

3476 *ORDEN de 13 de enero de 1975 por la que se concede al Instituto Nacional de Bachillerato, mixto, de Llerena (Badajoz) la denominación de «Fernando Robina».*

Ilmo. Sr.: De conformidad con lo dispuesto por Real Decreto de 25 de octubre de 1930 («Gaceta» del 26) que regula las denominaciones de los Establecimientos Oficiales de Enseñanza, de acuerdo con el parecer del Claustro de Profesores y del dictamen del Consejo Nacional de Educación,

Este Ministerio ha dispuesto conceder al Instituto Nacional de Bachillerato, mixto, de Llerena (Badajoz) la denominación de «Fernando Robina».

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 13 de enero de 1975.—P. D., el Subsecretario, Federico Mayor Zaragoza.

Ilmo. Sr. Director general de Ordenación Educativa.

3477 *ORDEN de 16 de enero de 1975 por la que se establecen las bases por las que ha de regirse la concesión del premio de traducción «Fray Luis de León» correspondiente al año 1974.*

Ilmo. Sr.: De acuerdo con los fines establecidos en la Orden ministerial de 18 de enero de 1956 creando el premio «Fray Luis de León» de traducción, y aceptada la propuesta del tema correspondiente formulada por el Jurado calificador del premio para 1973, previa conformidad de la Dirección General del Patrimonio Artístico y Cultural,

Este Ministerio ha tenido a bien establecer las siguientes bases, por las que ha de regirse la concesión del premio de traducción «Fray Luis de León» correspondiente al año 1974:

Primera.—Al premio de traducción «Fray Luis de León» podrán presentarse todas las traducciones directas al castellano publicadas por españoles o extranjeros en cualquier país en el período comprendido desde el 1 de enero de 1973 al 31 de diciembre de 1974.

Segunda.—Se tendrá en cuenta la importancia de la obra traducida para la cultura española.

Tercera.—Las traducciones tendrán una extensión mínima de 150 páginas. Se presentarán tres ejemplares de la traducción y un ejemplar de la obra en el idioma original. Al mismo tiempo se acompañará a la instancia solicitando tomar parte en el concurso una relación con los méritos del traductor, en la cual deberán constar las obras traducidas y publicaciones por él realizadas.

Cuarta.—El premio de traducción «Fray Luis de León» está dotado con la cantidad de 75.000 pesetas, que será abonada con cargo al crédito correspondiente de este Departamento.

Quinta.—El plazo para solicitar tomar parte en el concurso terminará el día 31 de marzo de 1975, y la documentación será entregada, de diez de la mañana a una de la tarde, en la Comisaría Nacional de Bibliotecas de la Dirección General del Patrimonio Artístico y Cultural, sita en la calle de Eduardo Dato, números 31 y 33, de esta capital.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 16 de enero de 1975.—P. D., el Subsecretario, Federico Mayor Zaragoza.

Ilmo. Sr. Director general del Patrimonio Artístico y Cultural.

MINISTERIO DE TRABAJO

3478 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Hidroeléctrica Española, S. A.», y sus trabajadores.*

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», y sus trabajadores.

Resultando que con fecha 29 de enero de 1975 tuvo entrada en esta Dirección General escrito del señor Presidente del Sindicato Nacional de Agua, Gas y Electricidad, con el que remite para su homologación el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Hidroeléctrica Española, S. A.», y sus trabajadores, que fué suscrito, previas las negociaciones correspondientes, el día 24 de enero de 1975 por la Comisión Deliberadora designada al efecto, acompañándose al referido escrito resumen estadístico comparativo de las variaciones salariales establecidas en el Convenio, certificación de la Empresa e informe favorable a su homologación de la mencionada Presidencia.

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

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

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, suscrito el día 24 de enero de 1975.

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

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

Lo que comunico a V. I.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 6 de febrero de 1975.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA», Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO I

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 séptimo 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 1975, cualquiera que sea la fecha de su homologación oficial, y tendrá una duración de dos 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 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 La organización de la Empresa y del trabajo dentro de ella es facultad de la Dirección, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido uor la legislación vigente y por lo expresamente dispuesto por el artículo quinto de la Ordenanza en garantía del personal.

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 colaborará 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, aquellas 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 Em-

presa 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 siempre como «por necesidades del servicio», con todas las garantías que para los mismos establece 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, todo ello sin olvidar que es principio fundamental que las vacantes que se produzcan en los distintos Centros de trabajo sean cubiertas con el personal perteneciente a la plantilla de la Empresa que lo solicite, y dejando las plazas no solicitadas para el personal de nuevo ingreso.

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 reuniese 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, disciplina y premios.*—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, disciplina y premios 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.

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 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.

Art. 11. *Contenido.*—Las mejoras acordadas en el presente Convenio Colectivo sobre el suscrito en 11 de enero de 1972 y su prórroga consisten en:

1. Incremento del valor de la mensualidad o paga, reconocida a cada empleado en 31 de diciembre de 1974, en el importe que resulte de aplicar el índice de coste de vida, calculado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional en 1974.

2. Garantía de una mejora mínima por categoría y paga, según la escala que figura como anexo número 1, cuando estas cantidades, más el plus de actividad a que se refiere el artículo 16, sean superiores en su cómputo anual a las que resulten de aplicar lo dispuesto en el párrafo anterior.

Art. 12. *Beneficiarios.*—Son beneficiarios de este régimen económico:

1. El personal en activo perteneciente a los escalafones de industria eléctrica, ingresado con anterioridad a 1 de enero de 1975, percibirá íntegramente el contenido económico establecido en el artículo anterior, siempre que reúna la antigüedad que fija el artículo 23.

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 1975 o que no alcance la antigüedad requerida en su caso percibirá exclusivamente la retribución de entrada que establece el artículo 23 de este Convenio, y teniendo en cuenta lo que expresamente se señala en el número 2 de dicho artículo. En los demás casos percibirá la retribución mínima que corresponda a su categoría profesional.

Asimismo, se aplicará esta norma al personal que reingrese procedente de la situación de excedencia voluntaria a partir de dicha fecha, respetándose la retribución que tuviera cuando se le concedió la excedencia en el caso de que fuera superior a la mínima de su categoría. Esta limitación no alcanza al personal que reingrese procedente del servicio militar o de excedencia forzosa.

4. El personal en situación de 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.

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.

6. La Dirección estudiará en cada caso la retribución a asignar al personal minusválido que esté incorporado o se incorpore al servicio activo, de conformidad con lo previsto en el artículo 73, apartado 4.2 del Reglamento de Régimen

Interior, pudiendo superar dicha retribución el límite establecido por el precepto citado cuando lo aconsejen razones de equidad. Con este mismo criterio de equidad se interpretará lo dispuesto por el artículo noveno, apartado 1, del citado Reglamento, en relación con su clasificación profesional.

Art. 13. *Forma de pago.*—1. Se mantiene la forma de pago acordada en el Convenio Colectivo suscrito en 1972, con la modificación de denominar «cantidad base de cotización» a la columna que se venía denominando «salario base». Seguirá figurando el concepto de «cantidad complementaria» en los sobres de salarios del personal que disfrute de la misma.

2. Si durante la vigencia del Convenio se revisaran por los Organismos oficiales competentes las bases tarifadas de cotización a la Seguridad Social o el salario mínimo, o se establecieran salarios interprofesionales, bien con carácter general, bien respecto a la industria eléctrica, se actualizará la tabla del anexo 2 (cantidad base de cotización).

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 «cantidad pactada» a la «cantidad base de cotización», permaneciendo así inalterable el valor de dicha paga o mensualidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 63, cláusula general de compensación, salvo cuando dichos salarios mínimos o interprofesionales, en su cómputo anual, superen a los ingresos anuales garantizados por este Convenio.

3. Las gratificaciones o pagas extraordinarias reglamentarias y las de Convenio, así como la participación en los resultados favorables del ejercicio que regula el artículo 18 de la Ordenanza, se abonarán en la siguiente forma:

Una paga extraordinaria en los meses de enero, marzo, mayo, julio, octubre y diciembre.

Media paga extraordinaria en los meses de febrero, abril, junio, agosto, septiembre y noviembre.

La participación en los resultados favorables del ejercicio, constituida por 2,86 pagas quedará incluida por octavas partes iguales en las pagas extraordinarias antes citadas, correspondientes a los meses de agosto, septiembre, noviembre, enero, febrero, abril, mayo y junio de cada año.

Art. 14. *Garantía para 1976.*—En el segundo año de vigencia del Convenio, el valor de la mensualidad o paga de cada empleado se incrementará en el importe que resulte de aplicar el índice de coste de vida, calculado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional correspondiente al año 1975.

Art. 15. *Premio de antigüedad.*—Se señala la cuantía de 4.620 pesetas anuales brutas por cada tres años de servicio 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. 16. *Plus de actividad.*—Se fija en 2.500 pesetas brutas mensuales el plus de actividad. Para 1976, su valor será de 3.750 pesetas brutas mensuales.

Este complemento salarial de calidad y cantidad, que se abonará exclusivamente en doce mensualidades, no se percibirá por el personal a quien sea de aplicación el apartado número 1 del artículo 11.

Art. 17. *Premio de fidelidad.*—1. La Empresa, para premiar el espíritu de fidelidad de su personal, demostrado por la vinculación 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, siendo incrementada cada mensualidad o paga con el importe del plus de actividad.

Art. 18. *Horas extraordinarias.*—1. El valor de las horas extraordinarias durante el primer año de vigencia del Convenio se calculará aplicando los recargos legales sobre los valores base que para cada categoría se establecen en las tablas contenidas en los anexos números 4 y 5, según se trate de horas extraordinarias especiales o normales.

2. Serán calificadas como «horas extraordinarias de carácter especial» todas las que se trabajen interrumpiendo el descanso que a todo trabajador corresponde después de terminada su jornada laboral y abandonado el lugar de trabajo o por trabajar en día en que le corresponda descansar.

3. Serán calificadas como «horas extraordinarias de carácter normal» todas las demás.

4. Para el año 1976, las escalas de valores hora-base de los anexos números 4 y 5 se incrementarán con un porcentaje igual al que el Instituto Nacional de Estadística señale como índice de elevación del coste de vida para el conjunto nacional en 1975.

Art. 19. *Trabajo en régimen de turnos.*—1. Plus de turnicidad.—Se establece un complemento salarial de puesto de

trabajo, que será devengado por el personal que trabaje en régimen de turnos rotativos de ocho horas consecutivas y que se regirá por las siguientes normas:

1.1. Su importe será de 100 pesetas brutas por turno realzado.

1.2. En dicha percepción se encuentran comprendidos y compensados los siguientes conceptos:

a) Las cantidades establecidas en la circular de 18 de febrero de 1974 para el personal que trabaja con jornada semanal de cuarenta y ocho horas.

b) La cantidad que, en su caso, pudiera corresponder por el tiempo que se emplea en la entrega o relevo del turno, siempre que el promedio mensual no sea superior a los quince minutos.

c) La facilidad que el productor prestará para que, siempre que su capacidad lo permita y el Director del centro así lo determine, pueda prestar sus servicios en uno o varios puestos de trabajo de los que actualmente se vienen desempeñando, sin que esto sea una renuncia a la categoría que por ello pudiera corresponderle.

d) El compromiso de este personal a pasar temporalmente de operación a mantenimiento, con aplicación de las condiciones establecidas para el régimen al que se incorpore, en situaciones de paradas, revisiones o emergencias, cuando el trabajo así lo requiera. Se entenderá que se dan las circunstancias señaladas en este punto cuando las paradas, revisiones o emergencias sean de duración superior a siete días.

Con independencia del supuesto que se regula en el párrafo anterior, que contempla situaciones de carácter circunstancial y extraordinario, se especifica que el personal en régimen de turnos (llamados sistemas de correturnos y cobertura), cuyo número fijará la Empresa en atención a las circunstancias que concurren en cada centro, prestará servicio de mantenimiento como se viene efectuando en la actualidad cuando por la rotación normal del trabajo no sean necesarios sus servicios en turno; en esta situación percibirán el plus de turnicidad si el número de días trabajados en mantenimiento es inferior a siete.

2. *Compensación de descanso.*—El personal que preste sus servicios en régimen de turnos de ocho horas consecutivas percibirá en concepto de complemento salarial de calidad y cantidad, y 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 5.

3. *Compensación por no reducción de jornada.*—Asimismo, dicho personal percibirá, cuando mantenga la jornada de cuarenta y ocho horas, el importe de seis horas por semana natural trabajada en este régimen, calculadas sobre la base de horas extraordinarias normales de su categoría en el citado anexo número 5, con el recargo correspondiente.

Art. 20. *Suplemento de remuneración por trabajo nocturno.* La base para la aplicación de este suplemento, de acuerdo con las normas reguladoras del artículo 19 de la Ordenanza, será la señalada en el anexo número 5 para el cálculo de horas extraordinarias normales.

Art. 21. *Otros complementos salariales.*—Los restantes complementos salariales que no sean de carácter personal o que no estén expresamente regulados en este Convenio se incrementarán en el importe que resulte de aplicar el índice de coste de vida para 1974 del Instituto Nacional de Estadística a los valores vigentes en 31 de diciembre del mismo año, a excepción del complemento salarial fijado en la circular de 15 de octubre de 1974 para centrales térmicas, que no tendrá variación alguna.

Art. 22. *Garantía para caso de ascenso.*—La Dirección de la Empresa establece el principio de que todo ascenso llevará siempre implícita una mejora económica y 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 como mínimas para la categoría a la que haya sido ascendido.

Art. 23. *Niveles económicos de entrada.*—1. Para el personal de nuevo ingreso en los distintos grupos profesionales se establecen los siguientes niveles económicos brutos mensuales por los plazos máximos que se indican de antigüedad en la categoría, salvo caso de ascenso:

1.1. Personal técnico, administrativo y jurídico, sanitario y de actividades complementarias.

1.1.1. Primera categoría, superior segundo:

23.000 pesetas desde su ingreso hasta el decimoquinto mes.
25.740 pesetas desde el decimosexto al trigésimo mes, inclusive.

1.1.2. Segunda categoría, nivel B:

16.210 pesetas desde su ingreso hasta el decimoquinto mes.
18.510 pesetas desde el decimosexto al trigésimo mes, inclusive.

1.2. Personal técnico, quinta categoría:

13.035 pesetas desde su ingreso hasta el decimoquinto mes, inclusive.

1.3. Personal operario, subgrupo primero:

Tercera categoría de profesionales de oficio; 11.500 pesetas desde su ingreso hasta el sexto mes, inclusive.

2. La Dirección estudiará, en cada caso, el nivel asignable al personal ingresado con anterioridad a 1 de enero de 1975, que no haya completado los plazos de antigüedad establecidos en este artículo.

Art. 24. *Dietas reglamentarias.*—Para el pago de las dietas que se devengan cuando no se pernocta fuera del domicilio habitual se aplicará el porcentaje que corresponda sobre los valores de la tabla contenida en el anexo número 6.

CAPITULO VI

Formación y promoción

Art. 25. *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. 26. *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 Usacla» y el Centro de Perfeccionamiento de Manises.

Art. 27. *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. Cursos de ascenso.
3. Perfeccionamiento profesional y cultural.
4. Ayudas para estudios.

Art. 28. *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. 29. *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. 30. *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. 31. *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. 32. *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.

1.1.1. 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, si bien podrá ser asimilado económicamente a dicha categoría superior si por su comportamiento se hace acreedor a esta mejora.

1.1.2. El personal perteneciente a este subgrupo con un año de antigüedad en la Empresa podrá presentarse a los cursos 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 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 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:

- 50 por 100 antigüedad.
- 50 por 100 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.

- 75 por 100 concurso-oposición.
- 25 por 100 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 Ayudantes.

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

1.2.3. Ascenso a Montador o Capataz.

- 50 por 100 concurso-oposición.
- 50 por 100 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 corresponde a esta categoría.

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.

- 50 por 100 concurso-oposición entre los Montadores y Capataces y Técnicos de quinta categoría.
- 50 por 100 libre designación de la Empresa.

2.2. Ascenso a Técnicos de tercera categoría.

- 50 por 100 concurso-oposición entre los Técnicos de cuarta categoría y Capataces y Montadores superiores de la primera categoría laboral de profesionales de oficio.
- 50 por 100 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.

- 25 por 100 concurso-oposición entre Técnicos de tercera categoría con dos años en la categoría y diez en la Empresa.
- 50 por 100 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.
- 25 por 100 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.

75 por 100 concurso-oposición.
25 por 100 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 al 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.

75 por 100 concurso-oposición entre los Oficiales nivel B.
25 por 100 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. Ascenso a tercera categoría.

50 por 100 concurso-oposición entre los Oficiales de nivel A de cuarta categoría con una antigüedad mínima de seis años en la Empresa.

50 por 100 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 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. 33. *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 publicadas 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.

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

Art. 34. *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 de 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 participan 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 Carné de Seguridad será requisito necesario para que se produzca el ascenso, de conformidad con lo establecido en el número 4 del artículo 42. 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.

3.4.5. 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 del trabajo

Art. 35. *Medicina, higiene y seguridad del trabajo.*—1. Las representaciones social y económica reconocen la importancia y atención preferente que se concede en «Hidroeléctrica Española» a la prevención de riesgos profesionales, recordando que deben tener primacía, en la actuación cotidiana, las acciones encaminadas a proteger al trabajador contra los riesgos que puedan derivarse de la realización de las tareas, así como las tendentes a crear y fomentar en todos los componentes de la Empresa el espíritu de seguridad.

2. A tal fin, y continuando con la normativa recogida en Convenios anteriores, se estima la necesidad de seguir incluyendo en cada 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, así como las medidas encaminadas a procurar una adecuada asistencia sanitaria a los componentes de la Empresa y sus familiares.

3. Además de recordar la obligatoriedad de tener presente lo establecido en el capítulo relativo a Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo del Reglamento de Régimen Interior, así como las disposiciones recogidas en Ordenanzas y Reglamentos, es necesario que se tomen las medidas apropiadas por parte de la Empresa y trabajadores para que los nuevos procesos tecnológicos no supongan incremento del riesgo. Todas las nuevas técnicas o procesos de trabajo, aparte de otros objetivos, deben tener, como base primordial, mejorar las condiciones de seguridad y bienestar.

4. En la evolución seguida por la Organización de la Seguridad en «Hidroeléctrica Española» las tareas preventivas se orientaron bajo el carácter de seguridad específica. Dada la madurez alcanzada en este campo por mandos y trabajadores, se estima que la organización de la prevención debe adaptarse a la forma de seguridad integrada, de tal manera que por parte de todos los componentes de la Empresa no se ordene ni realice tarea alguna sin pensar en la seguridad de los que la van a ejecutar.

Art. 36. 1. 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.

2. En conexión con los diversos Departamentos de la Empresa, este Servicio programará la actuación en materia de prevención, actuando fundamentalmente como impulsor y asesor de la preocupación por la misma.

3. Extraordinariamente importante es la función a desempeñar por los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Abundando en lo que señalan los preceptos legales, su objetivo fundamental debe ser el hacer llegar a todos los trabajadores las medidas adoptadas en orden al mejoramiento de la seguridad y, asimismo, ser portadores de las inquietudes de éstos como auténticos colaboradores de seguridad.

Art. 37. 1. La complejidad de los campos de actuación en nuestra Empresa, la diversificación de trabajos y la amplitud geográfica han obligado a una reestructuración y normalización de las tareas de prevención que se vienen realizando desde hace años en «Hidroeléctrica Española». A este fin se elaboraron los planes y normas de Medicina y Seguridad, que, entre sus objetivos primordiales, pretenden la integración y participación de todos los componentes de la Empresa en los programas de prevención. Tanto en la elaboración de los planes y normas como en las revisiones periódicas que se realicen, es preceptivo, antes de su puesta en vigor, que sean informados por los Comités de Seguridad e Higiene.

2. Actualmente se aplican en nuestra Empresa, cubriendo los diversos campos de actuación de la misma, los siguientes Planes y Normas:

- «Plan A» de Medicina y Seguridad para grandes Obras y Montajes.
- «Plan B» de Medicina y Seguridad para pequeñas Obras y Montajes.
- «Plan C» de Medicina y Seguridad para Obras y Montajes de la Distribución.
- «Plan L» de Medicina y Seguridad para Construcción de Líneas de Transporte.
- Normas de Medicina y Seguridad para Distribución.
- Normas de Medicina y Seguridad para Producción Hidráulica y Transporte de Energía.
- Normas de Medicina y Seguridad para Centrales Térmicas.

3. Los Planes y Normas de Medicina y Seguridad deben reflejar, necesariamente, los siguientes puntos: Medicina de Empresa; Medicina Asistencial; Prevención de Riesgos Profesionales; Higiene y Confort; Enseñanza de la Seguridad y Primeros Auxilios; Estadísticas y Sistemas de Control. Asimismo, recogerán las obligaciones a cumplir por cada uno de los componentes de la Organización de la Prevención, bien individualmente o como integrantes de Comités o Comisiones. De éstas debe formar parte, necesariamente, la Representación Social.

4. El Servicio de Medicina y Seguridad propondrá la aplicación de nuevos planes y normas de Medicina y Seguridad cuando las peculiaridades de los trabajos a realizar así lo requieran. Asimismo, podrán elaborarse estos planes o normas a solicitud de las representaciones social o económica.

5. Será obligación de cada uno de los departamentos de la Empresa comunicar al Servicio de Medicina y Seguridad, con la antelación suficiente, la iniciación de obras, así como la adopción de nuevos métodos de trabajo. Es deber de la línea jerárquica aplicar en su campo de actuación el plano o norma que corresponda, recayendo sobre la misma la responsabilidad de su cumplimiento.

6. El Servicio de Medicina y Seguridad informará periódicamente a los Comités de Seguridad e Higiene y a los departamentos correspondientes del resultado de la aplicación de planes y normas.

Art. 38. 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. Se reitera la necesidad de que por parte de todos los componentes de la Empresa se comprenda la auténtica finalidad de la Medicina de Empresa y que, como consecuencia de ello, se establezcan los cauces necesarios, a fin de que se consulten al Servicio Médico correspondiente los problemas psicosomáticos que puedan afectarles a ellos o a sus familiares. A tal fin, el Servicio de Medicina y Seguridad facilitará amplia información sobre las funciones del Médico de Empresa.

3. Se introducirán las innovaciones precisas a fin de conseguir una máxima eficacia en la realización de los reconocimientos médicos.

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

Art. 39. 1. 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 dependa. Se insis-

te 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.

2. 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.

3. Como consecuencia de la introducción de nuevos procesos tecnológicos, se hace necesario ampliar las normas contenidas en el carnet de «Prescripciones de Seguridad y primeros auxilios»; a tal fin, se redactarán, por parte del Servicio de Medicina y Seguridad, los documentos que se relacionan a continuación y que se aplicarán durante el período de vigencia del presente Convenio, previa aprobación por los Comités de Seguridad e Higiene.

- Carnet de prescripciones para trabajos en instalaciones eléctricas.
- Instrucción general para la realización de trabajos en tensión (anexo al carnet para trabajos en instalaciones eléctricas).
- Carnet de prescripciones para trabajos mecánicos y diversos.
- Carnet de prescripciones para trabajos en centrales térmicas.
- Carnet de prescripciones para trabajos en centrales nucleares.
- Carnet de prescripciones para trabajos en líneas de alta tensión.

Art. 40. El concepto de seguridad integrada lleva implícito el que la instalación sea segura en sí, por lo que es necesario que esta preocupación se inicie en la confección del proyecto de las instalaciones, se continúe en la ejecución y desarrollo de las mismas y prosiga en su explotación y mantenimiento. Por parte de cada departamento se nombrará un Técnico, que será el encargado de coordinar las actividades conducentes a buscar la máxima eficacia en seguridad, actuando como colaborador del Servicio de Medicina y Seguridad.

Art. 41. 1. Aunque en los planes y normas de medicina y seguridad se especifican las características que debe reunir el estudio de las condiciones de higiene y seguridad de los centros de trabajo, se recuerda la obligatoriedad de elaborar anualmente, por parte del Servicio de Medicina y Seguridad, una ficha de higiene y seguridad de cada uno de los centros, que se estudiará en las reuniones de los Comités de Seguridad e Higiene.

2. El Servicio de Medicina y Seguridad, en colaboración con los Comités de Seguridad e Higiene, investigará los accidentes producidos en orden a evitar su repetición y obtener consecuencias de tipo general que coadyuven al progresivo perfeccionamiento de las medidas preventivas empleadas.

3. 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. 42. 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. La enseñanza de la Seguridad será impartida por los Técnicos del Servicio de Medicina y Seguridad y por los Jefes de Centros de Trabajo que hayan recibido la habilitación adecuada. En todo caso, es obligación de los Jefes de Centros de Trabajo compartir con los Técnicos del Servicio de Medicina y Seguridad las tareas de formación, debiendo responsabilizarse de que la misma se lleve a cabo, como mínimo, con la periodicidad que se señala en este mismo artículo.

3. 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 materias fundamentales en los cursos.

4. El personal se compromete a prestar la máxima atención a la enseñanza que se le facilite en esta materia. Se ratifica la obligatoriedad que, para cualquier ascenso, será indispensable superar unas pruebas de aptitud sobre Seguridad y Primeros Auxilios. La finalidad de dichas pruebas es la de comprobar que todos los componentes de la Empresa poseen los conocimientos mínimos necesarios.

A tal fin se confeccionarán por el Servicio de Medicina y Seguridad los programas correspondientes para el ascenso a todas las categorías. Estos programas, que contendrán únicamente temas recogidos en el carnet de «Prescripciones de Seguridad y Primeros Auxilios», deberán ser informados por los Comités de Seguridad e Higiene.

Para los no aprobados, el Servicio de Medicina y Seguridad organizará un curso con examen final. Los no aptos en este curso realizarán otros, siendo requisito necesario para el ascenso su superación. La falta de colaboración para conocer esta

materia dará lugar a la instrucción del oportuno expediente, en el que se oirá al Comité de Seguridad e Higiene.

5. Ningún trabajador podrá ser trasladado a otro puesto que signifique cambio de actividad laboral sin que previamente el Servicio de Medicina y Seguridad haya informado acerca de si posee o no las aptitudes necesarias para el desempeño de su nueva función.

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, por lo menos una vez al año, a uno de los cursos programados.

Art. 43. 1. «Hidroeléctrica Española, S. A.», como Empresa Colaboradora de la Seguridad Social, realiza la Medicina Asistencial, tanto en incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad o accidente no laboral, como en accidente de trabajo o enfermedad profesional.

2. Por parte del Servicio de Medicina y Seguridad se facilitarán periódicamente instrucciones sobre las normas a seguir para recibir la asistencia adecuada.

3. Tanto la representación Social como la Económica coinciden en la necesidad de vigilar permanentemente la asistencia. A tal fin se aportarán los medios necesarios por parte de Empresa y trabajadores, tendientes a conseguir el más alto nivel en las prestaciones médico-farmacéuticas.

4. Los Jurados de Empresa, bien en pleno o a través de las Comisiones que se establezcan, recibirán información de las actividades de la Empresa Colaboradora, exponiendo todas las sugerencias que estimen oportunas, conducentes a una mejora en la asistencia sanitaria.

Art. 44. 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, encaminadas a 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. 45. *Jornada*.—1. Se establece la jornada de cuarenta y dos horas semanales para todo el personal que no tenga reconocida otra más beneficiosa.

La reducción que este acuerdo significa no producirá disminución del rendimiento y productividad del personal que se beneficia de la misma, de conformidad con los razonamientos expuestos por la representación social. En 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.

Art. 46. *Asistencia y puntualidad*.—Se cumplirá escrupulosamente y con carácter general el deber de asistencia y puntualidad en el trabajo.

Art. 47. *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. 48. *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. 49. *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 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 100 por 100.
A los sesenta y seis años de edad, el 95 por 100.
A los sesenta y siete años de edad, el 90 por 100.
A los sesenta y ocho años de edad, el 85 por 100.
A los sesenta y nueve años de edad, el 80 por 100.
A los setenta años de edad, el 75 por 100.
A los setenta y un años de edad, el 70 por 100.
A los setenta y dos años de edad, el 65 por 100.
A los setenta y tres años de edad, el 60 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:

— Cantidad base cotización, cantidad pactada, cantidad complementaria, premio de antigüedad y plus de actividad; 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 sobre los Rendimientos del Trabajo Personal y Mutualidad Laboral).

En ningún caso se entenderán comprendidos en este apartado ninguno de los complementos salariales que no hayan sido expresamente mencionados en su párrafo primero, cantidades percibidas por premios, primas, pluses, horas extraordinarias, dietas u otros 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 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 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 re-

basado los veinticinco años al servicio de la Empresa, de acuerdo con las normas actualmente en vigor.

Art. 50. *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, acoplar al incapacitado en otro puesto compatible con su incapacidad se le concederá una subvención que complete su pensión de invalidez hasta el 100 por 100 de la base que establece la norma 1.5 del artículo 49 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. 51. *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 que disfrutase en el momento de su fallecimiento, incrementada con el plus de actividad, 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 estuviera disfrutando en el momento de su fallecimiento, al amparo del artículo 52 de este Convenio Colectivo, 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 quienes 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. 52. *Pensiones mínimas de viudedad y jubilación.*—1. Se establece la pensión mínima de viudedad de 3.900 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 5.200 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 el segundo año de vigencia del Convenio los valores fijados para estas pensiones mínimas de viudedad y jubilación en los números 1 y 2 de este artículo se incrementarán en el importe que determine la Dirección y que no será inferior a la cantidad que resulte de aplicar el índice de coste de vida, calculado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional correspondiente al año 1975.

5. En las pensiones mínimas ya causadas no se absorberán los aumentos que se puedan producir en las que con cargo a la Seguridad Social disfrutan estos pensionistas.

Art. 53. *Seguros colectivos.*—Se mantendrán en su estructura actual durante la vigencia de este Convenio los seguros colectivos de vida y de viudedad y orfandad hoy existentes.

Art. 54. La representación social expresa su complacencia por la política de previsión social de la Empresa, plasmada en el presente capítulo.

CAPITULO X

Prestaciones especiales

Art. 55. *Viviendas.*—1. Los contratos de inquilinato de aquellas viviendas propiedad de la Empresa que no estén afectas 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. 56. 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 Económico, para el mejor cumplimiento de sus fines específicos.

Art. 57. *Suministro de energía eléctrica a jubilados y viudas 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 ellos convivan.

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

Art. 58. *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 o 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. 59. *Haberes durante el servicio militar.*—La Empresa estudiará en cada caso la conveniencia de aplicar lo dispuesto por el artículo 70 de la Ordenanza en relación con la madre viuda que viva 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. 60. *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 en 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.

CAPITULO XI

Disposiciones varias

Art. 61. *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. 62. *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. 63. *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. 64. *Vinculación a la totalidad del Convenio.*—Si la Dirección General de Trabajo denegara la homologación de este Convenio Colectivo, o posteriormente fuera anulada alguna norma esencial del mismo 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. 65. *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. 66. *Comisión Paritaria.*—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 Paritaria que estará constituida por cuatro Vocales Económicos y cuatro Vocales Sociales, designados de acuerdo con lo que se especifica en el artículo 10.1 de las normas sindicales para aplicación de la Ley sobre Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo de 19 de diciembre de 1973, bajo la Presidencia del Presidente del Sindicato Nacional de Agua, Gas y Electricidad, actuando como Secretario el de dicho Sindicato.

Art. 67. *Cláusula derogatoria.*—El presente Convenio Colectivo sustituye a los anteriores y a sus prórrogas, que, en consecuencia, quedan sin efecto, salvo cuando se hace referencia expresa a los mismos en este texto. Asimismo anula los pre-

ceptos 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.

Siendo de total conformidad de los comparecientes el texto del presente Convenio Colectivo Sindical interprovincial de la Empresa «Hidroeléctrica Española, S. A.», con su personal de la industria eléctrica, lo suscriben en el lugar y fecha al principio citados.

ANEXO NUMERO 1

Tabla de mejoras mínimas brutas por mensualidad o paga

	Pesetas
<i>Grupo I.—Personal Técnico</i>	
Primera categoría:	
Superior primero	8.575
Superior segundo	5.720
Segunda categoría:	
Nivel A	7.370
Nivel B	5.470
Tercera categoría	5.280
Cuarta categoría	4.640
Quinta categoría	3.745
<i>Grupo II.—Personal Administrativo</i>	
Subgrupo I. Administrativos.	
Primera categoría:	
Superior primero	8.575
Superior segundo	5.720
Segunda categoría:	
Nivel A	7.370
Nivel B	5.470
Tercera categoría	5.280
Cuarta categoría:	
Oficiales nivel A	4.640
Oficiales nivel B	3.745
Quinta categoría: Auxiliares Administrativos	3.175
Subgrupo II. Auxiliares de Oficina:	
Categoría Especial	3.430
Primera categoría	3.380
Segunda categoría	3.175
Tercera categoría	3.115
<i>Grupo III.—Personal Operario</i>	
Subgrupo I. Profesionales de Oficio.	
Primera categoría:	
Nivel A (Montador y Capataz Superior)	5.384
Nivel B (Montador y Capataz primero)	4.683
Nivel C (Montador y Capataz)	4.424
Segunda categoría:	
Oficial nivel A	3.905
Oficial nivel B	3.278
Tercera categoría	3.123
Subgrupo II. Peonaje.	
Primera categoría: Encargado de Peones	3.123
Segunda categoría: Peones Especialistas	3.021
Tercera categoría: Peones	2.862
<i>Grupo IV.—Personal Jurídico, Sanitario y de Actividades complementarias (no comprendidas en los grupos anteriores)</i>	
Primera categoría:	
Superior primero	8.575
Superior segundo	5.720
Segunda categoría:	
Nivel A	7.370
Nivel B	5.470
Tercera categoría	5.280
Personal de características especiales:	
Personal femenino de limpieza (en jornada completa)	2.862
Personal Gratificado (proporcional al Profesional de Oficio de tercera categoría)	—
Botones (dieciséis y diecisiete años)	1.607
Botones (catorce y quince años)	1.221

ANEXO NUMERO 2

Tabla de cantidades base de cotización

	Pesetas
<i>Grupo I.—Personal Técnico</i>	
Primera categoría:	
Superior primero	12.570
Superior segundo	12.570
Segunda categoría:	
Nivel A	10.410
Nivel B	10.410
Tercera categoría	9.080
Cuarta categoría	7.950
Quinta categoría	6.800
<i>Grupo II.—Personal Administrativo</i>	
Subgrupo I. Administrativos.	
Primera categoría:	
Superior primero	12.570
Superior segundo	12.570
Segunda categoría:	
Nivel A	10.410
Nivel B	10.410
Tercera categoría	9.060
Cuarta categoría:	
Oficiales nivel A	7.950
Oficiales nivel B	7.410
Quinta categoría: Auxiliares Administrativos	6.800
Subgrupo II. Auxiliares de Oficina:	
Categoría Especial	7.430
Primera categoría	7.380
Segunda categoría	6.800
Tercera categoría	6.750
<i>Grupo III.—Personal Operario</i>	
Subgrupo I. Profesionales de Oficio.	
Primera categoría:	
Nivel A (Montador y Capataz Superior)	265
Nivel B (Montador y Capataz primero)	265
Nivel C (Montador y Capataz)	265
Segunda categoría:	
Oficial nivel A	260,00
Oficial nivel B	252,50
Tercera categoría	242,00
Subgrupo II. Peonaje.	
Primera categoría: Encargado de Peones	252,50
Segunda categoría: Peones Especialistas	232,00
Tercera categoría: Peones	225,00
<i>Grupo IV.—Personal Jurídico, Sanitario y de Actividades complementarias (no comprendidas en los grupos anteriores)</i>	
Primera categoría:	
Superior primero	12.570
Superior segundo	12.570
Segunda categoría:	
Nivel A	10.410
Nivel B	10.410
Tercera categoría	9.060
<i>Personal de características especiales:</i>	
Personal femenino de limpieza (en jornada completa)	225
Personal Gratificado (proporcional al Profesional de Oficio de tercera categoría)	—
Botones (dieciséis y diecisiete años)	138
Botones (catorce y quince años)	95

ANEXO NUMERO 3

Tabla para horas extraordinarias

VALOR 1

Categorías	Hasta cinco años de antigüedad	De 5 a 10	De 10 a 15	De 15 a 20	De más de 20
<i>Grupo I.—Personal Técnico</i>					
Segunda categoría (niveles A y B)	84,50	87,70	89,65	93,00	94,95
Tercera categoría	73,60	74,65	76,55	79,70	81,75
Cuarta categoría	65,45	67,60	69,55	72,60	74,60
Quinta categoría	54,95	57,70	59,70	62,55	64,60
<i>Grupo II.—Personal Administrativo</i>					
Subgrupo I.—Administrativos:					
Segunda categoría (niveles A y B)	84,50	87,70	89,65	93,00	94,95
Tercera categoría	73,60	74,65	76,55	79,70	81,75
Cuarta categoría:					
Nivel A	65,45	67,60	69,55	72,60	74,60
Nivel B	58,95	61,90	63,80	66,70	68,70
Quinta categoría	54,95	57,70	59,70	62,55	64,60
Subgrupo II.—Auxiliares de Oficina:					
Categoría especial	54,95	57,70	59,70	62,55	64,60
Primera categoría	54,95	57,70	59,70	62,55	64,60
Segunda categoría	54,15	56,85	58,85	61,65	63,75
Tercera categoría	53,65	56,55	58,45	61,25	63,25
<i>Grupo III.—Personal Operario</i>					
Subgrupo I.—Profesionales de oficio:					
Primera categoría (niveles A, B y C)	65,45	67,60	69,55	72,60	74,60
Segunda categoría:					
Nivel A	58,95	61,90	63,80	66,70	68,70
Nivel B	54,95	57,70	59,70	62,55	64,60
Tercera categoría	54,15	56,85	58,85	61,65	63,75
Subgrupo II.—Peonaje:					
Primera categoría: Encargado de Peones	54,95	57,70	59,70	62,55	64,60
Segunda categoría: Peones especialistas	53,65	56,55	58,45	61,25	63,25
Tercera categoría: Peones	53,00	55,70	57,60	60,30	62,20

ANEXO NUMERO 4

Tabla para horas extraordinarias especiales

VALOR 1,75

Categorías	Hasta cinco años de antigüedad	De 5 a 10	De 10 a 15	De 15 a 20	De más de 20
<i>Grupo I.—Personal Técnico</i>					
Segunda categoría (niveles A y B)	147,87	153,47	156,88	162,75	166,16
Tercera categoría	128,80	130,63	133,96	139,47	143,06
Cuarta categoría	114,53	118,30	121,71	127,05	130,55
Quinta categoría	96,16	100,97	104,47	109,45	113,05
<i>Grupo II.—Personal Administrativo</i>					
Subgrupo I.—Administrativos:					
Segunda categoría (niveles A y B)	147,87	153,47	156,88	162,75	166,16
Tercera categoría	128,80	130,63	133,96	139,47	143,06
Cuarta categoría:					
Nivel A	114,53	118,30	121,71	127,05	130,55
Nivel B	103,16	108,32	111,65	116,72	120,22
Quinta categoría	96,16	100,97	104,47	109,46	113,05

Categorías	Hasta cinco años de antigüedad	De 5 a 10	De 10 a 15	De 15 a 20	De más de 20
Subgrupo II.—Auxiliares de Oficina:					
Categoría especial	96,16	100,97	104,47	109,46	113,05
Primera categoría	96,16	100,97	104,47	109,46	113,05
Segunda categoría	94,76	99,48	102,98	107,88	111,56
Tercera categoría	93,88	98,96	102,28	107,18	110,68
Grupo III.—Personal Operario					
Subgrupo I.—Profesionales de oficio:					
Primera categoría (niveles A, B y C)	114,53	118,30	121,71	127,05	130,55
Segunda categoría:					
Nivel A	103,16	108,32	111,65	116,72	120,22
Nivel B	96,16	100,97	104,47	109,46	113,05
Tercera categoría	94,76	99,48	102,98	107,88	111,56
Subgrupo II.—Peonaje:					
Primera categoría: Encargado de Peones	96,16	100,97	104,47	109,46	113,05
Segunda categoría: Peones especialistas	93,88	98,96	102,28	107,18	110,68
Tercera categoría: Peones	92,75	97,47	100,80	105,52	108,85

ANEXO NUMERO 5

Tabla para horas extraordinarias normales

VALOR 1,30

Categorías	Hasta cinco años de antigüedad	De 5 a 10	De 10 a 15	De 15 a 20	De más de 20
Grupo I.—Personal Técnico					
Segunda categoría (niveles A y B)	109,85	114,01	116,54	120,90	123,43
Tercera categoría	95,68	97,04	99,51	103,61	106,27
Cuarta categoría	85,08	87,88	90,41	94,38	96,98
Quinta categoría	71,43	75,01	77,61	81,31	83,98
Grupo II.—Personal Administrativo					
Subgrupo I.—Administrativos:					
Segunda categoría (niveles A y B)	109,85	114,01	116,54	120,90	123,43
Tercera categoría	95,68	97,04	99,51	103,61	106,27
Cuart. categoría:					
Nivel A	85,08	87,88	90,41	94,38	96,98
Nivel B	76,63	80,47	82,94	86,71	89,31
Quinta categoría	71,43	75,01	77,61	81,31	83,98
Subgrupo II.—Auxiliares de Oficina:					
Categoría especial	71,43	75,01	77,61	81,31	83,98
Primera categoría	71,43	75,01	77,61	81,31	83,98
Segunda categoría	70,39	73,90	76,50	80,14	82,87
Tercera categoría	69,74	73,51	75,98	79,62	82,22
Grupo III.—Personal Operario					
Subgrupo I.—Profesionales de oficio:					
Primera categoría (niveles A, B y C)	85,08	87,88	90,41	94,38	96,98
Segunda categoría:					
Nivel A	76,63	80,47	82,94	86,71	89,31
Nivel B	71,43	75,01	77,61	81,31	83,98
Tercera categoría	70,39	73,90	76,50	80,14	82,87
Subgrupo II.—Peonaje:					
Primera categoría: Encargado de Peones	71,43	75,01	77,61	81,31	83,98
Segunda categoría: Peones especialistas	69,74	73,51	75,98	79,62	82,22
Tercera categoría: Peones	68,90	72,41	74,88	78,39	80,86

ANEXO NUMERO 6

Dieta aplicable si se regresa a pernoctar al domicilio habitual

Grupo	Categorías	10 %	40 %	75 %	80 %	100 %	110 %
1.º	<p><i>Personal Técnico</i></p> <p>Primera categoría: Superior Especial. Superior primero. Superior segundo.</p> <p><i>Personal Jurídico, Sanitario y de Actividades complementarias</i></p> <p>Primera categoría: Superior Especial. Superior primero. Superior segundo.</p> <p><i>Personal Administrativo</i></p> <p>I. Administrativos. Primera categoría: Superior Especial. Superior primero. Superior segundo.</p>	56,60	226,30	424,25	452,55	565,65	622,25
	<p><i>Personal Técnico</i></p> <p>Segunda categoría: Nivel A. Nivel B.</p> <p><i>Personal Jurídico, Sanitario y de Actividades complementarias</i></p> <p>Segunda categoría: Nivel A. Nivel B.</p> <p><i>Personal Administrativo</i></p> <p>I. Administrativos. Segunda categoría: Nivel A. Nivel B.</p>	46,85	187,40	351,35	374,80	468,45	515,30
3.º	<p><i>Personal Técnico</i></p> <p>Tercera categoría: <i>Personal Jurídico, Sanitario y de Actividades complementarias</i></p> <p>Tercera categoría.</p> <p><i>Personal Administrativo</i></p> <p>I. Administrativos. Tercera categoría.</p>	40,80	163,10	305,80	326,20	407,70	448,50
	<p><i>Personal Técnico</i></p> <p>Cuarta categoría. Quinta categoría.</p> <p><i>Personal Administrativo</i></p> <p>I. Administrativos. Cuarta categoría: Oficiales nivel A. Oficiales nivel B.</p> <p><i>Personal Especialista</i></p> <p>I. Especialistas. Primera categoría: Nivel A. (M. y C. Sup.). Nivel B. (M. y C. Prim.). Nivel C. (Mon. y Cap.). Segunda categoría: Oficiales nivel A.</p>	35,80	143,10	268,35	286,20	357,75	393,55

Grupo	Categorías	10 %	40 %	75 %	80 %	100 %	110 %
5.º	<i>Personal Administrativo</i>						
	I. Administrativos. Quinta categoría: Auxiliar administrativo.						
	II. Auxiliares de oficina: Categoría Especial. Primera categoría. Segunda categoría. Tercera categoría.	35,80	143,10	268,35	286,20	357,75	393,55
	<i>Personal Especialista</i>						
	I. Especialistas. Segunda categoría: Oficiales nivel B. Tercera categoría: Ayudantes.						
	II. Peonaje. Primera categoría: Encargados de Peones. Segunda categoría: Peones Especialistas. Tercera categoría: Peones.						

MINISTERIO DE INDUSTRIA

3479 RESOLUCION de la Delegación Provincial de Badajoz por la que se autoriza el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita.

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial a petición de «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.» (con domicilio en Badajoz, Montesinos, 5), en solicitud de autorización y declaración en concreto de utilidad pública para la instalación eléctrica que se reseña a continuación, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas; en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y de acuerdo con lo ordenado en la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre Ordenación y Defensa de la Industria,

Esta Delegación Provincial, a propuesta de la Sección correspondiente, ha resuelto:

Autorizar a «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», la instalación eléctrica, cuyas principales características son las siguientes:

Línea eléctrica

Origen: Apoyo número 10, línea subestación «Santa Marina-Subestación «Carretera de Portugal».

Final: Centro de transformación a instalar.

Tipo: Aérea doble circuito.

Longitud en kilómetros: 0,030.

Tensión de servicio: 28 KV.

Conductores: Aluminio-acero de 116,2 milímetros cuadrados de sección.

Apoyos: Metálicos.

Aisladores: Cadenas.

Estación transformadora

Emplazamiento: Avenida de Málaga, en Badajoz.

Tipo: Cubierto.

Potencia: 250 KVA.

Relación de transformación: 28.000/220-127 V.

Finalidad de la instalación: Transporte y distribución de energía eléctrica a la barriada de Las Moreras.

Presupuesto: 488.200 pesetas.

Procedencia de los materiales: Nacional.

Referencia: 01.788/7984.

Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza, a los efectos señalados en la Ley 10/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y su Reglamento de aplicación de 20 de octubre de 1966.

Esta instalación no podrá entrar en servicio mientras no cuente el peticionario de la misma con la aprobación de su proyecto de ejecución, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el capítulo IV del citado Decreto 2617/1966, de 20 de octubre.

Badajoz, 15 de enero de 1975.—El Delegado provincial, Ricardo Serrano Rodríguez.—1.420-C.

3480 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 «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.» (con domicilio en Barcelona, plaza de Cataluña, 2), 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 del expediente: Sección 3.ª MS/ce-33.700/71.

Finalidad: Ampliación de la red de distribución en alta tensión, con línea en tendido subterráneo.

Origen de la línea: E. T. 2.698.

Final de la misma: E. T. «Provisional Obras».

Término municipal a que afecta: Barcelona.

Tensión de servicio: 11 KV.

Longitud: 24 metros de tendido subterráneo

Conductor: Aluminio de 3 por 80 milímetros cuadrados de sección.

Estación transformadora: Uno de 250 KVA., 11/0,220 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 servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Barcelona, 2 de diciembre de 1974.—El Delegado provincial, Francisco Brosa Paláu.—1.334-C.

3481 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 «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.» (con domicilio en Barcelona, plaza de Cataluña, 2), 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 del expediente: Sección 3.ª MS/ce-33.700/71.

Finalidad: Ampliación de la red de distribución en alta tensión, con línea en tendido subterráneo.

Origen de la línea: Cable subterráneo existente entre E. T. 374 y E. T. 1.182.

Final de la misma: Nueva E. M. «Recubrimientos Plásticos».

Término municipal a que afecta: Barcelona.

Tensión de servicio: 11 KV.

Longitud en kilómetros: Dos.