

MINISTERIO DE TRABAJO

16781 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se dicta Laudo de Obligado Cumplimiento para el Grupo Asegurador «Zurich-Vita-Hispania», y su personal.*

Visto el expediente de Conflicto Colectivo de Trabajo planteado por la representación de los trabajadores en el Grupo Asegurador Zurich-Vita-Hispania, y

resultando que mediante escrito de fecha 9 de abril último los Delegados de Personal del mencionado Grupo Asegurador, formularon declaración de Conflicto Colectivo de Trabajo, manifestando que el Grupo Empresarial citado, a cuya plantilla pertenecen y representan, ha venido obstaculizando las iniciativas de los trabajadores para la negociación de nuevo Convenio Colectivo de Empresa, hasta el punto de que, denunciado el anterior, cuya vigencia finalizó el 31 de diciembre de 1978, aún no se han podido iniciar las negociaciones para la consecución del que le ha de sustituir a partir de 1 de enero del año actual. Solicita que se cite de comparecencia a las partes para intentar su avenencia y que, caso de no lograrla, se dicte el correspondiente Laudo sobre todas las cuestiones planteadas.

Resultando que convocadas las partes al acto de conciliación previsto en el artículo 23 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, éste tuvo lugar en esta Dirección General los días 20 y 25 de abril, terminando sin avenencia, dadas las posiciones irreconciliables de las dos partes representadas;

Resultando que en el mencionado acto de conciliación, la representación empresarial solamente aceptó, entre todos los puntos planteados por los trabajadores, el incremento en un 14 por 100 de los premios de natalidad y nupcialidad, el aumento de la pensión mínima a percibir en 1979, a 350.000 pesetas, con un máximo de 400.000 pesetas, la concesión de media hora al mes—dentro de la jornada de trabajo—para hacer efectivos los haberes, ya que éstos se pagan por Banco según lo acordado en el Convenio anterior, en su artículo 19, y en cuanto al incremento salarial, ofrece aplicar la tabla pactada en el Convenio del Sector, de ámbito nacional, para 1979;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de este Conflicto Colectivo de Trabajo corresponde a esta Dirección General, a tenor del artículo 19, a), del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo;

Considerando que de acuerdo con el artículo 25, b), del mencionado Real Decreto-ley, dado que las partes no llegaron a un acuerdo ni han designado árbitro, procede que por esta Dirección General se dicte Laudo de Obligado Cumplimiento que dé solución a las cuestiones planteadas, no habiéndose producido éste dentro del plazo previsto en el artículo 26, debido a que por ser necesarios datos adicionales que se solicitaron a la Empresa, dicho plazo fue suspendido a tales efectos;

Considerando que de acuerdo con lo que se establece en el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, la repercusión económica de este Laudo respeta las limitaciones contenidas en el artículo 1.º de la disposición citada;

Vistos los citados preceptos y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda dictar Laudo de Obligado Cumplimiento para el Grupo Asegurador «Zurich-Vita-Hispania» y su personal, con el siguiente contenido:

Primero.—Se prorroga para todo el año 1979 la vigencia del Convenio Colectivo homologado para dicho Grupo Asegurador por Resolución de esta Dirección General de 19 de enero de 1977, que regirá en todo su contenido, con las modificaciones que se establecen en los siguientes.

Segundo.—Respecto a salarios, se aplicará la tabla mensual prevista en el artículo 9.º del Convenio Nacional del Sector pactado para el presente año, manteniendo el mismo número de pagas establecidas en el Convenio de Empresa que se prorroga.

Tercero.—En el concepto de jornada laboral y número mínimo de horas efectivas de trabajo en el año, se aplicará asimismo lo establecido en el artículo 7.º del mencionado Convenio Colectivo del Sector.

Cuarto.—Se incrementan en un 14 por 100 los importes actuales de los premios de natalidad y nupcialidad, previstos en los artículos 20 y 21 del Convenio prorrogado.

Quinto.—Se modifica el artículo 24 del Convenio de Empresa, estableciendo la cuantía mínima de la pensión a percibir por los jubilados en 300.000 pesetas, elevando a 400.000 pesetas la cifra prevista en la segunda parte de dicho artículo.

Sexto.—Establecido en el artículo 19 del Convenio el abono de salarios a través de Entidad bancaria, las Empresas concederán a su personal un permiso de treinta minutos al mes para poder desplazarse al Banco a hacer efectivos sus haberes.

Séptimo.—Esta Resolución se publicará en el «Boletín Oficial del Estado». Notifíquese este acuerdo a las partes, de conformidad con lo que se establece en el artículo 79 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958, advirtiéndoles

que contra la misma podrán formular recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro del Departamento en el plazo de quince días hábiles a partir del de su notificación, según lo dispuesto en el artículo 122 de la mencionada Ley.

Madrid, 17 de mayo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

16782 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Hidroeléctrica Española, S. A.», y sus trabajadores.*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Hidroeléctrica Española, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 8 de mayo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Hidroeléctrica Española, S. A.», que fue suscrito el día 24 de abril de 1979 por la representación de la Dirección de la Empresa y la representación del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

Resultando que del estudio económico realizado se vino en conocimiento que el Convenio de referencia afecta a una Empresa de plantilla superior a 500 trabajadores, estando conforme con las directrices previstas en la normativa del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, siendo elevado a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la que ha dado su conformidad en su reunión del día 24 de mayo de 1979;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, competencia que se extiende a disponer la inscripción del Convenio en el Registro de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, y en el Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación con la advertencia prevista en los artículos 5.º, 3, y 10 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Hidroeléctrica Española, S. A.», suscrito el día 24 de abril de 1979 entre la representación de la Empresa y del personal de la misma, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, párrafo segundo, y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, que declara vigente el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Segundo.—Notificar esta resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 31 de mayo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CAPITULO PRIMERO

Extensión y ámbito del Convenio Colectivo

Artículo 1. *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.*

1. El presente Convenio afecta a la totalidad de los empleados 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 excluidos del ámbito del mismo el alto personal directivo al que se refiere el artículo 3.º, apartado 1, letra k), de la Ley de Relaciones Laborales.

2. El personal que presta sus servicios en las Casas Residencia de la Sociedad, sujeto a la Ordenanza de la Industria de Hostelería, queda fuera del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, pues, por razón de las especiales características del servicio que prestan en dichas Residencias, sus relaciones laborales se regulan por un Convenio Colectivo específico de aplicación exclusiva para este personal.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—Este Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos del día 1 de enero de 1979, cualquiera que sea la fecha de su homologación oficial, y tendrá una duración de un año, prorrogable 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 *Revisión del Convenio.*—Sólo se podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo por cualquiera de las 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.

Igualmente, en caso de derogación o modificación de las cláusulas contenidas en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política salarial y empleo, durante la vigencia de este acuerdo, que afecten a su contenido, ambas representaciones económica y social firmantes se volverán a reunir para determinar el alcance que sobre el Convenio Colectivo vigente tengan las nuevas normas que se establezcan y determinar lo que proceda, teniendo en cuenta las cláusulas convenidas y los preceptos legales.

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 5.º de la Ordenanza en garantía del personal.

2. La Dirección y la representación del personal aspiran a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el empleado más idóneo por sus cualidades humanas, técnicas y profesionales. En las pruebas que a este respecto hayan de superar los empleados, la participación de la representación del personal se regirá por los criterios seguidos en los concursos-oposición de ascenso.

3. Si el progreso técnico, nuevos métodos de trabajo o las necesidades de la organización implicasen la conveniencia de actualizar la formación profesional del empleado para el desempeño de su puesto de trabajo, la Empresa le facilitará los medios adecuados y el empleado 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, aquellas podrán ser encomendadas a un solo empleado en las condiciones fijadas por la Ordenanza Laboral.

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

5. Cuando por el desarrollo de estas normas se modifique sustancialmente la organización de un centro de trabajo o el contenido de las relaciones laborales, el acuerdo de la Dirección se adoptará previo conocimiento e informe de la representación del personal, que contará con un plazo de diez días para emitirle, computable a partir del siguiente de recibir la oportuna solicitud de informe.

Si por evidentes razones de urgencia no fuera posible cumplir este trámite, el acuerdo se adoptará con carácter provisional, y se comunicará seguidamente a la representación del personal, que contará con el mismo plazo para emitir su informe.

La resolución definitiva se notificará a la representación del personal, con expresión de las razones que lo motivan.

6. La total retribución que percibe un empleado 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 empleado conocedor de su función, actuando con competencia y diligencia.

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 determinan, en algunos casos, hasta la supresión total del personal destinado en ellos, obliga a una modificación continuada de sus plantillas.

2. En todos los casos en que tales modificaciones se produzcan, la Empresa, previo estudio del informe que emita la representación del personal, ofrecerá a los empleados a quienes afecte al puesto o puestos de trabajo a los que puedan ser destinados, así como aquellos cursos de capacitación que, de ser necesario, pueda realizar el empleado.

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 Traslados del personal.

1. Actualización del régimen de traslados voluntarios.—La actualización del régimen de traslados voluntarios se regirá por los siguientes principios:

— Agilización de trámites y mejora de la información puesta a disposición del personal y sus representantes.

— Adecuación de la formación, experiencia y categoría profesional del candidato con las exigencias de la vacante solicitada, prefiriéndose al empleado de plantilla sobre el de ingreso y al del escalafón donde se produzca la vacante respecto al resto.

— Existencia de vacante y de candidato que pueda cubrir eficazmente la vacante que a su vez pueda producir el traslado.

— Valoración de los méritos y preferencias alegados por los interesados.

— Facilitar al personal trasladado la formación complementaria precisa para alcanzar el nivel de aptitud requerido por la vacante.

2. Antigüedades mínimas.—De conformidad con estos principios y 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 podrá solicitar su traslado, indicando las localidades o centros de trabajo de su preferencia, con arreglo a los siguientes requisitos de antigüedad:

2.1. A otro destino que implique cambio de producción a distribución o viceversa, transcurridos seis años en la línea de trabajo (producción o distribución) donde presta sus servicios.

2.2. A otro destino dentro de distribución, a los cuatro años de servicio en el mismo Centro de Trabajo.

2.3. En destinos de especial calificación o de difícil cobertura por la formación y experiencias requeridas, la Dirección podrá modificar las antigüedades citadas, siguiendo el trámite establecido en el artículo 5.º, apartado 5.

2.4. La Empresa estudiará las solicitudes de traslado que se presenten sin cumplir los requisitos de antigüedad, por si procede su consideración en virtud de los principios generales recogidos en el apartado 1 de este artículo, entre ellos el de preferencia del personal de plantilla sobre el de nuevo ingreso.

3. Solicitudes.

3.1. Las solicitudes de traslado, a las que se refieren los apartados anteriores, se formularán en modelo normalizado y se podrán presentar al Jefe del Centro de trabajo donde presta sus servicios el interesado, en la Administración u oficina administrativa del mismo centro o directamente en la Sección de Personal de la gran unidad donde esté destinado.

3.2. En la solicitud y en su duplicado, si lo presentase el interesado, se registrará la fecha de presentación, dándosele curso inmediatamente a la Sección de Personal de la gran unidad citada, en la que deberá obrar en el plazo máximo de quince días a partir de su recepción.

3.3. La Jefatura de Personal de la gran unidad y, en su caso, el Servicio Central de Personal recabarán los informes de los Servicios afectados por el traslado que se solicite y de los Servicios de Medicina y Seguridad, a los efectos previstos en el artículo 38, apartado 5, de este Convenio.

3.4. Las solicitudes se podrán presentar en cualquier fecha, manteniendo su validez hasta que pueda ser atendida o el interesado la anule. La renuncia a la solicitud cursada deberá presentarse con los mismos requisitos, antes de recibir la notificación de traslado. En otro caso, el peticionario no podrá solicitar un nuevo traslado hasta transcurridos cuatro años a partir del momento en que renuncie al traslado concedido.

3.5. Las solicitudes de traslado cursadas por este procedimiento operarán automáticamente, durante su periodo de validez respecto a las vacantes que se produzcan, sin que sea precisa la convocatoria de concursos de traslado.

4. Concursos de traslado.

4.1. Cuando, a juicio de la Dirección, no existan solicitudes suficientes para cubrir determinadas vacantes, o no se alcancen los niveles requeridos por las mismas, se convocarán concursos de traslado, en los que se especificarán las normas por las que se registrarán, plazos de presentación de peticiones, identificación de las plazas, etc.

4.2. Cuando la vacante no se convoque para el personal de un escalafón determinado, se publicará en todos los centros de trabajo de la Empresa, haciendo constar dicha circunstancia.

4.3. Las solicitudes de traslado por concurso se ajustarán al modelo normalizado que se publique con el concurso y, en su defecto, al general.

5. Bases para la resolución de solicitudes de traslado.—Se valorarán los siguientes datos:

- Existencia de la vacante solicitada.
- Adecuación del candidato a la misma y existencia de candidatos para cubrir la que él produzca o formación que él mismo seguiría.
- Ubicación del Centro donde presta sus servicios y su situación asistencial y de servicios en relación con la familia y circunstancia del peticionario.
- Antigüedad en la Empresa, en el centro de trabajo y en la fecha de petición.
- Informe de los Servicios de Medicina y Seguridad y demás consultados.
- Traslados voluntarios obtenidos por el solicitante.
- Reunir las antigüedades requeridas en cada caso.
- Superación de las pruebas que se le propongan, en su caso, para apreciar que posee el nivel adecuado para desempeñar eficazmente el puesto solicitado. En estos supuestos, la representación del personal participará en la forma prevista para los concursos oposición de ascenso.

6. Información.—Anualmente se informará a la representación del personal sobre las solicitudes de traslado recibidas, retiradas, atendidas y denegadas, así como de los destinos adjudicados al personal de ingreso. Aquella formulará las observaciones y recomendaciones que estime oportunas.

7. Cambio de escalafón.—Si la plaza adjudicada al peticionario pertenece a un escalafón distinto de aquel en que se encuentra encuadrado originalmente, 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.

Art. 8.º Capacitación del personal de nuevo ingreso.

1. La complejidad de las instalaciones y de la tecnología de la Empresa requieren que el personal de nuevo ingreso, cualquiera que sea su grupo profesional, pueda ser destinado provisionalmente a aquel centro o centros de trabajo que sean precisos para su formación y entrenamiento.

2. Estos destinos provisionales no podrán tener una duración superior a ocho meses en Operarios y Personal Administrativo del II subgrupo, y de un año en el resto del personal, salvo cuando se trate de personal de categoría superior o segunda de los grupos Técnico, Administrativo o Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias, o con destino definitivo en centros que por sus características requieran un periodo de entrenamiento más amplio, en cuyo caso se mantendrá el plazo máximo de diez meses en Operarios y Personal Administrativo del II subgrupo, y de quince, en el resto del personal.

Excepcionalmente, cuando el periodo de entrenamiento deba ser superior al señalado, se pactará en el contrato de trabajo que se suscriba con el interesado, así como la compensación económica a abonar por el exceso de duración del destino provisional.

3. La Empresa, al finalizar el periodo de prueba, notificará al empleado el destino que, una vez concluida su capacitación, se le adjudicará con carácter de primer destino, si éste no se ha fijado al suscribir el contrato de trabajo.

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

5. El periodo de entrenamiento opera con independencia del periodo de prueba establecido por la legislación vigente.

Art. 9.º Relaciones de trabajo.

1. Las relaciones de trabajo se rigen por la legislación vigente y por lo específicamente establecido en el Reglamento de Régimen Interior y el presente Convenio.

Progresivamente se irán incluyendo en la negociación de los Convenios Colectivos las materias que hoy se regulan por el Reglamento de Régimen Interior.

2. En materia disciplinaria, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, informando a la representación social de las sanciones que se impongan por la comisión de faltas graves y muy graves, antes de que éstas sean ejecutivas.

CAPITULO IV

Clasificación profesional

Art. 10. Clasificación profesional.

1. Todo lo relativo a clasificación y definición del personal se registrará por lo establecido en el capítulo 4.º 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. La plantilla de Subcapataces encuadrada en la primera categoría de Profesionales de Oficio, subgrupo I, no será inferior al 10 por 100 de la de Oficiales nivel A en que los cuatro escalafones correspondientes a las grandes unidades.

Este nivel no modifica los tres existentes en Montadores y Capataces; Montador y Capataz Superior, Montador y Capataz Primero, Montador y Capataz.

3. El personal destinado en centrales automáticas y semi-automáticas 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 8.º 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

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 consisten en aumento 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 1978, en el importe que resulte de aplicar un 13 por 100 de incremento a dichas cantidades.

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 1979 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 1979, o que habiendo ingresado con anterioridad a dicha fecha no haya superado los plazos afectados por niveles económicos de entrada, percibirá exclusivamente las retribuciones que establece el artículo 21 de este Convenio.

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 1978, 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 establecida en Convenios anteriores. 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 actualizarán las cantidades 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 en la cantidad base de cotización, permaneciendo así inalterable el valor de dicha paga o mensualidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 59, 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 1979 la cuantía de 9.072 pesetas brutas anuales cada tres años de servicio en la Empresa, computados a partir de la fecha que escalafonalmente figura de ingreso en la misma y de acuerdo con la regulación establecida en el artículo 16 de la Ordenanza.

Art. 15. *Plus de actividad.*

1. Se incrementa su valor en el 13 por 100, quedando establecido para el período de vigencia del presente Convenio en 108.480 pesetas brutas anuales, que se percibirán en doce mensualidades.

2. Para el personal de ingreso se estará a lo dispuesto por el artículo 21 sobre niveles económicos de entrada.

Art. 16. *Premio de fidelidad.*

1. La Empresa, para premiar la vinculación a la misma, 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 hora-base para el cálculo de horas extraordinarias, vigentes en el año 1978, se incrementarán en un 13 por 100.

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 registrará por las siguientes normas:

1.ª Su cuantía actual de 150 pesetas brutas por turno realizado será incrementada en un 13 por 100.

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 de trabajo 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 base de cálculo para este suplemento 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 incrementa-

rán en el importe que resulte de aplicar el 13 por 100 a los valores vigentes al 31 de diciembre de 1979.

Art. 21. *Niveles económicos de entrada.*

1. El personal ingresado antes de 1 de enero de 1979 y que todavía no ha superado el período afectado por los niveles económicos de entrada, de acuerdo con el Convenio de 1977 y su pacto complementario de 1978, permanecerá en los mismos hasta su finalización, con el aumento del 13 por 100 en 1979 y los que en su caso se establezcan en posteriores Convenios.

2. El personal ingresado a partir de 1 de enero de 1979 se registrará por lo que a continuación se establece:

2.1. El período de estancia en cada nivel será de cuatro meses.

2.2. Niveles económicos de entrada (importe anual).

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

— Primera categoría Superior segundo:

	Sueldo anual	Plus actividad	Total
Nivel 1	1.213.616	108.480	1.322.096
Nivel 2	1.144.032	108.480	1.252.512
Nivel 3	1.074.448	108.480	1.182.928
Nivel 4	1.004.864	108.480	1.113.344
Nivel 5	960.750	84.000	1.044.750

— Segunda categoría nivel B:

	Sueldo anual	Plus actividad	Total
Nivel 1	879.555	108.480	988.035
Nivel 2	816.450	108.480	924.930
Nivel 3	752.662	108.480	861.142
Nivel 4	706.335	84.000	790.335

2.2.2. Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias. Tercera categoría:

	Sueldo anual	Plus actividad	Total
Nivel 1	819.555	108.480	928.035
Nivel 2	780.942	108.480	889.422
Nivel 3	702.330	108.480	810.810
Nivel 4	666.000	84.000	750.000

2.2.3. Personal Técnico, Quinta categoría:

	Sueldo anual	Plus actividad	Total
Nivel 1	608.173	108.480	716.653
Nivel 2	570.255	84.000	654.255

2.2.4. Personal Administrativo, Quinta categoría:

	Sueldo anual	Plus actividad	Total
Nivel 1	547.549	108.480	656.029
Nivel 2	515.025	84.000	599.025

2.2.5. Personal Administrativo, Auxiliares de Oficina. Tercera categoría:

	Sueldo anual	Plus actividad	Total
Nivel 1	529.034	108.480	637.514
Nivel 2	497.490	84.000	581.490

2.2.6. Profesionales de Oficio. Tercera categoría: Oficial tercera:

	Sueldo anual	Plus actividad	Total
Nivel 1	540.305	108.480	648.785
Nivel 2	514.802	84.000	598.802

2.2.7. Peonaje. Tercera categoría: Peón:

	Sueldo anual	Plus actividad	Total
Nivel 1	508.236	108.480	616.716
Nivel 2	484.026	84.000	568.026

3. Los niveles de ingreso no entrarán en los cálculos que puedan realizarse sobre retribuciones medias de las categorías profesionales, ni afectarán en forma alguna a los niveles, coeficientes, etc., que puedan establecerse respecto al personal que haya alcanzado la retribución consolidada correspondiente a su categoría.

Art. 22. *Diets reglamentarias.*—Para el pago de las dietas que se devengan cuando no se pernocta fuera del domicilio habitual, se aplicará un incremento del 13 por 100 sobre los valores vigentes en 31 de diciembre de 1978.

Art. 23. *Garantía para caso de ascenso.*

1. La Dirección de la Empresa establece el principio de que todo ascenso llevará siempre implícita una mejora económica. Para el cumplimiento de este principio se revisarán los ingresos del personal que sea ascendido durante la vigencia del Convenio, cuando sus percepciones, con anterioridad al ascenso, superen a las señaladas como mínimas para la categoría a la que haya sido ascendido.

2. Se destinarán 10.500.000 pesetas al concepto de ascensos para los que se produzcan durante la vigencia de este Convenio. Esta cantidad procede del incremento de la masa salarial bruta para 1979.

CAPÍTULO VI

Representación del personal

Art. 24. *Representación del personal.*

1. La representación del personal en la Empresa se estructura sobre los Delegados de Personal y los Comités de Centro de Trabajo, cuya elección, composición, funciones y garantías vienen determinados por el Real Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre, sobre elección de representantes de los trabajadores en el seno de las Empresas.

2. Los Organos de representación de nivel superior al de centro de trabajo se constituirán por acuerdo de los Delegados de Personal y Comités de Centro de Trabajo que resulten integrados en su ámbito de competencia.

Serán electores y elegibles para ocupar puesto en estos órganos de representación los Delegados de Personal y los miembros de Comités de Centro de Trabajo.

3. Existirá un Comité Central que, como órgano de representación de todos los trabajadores de la Empresa, asumirá la negociación del Convenio Colectivo y las otras funciones que se le confieran.

El Comité Central elaborará su propio Reglamento y forma de actuación.

4. Por acuerdo de los Delegados de Personal y Comités de Centro se podrá establecer, con carácter permanente, un solo nivel como Organos de representación intermedio entre los de Centro de Trabajo y el Comité Central, cuya competencia y ámbito de actuación se fijarán por acuerdo de los Delegados de Personal y Comités de Centro que se integren en el mismo. Los Comités de nivel intermedio elaborarán su propio reglamento y forma de actuación.

5. Para facilitar la comunicación entre la representación del personal y la Empresa, se podrán constituir órganos mixtos, cuya composición y facultades se fijarán mediante pacto a la vista de las materias de su competencia.

Cuando dichos órganos de composición mixta se establezcan por disposición legal, se estará a lo que la misma ordene.

6. La actuación sindical en la Empresa se regirá por los criterios observados hasta el presente, en tanto no se dicten disposiciones legales o se produzcan acuerdos entre Confederaciones Patronales y Sindicales que regulen la actividad de las Secciones Sindicales.

CAPÍTULO VII

Formación y promoción

Art. 25. *Grupo de estudio sobre transformación y promoción.*

1. Ambas partes consideran que las materias contenidas en el presente capítulo sobre formación y promoción requieren un estudio en profundidad, como exigencia previa a una futura negociación, que garantice la eficacia y acierto de los acuerdos que se adopten, conviniéndose constituir un grupo de trabajo integrado por los miembros que designen las partes, que deberá elaborar, antes del día 1 de noviembre de 1979, un informe completo sobre formación, promoción y ayudas para estudios.

2. El informe se entregará al Comité de Formación y Promoción o al órgano que se establezca en sustitución del mismo, que será el encargado de formular las propuestas que procedan.

3. En el supuesto de que, como consecuencia del citado estudio, se produzcan acuerdos entre las partes que no requieran, a juicio de las mismas, su discusión en un futuro Convenio Colectivo, dichos acuerdos serán ejecutivos.

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 ingreso.
- Cursos de ascenso.
- Perfeccionamiento profesional y cultural.
- Ayudas para estudios.

Art. 28. *Preparación del personal de ingreso.*—La preparación del personal Técnico, Administrativo y Operario de 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. *Cursos de ascenso.*—Los cursos de ascenso tienen por objeto el perfeccionamiento del personal que va a ser promocionado, y se continuarán organizando conforme a las posibilidades existentes, para el personal Técnico, Administrativo y Operario.

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. Cursos 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 y curso 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 continuará con su funcionamiento actual hasta tanto sea acordada su revisión, en virtud de lo previsto en el artículo 25.

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 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, y 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, y 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, y 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, y 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, y 25 por 100, antigüedad en el nivel de Montador o Capataz Primero.

Montador y Capataz Primero: 75 por 100, libre designación de la Empresa, y 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, y 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, y 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, y 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, y 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, y 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 y de cuarta categoría, con una antigüedad mínima de seis años en la Empresa, y 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 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, y 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 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 Comité 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 VIII

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 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 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, existe en «Hidroeléctrica Española, S. A.», el Departamento de Medicina y Seguridad, al que competen las siguientes funciones: Medicina del Trabajo, Medicina Preventiva, Medicina Asistencial y la Administración del Programa de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. En conexión con los diversos Departamentos de la Empresa, este Departamento programará la sistemática a seguir en materia de Prevención, actuando 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 representantes 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 señalar 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 participantes de seguridad.

4. Completando estas funciones el Departamento de Medicina y Seguridad, y con el título de Aspectos Complementarios en Prevención, gestiona y coordina acciones que la afectan sin estar netamente contenida en ella. Bajo esta denominación existen capítulos tales como acoplamiento de personal con capacidad laboral disminuida, ayudas a subnormales, etcétera.

Art. 37. *Planes y normas.*

1. La complejidad de los campos de actuación en nuestra Empresa, la diversificación de trabajos, la amplitud geográfica y la incorporación de nuevas tecnologías obligan a una normalización y remodelación permanente de las tareas de prevención, acción que se viene realizando desde hace años en ella. Consecuencia de esta acción es el funcionamiento de una serie de planes y normas de medicina y seguridad en «Hidroeléctrica Española, S. A.», que, entre sus objetivos primordiales, pretenden la integración y participación de todos los componentes de la Empresa en los programas de prevención. Con el fin de recoger el máximo posible de aportaciones y sugerencias de los trabajadores en los planes y normas, tanto en su elaboración como en las revisiones periódicas que se realizan, es preceptivo crear grupos de trabajo específicos, coordinados y dirigidos en su labor por el Departamento de Medicina y Seguridad, con la integración de personal representante de los trabajadores y todas aquellas otras partes que se consideren afectadas.

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.
- 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.

Previo a la puesta en marcha de centrales nucleares en la Empresa, deberán estar elaboradas unas Normas de Medicina y Seguridad específicas.

3. Los Planes y Normas de Medicina y Seguridad deben reflejar necesariamente los siguientes puntos: Medicina del Trabajo, Medicina Preventiva, Medicina Asistencial, Prevención de Riesgos Profesionales, Higiene y Corfort, 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 forma 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 y a ellos informarán de su gestión.

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 y normas a solicitud de las representaciones social y económica. Idéntico criterio se aplicará para la realización de las revisiones de los actualmente vigentes.

5. Dada la complejidad que presentan las tareas preventivas y, consecuentemente, la necesidad de especialización, se creará dentro del Departamento de Medicina y Seguridad, y durante el período de vigencia del presente Convenio, una Sección es-

pecíficamente encargada de los temas relativos a higiene industrial.

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 y ejecutiva 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 relativos a la salud que puedan afectarles a ellos o a sus familiares. Con este objetivo, el Departamento de Medicina y Seguridad facilitará información sobre las funciones de los Servicios Médicos.

3. Se continuarán introduciendo las innovaciones precisas para conseguir una máxima eficacia en la realización de los reconocimientos médicos de acuerdo con las técnicas más modernas de la Medicina Preventiva. A este fin, y de forma permanente, se mejorarán los medios y métodos de exploración clínica, locales del Servicio Médico, y se establecerán programas de reconocimientos médicos específicos para prevenir riesgos concretos.

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 trabajadores 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 de Medicina y Asuntos Complementarios de la Prevención, de la que formarán parte, además de representantes de los Departamentos de Medicina y Seguridad y de Personal, representantes sociales y de otros Departamentos de la Empresa. Las reuniones de esta Comisión serán semestrales y estará presidida por el Jefe del Departamento de Medicina y Seguridad.

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 depende. Se insiste en la necesidad de actuación por parte de los mandos intermedios, como vehículos de transmisión del espíritu de seguridad a todos los trabajadores de la Empresa.

2. Es deseo de ambas partes, social y económica, conseguir los mandos intermedios como vehículos de transmisión del espíritu de seguridad, de forma que se tienda a que todos los componentes de la Empresa sean partícipes de las tareas 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 contenidas en el actual carné de «Prescripciones de seguridad y primeros auxilios»; con este propósito, por parte del Departamento de Medicina y Seguridad, se están elaborando, en colaboración con la Asociación de Medicina y Seguridad para la Industria Eléctrica (AMYS), los documentos que se relacionan a continuación, y que se aplicarán previa aprobación por los Comités de Seguridad e Higiene:

— Carné de «Prescripciones de seguridad y primeros auxilios». Trabajos y maniobras en instalaciones eléctricas.

— Carné de «Prescripciones de seguridad y primeros auxilios». Trabajos mecánicos y diversos.

— Carné de «Prescripciones de seguridad y primeros auxilios». Trabajos en centrales térmicas.

— Carné de «Protección radiológica».

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

Art. 40. *Proyectos, ejecución y mantenimiento de instalaciones.*—El concepto de seguridad integrada lleva implícito el que la instalación sea segura en sí; por ello 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 en los centros de trabajo, se mantiene 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, en la que se anotarán observaciones del representante social de dicho centro. Esta ficha 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.

4. Las notificaciones de accidentes e incidentes únicamente serán utilizables por el Departamento de Medicina y Seguridad a efectos de prevención de posibles accidentes y riesgos.

Art. 42. Formación en prevención y primeros auxilios.

1. La formación en prevención de accidentes se articula a través de los siguientes cursos: Curso para Técnicos Superiores y 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 Profesiones específicas y cursos breves de Prevención y Primeros Auxilios.

La formación de los Técnicos Superiores y Medios se encauzará mediante una información permanente emanada del Departamento de Medicina y Seguridad.

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 y adaptados a las ramas claramente diferenciables de la actividad de la Empresa.

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 mandos 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 lleva a cabo, como mínimo, con la periodicidad que se señale 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 de 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 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 conocidos e informados, con antelación a su puesta en práctica, 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 es preceptivo informe el 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 trabajador de la Empresa asistirá, por lo menos una vez al año, a uno de los cursos programados.

Art. 43. Medicina asistencial.

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 Departamento de Medicina y Seguridad se facilitarán periódicamente instrucciones sobre las normas a seguir para recibir la asistencia adecuada, así como las ayudas que se concederán por la Empresa para los desplazamientos que sean precisos.

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 de prestaciones médico-farmacéuticas, concediendo una atención especial a las prestaciones gratificables, tales como: prótesis, ortodoncia, gafas y otras ayudas.

4. Los Comités de Empresa, bien en pleno o a través de la Comisión de Medicina y Asuntos Complementarios de la Prevención, recibirán información del desarrollo y actividades de la Empresa colaboradora. Esta Comisión 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, a través de la Comisión de Medicina y Asuntos Complementarios de la Prevención que, para tratar estos temas, además de representantes de los Departamentos de Medicina y Seguridad, de Personal y representantes sociales, integrará familiares de los subnormales.

Art. 44. Relaciones de trabajo.

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, que se consideran de obligado cumplimiento durante su período de vigencia, se estará a lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior.

CAPITULO IX

Jornada, vacaciones y festividades

Art. 45. Jornada y vacaciones.

1. Se mantiene para el año 1979 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 trabaja en régimen de turnos rotativos, realizará esta jornada media, en cómputo anual, de la siguiente forma:

— De 21 de junio a 20 de septiembre, inclusive, en jornada de treinta y cuatro horas semanales.

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

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

2. De conformidad con lo pactado en el Convenio Colectivo suscrito para 1977/78, se establecerá la jornada, con carácter general, en cuarenta horas semanales, en cómputo anual, una vez desaparecidas las limitaciones contenidas en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, y que por lo mismo no afecte dicha reducción de jornada al cálculo de la masa salarial.

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

— De 21 de junio a 20 de septiembre, inclusive, en jornada de treinta y cuatro horas semanales.

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

— Para el personal de turnos rotativos de trabajo durante todo el año regirá una jornada de cuarenta horas semanales.

3. La fijación del horario es competencia de la Dirección, que lo determinará a la vista de 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 lo dispuesto por la legislación vigente, informando previamente a los representantes del personal afectado.

El régimen de horario especial, establecido con fecha 29 de abril de 1976 para el personal destinado a centros de trabajo de Madrid capital, afectado por los problemas que se derivan de la realización de cuatro viajes diarios, domicilio-centro de trabajo, podrá ser solicitado por los empleados de otros centros que acrediten las mismas circunstancias. La Dirección elaborará las correspondientes instrucciones, relativas a la forma de ejercer la opción por este régimen, las causas que lo motivan, centros o unidades de trabajo en los que por las características del servicio que desarrollan no sea posible el ejercicio individual de la opción y procedimiento para determinar en dichas unidades el acuerdo de la mayoría de los empleados afectados.

4. 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, 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 en cómputo semanal.

5. El régimen de vacaciones anuales reglamentarias será el siguiente:

— El primer año de servicio, veinticinco días naturales.

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

Art. 46. Pacto de productividad.

A fin de incrementar la productividad, mediante la reducción del absentismo, se establece un plus de asistencia y puntualidad, que se abonará por meses vencidos, y cuyo importe se cifra en 9.756 pesetas anuales, en aplicación de lo previsto por el artículo 1.º, punto C), del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

En contraprestación, el personal se compromete a reducir el absentismo en un 10 por 100 sobre el producido en 1978.

La representación del personal y la Dirección acordarán las normas de aplicación del plus.

CAPITULO X

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, que se regirá por las siguientes normas:

1.1. Habrá de ser solicitada por el interesado dentro del semestre natural en que cumpla 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 y la cantidad anual resultante de aplicar a la base señalada en el apartado 1.4 de este artículo los porcentajes contenidos en la escala transcrita a continuación, 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 base a que hace referencia el apartado 1.3 comprende los conceptos ordinarios siguientes:

- Cantidad base de 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 su cuantía será la que resulte de deducir las cuotas personales de la Seguridad Social y a ellas equiparadas (Mutualidad Laboral, desempleo, etcétera), del importe bruto percibido por los conceptos enumerados.

En ningún caso se entenderán comprendidos en este apartado los complementos salariales percibidos por premios, primas, pluses, horas extraordinarias, dietas u otros análogos, que no hayan sido expresamente mencionados en su párrafo primero.

1.5. Al personal que, al cumplir los sesenta y cinco años de edad, no solicite o no haya solicitado la jubilación, y con posterioridad deseen 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 subvención 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 empleados 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 de los Servicios Médicos 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 1.4 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 por fallecimiento.*

1. En caso de fallecimiento de un empleado, la Empresa concederá a los familiares del mismo un socorro, por una sola vez, equivalente a una mensualidad de la retribución ordinaria que disfrute 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. Se concederá este socorro únicamente a los derechohabientes que le hubiesen atendido a su fallecimiento.

En este caso de fallecimiento de personal en servicio activo 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.

2. 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.

3. En la concesión de este socorro por fallecimiento, tanto en activo como en situación de jubilado, tendrá la Empresa libertad 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 impropio su entrega, informando de ello a la representación social correspondiente.

Art. 50. *Pensiones mínimas de viudedad y jubilación.*

1. Se establece la pensión mínima de jubilación en 23.500 pesetas mensuales y la de viudedad en 14.575 pesetas también mensuales. Esta cantidad será íntegramente a cargo de la Empresa cuando se trate de jubilados o viudas sin pensión alguna. En otro caso sólo será a cargo de la Empresa la diferencia que pueda existir entre la pensión mínima que se señala en este artículo y la que el jubilado o la viuda estén percibiendo actualmente después de la revisión y actualización llevada a cabo en el mes de enero de 1979.

2. 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.

Art. 51. *Seguros colectivos.*

Se mantendrá en su estructura actual durante la vigencia de este Convenio los seguros colectivos de viudedad y orfandad hoy existentes. Las repercusiones que sobre el Seguro Colectivo de Vida concertado con «La Unión y El Fénix» hayan podido suponer la Orden ministerial de 24 de enero de 1977 serán estudiadas por la Empresa y por la representación social con la Empresa aseguradora.

CAPITULO XI

Prestaciones especiales

Art. 52. 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. 53. *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 los veintiún años.

2. La actual aportación anual para el fondo de viviendas será incrementada en 6.000.000 de pesetas, cantidad procedente del 13 por 100 del concepto de viviendas que integra la masa salarial.

Art. 54. *Obras sociales.*

1. La Empresa continuará prestando atención a sus obras sociales de apartamentos para su disfrute por sus empleados durante las vacaciones, así como de actividades culturales y deportivas, para el mejor cumplimiento de los fines específicos.

2. *Economato.*—Recogiendo el sentir de la representación social, la Empresa procurará, dentro de los medios disponibles en cada momento y las circunstancias de cada localidad o centro de trabajo, que el servicio del Economato se preste en todo el ámbito geográfico de actuación de la Sociedad en condiciones similares, en cuanto a cantidad y calidad de los artículos disponibles según los listines.

Los representantes sociales de la Empresa participarán en la gestión y control de la administración del Economato por medio de la Comisión que a tal efecto se cree dentro del sistema de representación que se establece en el presente Convenio.

Art. 55. *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 cabeza de familia y constituyan el principal sostén de los familiares que con ellos convivan.

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

Art. 56. *Haberes durante el Servicio Militar.*

1. El régimen de haberes durante la prestación del Servicio Militar, previsto en el 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.

CAPITULO XII

Disposiciones varias

Art. 57. 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, siempre que lo permitan las disposiciones legales que regulen estas materias.

Art. 58. Impuestos.

De conformidad con las normas sobre negociación colectiva, legislación fiscal vigente y lo establecido en anteriores Convenios, los impuestos y cuotas de la Seguridad Social, cuyo sujeto sea el trabajador, serán de su cargo.

Art. 59. 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, salvo que dichas mejoras, aumentos o modificaciones se produzcan por revisión del Convenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 4.º, en cuyo caso se estará a lo que las partes acuerden.

Art. 60. Vinculación a la totalidad del Convenio.

Si la Dirección General de Trabajo, previo conocimiento de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, previniera a las partes la superación de los criterios de referencia, comprendidos en el Real Decreto-ley 49/1978, y los efectos de dicha superación fuesen lesivos para alguna de ellas, se procederá a su rectificación en el plazo que señale dicha comunicación y, si esto no fuese posible, quedará sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo ser examinado de nuevo su contenido por la Comisión deliberante.

Igualmente este Convenio Colectivo quedará sin eficacia cuando fuere anulada alguna norma esencial del mismo por un Organismo competente, y estos hechos desvirtuasen fundamentalmente el contenido del Convenio.

Art. 61. Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio.

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 las siguientes personas:

Representación económica:

D. Manuel Herrán Romero-Girón.
D. Carlos Cano Lasso.
D. Mariano Camacho Valdeolivas.
D. Santiago Rivas Conde.
D. Eloy Parra Abad.
D. Javier Blanco Rodríguez.

Representación social:

D. Eustaquio Alcázar López.
D. José Antonio Moreno Díez
D. Juan M. Almagro González
D. Francisco Garzón Cuevas
D. Alejandro Pérez Piqueras.
D. Andrés Giménez Piqueras

Se establece como domicilio de esta Comisión Paritaria el social de «Hidroeléctrica Española, S. A.», en Madrid, calle de Herosilla, número 3.

Art. 62. 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 que el 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 afecten su contenido económico.

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

16783

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Sociedad Española de Instalaciones y Redes Telefónicas, S. A.» (SEIRT), y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Sociedad Española de Instalaciones y Redes Telefónicas, S. A.» (SEIRT), y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 9 de marzo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General escrito de la Empresa solicitando la homologación del texto del Convenio Colectivo, suscrito por su personal para el presente año, que fue firmado por las partes el día 8 de febrero de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, y acompañando al texto la correspondiente documentación complementaria;

Resultando que en la tramitación del presente expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo de Trabajo en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer la inscripción en el registro correspondiente y su publicación, de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos de Trabajo y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo;

Considerando que ajustándose el presente Convenio a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citadas, así como a los criterios salariales establecidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Sociedad Española de Instalaciones y Redes Telefónicas, S. A.» (SEIRT), y sus trabajadores, suscrito el día 8 de febrero de 1979, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los preceptos que se establecen en el artículo 5.º del Real Decreto-ley número 49/1978, de 26 de diciembre, que mantiene la vigencia de lo dispuesto en el número 2 de igual artículo y del séptimo del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Inscribir el expresado Convenio Colectivo en el Registro General y ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar la presente Resolución a las partes firmantes del Convenio Colectivo, a las que se hará saber que de acuerdo con el artículo 14,2 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, ya citada, no cabe recurso alguno en la vía administrativa, por tratarse de acuerdo aprobatorio.

Madrid, 4 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel de Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO 1979 PARA LA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE INSTALACIONES Y REDES TELEFONICAS («SEIRT, S. A.»)

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio afecta a los siguientes ámbitos:

1.1. Territorial.—De acuerdo con lo establecido en el artículo 5.º, apartado a), de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y el artículo 2.º de la Orden de 21 de enero de 1974, el presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la Empresa «Seirt, S. A.» en el territorio nacional.

1.2. Funcional.—Todas las relaciones laborales de «Seirt, Sociedad Anónima», siempre que se regular por las normas de trabajo de tendido de líneas de conducción de energía eléctrica, telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, aprobadas por Orden de 13 de mayo de 1973 («Boletín Oficial del Estado» de 30 de mayo), según confirmación de la Dirección General de Trabajo por Resolución de 9 de agosto de 1974, expediente 2240/1974, y supletoriamente por la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica vigente.

1.3. Personal.—El Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa, con las excepciones siguientes:

a) El personal directivo a que hace referencia el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.