

las prácticas previstas para una correcta preparación y comercialización de la leche certificada y presentó un producto al consumidor en condiciones ilegales, todo lo cual constituye claro impedimento de los requisitos exigidos para la leche certificada por la vigente Reglamentación y, en consecuencia, de las condiciones en que fue otorgada la autorización correspondiente;

Considerando que no pueden tenerse en cuenta las alegaciones expuestas por la representación de la Empresa, ya que las mismas no han desvirtuado una actuación culposa encontrándose en peligro la salud del consumidor, que adquiere un producto de primera necesidad amparado por una autorización de leche certificada que presupone unas especiales condiciones de calidad;

Considerando que la caducidad de la autorización de leche certificada concedida a «La Narra, S. A.», es una medida inexcusable que pone fin a una actuación contraria al interés público que ha sido la norma que presidió la autorización por cuya razón no puede sostenerse en el momento actual la vigencia de la misma,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Se declara caducada la autorización concedida por Orden de este Ministerio de 23 de enero de 1974 a la Empresa «La Narra, S. A.», para la venta de leche certificada procedente de la granja de su propiedad «La Narra», de San Pedro del Valle (Salamanca).

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

Madrid, 24 de enero de 1977.—P. D., el Subsecretario, José Miguel Ortí Bordas.

Ilmo. Sr. Director general de Sanidad.

MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS

7031

RESOLUCION de la Dirección General de Transportes Terrestres por la que se hace público el cambio de titularidad de la concesión del servicio público regular de transporte de viajeros por carretera entre Silvela y Villalba (V-2450).

Don José Pardo Yáñez solicitó el cambio de titularidad de la concesión del servicio público regular de transporte de viajeros por carretera entre Silvela y Villalba (V-2450), en favor de la Entidad «Herederos de Gabriel Sanjuán Varela C. B.», y

Esta Dirección General, en fecha 30 de noviembre de 1976, accedió a lo solicitado, quedando subrogada esta última Entidad en los derechos y obligaciones que corresponden al titular de la concesión.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 21 del vigente Reglamento de Ordenación de los Transportes Mecánicos por Carretera.

Madrid, 28 de febrero de 1977.—El Director general, Juan Antonio Guitart y de Gregorio.—2.205-A.

MINISTERIO DE TRABAJO

7032

ORDEN de 3 de febrero de 1977 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Palencia.

Ilmo. Sr.: Habiendo recaído resolución firme en 2 de julio de 1976 en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Palencia,

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

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Palencia contra Resoluciones de la Dirección General de Trabajo de cuatro de noviembre de mil novecientos sesenta y nueve y veinticinco de septiembre de mil novecientos setenta, confirmatoria de la dictada por la Delegación Provincial de Trabajo de Palencia en treinta de mayo de mil novecientos sesenta y nueve, sobre imposición de sanción de quinientas pesetas, dimanante de acta de obstrucción ciento treinta de mil novecientos sesenta y nueve, de veintiocho de febrero, a que las presentes actuaciones se contraen, declaramos válidas y eficaces las expresadas resoluciones, por hallarse ajustadas a

derecho, y, en consecuencia, las confirmamos; sin hacer especial imposición de costas.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», lo pronunciamos, mandamos y firmamos.—Jerónimo Arozamena Sierra.—José Luis Ruiz Sánchez.—Pablo García Manzanao. (Rubricados.)»

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

Madrid, 3 de febrero de 1977.—P. D., el Subsecretario de Trabajo, Antonio Chozas Bermúdez.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

7033

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 su personal.

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

Resultando que con fecha 20 de enero de 1977 tuvo entrada en esta Dirección General escrito del 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, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, que fue suscrito previas las negociaciones correspondientes el día 31 de diciembre de 1976 por la Comisión Deliberadora designada al efecto, acompañándose al referido escrito informe de la mencionada presidencia.

Resultando que el citado Convenio fue reconsiderado por su Comisión Deliberadora a propuesta de este Centro directivo en sesión celebrada el 4 de febrero de 1977, en que se aceptaron por la misma las objeciones formuladas al acordar que el nuevo régimen de vacaciones se aplicaría desde el 1 de julio de 1977 y confeccionarse un cuadro sobre las variaciones retributivas que se establecían.

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 decimosegundo de la Orden de 21 de enero de 1974.

Considerando que el mencionado Convenio Colectivo Sindical se ajusta a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden anteriormente citadas, que no se observa en él violación a norma alguna de derecho necesario y que su contenido se encuentra en concordancia con lo dispuesto en el artículo quinto del Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, por lo que se estima procedente 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, que fue suscrito el 31 de diciembre de 1976.

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 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. a los efectos oportunos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 19 de febrero de 1977.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CAPITULO PRIMERO

Extensión y ámbito del Convenio Colectivo

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

Art. 2.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio afecta a la totalidad de los productores que integran actualmente los escalafones del personal de plantilla de la Empresa, encuadrados en la Ordenanza Laboral de la Industria Eléctrica, así como a los que ingresen en dichos escalafones durante su vigencia, quedando excluido del ámbito del mismo el alto personal directivo al que se refiere el artículo tercero, apartado 1, letra K, de la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—Este Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos desde el día 1 de enero de 1977, 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. La organización de la Empresa y del trabajo dentro de ella es facultad de la Dirección, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente y por lo expresamente dispuesto en el artículo quinto de la Ordenanza en garantía del personal.

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

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

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

En lo que se refiere a trabajos de inferior categoría, se estará a lo establecido en las disposiciones laborales.

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

Como principio general, se entiende por rendimiento normal el que corresponde a un productor o equipo de trabajo 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.

6. Cuando por desarrollo de estas normas se modifique sustancialmente la organización de un centro de trabajo, se solicitará informe del Jurado de Empresa o, en su defecto, de la representación social correspondiente al mismo. Dicho informe no tendrá carácter vinculante.

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, oída la representación social, ofrecerá a los empleados a quienes afecte, el puesto o puestos de trabajo a 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 legislación vigente y el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 7.º *Traslado de personal de producción.*—1. Con independencia del derecho que a todo empleado corresponde a tomar parte en los concursos de traslado que se celebren para ocupar plazas de su categoría profesional en sus respectivos escalafones, y de la facultad de la Empresa de efectuar los movimientos de personal que aconsejen las necesidades del servicio en las condiciones establecidas por la legislación vigente, 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, podrán solicitar su traslado, dentro de la unidad producción o a una 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 permite 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 a 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 la legislación vigente y en el Reglamento de Régimen Interior.

6. En los meses de junio y diciembre de cada año, el Servicio de Personal comunicará a los interesados el acuerdo adoptado en cada caso.

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, si bien la Empresa, al finalizar el período de prueba, le notificará el destino que, una vez concluida su capacitación, se le adjudicará con carácter de primer destino.

3. 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. Al resto del personal se le abonarán los gastos de traslado.

4. 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 encomiendan, 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 eficiente y especialmente humana, tratando de conseguir la elevación del nivel técnico y profesional del servicio y del personal que tenga encomendado.

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 cuarto de la Ordenanza, con las aclaraciones y normas específicas de la Empresa, que se recogen en el Reglamento de Régimen Interior y en los apartados siguientes.

2. Dentro de la primera categoría de profesionales de oficio, subgrupo I, se crea el nivel de Subcapataces, con la definición contenida en la Ordenanza.

La plantilla de Subcapataces no será inferior al 10 por 100 de la de Oficiales nivel A.

Las plazas de Subcapataces que resulten por aplicación de esta fórmula se cubrirán en un 50 por 100 durante 1977 y el resto en 1978.

El establecimiento de este nivel no modifica los tres ya existentes en Montadores y Capataces: Montador y Capataz superior, Montador y Capataz primero y Montador y Capataz.

3. El personal destinado en centrales automáticas y semiautomáticas en régimen de guardería tendrá la categoría de Ayudante, si bien podrá ostentar una categoría superior a título personal, de conformidad con lo establecido en el artículo octavo del Reglamento de Régimen Interior.

4. La expresión «título de grado medio» contenida en este Convenio, en la Ordenanza Laboral y en el Reglamento de Régimen Interior, se entenderá referida a los títulos previstos por el artículo 39, apartado 1, de la Ley 14/1970, de 4 de agosto; General de Educación.

CAPITULO V

Régimen económico

Las representaciones Social y Económica reconocen y declaran que el presente capítulo V, de «Régimen Económico», constituye una unidad indivisible. Los conceptos que integran su contenido (artículo 11), los premios de antigüedad y su régimen especial (artículo 14), plus de actividad (artículo 15), valores para el cálculo de las horas extraordinarias (artículo 17) y demás condiciones pactadas, han sido establecidas tras detenido estudio y ponderación, sustituyendo 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 el 24 de enero de 1975 consisten en:

1. Incremento del valor de la mensualidad o paga (cantidad base de cotización, más cantidad pactada, más cantidad complementaria) reconocida a cada empleado en 31 de diciembre de 1976, 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 1976.
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 15, 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 1977, percibirá íntegramente el contenido económico establecido en el artículo anterior.

2. El personal con jornada inferior a la general percibirá la parte proporcional que le corresponda.

3. El personal ingresado a partir de 1 de enero de 1977, o que no alcance la antigüedad requerida en su caso, percibirá exclusivamente la retribución de entrada que establece el artículo 21 de este Convenio, cuando no esté comprendido en lo previsto por el número tercero del citado artículo.

Percibirá la retribución mínima que corresponda a su categoría profesional, el 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 le 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 mes completo, cualquiera que sea el día de la baja.

6. Las retribuciones a asignar al personal minusválido que esté incorporado o se incorpore al servicio activo, se ajustarán a las normas establecidas por la Empresa, según circular de 26 de octubre de 1976, que mejoran las previsiones establecidas en el artículo 73, apartado 4.2, del Reglamento de Régimen Interior.

Art. 13. *Forma de pago*.—1. Se mantiene la forma de pago vigente desde 1972. Seguirá figurando el concepto de cantidad complementaria en los sobres de salarios del personal que disfruta 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 61, 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 de 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 2,88 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. *Premio de antigüedad*.—Se fija para el año 1977 la cuantía de 7.020 pesetas brutas anuales por cada tres años de servicio en la Empresa, computados a partir de la fecha que escalafonalmente figure de ingreso en la misma y de acuerdo con la regulación establecida en el artículo 16 de la Ordenanza.

Art. 15. *Plus de actividad*.—Se incrementa en 3.750 pesetas brutas mensuales el plus de actividad establecido en el Convenio anterior. Este complemento salarial de calidad o cantidad, que se abonará en doce mensualidades, no se percibirá por el personal a quien sea de aplicación el apartado número 1 del artículo 11.

Art. 16. *Premio de fidelidad*.—1. La Empresa, para premiar el espíritu de fidelidad del personal, demostrado por la vinculación a la misma, a lo largo del tiempo, y en reconocimiento a esta fidelidad y dedicación abonará 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. Este mismo premio se abonará al personal que se jubile y haya alcanzado la antigüedad de cuarenta y cinco años en la Empresa.

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. 17. *Horas extraordinarias*.—Los valores individuales para el pago de horas extraordinarias se hallarán mediante la siguiente fórmula:

Dividendo: Importe anual de la cantidad base de cotización y de la cantidad pactada más importe anual del premio de antigüedad.

Divisor: Jornada máxima legal (en la actualidad cuarenta y cuatro horas semanales, es decir, dos mil doscientas ochenta y ocho anuales).

Cociente: Valor hora-base, sobre el que se aplicarán los recargos que proceda.

Art. 18. *Trabajos en régimen de turnos*.—El personal que trabaje en régimen de turnos rotativos percibirá un «complemento salarial de puesto de trabajo», y se regirá por las siguientes normas:

1.ª Su cuantía será de 150 pesetas brutas por turno realizado.

2.ª En dicha cuantía se encuentran comprendidos y compensados los siguientes conceptos:

a) La peculiaridad específica de esta forma de prestación del trabajo.

b) El tiempo invertido en el relevo de turnos.

c) El diferente régimen de descanso semanal.

3.ª La jornada de este personal será de ocho horas diarias continuadas. El total de su jornada semanal será igual a la establecida con carácter general en el artículo 45 de este Convenio Colectivo.

4.ª Se mantiene la compensación económica por descanso no realizado con el carácter de Complemento Salarial de Calidad y Cantidad y por día trabajado en tal régimen, por importe del 50 por 100 del valor base de la hora extraordinaria, sin recargo alguno, correspondiente a cada empleado.

Art. 19. *Suplemento de remuneración por trabajo nocturno*. La fórmula para la aplicación de este suplemento, de acuerdo con las normas reguladoras del artículo 19 de la Ordenanza, será la señalada en el artículo 17 para el cálculo de horas extraordinarias.

Art. 20. *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 del coste de vida para 1976 del Instituto Nacional de Estadística a los valores vigentes en 31 de diciembre del mismo año.

Art. 21. *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 Empresa, computada desde el momento de la incorporación efectiva al trabajo:

Personal Técnico, Administrativo, Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias.

Primera categoría, Superior segundo:

32.960 pesetas desde su ingreso hasta el duodécimo mes.

36.885 pesetas desde el decimotercero al vigésimo cuarto mes inclusive.

Segunda categoría, nivel B:

23.230 pesetas desde su ingreso hasta el duodécimo mes.

26.525 pesetas desde el decimotercero al vigésimo cuarto mes inclusive.

Personal Técnico, quinta categoría:

16.680 pesetas desde su ingreso hasta el sexto mes inclusive.

Personal Administrativo, subgrupo I, quinta categoría (Auxiliares):

16.480 pesetas desde su ingreso hasta el sexto mes inclusive.

Personal Administrativo, subgrupo II, Auxiliares oficina, tercera categoría:

15.700 pesetas desde su ingreso hasta el tercer mes inclusive.

Personal operario (subgrupo 1.º):

Tercera categoría de profesionales de oficio:

16.480 pesetas desde su ingreso hasta el sexto mes inclusive.

Subgrupo 2.º, tercera categoría: Peón:

15.219 pesetas desde su ingreso hasta el tercer mes inclusive.

2. El plus de actividad, al que se refiere el artículo 15, será para este personal inferior en 1.000 pesetas brutas mensuales al del resto del personal desde su ingreso hasta el sexto mes inclusive.

3. No será de aplicación lo dispuesto en este artículo al personal ingresado con anterioridad a 1 de enero de 1977 en categorías cuyo nivel de entrada se establece por primera vez en este Convenio (personal Administrativo, subgrupo I, quinta categoría; Auxiliares Administrativos; subgrupo II, tercera categoría; Auxiliares de oficina; Personal operario, subgrupo II, tercera categoría; Peón).

Art. 22. *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 3.

Art. 23. *Garantía para 1978*.—Para el segundo año de vigencia del Convenio se establece la siguiente garantía:

1. En 1 de enero de 1978 se incrementarán los salarios y todos los complementos salariales con un porcentaje igual al del índice del coste de vida elaborado por el Instituto Nacional de Estadística para el año 1977.

2. En 1 de julio de 1978, y sobre el importe total de los salarios y complementos salariales pagados hasta el 30 de junio, se aplicará el índice del coste de vida elaborado por el I. N. E. para el primer semestre de 1978. La cantidad así obtenida por aplicación del índice del coste de vida del primer semestre se distribuirá, por partes iguales, en la siguiente forma:

El 50 por 100 «per capita», aumentando la cantidad correspondiente en el plus de actividad.

El otro 50 por 100, proporcionalmente a los valores de la tabla salarial para cada categoría.

Art. 24. *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.

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 Usola» 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:

Preparación del personal de nuevo ingreso.
Cursillos de ascenso.
Perfeccionamiento profesional y cultural.
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 cursillos 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, etcétera).

Cursos externos y cursillos de capacitación para el mando. 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 y ayudas para estudios 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 períodos 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 e 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 cursillos de ascenso a tercera categoría de Profesionales de Oficio. Al menos una vez al año, se celebrará una convocatoria para el ascenso de este personal, con independencia de la posibilidad de presentarse a los exámenes de nuevo ingreso que se organicen para Profesionales de Oficio.

1.2. Subgrupo I.—Profesionales de Oficio.

1.2.1. Ascensos a Oficiales, nivel B.

Los Ayudantes u Oficiales de tercera 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 vacantes a cubrir por este turno para el Oficial, nivel B, más antiguo.

1.2.3. Ascenso a Subcapataces.

50 por 100, concurso-oposición.
50 por 100, libre designación.

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

1.2.4. 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 dos años en el nivel de Subcapataces, o de cinco en Oficial, nivel A, o entre Oficial, nivel A, y Subcapataz.

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, o al Subcapataz que sumadas la antigüedad alcanzada en el nivel de Oficial A y la de Subcapataz totalice la mayor antigüedad, la condición de asimilado, a efectos económicos, al nivel de Capataz de la primera categoría del subgrupo I de Especialistas, con la remuneración mínima que corresponde a este nivel.

La clasificación del personal comprendido en esta categoría se producirá por los siguientes turnos:

Montador y Capataz superior:

75 por 100, libre designación de la Empresa.
25 por 100, antigüedad en el nivel de Montador o Capataz primero.

Montador y Capataz primero:

75 por 100, libre designación de la Empresa.
25 por 100, antigüedad en el nivel de Montador o Capataz.

2. Grupo I.—Personal técnico

2.1. Ascenso a Técnicos de cuarta categoría.

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

50 por 100, por libre designación de la Empresa.

3.2.4. Ascenso a segunda categoría.

El 25 por 100, por concurso-oposición en el que podrán 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 publicados podrán ser modificados si así lo aconsejasen las circunstancias del Servicio, si bien cualquier cambio deberá hacerse público al menos seis meses antes de la convocatoria del ascenso.

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 los artículos 27 al 30 y 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 tres meses de antelación, en el que se habrán de consignar las características del puesto o puestos vacantes, condiciones que debe reunir el aspirante 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 de 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. *Importancia de la prevención en «Hidroeléctrica Española, S. A.»*.—1. Las Representaciones Social y Económica reconocen la importancia y atención preferente que se concede en «Hidroeléctrica Española, S. A.» 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 tendencias 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 responsabilidad 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 señalado 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 incluir como base primordial, mejorar las condiciones de Seguridad y bienestar.

4. En la evolución seguida por la Organización de la Prevención en «Hidroeléctrica Española, S. A.», se cubrieron distintas etapas que, iniciadas en la acción reparadora de los accidentes de trabajo, se orientan en la actualidad bajo la forma de Seguridad integrada.

A fin de conseguir una mejora continuada en la Organización de la Prevención se precisa la participación de todos los componentes de la Empresa, mediante la regulación que desarrolla este Convenio y que viene a concretar y clarificar las acciones que ya se están llevando a cabo. Por ello, el objetivo a conseguir durante la vigencia del presente Convenio consiste en mejorar día a día las condiciones de trabajo y, fundamentalmente, incrementar la participación de los trabajadores en las actividades encaminadas al desarrollo de la Organización de la Prevención.

Art. 36. *Funciones y competencias*.—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, S. A.», el Departamento 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 Departamento programará la actuación en materia

de Prevención, actuando, fundamentalmente, como impulsor, y asesor, de la preocupación por la misma.

Para coordinar eficazmente las acciones, se crea la Comisión Asesora Interdepartamental de Prevención, integrada por una representación de los distintos Departamentos de la Empresa, Representantes Sociales y componentes del Departamento de Medicina y Seguridad, que se reunirá, al menos, dos veces por año.

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. *Planes y normas*.—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, S. A.». 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 de Seguridad para Construcción de Líneas.

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.

Normas de Medicina y Seguridad para Centrales Nucleares.

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.

Las Comisiones de Medicina y Seguridad actuarán como Delegadas de los Comités de Seguridad e Higiene en la aplicación práctica de las tareas de Prevención.

4. El Departamento 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 y Económica. Idéntico criterio se aplicará para la realización de las revisiones de los actuamente vigentes.

5. Dada la complejidad que presentan las Técnicas Preventivas y, consecuentemente, la necesidad de especialización, se crearán dentro del Departamento de Medicina y Seguridad y durante el periodo de vigencia del presente Convenio, las siguientes Secciones:

Higiene Industrial.

Protección Contra-Incendios.

Asimismo, se prestará por Técnicos especializados del Departamento de Medicina y Seguridad una atención concreta a la Prevención de Riesgos Profesionales específicos de actividades laborales definidas, tales como Centrales Térmicas y Nucleares.

6. Será obligación de cada uno de los Departamentos de la Empresa comunicar al Departamento 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 Plan o Norma que corresponda, recayendo sobre ella la responsabilidad de su cumplimiento.

7. El Departamento 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.

8. A fin de recoger experiencias, recabar opiniones y estudiar nuevos métodos preventivos, se celebrará una Asamblea Anual de Seguridad, en la que participarán los Presidentes de Comités de Seguridad e Higiene y Comisiones de Medicina

y Seguridad, miembros de la Comisión Asesora Interdepartamental de Prevención y de los Comités de Seguridad e Higiene, así como otros Representantes Sociales.

Las enseñanzas obtenidas en esta reunión, servirán, fundamentalmente, para una mejor aplicación de las funciones que tiene asignadas el Departamento de Medicina y Seguridad en la Empresa.

Art. 38. *Medicina de Empresa.*—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 psico-somáticos que puedan afectarles a ellos o a sus familiares. Con este objetivo, el Departamento de Medicina y Seguridad continuará facilitando información sobre las funciones del Médico de Empresa.

3. Se introducirán las innovaciones precisas, para conseguir una máxima eficacia en la realización de los reconocimientos médicos. A este fin y durante la vigencia del presente Convenio, se mejorarán los medios y métodos de exploración clínica, locales del Servicio Médico, adquiriéndose una Unidad Móvil dotada de material idóneo para la práctica de los reconocimientos.

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.

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

6. Es misión del Departamento de Medicina y Seguridad el realizar el censo de los empleados con capacidad laboral disminuida. Para el estudio y propuesta de incapacidad, situaciones legales, rehabilitación y acoplamiento en puestos de trabajo adecuados, se constituye la Comisión para Acoplamiento de Personal con Capacidad Disminuida, de la que formará parte, además de los Departamentos de Medicina y Seguridad y de Personal, representantes sociales y de otros departamentos de la Empresa.

Los Departamentos facilitarán a la Comisión relación de los puestos de trabajo que puedan ser desempeñados por minusválidos, colaborando para su eficaz adecuación.

Art. 39. *Participación de mandos y trabajadores.*—1. Analizadas por las representaciones Social y Económica las funciones del Departamento 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 insiste en la necesidad de actuación por parte de los mandos intermedios, como vehículos de transmisión del espíritu de seguridad a todos los trabajadores de la Empresa.

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 carné 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 en el carné de «Prescripciones de Seguridad y Primeros Auxilios»; con este propósito se redactarán, por parte del Departamento 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:

Carné de prescripciones para trabajos en instalaciones eléctricas.

Instrucción general para la realización de trabajos en tensión (anexo al carné para trabajos en instalaciones eléctricas).

Carné de prescripciones para trabajos mecánicos y diversos.

Carné de prescripciones para trabajos en centrales térmicas.

Carné de prescripciones para trabajos en líneas de alta tensión.

Art. 40. *Proyectos, ejecución y mantenimiento de instalaciones.*—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. El estudio de estos aspectos será objeto de atención particular por parte de cada Departamento, informándose de la sistemática seguida en

las reuniones de la Comisión Asesora Interdepartamental de Prevención.

Art. 41. *Inspecciones de higiene y seguridad e investigación de accidentes.*—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 Departamento 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 Departamento 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. Asimismo se estudiarán los incidentes que se considere puedan suministrar enseñanzas y, de forma preferente, todos los eléctricos, a fin de poner en práctica, con pleno conocimiento de causa, los medios necesarios para la erradicación de esta clase de accidentes.

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

Art. 42. *Formación en prevención y primeros auxilios.*—1. La formación en prevención de accidentes se articula a través de los siguientes cursos: Cursos para Técnicos superiores, de nuevo ingreso; cursos para Técnicos medios, de nuevo ingreso; cursos para profesionales de oficio, de nuevo ingreso; cursos para el resto del personal, de nuevo ingreso; cursos para Monitores de Seguridad; cursos periódicos de revisión para Monitores de Seguridad; cursos periódicos de revisión para Técnicos superiores y medios; cursos periódicos de revisión para profesiones específicas, y cursos breves de prevención y primeros auxilios.

Durante la vigencia del presente Convenio se concederá especial atención al perfeccionamiento de los miembros de comités de Seguridad e Higiene, para los que se programarán cursos especiales.

Asimismo se actualizarán los cursos de revisión de Monitores de Seguridad.

2. La enseñanza de la Seguridad será impartida por los Técnicos del Departamento 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 Departamento 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 estas 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 Departamento de Medicina y Seguridad, los programas correspondientes para el ascenso a todas las categorías. Estos programas, que contendrán únicamente temas recogidos en el carné de «Prescripciones de Seguridad y Primeros Auxilios», deberán ser informados por los comités de Seguridad e Higiene.

Para los no aprobados, el Departamento 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 oír al Comité de Seguridad e Higiene.

5. También se impartirán a través del Departamento de Medicina y Seguridad enseñanzas de prevención y primeros auxilios para familiares de empleados y en las Escuelas primarias dependientes de la Empresa.

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

Art. 43. *Medicina asistencial.*—1. «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», 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 Departamento 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 la Empresa y trabajadores, tendentes 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 de Medicina Asistencial establecidas, recibirán información del desarrollo y actividades de la Empresa colaboradora. Con el fin de lograr que la actuación médica sea lo más homogénea posible en todo el ámbito de la Empresa, se crea una Comisión Central, que se reunirá semestralmente, y a la que

asistirán representantes de cada una de las Comisiones de Medicina Asistencial dependientes de los correspondientes Jurados de Empresa.

La Comisión Central, presidida por el Jefe del Departamento de Medicina y Seguridad, estudiará todas las sugerencias que se planteen, a fin de conseguir una mejora en la Medicina Asistencial.

5. La ayuda a subnormales, familiares de empleados y su censo ha sido objeto de una atención preferente por parte de «Hidroeléctrica Española, S. A.». Dada la gran trascendencia social y afectiva que presenta la problemática de la protección al subnormal, se estima necesario conseguir la máxima amplitud posible en los medios de protección, a fin de que éstos adquieran las dimensiones humanas y materiales necesarias.

El cauce para la realización de las ayudas se centraliza en el Departamento de Medicina y Seguridad, creándose una Comisión para su administración, que estará integrada por los Departamentos de Medicina y Seguridad y de Personal, así como representantes sociales y de familiares de los subnormales.

Art. 44. *Premios y sanciones*.—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, vacaciones y festividades

Art. 45. *Jornada y vacaciones*.—1. Se hace extensiva para el año 1977 la jornada de cuarenta horas y veintidós minutos semanales, en cómputo anual, para todo el personal que no tenga reconocida otra más beneficiosa.

Todo el personal de la Sociedad, con excepción del que trabaje en régimen de turnos rotativos de trabajo, alcanzará esta jornada media de cómputo anual, de la siguiente forma:

Meses de julio, agosto y septiembre (hasta el día 15 inclusive) en jornada de treinta y dos horas y media semanales.

Resto del año, cuarenta y dos horas y media semanales.

El personal de turnos rotativos de trabajo, durante todo el año, jornada cuarenta horas y veintidós minutos semanales.

2. En 1978, la jornada quedará establecida, con carácter general, en cuarenta horas semanales, en cómputo anual, para todo el personal que no tenga reconocida otra más beneficiosa.

Se alcanzará esta jornada media semanal en cómputo anual, de la siguiente forma:

Meses de julio, agosto y septiembre (hasta el 15 inclusive), en jornada de treinta y dos horas y media semanales.

Resto del año, cuarenta y dos horas semanales (reducción de media hora los viernes).

El personal de turnos, cuarenta horas semanales todo el año.

3. La concesión de la jornada intensiva para todo el personal en el año 1977 y el establecimiento de la jornada semanal en cuarenta horas, a partir de 1978, lleva implícito la aplicación y reconocimiento por las partes contratantes de los siguientes principios:

Igualdad de jornada semanal de trabajo para todo el personal de «Hidroeléctrica Española».

Disfrute de las fiestas nacionales que se señalen con carácter oficial y abonables, más dos locales, por aplicación de lo dispuesto en la Ley de Relaciones Laborales.

Recuperación efectiva, por todo el personal y con calendario aprobado por Dirección, de las posibles fiestas regionales o locales que sigan existiendo y que excedan de las señaladas en el punto anterior.

La disminución en el número de fiestas hoy existentes con el carácter de abonables, o recuperables convertidas en abonables por «Hidroeléctrica Española», por disposición oficial (nacional, regional, provincial o local) no dará derecho a compensación alguna, ni económica, ni en descanso, por estar incluida dicha posible disminución en el nuevo régimen de jornada y vacaciones que se establece en este Convenio.

Al personal ingresado con anterioridad a 1 de enero de 1977 se le respetarán las condiciones más beneficiosas que ya venía disfrutando en relación con este apartado.

4. La fijación del horario es competencia 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 los criterios

de progresiva racionalización y con sujeción a lo dispuesto por la legislación vigente, informando previamente a los representantes sindicales del personal afectado.

5. El personal que presta 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 3.º y 4.º de la Ordenanza).

Se establece como norma general que los dos días de descanso semanal sean consecutivos, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan. Estos días consecutivos se procurará que sean sábado y domingo, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Este personal deberá cubrir los retenes, guardias, turnos, etc.; 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, cuando coincida con el día libre semanal.

6. Modificación del régimen de vacaciones anuales reglamentarias, que quedará establecido en la siguiente forma:

El primer año de servicio, veinticinco días naturales.

A partir del segundo año de servicio, treinta días naturales.

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

CAPITULO IX

Previsión social

Art. 47. *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 regirá 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 pensionario 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 pensionarios 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 Subsido de Vejez y Montepios 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 rebasado los veinticinco años al servicio de la Empresa, de acuerdo con las normas actualmente en vigor y lo dispuesto en el artículo 16 de este Convenio.

Art. 48. *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 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 47 para jubilación por edad, referida, en este caso, a la fecha del registro de salida del acta de la Comisión Técnica Calificadora.

Asimismo se le aplicará lo dispuesto en el apartado 5 del citado artículo 47.

Art. 49. *Socorro de fallecimiento.*—1. En caso de fallecimiento de un productor, la Empresa concederá a los familiares del mismo 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 50 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. 50. *Pensiones mínimas de viudedad y jubilación.*—Se revisarán las pensiones mínimas de viudedad y jubilación una vez realizados los estudios necesarios para determinar los niveles reales alcanzados por estos pensionistas, computadas las cantidades que perciban de la Seguridad Social y las abonadas por la Empresa.

Art. 51. *Seguros colectivos.*—Se mantendrá en su estructura actual durante la vigencia de este Convenio los seguros colectivos de vida y de viudedad y orfandad hoy existentes.

Art. 52. 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. 53. Todas las prestaciones que otorga la Sociedad, incluso las que se regulan en el presente capítulo, podrán ser disfrutadas por la totalidad del personal de plantilla, de conformidad con lo previsto en los Reglamentos y normas por las que se rigen.

Art. 54. *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:

Con la viuda mientras viva y permanezca en este estado. Con los hijos e hijas, hasta su mayoría de edad.

2. La Empresa mantendrá la aportación anual para el Fondo de Viviendas.

Art. 55. La Empresa, recogiendo el sentir de la representación Social, continuará prestando la máxima atención a sus obras sociales de apartamentos para su disfrute por los empleados durante las vacaciones, así como del economato y actividades culturales y deportivas, para el mejor cumplimiento de los fines específicos.

Art. 56. *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 justifican la aplicación de este régimen.

Art. 57. *Haberes durante el servicio militar.*—1. El régimen de haberes durante la prestación del servicio militar, previsto en este artículo 70 de la Ordenanza, se mejora en los siguientes términos:

Será de aplicación a la madre viuda que viva a expensas del empleado y a la esposa sin hijos.

2. Los empleados en esta situación de excedencia por servicio militar percibirán las pagas extraordinarias de marzo, julio, octubre y diciembre.

3. La suma de las percepciones previstas por los artículos 70 y 71 de la Ordenanza y las reguladas en este artículo no podrá exceder en ningún caso de las retribuciones garantizadas por el artículo 11 de este Convenio.

Art. 58. *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. 59. *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. 60. *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. 61. *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. 62. *Vinculación a la totalidad del Convenio.*—Si la Dirección General de Trabajo denegará 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 en su totalidad, debiendo ser examinado de nuevo su contenido por la Comisión Deliberante.

Art. 63. *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. 64. *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, a una Comisión Paritaria, que estará constituida por cuatro Vocales económicos y cuatro Vocales sociales, designados de acuerdo con lo que se establece en la legislación vigente.

Art. 65. *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 preceptos

del Reglamento de Régimen Interior y sus respectivos apéndices en lo que se opongan a lo establecido en este Convenio y de modo especial aquellos artículos a los que afecte su contenido económico.

Siendo de total conformidad con 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 brutas por mensualidad ó paga

Grupo I. Personal Técnico

	Pesetas
Primera categoría:	
Superior primero	10.225
Superior segundo	8.055
Segunda categoría:	
Nivel A	6.660
Nivel B	5.890
Tercera categoría	5.300
Cuarta categoría	4.525
Quinta categoría	3.900

Grupo II. Personal administrativo

Subgrupo I. Administrativos.

Primera categoría:	
Superior primero	10.225
Superior segundo	8.055

Segunda categoría:

Nivel A	6.660
Nivel B	5.890

Tercera categoría	5.300
-------------------------	-------

Cuarta categoría:

Oficiales nivel A	4.525
Oficiales nivel B	3.900

Quinta categoría: Auxiliares administrativos	3.375
--	-------

Subgrupo II. Auxiliares de oficina.

Categoría especial	3.685
Primera categoría	3.560
Segunda categoría	3.375
Tercera categoría	3.285

Grupo III. Personal operario

Subgrupo I. Profesionales de oficio.

Primera categoría:	
Nivel A (Montador y Capataz superior)	5.020
Nivel B (Montador y Capataz primero)	4.649
Nivel C (Montador y Capataz)	4.401

Segunda categoría:

Oficial nivel A	3.904
Oficial nivel B	3.501

Tercera categoría	3.347
-------------------------	-------

Subgrupo II. Peonaje.

Primera categoría: Encargado de Peones	3.347
Segunda categoría: Peones especialistas	3.254
Tercera categoría: Peones	3.098

Grupo IV. Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias (no comprendidas en los grupos anteriores)

Primera categoría:	
Superior primero	10.225
Superior segundo	8.055

Segunda categoría:

Nivel A	6.660
Nivel B	5.890

Tercera categoría	5.300
-------------------------	-------

Personal de características especiales.

Personal femenino de limpieza (en jornada completa).	3.098
Personal gratificado (proporcional al profesional de oficio tercera categoría)	—
Botones (16 y 17 años)	1.759
Botones (14 y 15 años)	1.328

ANEXO NUMERO 2

Tabla de cantidades base de cotización

Grupo I. Personal técnico

	Pesetas
Primera categoría:	
Superior primero	21.180
Superior segundo	21.180
Segunda categoría:	
Nivel A	17.550
Nivel B	17.550
Tercera categoría	15.270
Cuarta categoría	13.440
Quinta categoría	11.450

Grupo II. Personal Administrativo

Subgrupo I. Administrativos

Primera categoría:	
Superior primero	21.180
Superior segundo	21.180

Segunda categoría:

Nivel A	17.550
Nivel B	17.550

Tercera categoría	15.270
-------------------------	--------

Cuarta categoría:

Oficiales nivel A	13.440
Oficiales nivel B	12.490

Quinta categoría: Auxiliares administrativos	11.450
--	--------

Subgrupo II. Auxiliares de oficina

Categoría especial	12.500
Primera categoría	12.460
Segunda categoría	11.450
Tercera categoría	11.400

Grupo III. Personal operario

Subgrupo I. Profesional de oficio

Primera categoría:	
Nivel A (Montador y Capataz superior)	448
Nivel B (Montador y Capataz primero)	448
Nivel C (Montador y Capataz)	448
Subcapataz	448

Segunda categoría:

Oficial nivel A	432
Oficial nivel B	421

Tercera categoría	398
-------------------------	-----

Subgrupo II. Peonaje

Primera categoría: Encargado de Peones	421
Segunda categoría: Peones especialistas	390
Tercera categoría: Peones	380

Grupo IV. Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias (no comprendidas en los grupos anteriores)

Primera categoría:	
Superior primero	21.180
Superior segundo	21.180

Segunda categoría:

Nivel A	17.550
Nivel B	17.550

Tercera categoría	15.270
-------------------------	--------

Personal de características especiales.

Personal femenino de limpieza (en jornada completa).	380
Personal gratificado (proporcional al profesional de oficio tercera categoría)	—
Botones (16 y 17 años)	233
Botones (14 y 15 años)	146

ANEXO NUMERO 3

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> 1.ª categoría Superior especial. Superior 1.º Superior 2.º</p> <p><i>Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias.</i> 1.ª categoría Superior especial. Superior 1.º Superior 2.º</p> <p><i>Personal administrativo.</i> I. Administrativos. 1.ª categoría Superior especial. Superior 1.º Superior 2.º</p>	78,50	314,00	588,75	628,00	785,00	863,50
2.º	<p><i>Personal técnico.</i> 2.ª categoría Nivel A. Nivel B.</p> <p><i>Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias.</i> 2.ª categoría Nivel A. Nivel B.</p> <p><i>Personal administrativo.</i> I. Administrativos. 2.ª categoría Nivel A. Nivel B.</p>	65,00	260,00	487,50	520,00	650,00	715,00
3.º	<p><i>Personal técnico.</i> 3.ª categoría</p> <p><i>Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias.</i> 3.ª categoría</p> <p><i>Personal administrativo.</i> I. Administrativos. 3.ª categoría</p>	58,70	226,80	425,25	453,60	567,00	623,70
4.º	<p><i>Personal técnico.</i> 4.ª categoría. 5.ª categoría.</p> <p><i>Personal administrativo.</i> I. Administrativos. 4.ª categoría. Oficiales nivel A. Oficiales nivel B.</p> <p><i>Personal especialista.</i> I. Especialistas. 1.ª categoría Nivel A (M. y C. Sup.). Nivel B (M. y C. Prim.). Nivel C (Mont. y Cap.). 2.ª categoría-Ofic. nivel A.</p>	49,70	198,80	372,75	397,60	497,00	546,70
5.º	<p><i>Personal administrativo.</i> I. Administrativos. 5.ª categoría-Aux. admi. II. Auxiliares de oficina. Categoría especial. 1.ª categoría. 2.ª categoría. 3.ª categoría.</p> <p><i>Personal especialista.</i> I. Especialistas. 2.ª categoría-Oficiales niv. B. 3.ª categoría-Ayudantes. II. Peonaje. 1.ª categoría-Enc. de Peones. 2.ª categoría-Peones especial. 3.ª categoría-Peones.</p>						