

El importe del fondo se multiplicará por los coeficientes a continuación indicados, según las toneladas de amoníaco empleadas de las producidas en el Complejo.

Amoníaco empleado y producido en el complejo	Coefficiente	Amoníaco empleado y producido en el complejo	Coefficiente
22.000	0,52	25.000	1,04
22.500	0,60	25.500	1,12
23.000	0,69	26.000	1,21
23.500	0,78	26.500	1,29
24.000	0,87	27.000	1,38
24.500	0,87		

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «Hidroeléctrica Española, S. A.» y su personal.

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Empresa «Hidroeléctrica Española, S. A.» y su personal;

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical con escrito de 23 de junio de 1970 remitió a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Hidroeléctrica Española, S. A.», que fué suscrito previas las negociaciones oportunas el 19 de mayo de 1970 por la Comisión Deliberante designada al efecto. Acompañándose al mismo el informe a que se refiere el artículo 1.º 3, del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, y demás documentos exigidos por la legislación sobre Convenios Colectivos Sindicales;

Resultando que, a tenor de lo establecido en el apartado 2.º del artículo 2.º del Decreto-ley 22/1969, el Convenio ha sido informado por la Subcomisión de salarios y ha sido dada la conformidad al mismo por la superioridad en 24 de julio de 1970;

Resultando que solicitado informe de la Dirección General de la Seguridad Social, ésta lo emite haciendo constar que como los complementos económicos en las situaciones de jubilación, invalidez permanente, viudedad y socorro por fallecimiento que se establecen en los artículos 47, 48, 49 y 50, ya estaba establecido en el anterior Convenio informado por dicho Centro directivo en 16 de julio de 1964, al tratarse de la existencia de unas condiciones más beneficiosas aprobadas con arreglo a la legislación anterior, se considera procedente autorizar las mismas;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical en orden a su aprobación o a la declaración de ineficacia total o parcial de su texto con arreglo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, en relación con los artículos 19 al 22 del Reglamento de 22 de julio de 1958;

Considerando que habiéndose cumplido en la redacción y tramitación del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas de ineficacia del artículo 20 del Reglamento de 22 de julio de 1958, y que se ha seguido el procedimiento señalado en el artículo 2.º del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, que regula la política de salarios, rentas no salariales y precios, habiendo dado la superioridad su conformidad, procede su aprobación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Hidroeléctrica Española, S. A.», y su personal, suscrito en 19 de mayo de 1970.

Segundo.—Que se comuniquen esta resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que con arreglo al artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, no procede recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución aprobatoria.

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

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

Dios guarde a V. I. ...

Madrid, 28 de julio de 1970.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL ENTRE LA EMPRESA «HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA», Y SU PERSONAL DE INDUSTRIA ELECTRICA

CAPITULO PRIMERO

Extensión y ámbito del Convenio Colectivo

Artículo 1.º **Ámbito territorial.**—Este Convenio Colectivo afecta a las provincias en que desarrolla su actividad industrial de producción, transporte, transformación y distribución de energía eléctrica la Sociedad «Hidroeléctrica Española, S. A.», y aquellas otras donde pueda extenderse su actividad industrial.

Art. 2.º **Ámbito personal.**—El presente Convenio afecta a la totalidad de los productores que integran actualmente los escalafones del personal de plantilla de la Empresa, encuadrados en la Ordenanza Laboral de la Industria Eléctrica, así como a los que ingresen en dichos escalafones durante su vigencia, quedando excluido del ámbito del mismo el alto personal a que se refiere el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º **Ámbito temporal.**—Este Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos desde el día 1 de enero de 1970, salvo aquellos conceptos para los que expresamente se determine otra fecha de aplicación, cualquiera que sea la fecha de su aprobación oficial, y tendrá una duración de dos años prorrogables automáticamente 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.

CAPITULO II

Revisión del Convenio

Art. 4.º Sólo se podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo por cualquiera de ambas partes, durante la vigencia o prórroga del mismo, si con carácter legal o reglamentario, por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas de retribución del trabajo en la Industria eléctrica y la totalidad de ellas fuese superior al conjunto de las alcanzadas con este Convenio Colectivo.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 5.º **Normas generales.**—1.ª De acuerdo con las facultades y atribuciones que según la legislación vigente corresponden a la Dirección de la Empresa en la Organización práctica del trabajo y las garantías para los productores que se contienen en la Ordenanza Laboral de la Industria Eléctrica, ésta podrá adoptar los sistemas de organización, racionalización, automatización, mecanización y modernización que considere oportunos, creando, modificando, refundiendo o suprimiendo servicios o funciones, así como la estructura y contenido de los mismos.

También corresponde a la Dirección asignar y cambiar los puestos de trabajo, establecer turnos, adoptar nuevos métodos de trabajo, mediante la utilización de máquinas y mecanización de funciones, etc.

2.ª La Dirección aspira a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el productor más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin se someterá a las pruebas físicas, intelectuales o psicotécnicas que la Dirección señale.

3.ª Si el progreso técnico, nuevos métodos de trabajo o las necesidades de la organización implicasen la conveniencia de completar, ampliar, actualizar o modernizar la formación profesional del productor para el desempeño de su puesto o función con el nuevo contenido del mismo, la Empresa le facilitará los medios adecuados para esa formación, y el productor vendrá obligado a colaborar para conseguir dicha formación.

4.ª Cuando sea posible la realización simultánea o sucesiva, dentro de la jornada laboral, de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior categoría, aquéllas podrán ser encomendadas a un solo productor, en las condiciones establecidas en la Ordenanza Laboral.

5.ª La total retribución que percibe un productor de la Empresa se entiende que corresponde a un rendimiento normal en su puesto de trabajo.

Como principio general, se entienda por rendimiento normal el que corresponde a un productor o equipo de trabajo perfectamente capacitado y conocedor de su función durante su jornada laboral, actuando con la competencia y diligencia exigibles a la naturaleza de su cometido, función o puesto de trabajo.

Art. 6.º **Centros de producción y transformación de energía eléctrica.**—La evolución que experimenta la tecnología en todo el campo de la energía eléctrica y, muy especialmente, en cuanto se refiere a estos centros, que determina en algunos

casos hasta la supresión total del personal destinado en ellos, obliga a una modificación continuada en sus plantillas. En todos los casos en que tales modificaciones se produzcan, la Empresa ofrecerá a los empleados a quienes afecte el puesto o puestos de trabajo en los que puedan ser destinados, así como aquellos cursos de capacitación que, caso de ser necesario, pueda realizar el productor.

En todos los supuestos a que este artículo se refiere, los traslados serán considerados como por necesidades del servicio, con todas las garantías que para los mismos establecen la Ordenanza Laboral y el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 7.º Traslados del personal de producción.—Con independencia del derecho que a todo productor corresponde de tomar parte en los concursos de traslado que se celebren para ocupar plazas de su categoría profesional en sus respectivos escalafones, y de la facultad de la Empresa de efectuar los movimientos de personal que aconsejen las necesidades del servicio en las condiciones establecidas en la Ordenanza Laboral, el personal destinado en los centros productores o transformadores de energía eléctrica, una vez transcurrido el plazo de seis años de permanencia en los mismos, podrá solicitar su traslado, bien dentro del Grupo de Producción o de las Distribuciones Regionales, señalando aquellas zonas de su preferencia. Estas peticiones serán centralizadas para su estudio por el Departamento Central de Personal y los Departamentos a quienes afecte la petición de traslado.

Servirá de base para la resolución que se adopte en cada caso la existencia de vacante en la zona solicitada, la capacidad del peticionario para su normal desempeño, antigüedad en la Empresa y en los centros productores o transformadores determinantes de su petición de traslado, número de personas que componen su familia (fundamentalmente hijos de él dependientes), y las necesidades del servicio del centro en que se encuentre destinado en el momento de efectuar su petición, que permitan su baja del mismo.

Si el solicitante reúne las condiciones precisas, a excepción de la falta de aptitud para ocupar la plaza o plazas solicitadas, se le informará de esta circunstancia y de la forma en que podría ser superada.

Al acordarse el traslado, si la plaza pertenece a un grupo escalafonal distinto de aquel en que se encuentre encuadrado originariamente, dicho traslado producirá el cambio de escalafón a aquel que le corresponda por su nueva plaza; este cambio será efectuado de acuerdo con las normas contenidas en el artículo 25 del Reglamento de Régimen Interior.

Art. 8.º Capacitación del personal de nuevo ingreso.—El personal de nuevo ingreso, cualquiera que sea su grupo profesional, procedente bien de cursos de preparación o ingresado directamente en la Empresa sin haber realizado cursos previos, podrá ser destinado provisionalmente a aquel centro o centros de trabajo que sean precisos para su adecuada preparación y capacitación.

Estos destinos provisionales no podrán tener una duración superior a diez meses en Especialistas y Auxiliares de oficina, y de quince en el resto del personal Técnico, Administrativo y Titulado.

Se considerará como primer destino, a efectos reglamentarios, el que se le adjudique una vez transcurrido ese período de capacitación.

No obstante el carácter provisional de estos destinos, se reconoce al personal casado el derecho a percibir las compensaciones reglamentarias por traslado forzoso en los que se produzcan una vez superado el período de prueba.

Art. 9.º Normas de orden y disciplina.—1.º Todo el personal deberá desarrollar con diligencia las tareas que tiene encomendadas o que se le encomiendan, cumpliendo con disciplina, interés y sin reserva las órdenes, normas e instrucciones de sus superiores, respetando y colaborando con el orden jerárquico establecido en la Empresa.

2.º El personal de mando, con la autoridad necesaria y la responsabilidad consiguiente, deberá lograr el rendimiento y eficacia debidos del personal y del servicio a sus órdenes, ejerciendo su autoridad en forma humana y eficiente, tratando de conseguir la elevación del nivel técnico y profesional del servicio y del personal que tenga encomendado.

CAPITULO IV

Clasificación profesional

Art. 10. Las representaciones Económica y Social acuerdan acomodar la clasificación profesional hasta ahora vigente en nuestra Empresa a la que ha sido estudiada y establecida en el anteproyecto de la nueva Ordenanza Laboral para la Industria Eléctrica. Las definiciones de las categorías serán incorporadas en su día al Reglamento de Régimen Interior.

El presente Convenio Colectivo se limita a señalar la nueva clasificación profesional en el capítulo relativo a «Promoción y ascensos», así como en las nuevas escalas salariales que figuran en los anexos I y II.

Cumplidos durante la vigencia del anterior Convenio Colectivo los acuerdos establecidos por las representaciones Económica y Social, en cuanto se refiere a la primera categoría laboral

de «Especialistas» (Capataces y Montadores), con la creación de tres niveles escalafonales que se corresponden con «Capataces y Montadores superiores», «Capataces y Montadores de primera» y «Capataces y Montadores», serán igualmente recogidos en el Reglamento de Régimen Interior.

CAPITULO V

Régimen económico

Las representaciones Social y Económica reconocen y declaran que el presente capítulo V, de «Régimen económico», constituye una unidad indivisible. Los conceptos que integran su contenido (artículo 11), los premios de antigüedad y su régimen especial (artículo 15), valores para el cálculo de las horas extraordinarias (artículo 17) y demás condiciones pactadas, han sido establecidas tras detenido estudio y ponderación, sustituyendo o mejorando en su conjunto a cualesquiera percepciones legales o condiciones preexistentes de carácter económico, por lo que cualquier modificación que en este capítulo se introdujera, distinta del libre pacto entre las partes, llevaría consigo la rescisión del presente Convenio Colectivo.

SECCION I. CONTENIDO

Art. 11. El régimen económico del presente Convenio Colectivo está constituido por:

1.º Una tabla o escala de ingresos mínimos anuales brutos, que se recoge como anexo número 1, en la que está incluida la participación en beneficios del personal. Esta escala refunde y mejora los niveles económicos establecidos en los convenios precedentes.

2.º La garantía de 100.000 pesetas semilíquidas anuales para el personal empleado casado con dos hijos; en dicha cantidad se entenderán comprendidas todas las retribuciones fijas y periódicas y el plus o ayuda familiar.

SECCION II. BENEFICIARIOS

Art. 12. Son beneficiarios de este régimen económico:

1.º El personal en activo en 1 de enero de 1970, perteneciente a los escalafones de la Industria Eléctrica, percibirá la totalidad del contenido económico establecido en el artículo anterior, con las garantías mínimas que, en su caso, señala dicho artículo.

2.º El personal con jornada que difiera de la general, solamente percibirá la parte proporcional que le corresponda en relación con ella.

3.º Los Botones percibirán el 40 por 100 del total contenido económico de este Convenio.

4.º El personal ingresado a partir de 1 de enero de 1970 percibirá exclusivamente la retribución mínima que fija la tabla del anexo número 1 para su categoría profesional, sin que le sean de aplicación los demás beneficios; asimismo, se aplicará esta norma al personal que reintrese de la situación de excedencia voluntaria después de dicha fecha, respetándose los emolumentos que tuviera cuando se le concedió dicha excedencia, en el caso de que fueran superiores al mínimo establecido en la tabla del anexo número 1. Esta limitación no alcanza al personal que reintrese procedente del Servicio Militar o de excedencia forzosa.

5.º El personal en situación de larga enfermedad o invalidez provisional, al que se concede sobre la situación económica existente para cada uno de ellos en la actualidad la totalidad de los beneficios económicos establecidos en el presente Convenio.

6.º El personal que cese o ingrese en el servicio de la Empresa durante la vigencia del presente Convenio tendrá las percepciones que puedan corresponderle en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año natural.

Cuando la baja se produzca por fallecimiento, la liquidación de los haberes se hará por el mes completo, cualquiera que sea el día de la baja.

SECCION III. FORMA DE PAGO

Art. 13. La distribución anual del régimen económico de este Convenio será la siguiente:

A) La cantidad anual bruta que corresponda a cada empleado se dividirá en veintuna partes o pagas iguales, cada una de las cuales deberá entenderse como importe de una mensualidad.

B) Dichas pagas se abonarán de acuerdo con la distribución que se fija a continuación:

- Doce pagas ordinarias.
- Seis pagas extraordinarias, correspondientes a los meses de enero, marzo, mayo, julio, octubre y diciembre.
- Seis medias pagas extraordinarias, que se percibirán en los restantes meses del año.

La participación en los resultados favorables del ejercicio, constituida por 2,88 pagas, se considerará incluida por octavas partes iguales, en las pagas extraordinarias correspondientes a los meses de agosto, septiembre, noviembre, enero, febrero, abril, mayo y junio.

Art. 14. La cantidad resultante de efectuar la operación que se indica en el artículo anterior para calcular el valor de una paga se dividirá en las partes o columnas siguientes:

Primera.—Salario base para cada categoría, según la escala que figura como anexo número 2.

Segunda.—Cantidad pactada, que será la diferencia entre la veintinueve parte de los valores de la tabla del anexo número 1 y el salario base antes citado.

Tercera.—Cantidad complementaria, constituida por el resto, si lo hubiere.

La primera de dichas columnas será la que se aplique para el cálculo de cuantos devengos se refieren al salario base, con excepción de aquellos conceptos a los que, con base diferente, expresamente se regulan en este Convenio Colectivo.

La segunda y la tercera tendrán la consideración, a todos los efectos, de cantidad extrasalarial, regulándose por lo establecido en el número 7 del artículo cuarto del Decreto de ordenación del salario, de 21 de septiembre de 1960.

Si durante la vigencia del Convenio se revisara por los Organismos oficiales competentes el actual salario mínimo o se establecieran salarios interprofesionales, bien con carácter general o bien respecto a la Industria Eléctrica, se revisará la tabla del anexo número 2. No obstante, se mantendrá durante la vigencia del Convenio el valor de la mensualidad que corresponda a cada productor mediante el traspaso de las cantidades precisas, en cada caso, de la columna segunda de retribución a la de salario base, permaneciendo por lo mismo inalterable la escala de ingresos anuales mínimos del anexo número 1, de conformidad con lo establecido en el artículo 57.

Art. 15. Premio de antigüedad.—Los actuales aumentos periódicos establecidos por el artículo 22 de la Reglamentación Nacional de Trabajo, el quinquenio regulado en el artículo 25 y los premios especiales de vinculación a la Empresa señalados en el artículo 28 de la misma quedan sustituidos por el premio de antigüedad único que a continuación se establece, toda vez que han sido superados con las nuevas condiciones salariales contenidas en el presente Convenio Colectivo:

1.º Desde 1 de enero hasta 31 de diciembre de 1970 se abonará a cada productor en activo un premio de antigüedad de 2.760 pesetas anuales brutas por cada cinco años de servicios en la Empresa, tomando como fecha de arranque la de 1 de enero de 1944.

2.º A partir de 1 de enero de 1971 los quinquenios regulados en el apartado anterior serán sustituidos por trienios, cuya fecha de arranque será la que figure escalafonalmente como de ingreso en la Empresa.

Estos premios de antigüedad, que no tendrán carácter de salario, se abonarán únicamente en las doce mensualidades normales de cada año, computándose única y exclusivamente a efectos de jubilación y de cotización para accidentes de trabajo.

El devengo de nuevos premios cesará al cumplir los empleados con sesenta y cinco años de edad.

Art. 16. Premio de fidelidad.—Con efecto desde 1 de enero de 1970, el premio de fidelidad regulado en el artículo 66 del Reglamento de Régimen Interior pasará a ser devengado en la cuantía de una paga o mensualidad a los veinticinco años de servicio en la Empresa en lugar de a los treinta, quedando inalterados los premios que se perciben a los cuarenta y cincuenta de antigüedad en la misma.

Art. 17. Horas extraordinarias.—El valor de las horas extraordinarias durante el año 1970 se calculará aplicando los recargos legales sobre los valores base que para cada categoría se establecen en las tablas contenidas en el anexo número 3. Durante el año 1971 estos recargos legales se aplicarán sobre los valores base de la tabla del anexo número 4.

Art. 18. Trabajo en régimen de turnos.

A) GRATIFICACIÓN COMPENSATORIA DE DESCANSO.

El personal que preste sus servicios en régimen de turnos de ocho horas consecutivas percibirá por día trabajado en tal régimen el 50 por 100 del valor (hora normal) correspondiente a su categoría, sin recargo alguno, que figura en las tablas de los anexos número 3, para el año 1970, y número 4, para el año 1971.

B) GRATIFICACIÓN POR NO REDUCCIÓN DE JORNADA.

Asimismo dicho personal percibirá por la compensación citada en el segundo párrafo del artículo 43 una gratificación equivalente al importe de cuatro horas por semana natural trabajada en este régimen, calculadas sobre la base de su categoría en el citado anexo número 3, para el año 1970, y en el anexo número 4, para el año 1971, con el recargo correspondiente a horas extraordinarias.

El personal de corretornos y aquel otro que no trabaja exclusivamente en régimen de turnos percibirá la gratificación señalada en el apartado A por cada turno que realice y la establecida en el apartado B solamente en el caso de que en la semana natural haya trabajado cuarenta y ocho horas.

Art. 19. Garantía para caso de ascenso.—La Dirección de la Empresa, bajo el principio de que todo ascenso debe llevar implícito un aumento económico, considerará en cada caso la conveniencia de revisar los ingresos del personal que sea ascendido durante la vigencia del Convenio cuando sus percepciones brutas con anterioridad al ascenso superen a las señaladas en la tabla del anexo número 1 como mínimos para la categoría a la que haya sido ascendido.

Art. 20. Niveles económicos de entrada.—Para el personal de nuevo ingreso en los grupos profesionales de personal técnico, personal administrativo y personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias se fija como retribución de entrada en la primera categoría, Superior segundo, 257.250 pesetas brutas anuales, y en la segunda categoría, nivel B, 183.120 pesetas brutas anuales. También se establece como retribución de entrada para la quinta categoría de personal técnico la cantidad de 107.940 pesetas brutas anuales.

El plazo máximo de permanencia en estos niveles de retribución será el que, para los destinos provisionales de los grupos profesionales citados establece el artículo octavo de este Convenio.

CAPITULO VI

Formación y promoción

Art. 21. Comité de Formación y Promoción.—El Comité de Formación y Promoción será el Organismo encargado de recibir información sobre las materias contenidas en este capítulo sexto y de hacer llegar a la Dirección las sugerencias y observaciones pertinentes relativas a las actividades de formación y promoción del personal.

En el Comité de Formación y Promoción estarán representados los diferentes servicios de la Empresa y contará entre sus miembros con cuatro representantes del personal, elegidos por los Jurados de Empresa, además de los Consejeros laborales, que se considerarán Vocales natos del Comité.

El Comité se reunirá tres veces al año, pudiendo variar su composición según los temas específicos que se vayan a tratar.

Art. 22. Centros de Formación y Promoción.—Para el desarrollo de las actividades de formación y promoción, «Hidroeléctrica Española, S. A.», pone a disposición de su personal la Escuela de Formación «Emilio de Usabiz» y el Centro de Perfeccionamiento de Manises.

Art. 23. Actividades de formación.—Las actividades de formación organizadas para el personal de la Empresa se refieren fundamentalmente a los siguientes aspectos:

- I. Preparación del personal de nuevo ingreso.
- II. Cursos de ascenso.
- III. Perfeccionamiento profesional y cultural.
- IV. Ayudas para estudios.

Art. 24. Preparación del personal de nuevo ingreso.—La preparación del personal técnico, administrativo y especialista de nuevo ingreso en la Empresa se lleva a cabo por medio de cursos de formación de diferente duración y contenido, según los grupos profesionales a los que van dirigidos.

Art. 25. Cursos de ascenso.—Los cursos de ascenso tienen por objeto el perfeccionamiento del personal que va a ser promovido y se continuarán organizando, según las posibilidades existentes, para el personal técnico, administrativo y especialista.

Art. 26. Perfeccionamiento profesional y cultural.—Las actividades de perfeccionamiento profesional y cultural comprenden fundamentalmente tres aspectos:

a) Puesta al día en las nuevas técnicas y métodos de trabajo;

Cursos de entrenamiento o Seminarios, organizados en la Empresa o fuera de la misma.

b) Preparación del personal para la promoción por medio de:

Rotación de Cajas de Enseñanza,
Cursos por correspondencia técnicos y de cultura general.
Apuntes sobre materias contenidas en los programas de ascenso.

Otros medios (biblioteca técnica, información bibliográfica, etcétera).

Cursos externos.

Por lo que se refiere al personal técnico, la Empresa procurará prestar una orientación que facilite la preparación para los ascensos por medio de una formación individual adecuada a la especialidad y a las circunstancias de cada caso.

c) Actividades de tipo cultural, como ciclos de conferencias, actos recreativos, etc.

Art. 27. Ayudas para estudios.—El régimen general de becas de la Empresa continuará con su funcionamiento actual, revisándose paulatinamente cuando así lo aconsejen los cambios en la política educativa general producida por la vigencia de la nueva Ley de Educación.

Art. 28. Ascensos.—La promoción del personal se realizará conforme a los criterios que a continuación se detallan.

Las antigüedades mínimas que se señalan para los ascensos no tienen carácter obligatorio para la Empresa, pudiendo ésta, cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen, reducir los periodos de tiempo establecidos.

A) ESPECIALISTAS.

a) Subgrupo II.—Peonaje.

Queda en libertad la Empresa para cuanto se refiere al ascenso en este subgrupo profesional, con la única limitación de que el personal incluido en la categoría de Peones ordinarios habrá de ser especial o individualmente considerado por la Empresa al cumplir los cinco años de permanencia en dicha categoría, por si pudiera ser ascendido a categoría superior, o si dadas sus aptitudes y funciones, su continuación en la tarea que desempeña es obligada.

b) Subgrupo I.—Especialistas.

Ascenso a Oficiales, nivel B:

Los Ayudantes u Oficiales terceros ascenderán a Oficiales nivel B a los ocho años de permanencia en aquella categoría, sin que para ello sea necesaria la existencia de vacante.

Si, con independencia de este ascenso automático, se produjesen vacantes en la categoría de Oficiales nivel B, éstas se cubrirán por los dos turnos de concurso-oposición y antigüedad entre el personal perteneciente a la categoría de Ayudantes, según los porcentajes siguientes:

Cincuenta por ciento, antigüedad.

Cincuenta por ciento, concurso-oposición.

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de dos años en la categoría de Ayudante.

Ascenso a Oficiales nivel A:

Setenta y cinco por ciento, concurso-oposición.

Veinticinco por ciento, libre designación de la Empresa.

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de tres años en la categoría de Oficiales nivel B, o de cinco años entre las categorías de Oficiales nivel B y Ayudante.

La Empresa, en el turno de libre designación, reservará una plaza de cada cinco vacantes a cubrir con este turno para el Oficial de nivel B más antiguo.

Ascenso a Montador o Capataz:

Cincuenta por ciento, concurso-oposición.

Cincuenta por ciento, libre designación de la Empresa.

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de cinco años en la categoría de Oficial nivel A.

La Empresa, por cada cinco de las vacantes que se cubran por libre designación, otorgará la condición de asimilado, a efectos económicos, a la primera categoría del subgrupo I de Especialistas, con la remuneración mínima que establece el anexo número 1, al Oficial nivel A más antiguo de los que figuren en los escalafones.

La clasificación del personal comprendido en esta categoría profesional en los tres niveles escalafonales a que se refiere el artículo 10 de este Convenio Colectivo se hará libremente por la Empresa.

B) TÉCNICOS.

Ascenso a Técnicos de 4.ª categoría:

Cincuenta por ciento, concurso-oposición entre los Montadores y Capataces, y Técnicos de 5.ª categoría.

Cincuenta por ciento, libre designación de la Empresa.

Ascenso a Técnicos de 3.ª categoría:

Cincuenta por ciento, concurso-oposición entre los Técnicos de 4.ª categoría y Capataces y Montadores superiores de la primera categoría laboral de Especialistas.

Cincuenta por ciento, libre designación entre la totalidad del personal de la Empresa con dos años de antigüedad en ella.

Ascenso a Técnicos de 2.ª categoría:

Veinticinco por ciento, concurso-oposición entre Técnicos de 3.ª con dos años en la categoría y diez en la Empresa.

Cincuenta por ciento, libre designación de la Empresa entre el personal de las dos categorías inmediatas inferiores que tengan una antigüedad mínima de dos años en la categoría y de diez años en la Empresa.

Veinticinco por ciento, entrada de personal de nuevo ingreso con título de grado medio.

Por las circunstancias que concurren, tanto en las plazas que quedan encuadradas en esta 2.ª categoría técnica como en el nivel que necesariamente ha de poseer el personal que haya de ser promocionado a la misma, si no existe personal capacitado para el ascenso en las categorías inmediatas inferiores del grupo profesional correspondiente por libre elección, las vacantes de

este turno podrán también ser cubiertas con personal de nuevo ingreso en posesión del título oficialmente reconocido de grado medio, que supere las pruebas de selección a este nivel preparadas.

Ascenso a Técnico de 1.ª:

Libre designación de la Empresa.

C) ADMINISTRATIVOS.

a) Subgrupo II.—Auxiliares de oficina.

Los ascensos se realizarán por libre designación de la Empresa.

El personal que actualmente se halla encuadrado en la 2.ª y 3.ª categorías del grupo profesional de Subalternos, en la nueva clasificación profesional a que se refiere el artículo 10 de este Convenio, queda adscrito a la 3.ª categoría del subgrupo de Auxiliares de oficina. El 35 por 100 de este personal podrá ser encuadrado en la 2.ª categoría, sin que ello represente variación alguna en las funciones que reglamentariamente corresponden a la 3.ª categoría.

b) Subgrupo I.—Administrativos.

Ascenso a Oficial nivel B de 4.ª categoría:

Setenta y cinco por ciento, concurso-oposición.

Veinticinco por ciento, libre designación de la Empresa.

Al concurso-oposición así regulado podrá concurrir el personal de la 5.ª categoría y el integrado en el subgrupo II. Auxiliares de oficina.

Todo el personal encuadrado en la 5.ª categoría, Auxiliares administrativos, percibirá, a los ocho años de su ingreso en la misma, la remuneración inicial correspondiente al Oficial nivel B de 4.ª categoría, si hasta entonces no ha sido posible su ascenso. A los seis años de asimilación sin haber obtenido el ascenso, ascenderá a todos los efectos a dicha 4.ª categoría, nivel B.

Ascenso a Oficial nivel A de 4.ª categoría:

Setenta y cinco por ciento, concurso-oposición entre los Oficiales nivel B.

Veinticinco por ciento, libre designación de la Empresa entre la totalidad del personal de la misma con dos años de antigüedad en ella.

Con independencia de que exista o no vacante, a los ocho años de permanencia en la 4.ª categoría nivel B se ascenderá automáticamente al nivel A, a todos los efectos.

Ascenso a 3.ª categoría:

Cincuenta por ciento, concurso-oposición entre los Oficiales de nivel A de 4.ª categoría con una antigüedad mínima de seis años en la Empresa.

Cincuenta por ciento, libre designación de la Empresa.

Ascenso a 2.ª categoría:

El 25 por 100, por concurso-oposición, en el que podrá tomar parte el personal perteneciente a la categoría inmediata inferior, siempre que tenga una antigüedad mínima de dos años en dicha categoría y de diez años en la Empresa.

El 50 por 100 de las vacantes, por libre elección de la Empresa entre el personal de las dos categorías inmediatas inferiores que tenga una antigüedad mínima de dos años en ella y de diez años en la Empresa.

El 25 por 100 restante, así como aquellas plazas reservadas al turno de concurso-oposición que hayan sido declaradas desiertas por no presentarse aspirantes o por no superar los presentados las pruebas a que fueron sometidos, podrá proveerse con personal de nuevo ingreso que esté en posesión del título medio correspondiente y supere las pruebas de aptitud que le sean exigidas con este nivel.

Ascenso a 1.ª categoría:

Libre designación de la Empresa.

Art. 29. Programas.—Para conocimiento de los niveles exigidos para el ascenso, en las categorías con turno de concurso-oposición, la Empresa publicará programas o, en su caso, bases aclaratorias señalando los conocimientos, niveles y exigencias del puesto de que se trate. Los programas o bases publicados podrán ser modificados si así lo aconsejasen las circunstancias del servicio, si bien cualquier cambio deberá hacerse público, al menos, seis meses antes de la convocatoria del ascenso.

Tanto la representación Social como la Económica expresan su deseo de que el personal pueda prepararse adecuadamente para la realización de los exámenes de ascenso, para lo cual la Empresa fomentará la aplicación de los medios de perfeccionamiento contenidos en el artículo 23, y paulatinamente, pondrá a disposición del personal apuntes sobre aquellas materias que se presten a ello.

Art. 30. Concurso-oposición.—El concurso-oposición es considerado como un sistema de ascenso que estimula al personal

a su propia capacitación y a la superación en el cumplimiento de los deberes profesionales, por lo que ambos aspectos deberán ser tenidos en cuenta en su aplicación.

El personal de Producción con destino en la línea de trabajo de Distribución podrá participar en los concursos que se convoquen para cubrir vacantes escalafonales en Distribución, o ser asignado libremente para las mismas si hubiesen solicitado su paso al escalafón donde existan dichas vacantes, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26 del Reglamento de Régimen Interior.

El mismo sistema se aplicará para el personal de Distribución que preste sus servicios en la línea de trabajo de Producción.

El concurso-oposición se desarrollará conforme a los siguientes principios:

a) **Anuncio.**—Cuando existan plazas vacantes en las que esté previsto turno de concurso-oposición, se publicará un anuncio convocatorio, que será enviado a los centros de trabajo correspondientes.

b) **Exámenes de ascenso.**—Los exámenes para el ascenso se realizarán en la fecha indicada en el anuncio correspondiente y comprenderán pruebas teóricas y prácticas que señalen la aptitud de los candidatos para cubrir las plazas vacantes.

A la realización de los exámenes asistirá un representante del personal, elegido por el Jurado de Empresa.

La coordinación de los exámenes en los diferentes sectores de la Empresa se realizará por el Servicio de Formación y siempre que sea posible, a través de los Centros de Formación del Personal.

c) **Tribunal examinador.**—El Tribunal examinador estará compuesto por un representante del Servicio correspondiente, un representante de la Sección de Personal y un representante nombrado por el Jurado de Empresa y podrá solicitar la colaboración de los asesores precisos.

d) **Criterios.**—El Tribunal examinador habrá de tener en cuenta los siguientes criterios:

1. Puntuación obtenida en los exámenes.
2. Informe del Jefe.
3. Historial profesional recogido en el expediente personal del empleado y en el que se reflejarán el interés mostrado por el plan de perfeccionamiento de la Empresa y actuación profesional de la misma.

La superación de los exámenes correspondientes a las materias contenidas en el Carnet de Seguridad será requisito necesario para que se produzca el ascenso; el examen correspondiente a estas materias deberá realizarse también para el ascenso del personal en el turno de libre designación de la Empresa.

En los exámenes de personal antiguo de Especialistas que no hayan pasado por los cursos de nuevo ingreso de los Centros de Formación se valorarán especialmente las pruebas de carácter práctico, que serán las adecuadas a la especialidad del interesado, salvo cuando el ascenso suponga cubrir una plaza específica y determinada, en cuyo caso, dicha prueba versará sobre los conocimientos precisos para desempeñarla eficazmente.

En los casos en que así se determine, las pruebas de selección podrán ser completadas con un cursillo que tendrá carácter eliminatorio.

CAPITULO VII

Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo

Art. 31. La Representación Social reconoce la importancia que la Empresa viene concediendo, tradicionalmente, a la Prevención de Riesgos Profesionales, a través de una política de fomento del espíritu de seguridad y de eliminación de riesgos. La Representación Económica subraya la total colaboración que en este sentido han prestado los trabajadores. Ello ha permitido una notable disminución de los índices de Frecuencia y Gravedad en el transcurso de los años.

No obstante, conscientes ambas partes de que mientras haya un solo accidente queda algo que prevenir, se concluye la necesidad de recordar el contenido del capítulo relativo a Seguridad e Higiene del Reglamento de Régimen Interior, así como el de otras Reglamentaciones que puedan afectar a la naturaleza de las tareas que se realizan, incluyendo en este Convenio un capítulo dedicado a la Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo que describa los esfuerzos, organización, normas y responsabilidades de la Empresa y trabajadores en orden al mejoramiento de las condiciones de Seguridad durante la ejecución de las tareas.

Art. 32. Con el objetivo de prestar una acción coordinada y eficaz en defensa de la salud e integridad física de los trabajadores, funciona en Hidroeléctrica Española el Servicio de Medicina y Seguridad, al que competen las siguientes funciones: Medicina asistencial, Medicina de Empresa y Seguridad e Higiene en el Trabajo. Este Servicio cuenta de un modo especial con la colaboración de los diversos Jurados constituidos en la Empresa.

Art. 33. Analizadas por los representantes sociales y económicos las causas de accidentes, se llega a la conclusión de que los medios que deben utilizarse para una eficaz prevención son los siguientes:

a) Para mejorar el comportamiento humano y orientar a cada cual al puesto de trabajo más acorde con sus condiciones psicofisiológicas existen, entre otras, la Medicina de Empresa, la formación en Seguridad, la motivación de los mandos intermedios y la supervisión de Higiene y condiciones ambientales.

b) Para actuar sobre las condiciones nocivas del trabajo existen las Técnicas de Seguridad, con la orientación de detectar, suprimir, proteger y señalar los peligros, así como la consideración de aspectos comunes de Organización del Trabajo (definición de trabajos, programación, diseño, etc.).

c) La disminución de las consecuencias de los accidentes se consigue a través de la Medicina Asistencial y la formación del personal en Técnicas de Primeros Auxilios.

d) Como medios complementarios han de utilizarse el estudio estadístico de accidentes y el alistamiento del máximo de personal de la Empresa como colaboradores de Seguridad.

En los siguientes artículos se analizan cada uno de estos campos.

Art. 34. La Medicina de Empresa se estructura con observancia a lo dispuesto en la Orden ministerial de 21 de noviembre de 1959 por la que se aprueba el Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa.

La Empresa se compromete a colaborar para que se cumplan las disposiciones del citado Reglamento y a respetar la clasificación de capacidad laboral que, como consecuencia de los reconocimientos, haya sido determinada por el Servicio Médico de Empresa.

Art. 35. La formación en Prevención de Accidentes se articula a través de los siguientes Cursos: Cursos de Formación de Técnicos Superiores de nuevo ingreso, Cursos de Formación de Técnicos Medios de nuevo ingreso, cursos periódicos de revisión para Técnicos Superiores y Medios, cursos para personal de nuevo ingreso, cursos de Monitores de Seguridad, cursos periódicos de revisión de Monitores de Seguridad, cursos breves de Prevención y Primeros Auxilios y cursos breves para profesiones específicas.

Es intención de la Empresa la formación en Seguridad del personal de nuevo ingreso de todas las categorías; así como la progresiva formación del personal existente y la revisión periódica y actualización de los conocimientos adquiridos.

La enseñanza de la Seguridad será impartida por el Servicio de Medicina y Seguridad en el Trabajo. Es obligación de los Jefes de Centros de Trabajo colaborar en la organización de los actos de enseñanza que se realicen. Estos actos tendrán lugar dentro de la jornada laboral.

Las Escuelas de Formación del Personal de la Empresa seguirán concediendo particular atención a las enseñanzas de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo, considerándolas como una de las asignaturas fundamentales en los Cursos.

El personal se compromete a prestar la máxima atención a la enseñanza que se le facilite en esta materia. Se ratifica la obligatoriedad de que para cualquier ascenso se haya de superar un examen sobre las materias contenidas en el Carnet de Seguridad.

También se impartirán, a través del Servicio de Medicina y Seguridad, enseñanzas de Prevención y Primeros Auxilios para el resto del personal, familiares de empleados y en las Escuelas Primarias dependientes de la Empresa.

Todo productor de la Empresa asistirá a uno de estos cursos programados por lo menos una vez al año.

Art. 36. Siendo la Prevención, materia de especial interés por parte de la Empresa, y la Seguridad, trabajo de todos, se insiste en la necesidad de actuación por parte de los mandos intermedios como vehículos naturales de transmisión de la preocupación por la Prevención de Accidentes a todos los trabajadores de la Empresa.

Art. 37. El Servicio de Medicina y Seguridad efectuará anualmente la revisión de las condiciones de Higiene y Seguridad de los centros de trabajo, a fin de conseguir la continua y progresiva mejora. A tal efecto se elaborará una ficha de Higiene y Seguridad de cada uno de los Centros, que se dará a conocer al Jurado de Empresa.

Especialmente serán objeto de minuciosa inspección aquellas instalaciones que, por su mayor complejidad o forma en que el servicio debe prestarse, exijan una especial atención.

Los Servicios de Medicina y Seguridad recabarán el asesoramiento de los Servicios respectivos para conocer las características de estas instalaciones, proponiendo las medidas que deban adoptarse, que pondrán en conocimiento de los Jefes respectivos para que sean llevadas a la práctica con carácter preferente a cualquier otra actuación.

De no cumplirse las recomendaciones señaladas, será puesto en conocimiento de la Dirección de la Sociedad para que por la misma se ordene cuanto proceda para que dichas medidas de protección sean llevadas a efecto.

Es obligación de todos los empleados el uso de los medios de protección recomendados, así como el respetar las normas concretas elaboradas para trabajos específicos.

Es obligación de los mandos intermedios la actuación en orden a detectar, señalar y suprimir los riesgos en aquellos casos en que por razones de localización especial o por dimensiones del trabajo no exista una vigilancia permanente de los Técnicos del Servicio de Medicina y Seguridad.

Art. 38. La Empresa llevará los criterios de eliminación de riesgos progresivamente a los campos de los proyectos de Ingeniería, programación de trabajos, normas de ejecución de los trabajos, etc.

Art. 39. La Empresa, a través de la Empresa Cooperadora de la Seguridad Social, constituida a tal efecto, realiza la medicina asistencial tanto de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad o accidente no laboral como en accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

El Servicio de Medicina y Seguridad en los cursos de formación incluye la enseñanza de Socorrismo y Primeros Auxilios. Es obligación del trabajador prestar la máxima atención a la enseñanza de técnicas de Primeros Auxilios, valorando adecuadamente sus responsabilidades, en orden a disminuir las consecuencias de los accidentes producidos.

Art. 40. El Servicio de Medicina y Seguridad investigará los accidentes producidos en orden a evitar las repeticiones y obtener consecuencias de tipo general que produzcan el progresivo perfeccionamiento de las protecciones empleadas. De este estudio se dará cuenta al Jurado de Empresa.

Es obligación de todos los componentes de la Empresa colaborar con el Servicio de Medicina y Seguridad en orden a conseguir la máxima veracidad en la investigación.

Art. 41. Es deseo de ambas partes, Social y Económica, conseguir el máximo alistamiento de personal como colaboradores de Seguridad, de forma que se tienda a que todos los componentes de la Empresa sean partícipes de la tarea de prevención. Como un objetivo no limitativo, se entiende que todo el personal de la Empresa, sea cual fuere el puesto que ocupe en la misma, está obligado a cumplir lo señalado en el Carnet de Seguridad y en el capítulo correspondiente del Reglamento de Régimen Interior.

Art. 42. Además de lo señalado en el Reglamento de Régimen Interior, y con el fin de estimular en todo el personal la idea de prevención, se premiarán aquellas sugerencias que se estimen de interés para la disminución de riesgos profesionales.

Asimismo la inobservancia de las normas de seguridad se sancionará de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior.

Los Jurados de Empresa, conscientes de su responsabilidad ante los problemas derivados de la Medicina y Seguridad en el Trabajo, reafirman su deseo de colaborar en cuanto se refiera a estas materias, con independencia del cumplimiento de cuantas funciones tienen encomendadas por las disposiciones en vigor.

CAPÍTULO VIII

Jornada, asistencia y puntualidad

Art. 43. Jornada.—Para todo el personal que no tenga concedida otra más beneficiosa se establece la jornada de cuarenta y cuatro horas semanales.

El personal afecto a turnos mantendrá la jornada de cuarenta y ocho horas semanales, compensándole en la forma que se señala en el artículo 18.

Art. 44. Asistencia y puntualidad.—Se cumplirá escrupulosamente y con carácter general el deber de asistencia y puntualidad en el trabajo.

Art. 45. Festividades.—Anualmente, y para su aplicación con carácter obligatorio, a todos los efectos, se publicarán los calendarios de festividades laborales para cada localidad, partiendo en todo caso de aquellas que vengan señaladas como tales en los Boletines Oficiales correspondientes.

Art. 46. Vacaciones.—Se mantiene, para todos los productores de plantilla, sin distinción de categorías, una vacación anual, que se registrá por la siguiente escala:

De uno a diez años de servicio, veinte días naturales.
De más de diez a veinte años, veinticinco días naturales.
Más de veinte años de servicio, treinta días naturales.

CAPÍTULO IX

Previsión Social

Art. 47. Subvención por jubilaciones.—Se establece una subvención vitalicia para todo el personal de plantilla que pase a la situación reglamentaria de jubilado, calculada sobre una amplia base y con arreglo a una escala, en que el mayor porcentaje puede ser alcanzado en edad adecuada y disfrutado, por tanto, durante más años por el jubilado.

Esta subvención se registrá por las siguientes normas:

1.ª Habrá de ser solicitada por el interesado una vez cumplidos los sesenta y cinco años de edad.

2.ª Su concesión por la Empresa se comunicará individualmente a cada interesado y será otorgada el día en que se pase a la situación de jubilado, causando baja en el escalafón de la Sociedad.

3.ª Su cuantía vendrá determinada por la diferencia que pueda existir entre la pensión que se fije a cada peticionario por la Mutualidad Laboral, aumentada en aquellas cantidades ya concedidas, en su caso, por la Empresa, de acuerdo con situaciones anteriores que puedan constituir una condición más beneficiosa (20 por 100 establecido en determinados apéndices del Reglamento de Régimen Interior, etc.), y la cantidad anual resultante de aplicar a escala que se transcribe a continuación a la base señalada en el apartado quinto de este artículo, escala relacionada con la edad del jubilado en el momento de pasar a esta situación:

A los sesenta y cinco años de edad, el 90 por 100.
A los sesenta y seis años de edad, el 85 por 100.
A los sesenta y siete años de edad, el 80 por 100.
A los sesenta y ocho años de edad, el 75 por 100.
A los sesenta y nueve años de edad, el 70 por 100.
A los setenta años de edad, el 65 por 100.
A los setenta y un años de edad, el 55 por 100.
A los setenta y tres años de edad, el 50 por 100.

4.ª La edad que se señala en la escala anterior deberá entenderse cumplida dentro del semestre natural de cada año en que se solicite esta ayuda, considerándose incluido en el porcentaje señalado para la edad siguiente a los peticionarios cuya solicitud sea cursada una vez transcurrido dicho semestre.

5.ª La base a que hace referencia la escala del apartado 3.ª comprende los conceptos ordinarios siguientes:

— Sueldo o salario base, cantidad pactada, cantidad complementaria y premio de antigüedad, todos ellos definidos y regulados en el capítulo V de este Convenio Colectivo.
— Plus o Ayuda Familiar.

Todas estas cantidades se referirán al año natural inmediato a la fecha en que se cumplan los sesenta y cinco años de edad y comprenderán el importe líquido percibido por estos conceptos (efectuadas las deducciones por Seguros Sociales, Impuesto sobre los Rendimientos del Trabajo Personal y Mutualidad Laboral).

En ningún caso se entenderán comprendidas en este apartado las cantidades percibidas por premios, primas, pluses, horas extraordinarias, dietas u otros conceptos análogos.

Al personal que al cumplir los sesenta y cinco años de edad no solicite o no haya solicitado la jubilación y con posterioridad desee pasar a esta situación, se le aplicará el porcentaje de la escala de la norma 3.ª, según la edad que tenga en el momento de pedir la jubilación sobre la base económica que le hubiere correspondido en el momento de cumplir los sesenta y cinco años de edad.

6.ª Serán por completo independientes de esta concesión las cantidades que puedan corresponder al jubilado por Subsidio de Vejes y Montepios particulares.

7.ª El personal en situación de Larga Enfermedad o Invalidez provisional que cumpla los sesenta y cinco años podrá solicitar esta subvención si pasa a la situación de jubilado por edad, siéndole de aplicación las mismas normas contenidas en este Convenio.

8.ª Al personal jubilado con anterioridad a 1 de enero de 1970 no se le absorberán los aumentos que en su pensión se puedan producir como consecuencia de las actualizaciones que en la misma se realicen por la Mutualidad Laboral.

En el momento del cese por jubilación se hará efectiva a todos los productores la parte proporcional que tuviesen devengada del premio de fidelidad, siempre que hubiesen rebasado los veinticinco años al servicio de la Empresa, de acuerdo con las normas actualmente en vigor.

Art. 48. Subvención por invalidez permanente.—En aquellos casos de invalidez permanente en los que el grado de la incapacidad no permita, a juicio del Servicio Médico de la Empresa acoplarse al incapacitado en otro puesto compatible con su incapacidad, se le concederá una subvención que complete su pensión de invalidez hasta el 90 por 100 de la base que establece la norma quinta del artículo 47 para la jubilación por edad, referida, en este caso, al momento en que se le declare por la Seguridad Social en esta situación de invalidez permanente.

Art. 49. Socorro de fallecimiento.—En caso de fallecimiento de un productor, la Empresa concederá a los familiares del mismo, un socorro, por una sola vez, equivalente a una mensualidad de la retribución ordinaria (tal y como se define en el artículo 13 de este Convenio) que disfrutase en el momento de su fallecimiento, por cada cuatro años o fracción de antigüedad en la Empresa, más una mensualidad complementaria. Dicho auxilio no será inferior al importe de dos mensualidades.

Se concederá este socorro únicamente a los derechohabientes que le hubiesen atendido a su fallecimiento, tanto si les corresponde pensión de la Seguridad Social como si no les corresponde por haber rebasado la mayoría de edad o haber contraído matrimonio.

Igualmente se concederá este socorro a los familiares de los jubilados o personas que le hubiesen atendido a su fallecimiento, que reúnan dichas condiciones, entendiéndose, en este caso, por retribución la última percibida en activo, o la pensión mínima que estuviese disfrutando en el momento de su fa-

	Bruto anual	Sueldo o salario base
PERSONAL DE CARACTERÍSTICAS ESPECIALES:		
Personal femenino de limpieza (con jornada completa)	85.058,40	
Personal gratificado (proporcional a 3.ª categoría de Especialistas)	94.409,70	
Botones (dieciséis y diecisiete años)	47.880,—	
Botones (catorce y quince años)	30.240,—	
<i>Subgrupo II. Auxiliares de oficina.</i>		
Categoría especial		4.000,—
1.ª categoría		3.900,—
2.ª categoría		3.625,—
3.ª categoría		3.600,—

ANEXO NUMERO 2

Tabla de sueldos o salarios base por categorías

	Sueldo o salario base
GRUPO I.—PERSONAL TÉCNICO:	
1.ª categoría: Superior 1.º	6.630,—
Superior 2.º	6.630,—
2.ª categoría: Nivel A	5.670,—
Nivel B	5.670,—
3.ª categoría	4.830,—
4.ª categoría	4.260,—
5.ª categoría	3.625,—
GRUPO II.—PERSONAL ADMINISTRATIVO:	
<i>Subgrupo I. Administrativos.</i>	
1.ª categoría: Superior 1.º	6.630,—
Superior 2.º	6.630,—
2.ª categoría: Nivel A	5.670,—
Nivel B	5.670,—
3.ª categoría	4.830,—
4.ª categoría: Oficiales nivel A	4.260,—
Oficiales nivel B	3.960,—
5.ª categoría: Auxiliares administrativos	3.625,—
<i>Subgrupo II. Peonaje.</i>	
1.ª categoría: Encargados de Peones	120,—
2.ª categoría: Peones especialistas	124,—
3.ª categoría: Peones	120,—
GRUPO III.—PERSONAL ESPECIALISTA:	
<i>Subgrupo I. Especialistas.</i>	
1.ª categoría: Nivel A (Mont. y Cap. superior)	142,—
Nivel B (Mont. y Cap. primero)	142,—
Nivel C (Montador y Capataz)	142,—
2.ª categoría: Oficiales nivel A	136,—
Oficiales nivel B	136,—
3.ª categoría: Ayudantes	127,—
<i>Subgrupo II. Peonaje.</i>	
1.ª categoría: Encargados de Peones	120,—
2.ª categoría: Peones especialistas	124,—
3.ª categoría: Peones	120,—
GRUPO IV.—PERSONAL JURÍDICO, SANITARIO Y DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS (no comprendidas en los grupos anteriores):	
1.ª categoría: Superior 1.º	6.630,—
Superior 2.º	6.630,—
2.ª categoría: Nivel A	5.670,—
Nivel B	5.670,—
3.ª categoría	4.830,—
PERSONAL DE CARACTERÍSTICAS ESPECIALES:	
Personal femenino de limpieza (con jornada completa)	120,—
Personal gratificado (proporcional a 3.ª categoría de Especialistas)	127,—
Botones (dieciséis y diecisiete años)	76,—
Botones (catorce y quince años)	48,—

ANEXO NUMERO 2

Horas extraordinarias

Valor de las horas normales

Año 1970

Categorías	Hasta 5 años de antigüedad	De 5 a 10	De 10 a 15	De 15 a 20	De más de 20
GRUPO I.—PERSONAL TÉCNICO:					
2.ª categoría: Niveles A y B	59,10	61,35	62,70	65,05	66,40
3.ª categoría	51,50	52,20	53,55	55,75	57,15
4.ª categoría	45,75	47,25	48,65	50,75	52,15
5.ª categoría	38,40	40,35	41,75	43,75	45,15
GRUPO II.—PERSONAL ADMINISTRATIVO:					
<i>Subgrupo I. Administrativos.</i>					
2.ª categoría: Niveles A y B	59,10	61,35	62,70	65,06	66,40
3.ª categoría	51,50	52,20	53,55	55,75	57,15
4.ª categoría: Nivel A	45,75	46,65	48,05	50,15	51,55
Nivel B	41,25	43,25	44,60	46,65	48,05
5.ª categoría	38,40	40,35	41,75	43,75	45,15
<i>Subgrupo II. Auxiliares de oficina.</i>					
Categoría especial	38,40	40,35	41,75	43,75	45,15
1.ª categoría	38,40	40,35	41,75	43,75	45,15
2.ª categoría	37,85	39,75	41,15	43,15	44,55
3.ª categoría	37,55	39,50	40,85	42,85	44,25
GRUPO III.—PERSONAL ESPECIALISTA:					
<i>Subgrupo I. Especialistas.</i>					
1.ª categoría: Niveles A, B y C	44,60	44,60	44,95	46,90	48,25
2.ª categoría: Nivel A	37,85	39,50	40,80	42,70	44,05
Nivel B	36,00	37,85	39,15	41,05	42,40
3.ª categoría	35,70	37,50	38,80	40,70	42,05
<i>Subgrupo II. Peonaje.</i>					
1.ª categoría	36,00	37,85	39,15	41,05	42,40
2.ª categoría	35,35	37,15	38,45	40,35	41,70
3.ª categoría	35,05	36,85	38,15	40,05	41,35

