

a su personal en el mes de enero de mil novecientos sesenta y seis, debemos anular y anulamos dicha Resolución, así como la de la Delegación Provincial de Trabajo de Oviedo de veinticinco de octubre de mil novecientos sesenta y seis y del acta de la Inspección Provincial de Trabajo de veintidós de febrero de este último año, por ser todas ellas contrarias a derecho, debiendo ser devueltas las cantidades satisfechas en concepto de multa y cualquier otra indebidamente pagada; sin hacer especial declaración en cuanto a costas en el presente procedimiento.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el "Boletín Oficial del Estado" e insertará en la "Colección Legislativa", lo pronunciamos, mandamos y firmamos.—Valentín Silva. Juan Becerril.—Pedro F. Valladares.—Luis Bermúdez.—Adolfo Suárez.—Rubricados.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 24 de mayo de 1972.—P. D., el Secretario general Técnico, Antonio Chozas.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

ORDEN de 24 de mayo de 1972 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Benjamín Costoya García y otros

Ilmo. Sr.: Habiendo recaído resolución firme en 31 de enero de 1972 en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Benjamín Costoya García y otros.

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo deducido a nombre de don Benjamín Costoya García, don José María Domenech Brugas y don Guillermo García Valero, contra Resoluciones de la Dirección General de Ordenación del Trabajo de veintitrés de diciembre de mil novecientos sesenta y seis, que, al rechazar alzada, confirma la decisión también impugnada de la Delegación Provincial de Trabajo de Barcelona de veinte de diciembre de mil novecientos sesenta y cinco, por la que denegó petición de los citados recurrentes, por estimar que no existían relaciones contractuales de trabajo laboral entre los mismos y el Montepío de Previsión Social "Divina Pastora", de esa capital, debemos declarar y declaramos válidos y subsistentes esos acuerdos administrativos, por ser conformes a derecho, absolviendo a la Administración del Estado de todos los pedimentos contenidos en el suplico de la demanda; sin hacer declaración en cuanto a costas en el presente recurso.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el "Boletín Oficial del Estado" e insertará en la "Colección Legislativa", lo pronunciamos, mandamos y firmamos.—Valentín Silva. Luis Bermúdez.—Adolfo Suárez.—Enrique Medina.—Fernando Vidal.—Rubricados.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 24 de mayo de 1972.—P. D., el Secretario general Técnico, Antonio Chozas.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

ORDEN de 9 de junio de 1971 por la que se inscribe en el Registro Oficial a las Cooperativas que se mencionan.

Ilmos. Sres.: Vistos y estudiados los Estatutos sociales de las Cooperativas que a continuación se relacionan, así como el informe previo emitido por la Obra Sindical de Cooperación,

Este Ministerio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 5.º, 7.º y 8.º de la Ley de Cooperación de 2 de enero de 1942 y 27 del Reglamento para su aplicación de 13 de agosto de 1971, ha tenido a bien aprobarlos y disponer su inscripción en el Registro Oficial de Cooperativas de la Dirección General de Promoción Social.

Cooperativas del Campo

Sociedad Cooperativa «Campex», de Cañaveral (Cáceres).
Sociedad Cooperativa «La Alianza», de Puebla de Tornesa (Castellón).
Sociedad Cooperativa «Santa Leocadia», de Muguia, parroquia de Friga (La Coruña).
Sociedad Cooperativa «La Sardana», de Granja de Escarpe (Lérida).

Sociedad Cooperativa «Tierra de Campos», de Osorno (Palencia).

Sociedad Cooperativa «Agrícola de San Lorenzo de Andrés», de Andrés (Pontevedra).

Cooperativas de Consumo

Sociedad Cooperativa «Comaco», de Palma de Mallorca (Baleares).

Sociedad Cooperativa de Consumo «La Dependencia Mercantil», de Valencia.

Sociedad Cooperativa «San Carlos», de Bilbao (Vizcaya).

Cooperativas Industriales

Cooperativa S. Coop. «Asesora Laboral», S. Coop., de Barcelona.

Sociedad Cooperativa Industrial «San Dionisio», de Jerez de la Frontera (Cádiz).

Sociedad Cooperativa «Urgel», de Mollerusa (Lérida).

Cooperativa Industrial Artesana, S. Cooper., de Torres de Cotillas (Murcia).

Sociedad Cooperativa Industrial Constructora «San Antonio», de Herrera (Sevilla).

Sociedad Cooperativa Obrera de Construcción y Albañilería, de Creixell-Torredembarra-Altafulla (Tarragona).

Industriales Aragoneses Reunidos, Sociedad Cooperativa (Indar, S. Coop.), de Zaragoza.

Cooperativas de Viviendas

Sociedad Cooperativa de Viviendas para operarios de Cemausa «Covocem», de Albaceta.

Sociedad Cooperativa de Viviendas «Sierra Espadán», de Ahín (Castellón).

Sociedad Cooperativa de Viviendas «Asociación Sagrada Familia», de Fuente de Pedro Naharro (Cuenca).

Sociedad Cooperativa de Viviendas «Colón», de León.

Sociedad Cooperativa de Viviendas «Capitán General Muñoz Grandes», Alto Estado Mayor, de Madrid.

Sociedad Cooperativa de Viviendas «Authi», de Los Corrales de Buelna (Santander).

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 9 de junio de 1972.—P. D., el Subsecretario, Utrera Molina.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director General de Promoción Social.

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

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

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, con escrito de 26 de enero de 1972, remitió a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Hidroeléctrica Española, S. A.», que fue suscrito previas las negociaciones oportunas el día 11 de enero de 1972 por la Comisión deliberante designada al efecto. Acompañándose al mismo el informe a que se refiere el artículo 1.º, 3.º del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, y demás documentos exigidos por la legislación sobre Convenios Colectivos Sindicales;

Resultando que solicitado el preceptivo informe de la Dirección General de la Seguridad Social ésta lo ha emitido en 4 de febrero de 1972;

Resultando que previo informe de la Subcomisión de Salarios, el Convenio fue elevado a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la que en su reunión del día 10 de marzo de 1972 dió su conformidad al mismo condicionándola a que su período de vigencia sea de tres años, o sea, hasta el 31 de diciembre de 1974; que los aumentos retributivos que excedan del 15 por 100 en el primer año de vigencia del Convenio sean diferidos para hacerlos efectivos en el segundo año; que en el segundo año de vigencia del Convenio se abonen los salarios establecidos en éste, sin aumento del coste de vida, y que en el tercer año se admite el incremento de las retribuciones con el aumento del coste de vida elaborado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional;

Resultando que con fecha 12 de julio de 1972 ha tenido entrada en esta Dirección General escrito de la Secretaría General de la Organización Sindical al que se acompaña acta de la reunión celebrada por la Comisión deliberante del Convenio el día 21 de junio de 1972, en la que se aceptan las condiciones fijadas por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos;

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, figurando en su texto que su puesta en práctica no tendrá repercusión en las tarifas eléctricas, no dándose ninguna de las causas de ineficacia del artículo 20 del Reglamento de 22 de julio de 1958, y que la Comisión deliberadora del Convenio, en su reunión del día 21 de junio de 1972, ha aceptado las condiciones establecidas por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos en 10 de marzo de 1972, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, que regula la política de salarios, rentas no salariales y precios, procede su aprobación;

Vistas las disposiciones citadas 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 el día 11 de enero de 1972, con la modificación acordada en 21 de junio de 1972 por las partes.

Segundo.—El plazo de vigencia del Convenio será de tres años, o sea, hasta el 31 de diciembre de 1974, y los aumentos retributivos que excedan del 15 por 100 en el primer año de vigencia serán diferidos para hacerlos efectivos en el segundo año. En el segundo año de vigencia del Convenio se abonarán los salarios de éste sin aumento del coste de vida, y en el tercer año se admite el incremento de las retribuciones con el aumento del coste de vida elaborado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional.

Tercero.—Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos de 22 de julio de 1958, modificado por la Orden de 19 de noviembre de 1962, no procede recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución aprobatoria.

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

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

Madrid, 17 de julio de 1972.—El Director general, Vicente Toro Orti.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, S. A.»

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, Sociedad Anónima», 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 del Contrato de Trabajo.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—Este Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos desde el día 1 de enero de 1972, cualquiera que sea la fecha de su aprobación oficial, y tendrá una duración de tres años, prorrogables 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.

CAPITULO II

Revisión del Convenio

Art. 4.º Sólo se podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo por cualesquiera 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. La organización de la Empresa y del trabajo dentro de ella es facultad de la Dirección, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente y por lo expresamente dispuesto por el artículo 5.º de la Ordenanza en garantía del personal.

2. 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. 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 colaborará para conseguir dicha formación.

4. 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. 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 entiende 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.*—1. 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.

2. 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.

3. 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 de personal de producción.*—1. Con independencia del derecho que a todo empleado 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 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 dentro de la unidad producción o a una de distribución, señalando las zonas de su preferencia.

2. Las peticiones serán cursadas para su estudio al Servicio Central de Personal, que recabará el informe de los servicios a que afecte la petición de traslado.

3. Servirá de base para la resolución que se adopte, en cada caso, la existencia de vacante en la unidad 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 por si permiten su baja en el mismo.

En igualdad de condiciones se atenderá la petición formulada por los empleados destinados en centros productores o transformadores de energía eléctrica enclavados en lugares distantes de zonas urbanas, considerando especialmente la situación asistencial y de servicios de la localidad o centro de trabajo.

4. Si el solicitante reúne las condiciones precisas, a excepción de la aptitud para ocupar la plaza o plazas solicitadas, se le informará de esta circunstancia y de la forma en que podría ser superada, poniendo a su disposición los medios de perfeccionamiento con que cuente la Empresa de los enumerados en el Reglamento de Régimen Interior.

5. Si la plaza pertenece a un escalafón distinto de aquel en que se encuentre encuadrado originariamente, el traslado producirá el cambio de escalafón a aquel que le corresponda, por su nuevo destino; este cambio será efectuado de acuerdo con las normas contenidas en el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 8.º *Capacitación del personal de nuevo ingreso.*—1. 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.

2. Estos destinos provisionales no podrán tener una duración superior a diez meses en operarios y personal administrativo del II subgrupo y de quince en el resto del personal técnico, administrativo y jurídico, sanitario y de actividades complementarias.

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

4. 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.

5. El período de entrenamiento opera con independencia del período de prueba establecido por el Reglamento de Régimen Interior.

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

2. 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.

3. Las normas de orden y disciplina se aplicarán con las garantías legalmente establecidas y de conformidad con lo dispuesto en la Ordenanza y el Reglamento de Régimen Interior. La intervención del Jurado de Empresa, cuando proceda, se regirá por lo que en cada caso establezca la legislación vigente.

CAPITULO IV

Clasificación profesional

Art. 10. *Clasificación profesional.*—1. Todo lo relativo a clasificación y definición del personal se regirá por lo establecido en el capítulo IV de la Ordenanza, con las aclaraciones y normas específicas de la Empresa, que se recogen en el Reglamento de Régimen Interior y en el apartado siguiente.

2. El nivel A de la primera categoría del subgrupo I de profesionales de oficio a que se refiere el artículo 10 de la Ordenanza queda desglosado en tres niveles escalafonales de nivel A, Montador y Capataz superior; nivel B, Montador y Capataz primero, y nivel C, Montador y Capataz, no existiendo el nivel B de la Ordenanza (Subcapataces), por no estimarlo necesario.

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 14), valores para el cálculo de las horas extraordinarias (artículo 18) y demás condiciones pactadas, han sido establecidas tras detenido estudio y ponderación, sustituyendo y mejorando en su conjunto a cualesquiera percepciones legales o condiciones preexistentes de carácter económico, por lo que cualquier modificación que en este capítulo se introdujese distinta del libre pacto entre las partes, llevaría consigo la rescisión del presente Convenio Colectivo.

SECCIÓN I. CONTENIDO

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

1. 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. La garantía mínima anual bruta por categoría, que se acompaña como anexo número 2, para aquellos empleados que no la alcancen por la simple aplicación de la tabla del apartado 1, sin que se computen a tales efectos las cantidades complementarias existentes en la actualidad.

3. La garantía de 140.000 pesetas brutas anuales para el empleado casado, con dos hijos; en dicha cantidad se entenderán comprendidas todas las retribuciones fijas y periódicas y el plus o ayuda familiar.

4. En 1973 se abonará un tercio de una paga extraordinaria calculada en la forma que establece el artículo 13.

SECCIÓN II. BENEFICIARIOS

Art. 12. Son beneficiarios de este régimen económico:

1. El personal en activo perteneciente a los escalafones de industria eléctrica, con excepción del ingresado en 1 de enero de 1972, que se rige por lo dispuesto en el apartado 3, percibirá íntegramente el contenido económico establecido en el artículo anterior en la forma que en él se señala y con las garantías mínimas que en su caso se determinan en dicho artículo.

2. El personal con jornada inferior a la general o a la establecida en el Reglamento de Régimen Interior para los empleados que trabajan exclusivamente en oficinas, si se trata de personal afecto a dicha norma, percibirá la parte proporcional que le corresponda en relación con ella.

3. El personal ingresado a partir de 1 de enero de 1972 percibirá exclusivamente la retribución de entrada que esta-

blece el artículo 19 de este Convenio y, en su defecto, la retribución mínima que fije la tabla del Anexo número 1 para su categoría profesional, sin que se sean de aplicación los demás beneficios; asimismo se aplicará esta norma al personal que reintegre 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 a los mínimos establecidos en la tabla del Anexo número 1. Esta limitación no alcanza al personal que reintegre procedente del servicio militar o de excedencia forzosa.

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

5. 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.

SECCIÓN III. FORMA DE PAGO

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

1. La cantidad total bruta que en cada año corresponda a cada empleado se dividirá en veintiuna partes iguales, cada una de las cuales deberá entenderse como importe de una paga o mensualidad.

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

2.1. Primera.—Salario base para cada categoría, según la escala que figura como Anexo número 3.

2.2. Segunda.—Cantidad pactada, que será la diferencia entre las veintinuevas partes de las retribuciones garantizadas en los párrafos 1 y 2 del artículo 11 y el salario base citado en el párrafo anterior.

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

3. La primera de las columnas citadas en el apartado anterior será la que sirva de base para el cálculo de cuantos devengos estén referidos al salario base, con excepción de aquellos conceptos que, con base diferente, expresamente se regulan de otra forma en el presente Convenio Colectivo.

4. La segunda y la tercera tendrán a todos los efectos la consideración 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.

5. 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 actualizará la tabla del Anexo número 3. No obstante, se mantendrá durante la vigencia del Convenio el valor de la mensualidad que corresponda a cada empleado mediante el traspaso de las cantidades precisas en cada caso de la columna segunda, cantidad pactada, a la primera, salario base, permaneciendo así inalterable la escala de ingresos anuales del Anexo número 1, de conformidad con lo establecido en el artículo 60, cláusula general de compensación, en tanto no la supere el importe anual de los referidos salarios mínimos.

6. Las pagas o mensualidades resultantes para cada empleado, de conformidad con lo señalado en el apartado 2 de este artículo, se abonarán de acuerdo con la distribución que se fija a continuación:

12 pagas ordinarias, en cada uno de los meses naturales.

6 pagas extraordinarias, en los meses de enero, marzo, mayo, julio, octubre y diciembre.

6 medias pagas extraordinarias, en los meses de febrero, abril, junio, agosto, septiembre y noviembre.

En 1973, la tercera parte de una paga extraordinaria que establece el apartado 4 del artículo 11 se abonará incrementando la media paga ya existente en el mes de abril.

7. La participación en los resultados favorables del ejercicio a que alude el artículo 16 de la Ordenanza, 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 de cada año.

Art. 14. *Premio de antigüedad.*—Se señala la cuantía de 2.592 pesetas anuales brutas por cada tres años de servicios en la Empresa, tomando como fecha de arranque la que figure escalafonalmente de ingreso en la misma y de acuerdo con la regulación que el artículo 16 de la Ordenanza establece para el nuevo régimen de trienios que ella fija.

Art. 15. *Premio de fidelidad.*—1. La Empresa, para premiar el espíritu de fidelidad de su personal, demostrado por la vincu-

lación a la misma a lo largo del tiempo, y en reconocimiento a esta fidelidad y dedicación, establece las siguientes recompensas.

- 1.1. A los veinticinco años de antigüedad en la Empresa: Una mensualidad o paga.
- 1.2. A los cuarenta años de antigüedad en la Empresa: Tres mensualidades o pagas.
- 1.3. A los cincuenta años de antigüedad en la Empresa: Diez mensualidades o pagas.

2. Estas recompensas se concederán de acuerdo con las normas contenidas en el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 16. *Horas extraordinarias.*—1. El valor de las horas extraordinarias durante la vigencia del Convenio se calculará aplicando los recargos legales sobre los valores base que para cada categoría se establecen en las tablas contenidas en el Anexo número 4.

2. No tendrán la consideración de horas extraordinarias las realizadas en día libre no festivo cuando se trabaje en régimen de semana de cinco días laborables, salvo cuando se den las circunstancias que señala el artículo 42 de este Convenio.

Art. 17. *Trabajo en régimen de turnos.*—1. Compensación 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 del Anexo número 4.

2. Compensación por no reducción de jornada.

Asimismo dicho personal percibirá por la compensación citada en el cuarto párrafo del artículo 42 el importe de cinco horas y media por semana natural trabajada en este régimen, calculadas sobre la base de su categoría en el citado Anexo número 4, con el recargo correspondiente a horas extraordinarias.

3. El personal de correturnos y aquel otro que no trabaja exclusivamente en régimen de turnos percibirá la compensación señalada en el apartado 1 por cada turno que realice; en cuanto a la del apartado 2, solamente se le abonarán las horas extraordinarias que en la semana natural hayan excedido de la jornada general de cuarenta y dos horas y media.

Art. 18. *Garantía para caso de ascenso.*—La Dirección de la Empresa, bajo el principio de que todo ascenso debe llevar implícito un aumento económico, revisará 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. 19. *Niveles económicos de entrada.*—1. Para el personal que ingrese o promocione 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, 328.020 pesetas brutas anuales, y en la segunda categoría, nivel B, 240.240 pesetas brutas anuales. También se establece como retribución de entrada para la quinta categoría de personal técnico la cantidad de 151.200 pesetas brutas anuales.

2. 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 8.º de este Convenio.

CAPITULO VI

Formación y promoción

Art. 20. *Comité de Formación y Promoción.*—1. El Comité de Formación y Promoción será el organismo encargado de recibir información sobre las materias contenidas en este capítulo VI y de hacer llegar a la Dirección las sugerencias y observaciones relativas a las actividades de formación y promoción del personal.

2. 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.

3. El Comité se reunirá tres veces al año, pudiendo variar su composición según los temas específicos que se vayan a tratar y que previamente habrán sido comunicados a los Jurados.

Art. 21. *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 Usola» y el Centro de Perfeccionamiento de Manisas.

Art. 22. *Actividades de formación.*—Las actividades de formación organizadas para el personal de la Empresa se refieren fundamentalmente a los siguientes aspectos:

1. Preparación del personal de nuevo ingreso.
2. Cursillos de ascenso.
3. Perfeccionamiento profesional y cultural.
4. Ayudas para estudios.

Art. 23. *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 cursillos de formación de diferente duración y contenido, según los grupos profesionales a los que van dirigidos.

Art. 24. *Cursillos de ascenso.*—Los cursillos de ascenso tienen por objeto el perfeccionamiento del personal que va a ser promocionado y se continuarán organizando según las posibilidades existentes para el personal técnico, administrativo y especialista.

Art. 25. *Perfeccionamiento profesional y cultural.*—Las actividades de perfeccionamiento profesional y cultural comprenden fundamentalmente tres aspectos:

1. Puesta al día en las nuevas técnicas y métodos de trabajo. Cursillos de entrenamiento o seminarios, organizados en la Empresa o fuera de la misma.

2. Preparación del personal para la promoción por medio de:

- Rotación de cajas de enseñanza.
- Cursos por correspondencia, técnicos y de cultura general.
- Apuntes o bibliografía sobre materias contenidas en los programas de ascenso.
- Otros medios (biblioteca técnica, información bibliográfica, etc.).
- Cursos externos.

La Empresa, a través de los medios expuestos prestará la orientación que facilite la preparación para los ascensos de los aspirantes.

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

Art. 26. *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 el desarrollo de la Ley de Educación.

Art. 27. *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.

1. Grupo III. Personal operario.

1.1. 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. No obstante, el personal perteneciente a este subgrupo con un año de antigüedad en la Empresa podrá presentarse a los cursillos de ascenso a tercera categoría de profesionales de oficio. Al menos una vez al año se celebrará una convocatoria para el ascenso de este personal, con independencia de la posibilidad de presentarse a los exámenes de nuevo ingreso que se organicen para profesionales de oficio.

1.2. Subgrupo I. Profesionales de Oficio.

1.2.1. Ascensos a Oficiales nivel B.

Los Ayudantes y 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 vacantes.

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.

1.2.2. 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 nivel B más antiguo.

1.2.3. 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, alternativamente, por cada cinco y cada cuatro vacantes que se cubran por libre designación, otorgará al Oficial nivel A más antiguo de los que figuren en los escalafones 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.

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.

2. Grupo I. Personal técnico.

2.1. Ascenso a Técnicos de cuarta categoría:

Cincuenta por ciento concurso-oposición entre los Montadores y Capataces y Técnicos de quinta categoría.

Cincuenta por ciento libre designación de la Empresa.

2.2. Ascenso a Técnicos de tercera categoría:

Cincuenta por ciento concurso-oposición entre los Técnicos de cuarta categoría y Capataces y Montadores superiores de la primera categoría laboral de «Profesionales de oficio».

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

2.3. Ascenso a Técnicos de segunda categoría:

Veinticinco por ciento concurso-oposición entre Técnicos de tercera categoría 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 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 segunda 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.

2.4. Ascenso a Técnicos de primera categoría:

Libre designación de la Empresa.

3. Grupo II. Personal administrativo.

3.1. Subgrupo II.—Auxiliares de oficina.

Los ascensos se realizarán por libre designación de la Empresa.

El 35 por 100 del personal de tercera categoría de este subgrupo podrá ser encuadrado en la segunda categoría, sin que ello represente variación alguna en las funciones que reglamentariamente corresponden a la tercera categoría.

3.2. Subgrupo I.—Administrativos.

3.2.1. Ascenso a Oficial nivel B de cuarta 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 quinta categoría y el integrado en el subgrupo II, Auxiliares de oficina.

Todo el personal encuadrado en la quinta categoría, Auxiliares administrativos, percibirá, a los ocho años de su ingreso en la misma, la remuneración inicial correspondiente a Oficial nivel B de cuarta 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 cuarta categoría nivel B.

3.2.2. Ascenso a Oficial nivel A de cuarta 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 cuarta categoría nivel B se ascenderá automáticamente a nivel A, a todos los efectos.

3.2.3. Ascensos a tercera categoría:

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

Cincuenta por ciento libre designación de la Empresa.

3.2.4. Ascenso a segunda 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.

3.2.5. Ascenso a primera categoría:

Libre designación de la Empresa

Art. 28. Programas.—1. Para conocimiento de los niveles exigidos para el ascenso por concurso-oposición en las distintas categorías, 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 aconsejaren las circunstancias del servicio, si bien cualquier cambio deberá hacerse público al menos seis meses antes de la convocatoria del ascenso.

2. 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 22 y paulatinamente pondrá a disposición del personal información bibliográfica o apuntes sobre aquellas materias que se presten a ello.

Art. 29. Concurso-oposición.—1. 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.

2. El personal de la unidad producción con destino en la línea de trabajo de una unidad distribución podrá participar en los concursos que se convoquen para cubrir vacantes escalafonales de dicha unidad distribución o ser asignado libremente para las mismas si hubiese solicitado su paso al escalafón general de la unidad donde existan dichas vacantes, de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior.

El mismo sistema se aplicará para el personal de una unidad distribución que preste sus servicios en la línea de trabajo de la unidad producción.

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

3.1. Anuncios.—Cuando existan plazas vacantes en las que esté previsto turno de concurso-oposición, se publicará un anuncio convocatoria que será enviado a los centros de trabajo correspondientes con la antelación suficiente, en el que se habrán de consignar las características del puesto o puestos vacantes, condiciones que deben reunir los aspirantes al ascenso, criterios que se van a utilizar, fechas y lugar en que se van a realizar las pruebas, así como los trámites necesarios para participar en el concurso-oposición.

3.2. 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.

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

3.3. Tribunal examinador.—El Tribunal examinador estará compuesto por un representante del servicio o servicios a los que pertenezca la vacante o vacantes a cubrir, un representante del Servicio de Personal y un representante nombrado por el Jurado de Empresa. El Tribunal podrá solicitar la colaboración de los asesores precisos. Todos los Vocales del Tribunal participarán en las distintas fases del proceso de ascenso con voz y voto. Los Vocales y sus delegados podrán visar los ejercicios realizados por los candidatos al ascenso.

3.4. Criterios.—El Tribunal examinador habrá de tener en cuenta los siguientes criterios:

3.4.1. Puntuación obtenida en los exámenes.

3.4.2. 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 en la misma.

3.4.3. 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 de personal en el turno de libre designación de la Empresa.

3.4.4. En los exámenes de personal operario antiguo que no haya 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.

3.4.3. 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. 30. 1. Tanto la representación social como la económica reconocen la importancia y atención preferente que debe prestarse a la prevención de riesgos profesionales, así como los esfuerzos que Empresa y trabajadores vienen realizando en este campo. No obstante, es necesario recordar que los resultados beneficiosos no constituyen adquisiciones definitivas, tendiendo la situación a empeorarse cada vez que se desmaya en los esfuerzos de prevención.

2. Por esta razón se incluye en este Convenio un capítulo dedicado a la medicina, higiene y seguridad en el trabajo que sintetice los esfuerzos, organización, normas y responsabilidades de la Empresa y trabajadores en orden al mejoramiento de las condiciones de seguridad e higiene durante la ejecución de las tareas, así como a la conservación y mejora de la salud entre los componentes de la Empresa y sus familiares.

3. Ambas partes concluyen la necesidad de tener presente el contenido del capítulo relativo a medicina, higiene y seguridad en el trabajo del Reglamento de Régimen Interior, así como las disposiciones recogidas en Ordenanzas y Reglamentos, que puedan afectar a la naturaleza de las tareas que se realizan.

Art. 31. 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 misiones: Medicina asistencial, medicina de Empresa y seguridad e higiene en el trabajo. Este Servicio mantendrá una estrecha conexión con los Comités de Seguridad e Higiene, cuyos componentes, entre otros cometidos, estudiarán y propondrán las medidas que estimen oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales.

Art. 32. 1. Los criterios preconizados por el Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo vienen a potenciar los medios y técnicas utilizados en la Empresa para tratar de conseguir una prevención eficaz.

2. Coincidentes con las directrices emanadas de dicho Plan y con el fin de procurar una acción coordinada entre todos los trabajadores de la Empresa, se elaboraron los planes y normas de seguridad, que suponen una reestructuración y normalización de las tareas de prevención realizadas desde hace años en «Hidroeléctrica Española». Se pretende asimismo con ellos la participación activa de todos los componentes de la Empresa en las tareas de prevención, de modo que ésta permanezca íntimamente unida a la realización de las mismas.

3. Los planes y normas de seguridad deben ser informados antes de su aplicación por los Comités de Seguridad e Higiene.

Art. 33. 1. 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.

2. 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. 34. 1. 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.

2. 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.

3. La enseñanza de la seguridad será impartida por el Servicio de Medicina y Seguridad. Es obligación de los Jefes de centros de trabajo intervenir en la organización de los actos de enseñanza que se realicen, debiendo responsabilizarse de que la misma se lleve a cabo, como mínimo, con la periodicidad que se señala en este mismo artículo.

4. 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.

5. 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 «Prescripciones de seguridad y primeros auxilios».

6. 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.

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

Art. 35. Analizadas por las representaciones social y económica las funciones del Servicio de Medicina y Seguridad, en cuanto a programar, organizar, coordinar y controlar las materias contenidas en su denominación, así como las que competen a los Comités de Seguridad e Higiene, se considera que deben intensificarse los mecanismos de actuación necesarios para que los mandos se preocupen activamente de impulsar el interés por la prevención en todo el personal que de ellos depende. Se insiste en la necesidad de actuación por parte de los mandos intermedios como vehículos de transmisión del espíritu de seguridad a todos los trabajadores de la Empresa.

Art. 36. 1. 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 a los Comités de Seguridad e Higiene.

2. Especialmente serán objeto de minuciosa inspección aquellas instalaciones que por su mayor complejidad o peculiaridades del servicio exijan una especial atención.

3. Los Servicios de Medicina y Seguridad recabarán el asesoramiento de los Servicios correspondientes para conocer las características de las instalaciones, proponiendo las medidas que deban adoptarse. Estas se 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 el hecho en conocimiento de la Dirección, para que por la misma se ordene cuanto proceda, con el fin de que dichas medidas de prevención sean llevadas a efecto, informando de todo ello al Comité de Seguridad e Higiene.

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

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

Art. 37. 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. 38. 1. «Hidroeléctrica Española, S. A.», como Empresa cooperadora de la Seguridad Social, realiza la medicina asistencial, tanto de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad o accidente no laboral, como en accidente de trabajo o enfermedad profesional.

2. 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. 39. 1. El Servicio de Medicina y Seguridad investigará los accidentes producidos en orden a evitar su repetición y obtener consecuencias de tipo general que coadyuven al progresivo perfeccionamiento de las protecciones empleadas. De este estudio se dará cuenta, a los Comités de Seguridad e Higiene.

2. 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. 40. 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 «Prescripciones de seguridad y primeros auxilios» y en el capítulo correspondiente del Reglamento de Régimen Interior.

Art. 41. 1. 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.

2. Asimismo, en cuanto a la inobservancia de las normas de seguridad, se estará a lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior.

3. Los Jurados de Empresa, con su participación activa en los Comités de Seguridad e Higiene, conscientes de su responsabilidad ante los problemas derivados de la medicina, higiene y seguridad en el trabajo y con independencia del cumplimiento de cuantas funciones tienen encomendadas por las disposiciones en vigor, reafirman su deseo de colaborar, en cuanto se refiere a estas materias, con la finalidad de evitar tanto los riesgos profesionales como las responsabilidades que se derivarían del incumplimiento de las normas de seguridad.

CAPITULO VIII

Jornada, asistencia y puntualidad

Art. 42. *Jornada*.—1. Se establece la jornada de cuarenta y dos horas treinta minutos semanales para todo el personal que no tenga reconocida otra más beneficiosa.

La reducción que este acuerdo significa no producirá disminución en el rendimiento y productividad del personal que se beneficia de la misma, de conformidad con los razonamientos expuestos por la representación social. En su consecuencia, no dará lugar a la revisión de primas calculadas sobre jornadas de duración más amplia, ni afectará al valor de las horas extraordinarias, ni en general a los conceptos que puedan calcularse en función de la jornada.

2. La fijación del horario es competencia exclusiva de la Dirección, quien lo determinará en atención a las necesidades del servicio y las características del trabajo prestado por los distintos centros y grupos de personal, de acuerdo con criterios de progresiva racionalización y con sujeción a lo dispuesto por la legislación vigente, informando previamente a los representantes sindicales del personal afectado.

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

Se establece como norma general que los dos días de descanso semanal serán consecutivos siempre que las necesidades del Servicio lo permitan y no opere la previsión del último párrafo de este apartado relativo a la recuperación.

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

El mismo criterio se aplicará cuando tales trabajos se realicen en un día festivo de los que mantienen el carácter de recuperable, de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior, cuando coincida con el día libre semanal.

Las festividades locales declaradas oficialmente como recuperables, a excepción de una en cada población (que se prevé como no recuperable en el Reglamento de Régimen Interior) deberán ser siempre recuperadas precisamente a expensas del día libre semanal a que se hace referencia en el párrafo primero de este apartado.

4. El personal afecto a turnos mantendrá la jornada de cuarenta y ocho horas semanales, compensándosele en la forma que establece el artículo 17.

Art. 43. *Asistencia y puntualidad*.—Se cumplirá escrupulosamente y con carácter general el deber de asistencia y puntualidad en el trabajo.

Art. 44. *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. 45. *Vacaciones*.—Se mantiene para todos los productores de plantilla sin distinción de categorías una vacación anual que se registrará 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.

CAPITULO IX

Previsión social

Art. 46. *Subvención por jubilaciones*.—1. 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 la que el mayor porcentaje puede ser alcanzado en edad adecuada y disfrutado, por tanto, durante más años por el jubilado.

Esta subvención se registrará por las siguientes normas:

- 1.1. Habrá de ser solicitada por el interesado una vez cumplidos los sesenta y cinco años de edad.
- 1.2. 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.
- 1.3. 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 la escala que se transcribe a continuación, a la base señalada en el apartado 1.5 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 60 por 100.
- A los setenta y dos años de edad, el 55 por 100.
- A los setenta y tres años de edad, el 50 por 100.

1.4. 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 incluidos en el porcentaje señalado para la edad siguiente a los peticionarios cuya solicitud sea cursada una vez transcurrido dicho semestre.

1.5. La base a que hace referencia la escala del apartado 1.3 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, impuestos de 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.

1.6. 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 1.3 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.

2. Serán por completo independientes de esta concesión las cantidades que puedan corresponder al jubilado por Subsidio de Vejez y Montepíos particulares.

3. 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.

4. Al personal jubilado con anterioridad a 1 de enero de 1972 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.

5. 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. 47. *Subvención por invalidez permanente*.—En aquellos casos de invalidez permanente en los que el grado de incapacidad no permita, a juicio del Servicio Médico de la Empresa, acopiar al incapacitado en otro puesto compatible con su incapacidad, se le concederá una subvención que complete su pensión de invalidez hasta el 80 por 100 de la base que establece la norma 1.5 del artículo 46 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. 48. *Socorro de fallecimiento*.—1. 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.

2. 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.

3. 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 fallecimiento, al amparo del artículo 49 de este Convenio, si ésta fuese mayor.

4. En la concesión de este socorro por fallecimiento, tanto en activo como en situación de jubilado, tendrá la Empresa libertad absoluta para determinar con carácter inapelable la persona o personas a quien se entregará dicho socorro, pudiendo incluso dejar de concederlo cuando a su juicio no esté

justificada o sea improcedente su entrega, informando de ello al Jurado correspondiente.

5. En el caso de fallecimiento de personal en servicio activo también se abonará a los mismos familiares la parte proporcional que el fallecido tuviese devengada del premio de fidelidad, siempre que hubiese rebasado los veinticinco años al servicio de la Empresa, de acuerdo con las normas actualmente en vigor.

Art. 49. *Pensiones mínimas de viudedad y jubilación.*—1. Se establece la pensión mínima de viudedad de 2.250 pesetas mensuales para todas las viudas de productores de la Empresa, en tanto permanezcan en esta situación. Esta cantidad será íntegramente a cargo de la Empresa cuando se trate de viudas sin pensión alguna. En otro caso sólo será a cargo de la Empresa la diferencia que pueda existir entre las pensiones que perciba la viuda en la fecha de su petición y la que se señala como mínima en este artículo.

2. Asimismo la Empresa abonará o completará, en su caso, hasta 2.550 pesetas mensuales las pensiones mínimas de jubilación actualmente establecidas.

3. En ambos casos las pensiones mínimas reguladas en este artículo se harán efectivas en los doce meses naturales y en las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre de cada año a partir de la fecha de su petición.

4. En las pensiones mínimas causadas con anterioridad a 1 de enero de 1972 no se absorberán los aumentos que se puedan producir en las que con cargo a la Seguridad Social disfruten estos pensionistas.

Art. 50. *Seguro colectivo de vida.*—1. La representación social solicita la actualización del Seguro colectivo de vida suscrito en aplicación de lo acordado en el Convenio Colectivo de 1962 antes de que caduque la póliza vigente, según los siguientes criterios:

1.1. Ampliación de la cobertura del seguro a edades superiores a los sesenta y cinco años.

1.2. Cooperación del personal asegurado en el pago de las primas de acuerdo con el criterio que se ha seguido hasta el presente, procurando que la mejora solicitada no produzca un encarecimiento de dicha cooperación.

1.3. Cualquier otra mejora que se pudiera introducir.

2. La representación económica, accediendo a lo solicitado, ha realizado las gestiones conducentes a introducir dichas mejoras en la medida en que ha resultado posible y mantendrá durante la vigencia del Convenio la cuantía de la participación del personal en el pago de las primas.

Art. 51. La representación social expresa su complacencia por la política de previsión social de la Empresa, plasmada en el presente capítulo.

CAPÍTULO X

Prestaciones especiales

Art. 52. *Viviendas.*—1. Los contratos de inquilinato de aquellas viviendas propiedad de la Empresa que no estén afectos a centros, instalaciones o necesidades del servicio quedarán vigentes en los casos de jubilación o incapacidad de su titular empleado.

En caso de fallecimiento continuará tal contrato:

1.1. Con la viuda mientras viva y permanezca en este estado.

1.2. Con los hijos e hijas, hasta su mayoría de edad.

2. La Empresa mantendrá la aportación anual para el fondo de viviendas.

Art. 53. La Empresa, recogiendo el sentir de la representación social, continuará prestando la máxima atención a sus obras sociales de apartamentos para su disfrute por los empleados durante las vacaciones, así como del Economato, para el mejor cumplimiento de sus fines específicos.

Art. 54. *Suministro de energía eléctrica a jubilados y viuda de empleados.*—1. Se aplicará la tarifa especial de empleado, sin limitación temporal alguna, a los jubilados y a las viudas del personal de plantilla de la Empresa, siempre que fijen su residencia dentro del ámbito geográfico de distribución en baja tensión de la misma, mantengan su condición de cabezas de familia y constituyan el principal sostén de los familiares que con ellas convivan.

2. Los beneficiarios de esta tarifa acreditarán cuando sean requeridos para ello reunir los requisitos que justifican la aplicación de este régimen.

Art. 55. *Ayuda a subnormales.*—La Empresa, en la medida de sus posibilidades y de los medios a su alcance, ayudará, a través de sus Servicios Médicos y a iniciativa de los interesados, a aquellos productores que tengan algún hijo con la consideración de subnormal. Esta ayuda, que comprenderá la colaboración y asesoramiento adecuado, y que podrá comportar, en su caso, algún auxilio económico, tenderá primordial y fundamentalmente a la posible recuperación y rehabilitación del disminuido, mediante la aplicación de los medios psicopedagógicos y terapéuticos adecuados, canalizándose a través de las instituciones o centros específicos existentes, tanto oficiales como privados.

Art. 56. *Haberes durante el servicio militar.*—La Empresa estudiará en cada caso la conveniencia de aplicar lo dispuesto en el artículo 70 de la Ordenanza en relación con la madre viuda que vive a expensas del empleado que cumpla el servicio militar, cuando sin darse la situación legal de pobreza se acredite una situación de necesidad que justifique la aplicación de la referida norma. Asimismo se analizará la situación de la esposa sin hijos, resolviendo libremente sobre la ayuda que en su caso pueda concedérsele.

Art. 57. *Tareas complementarias.*—1. Las mejoras alcanzadas en el presente Convenio Colectivo y en los anteriores, en su conjunto, han sido posibles gracias a la aportación económica de la Empresa y a la colaboración del personal en la evolución por ella experimentada en los últimos años.

2. Siguiendo esta línea de colaboración, como contraprestación expresa y de acuerdo con el principio general señalado en el párrafo cuarto del artículo quinto de este Convenio, respetando lo previsto en el artículo 55 de la Ordenanza Laboral, el desempeño de un puesto de trabajo llevará consigo cuando sea necesario la realización de tareas complementarias y afines de la función principal del mismo y que estén íntimamente ligadas con el puesto de trabajo.

CAPÍTULO XI

Disposiciones varias

Art. 58. *Mejoras voluntarias individuales.*—La Dirección de la Empresa se reserva la facultad de continuar aplicando su política social de conceder mejoras voluntarias individuales de orden económico como complemento de las generales establecidas en este Convenio para estimular y premiar el celo del personal que, a su juicio, se haga acreedor de esta distinción.

Art. 59. *Impuestos.*—Es principio general de la política salarial de la Empresa que los impuestos que gravan los rendimientos del trabajo personal han de ser satisfechos por los obligados a su pago.

Art. 60. *Cláusula general de compensación.*—El contenido económico de este Convenio, regulado en su capítulo V, podrá ser absorbido o compensado con aquellas mejoras, aumentos o modificaciones de cualquier clase que pudieran establecerse por la Empresa u Organismos oficiales.

Art. 61. *Vinculación a la totalidad del Convenio Colectivo.*—Si la Dirección General de Trabajo no aprobase alguna norma esencial de este Convenio Colectivo, o posteriormente fuera anulada por un Organismo competente y estos hechos desvirtuasen fundamentalmente el contenido del Convenio, quedará sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo ser examinado de nuevo su contenido por la Comisión deliberante.

Art. 62. *Cláusula especial de no repercusión en precios.*—El mayor coste que se produzca como consecuencia de los aumentos de remuneraciones y demás condiciones pactadas en este Convenio no podrá tener otra repercusión en los precios que la que proceda de la aplicación del sistema de revisión de tarifas previsto en la legislación vigente.

Art. 63. *Comisión mixta deliberante.*—Sin menoscabo de las funciones directivas y ejecutivas que corresponden a la Empresa, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las cuestiones de interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio, serán sometidas, obligatoriamente y como trámite previo, a una Comisión mixta, que estará constituida por cuatro Vocales económicos y cuatro Vocales sociales, designados por las respectivas Comisiones deliberantes entre sus miembros, bajo la presidencia del Presidente del Sindicato Nacional de Agua, Gas y Electricidad o persona en la que delegue.

Art. 64. *Cláusula derogatoria.*—El presente Convenio Colectivo sustituye a los anteriores pactos colectivos suscritos por ambas partes que, en consecuencia, quedan sin efecto. Asimismo anula los preceptos del Reglamento de Régimen Interior y sus respectivos apéndices en lo que se opongan a lo establecido en este Convenio y de modo especial aquellos artículos a los que afecte su contenido económico.

ANEXO 1

TABLA DE INGRESOS MÍNIMOS ANUALES BRUTOS POR CATEGORÍA

	Bruto anual Pesetas
GRUPO I. PERSONAL TÉCNICO	
Primera categoría:	
Superior primero	474.180,—
Superior segundo	387.660,—
Segunda categoría:	
Nivel A	269.430,—
Nivel B	254.310,—

	Bruto anual — Pesetas
Tercera categoría	220.290,—
Cuarta categoría	182.700,—
Quinta categoría	138.390,—
GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO	
<i>Subgrupo I. Administrativos</i>	
Primera categoría:	
Superior primero	474.180,—
Superior segundo	387.660,—
Segunda categoría:	
Nivel A	269.430,—
Nivel B	254.310,—
Tercera categoría	220.290,—
Cuarta categoría:	
Oficiales nivel A	182.700,—
Oficiales nivel B	159.390,—
Quinta categoría: Auxiliares administrativos	138.080,—
<i>Subgrupo II. Auxiliares de oficina</i>	
Categoría especial	151.200,—
Primera categoría	144.270,—
Segunda categoría	138.080,—
Tercera categoría	131.250,—
GRUPO III. PERSONAL OPERARIO	
<i>Subgrupo I. Profesionales de oficio</i>	
Primera categoría:	
Nivel A (Montador y Capataz superior)	200.732,70
Nivel B (Montador y Capataz primero)	189.716,10
Nivel C (Montador y Capataz)	178.635,45
Segunda categoría:	
Oficial nivel A	156.538,20
Oficial nivel B	142.126,95
Tercera categoría	135.081,45
<i>Subgrupo II. Peonaje</i>	
Primera categoría: Encargado de Peones	135.081,45
Segunda categoría: Peones especialistas	130.982,25
Tercera categoría: Peones	124.000,80
GRUPO IV. PERSONAL JURÍDICO, SANITARIO Y DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS	
(No comprendidas en los grupos anteriores)	
Primera categoría:	
Superior primero	474.180,—
Superior segundo	387.660,—
Segunda categoría:	
Nivel A	269.430,—
Nivel B	254.310,—
Tercera categoría	220.290,—
<i>Personal de características especiales</i>	
Personal femenino de limpieza (en jornada completa)	124.000,80
Personal gratificado (proporcional a tercera categoría de operarios)	135.081,45
Botones (de 16 y 17 años)	72.248,40
Botones (de 14 y 15 años)	51.752,40

ANEXO 2

TABLA DE DIFERENCIAS GARANTIZADAS MINIMAS BRUTAS POR CATEGORIAS

	Diferencias brutas — Pesetas
GRUPO I. PERSONAL TÉCNICO	
Primera categoría:	
Superior primero	93.450,—
Superior segundo	80.010,—

	Diferencias brutas — Pesetas
Segunda categoría:	
Nivel A	61.530,—
Nivel B	59.220,—
Tercera categoría	53.970,—
Cuarta categoría	48.090,—
Quinta categoría	44.520,—
GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO	
<i>Subgrupo I. Administrativos</i>	
Primera categoría:	
Superior primero	93.450,—
Superior segundo	80.010,—
Segunda categoría:	
Nivel A	61.530,—
Nivel B	59.220,—
Tercera categoría	53.970,—
Cuarta categoría:	
Oficiales nivel A	48.090,—
Oficiales nivel B	44.520,—
Quinta categoría: Auxiliares administrativos	40.950,—
<i>Subgrupo II. Auxiliares de oficina</i>	
Categoría especial	43.260,—
Primera categoría	42.210,—
Segunda categoría	40.950,—
Tercera categoría	40.110,—
GRUPO III. PERSONAL OPERARIO	
<i>Subgrupo I. Profesionales de oficio</i>	
Primera categoría:	
Nivel A (Montador y Capataz superior)	50.855,70
Nivel B (Montador y Capataz primero)	49.190,40
Nivel C (Montador y Capataz)	47.401,05
Segunda categoría:	
Oficial nivel A	44.002,35
Oficial nivel B	41.780,60
Tercera categoría	40.671,75
<i>Subgrupo II. Peonaje</i>	
Primera categoría: Encargado de Peones	40.671,75
Segunda categoría: Peones especialistas	40.031,25
Tercera categoría: Peones	36.892,80
GRUPO IV. PERSONAL JURÍDICO, SANITARIO Y DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS	
(No comprendidas en los grupos anteriores)	
Primera categoría:	
Superior primero	93.450,—
Superior segundo	80.010,—
Segunda categoría:	
Nivel A	61.530,—
Nivel B	59.220,—
Tercera categoría	53.970,—
<i>Personal de características especiales</i>	
Personal femenino de limpieza (en jornada completa)	36.892,80
Personal gratificado (proporcional a tercera categoría de operarios)	40.671,75
Botones (de 16 y 17 años)	18.448,40
Botones (de 14 y 15 años)	18.448,40

ANEXO 3

	Sueldo o salario base — Pesetas		Sueldo o salario base — Pesetas
		Diario	
GRUPO I. PERSONAL TÉCNICO		GRUPO III. PERSONAL OPERARIO	
		<i>Subgrupo I. Profesionales de oficio</i>	
		Mensual	
Primera categoría:		Primera categoría:	
Superior primero	7.500,—	Nivel A (Montador y Capataz superior)	161,—
Superior segundo	7.500,—	Nivel B (Montador y Capataz primero)	161,—
Segunda categoría:		Nivel C (Montador y Capataz)	161,—
Nivel A	6.420,—	Segunda categoría:	
Nivel B	6.420,—	Oficial nivel A	154,—
Tercera categoría		Oficial nivel B	147,—
Cuarta categoría		Tercera categoría	
Quinta categoría		<i>Subgrupo II. Peonaje</i>	
		Primera categoría: Encargado de Peones	
GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO		Segunda categoría: Peones especialistas	
		Tercera categoría: Peones	
<i>Subgrupo I. Administrativos</i>		GRUPO IV. PERSONAL JURÍDICO, SANITARIO Y DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS	
Primera categoría:		(No comprendidas en los grupos anteriores)	
Superior primero	7.500,—	Mensual	
Superior segundo	7.500,—	Primera categoría:	
Segunda categoría:		Superior primero	
Nivel A	6.420,—	Superior segundo	
Nivel B	6.420,—	Segunda categoría:	
Tercera categoría		Nivel A	
Cuarta categoría:		Nivel B	
Oficiales nivel A	4.830,—	Tercera categoría	
Oficiales nivel B	4.470,—	<i>Personal de características especiales</i>	
Quinta categoría: Auxiliares administrativos		Diario	
<i>Subgrupo II. Auxiliares de oficina</i>		Personal femenino de limpieza (en jornada completa)	
Categoría especial	4.500,—	Personal gratificado	
Primera categoría	4.400,—	Botones (de 16 y 17 años)	
Segunda categoría	4.100,—	Botones (de 14 y 15 años)	
Tercera categoría	4.080,—		

ANEXO 4

HORAS EXTRAORDINARIAS

Valor de las horas normales

Año 1972-1973

Categorías	Hasta cinco años de antigüedad	De cinco a diez	De diez a quince	De quince a veinte	De más de veinte
GRUPO I. PERSONAL TÉCNICO					
Segunda categoría (niveles A y B)	73,45	76,25	77,95	80,85	82,55
Tercera categoría	64,—	64,90	66,55	69,30	71,05
Cuarta categoría	56,90	58,75	60,45	63,10	64,85
Quinta categoría	47,75	50,15	51,90	54,35	56,15
GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO					
<i>Subgrupo I. Administrativos</i>					
Segunda categoría (niveles A y B)	73,45	76,25	77,95	80,85	82,55
Tercera categoría	64,—	64,90	66,55	69,30	71,05
Cuarta categoría:					
Nivel A	56,90	58,—	59,70	62,35	64,05
Nivel B	51,25	53,80	55,45	58,—	59,70
Quinta categoría	47,75	50,15	51,90	54,35	56,15
<i>Subgrupo II. Auxiliares de oficina</i>					
Categoría especial	47,75	50,15	51,90	54,35	56,15
Primera categoría	47,75	50,15	51,90	54,35	56,15
Segunda categoría	47,05	49,40	51,15	53,60	55,40
Tercera categoría	46,65	49,15	50,80	53,25	55,—

Categorías	Hasta cinco años de antigüedad	De cinco a diez	De diez a quince	De quince a veinte	De más de veinte
GRUPO III. PERSONAL OPERARIO					
<i>Subgrupo I. Profesionales de oficio</i>					
Primera categoría (niveles A, B y C)	55,45	55,45	55,85	58,35	60,—
Segunda categoría:					
Nivel A	46,85	49,15	50,75	53,10	54,75
Nivel B	44,75	47,05	48,65	51,—	52,70
Tercera categoría	44,35	46,60	48,20	50,55	52,80
<i>Subgrupo II. Peonaje</i>					
Primera categoría: Encargado de Peones	44,75	47,05	48,65	51,—	52,70
Segunda categoría: Peones especialistas	43,95	46,20	47,80	50,15	51,85
Tercera categoría: Peones	43,60	45,80	47,45	49,80	51,45

MINISTERIO DE INDUSTRIA

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial, a instancia de «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana», con domicilio en Barcelona, paseo de Gracia, 132, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso de la instalación eléctrica, cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Número de expediente: AT/ce-43.325/71.
 Origen de la línea: Línea subterránea a 25 KV. de E. T. 4.333 a E. T. 5.083.
 Final de la misma: E. T. 5.920, «Demófilo Castillo Piles». Término municipal a que afecta: Gavá.
 Tensión de servicio: 25 KV.
 Longitud en kilómetros: 0,018 de tendido subterráneo.
 Conductor: Cobre, 3x50 milímetros cuadrados de sección.
 Material de apoyos: Cable armado.
 Estación transformadora: Uno de 100 KVA.; 25/0,380-0,220 KV.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939 y Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión, de 28 de noviembre de 1968, ha resuelto:

Autorizar la instalación de la línea solicitada y declarar la utilidad pública de la misma a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966 aprobado por Decreto 2619/1966.

Barcelona, 24 de mayo de 1972.—El Delegado provincial, P. D., el Ingeniero jefe accidental de la Sección de Industria, Arturo Arnal Guasp.—9.274-C.

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial, a instancia de «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana», con domicilio en Barcelona, paseo de Gracia, 132, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso de la instalación eléctrica, cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Número de expediente: 38.254/71.
 Origen de la línea: Apoyo número 10 de la línea 25 KV.: Derivación a E. T. 5.824, «Urbanización Las Palmas I».
 Final de la misma: E. T. 6.004, «Urbanización Las Palmeras V».
 Término municipal a que afecta: Canyellas.
 Tensión de servicio: 25 KV.
 Longitud en kilómetros: 0,330.
 Conductor: Al-Ac de 43,1 milímetros cuadrados de sección.
 Material de apoyos: Metálicos.
 Estación transformadora: 300 KVA. 380/220 V.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939 y Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión, de 28 de noviembre de 1968, ha resuelto:

Autorizar la instalación de la línea solicitada y declarar la utilidad pública de la misma a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966 aprobado por Decreto 2619/1966.

Barcelona, 24 de mayo de 1972.—El Delegado provincial, P. D., el Ingeniero jefe accidental de la Sección de Industria, Arturo Arnal Guasp.—9.275-C.

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial, a instancia de «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana», con domicilio en Barcelona, paseo de Gracia, 132, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso de la instalación eléctrica, cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Número de expediente: 38.348/71.
 Origen de la línea: Apoyo número 7 de la línea 25 KV.: Derivación a E. T. 5.551, «Juan Cardona Péix».
 Final de la misma: E. T. 6.030, «Industrias Metálicas Zeyca, S. A.».
 Término municipal a que afecta: La Llagosta.
 Tensión de servicio: 25 KV.
 Longitud en kilómetros: 0,084.
 Conductor: Al-Ac de 43,1 milímetros cuadrados de sección.
 Material de apoyos: Metálicos.
 Estación transformadora: 500 KVA. 380-220 V.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939 y Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión, de 28 de noviembre de 1968, ha resuelto:

Autorizar la instalación de la línea solicitada y declarar la utilidad pública de la misma a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966 aprobado por Decreto 2619/1966.

Barcelona, 24 de mayo de 1972.—El Delegado provincial, P. D., el Ingeniero jefe accidental de la Sección de Industria, Arturo Arnal Guasp.—9.276-C.

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial, a instancia de «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana», con domicilio en Barcelona, paseo de Gracia, 132, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de