

3.3. Ayuda a estudios de hijos:

De dos a ocho años: 11.720 pesetas.
De nueve a catorce años: 16.470 pesetas.
De quince a diecisiete años: 21.220 pesetas.
De dieciocho a veintidós años: 25.800 pesetas.

4. Dietas por desplazamiento:

Grupos A, B y C: En España, 4.000 pesetas/día; en extranjero, 289 francos suizos.
Grupos D y E: En España, 3.000 pesetas/día; en extranjero, 210 francos suizos.
Grupos F y G: En España, 2.500 pesetas/día; en extranjero, 210 francos suizos.
Grupos H, I, J y K: En España, 2.000 pesetas/día; en extranjero, 210 francos suizos.

ANEXO II

OFICINA CENTRAL

Jornada y calendario oficial para 1980

Se respetarán como no laborables las fechas festivas de carácter nacional y local que oficialmente se señalen.
La jornada laboral será la siguiente:

Del 1 de enero de 1980 al 31 de mayo de 1980: de 7,50 a 15,10 horas.

Del 1 de junio de 1980 al 30 de septiembre de 1980: de 7,50 a 14,30 horas.

Del 1 de octubre de 1980 al 31 de diciembre de 1980: de 7,50 a 15,10 horas.

Se considerarán no laborables:

- Los sábados comprendidos entre el 1 de abril y el 30 de septiembre.
- Los días 2 y 16 de mayo y el 6 de junio.
- Cuatro sábados no comprendidos en el apartado a), elegidos por cada persona de acuerdo con las necesidades de servicio.

7166

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 su personal

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

Resultando que con fecha 17 de marzo de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Hidroeléctrica Española, S. A.», que fue suscrito el día 12 de marzo de 1980 por la representación de la Empresa y la representación del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

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 y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que según la información obrante en el expediente, a la Comisión negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, 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 «Hidroeléctrica Española, S. A.», suscrito el día 12 de marzo de 1980 entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión deliberadora del Convenio, 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, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 17 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, S. A.», Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Extensión y ámbito del Convenio Colectivo

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

Art. 2.º *Ámbito personal.*

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.

Queda excluido del ámbito de este Convenio, el alto personal directivo al que la legislación vigente considera personal vinculado por relaciones laborales de carácter especial. En «Hidroeléctrica Española, S. A.», este personal está integrado por Dirección, Subdirección y el nivel superior Especial de las primeras categorías en los grupos profesionales Técnico, Administrativo y Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias.

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 presta en dichas Residencias, sus relaciones laborales se regulan por un Convenio Colectivo específico de aplicación exclusiva para este personal.

3. El personal que presta sus servicios en la Entidad Abastos Personal Eléctricos, S. A. (APE), se regirá por lo establecido en pacto específico.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*

1. Este Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos del día 1 de enero de 1980, y tendrá una duración de dos años, prorrogable tácitamente de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

2. Lo pactado en materia de Sindicatos y Comités de Empresa mantendrá la vigencia general de dos años, salvo que en el transcurso de dicho período se promulgue una Ley que regule estos temas, en cuyo caso, las partes realizarán las acomodaciones y reajustes que correspondan, mediante nuevo pacto circunscrito a esta materia.

3. No obstante lo señalado en el párrafo 1, anterior, los aspectos salariales se aplicarán con vigencia de un año. En cuanto a los valores de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 10, número 2.3.3, párrafos 5 y 6 de este Convenio.

CAPITULO II

Revisión del Convenio

Art. 4.º *Revisión del Convenio.*

1. 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.

2. En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar al 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1980, de forma inmediata.

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, aquéllas podrán ser encomendadas a un sólo 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 emitirlo, 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 los representantes legales del personal que contarán 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 determina, 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 afecta, el 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 ingreso y al de 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 o 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 4.

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 el Servicio 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 al Servicio 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 la División de Personal, recabarán los informes de los Servicios afectados por el traslado que se solicite y de la División de Medicina y Seguridad, a los efectos previstos en el artículo 30, 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 período de validez respecto a las vacantes que se produzcan, sin que sea precisa la convocatoria de concursos de traslados.

4. Concursos de traslados.

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 regirán, 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 el mismo seguiría.

— Ubicación del centro donde presta sus servicios y su situación accidental y de servicios en relación con la familia y circunstancias del peticionario.

— Antigüedad en la Empresa, en el centro de trabajo y en la fecha de petición.

— Informe de la División 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. Aquélla 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 encuentre 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 período 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 período 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 período 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 período de prueba. Al resto del personal se le abonarán los gastos de traslado.

5. El período de entrenamiento opera con independencia del período 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.

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

Régimen económico

Las representaciones social y económica, declaran que una atención constante a la mejora de la productividad, de la que forma parte una reducción del absentismo es presupuesto indispensable para un eficaz desarrollo de las actividades de la Empresa.

De acuerdo con estos principios han podido establecerse las actuales mejoras sociales y niveles económicos que se corresponden con los compromisos adquiridos por parte de la representación social en el párrafo 2.3.2 del artículo 10, sobre horas extraordinarias y en el artículo 15, sobre productividad y absentismo.

Asimismo, ambas partes manifiestan que el presente capítulo V de «Régimen económico», constituye una unidad indivisible. Los conceptos que integran su contenido (artículo 10); los premios de antigüedad y su régimen especial (artículo 10, número 2.1), plus de actividad, (artículo 10, número 2.3.1), nivel de promoción (artículo 10, número 2.3.2), valores para el cálculo de las horas extraordinarias (artículo 10, número 2.3.3) 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. 10. Contenido.—El contenido económico de este Convenio está integrado por:

1. Salarios.—Constituye el salario base del personal al que afecta este Convenio, la cantidad base de cotización más la cantidad pactada, que se reflejan en la tabla de ingresos mínimos mensuales por categorías del anexo número 1.

Para el personal de nuevo ingreso serán de aplicación los niveles económicos de entrada que se incluyen en el anexo número 2.

2. Complementos salariales.—Los complementos salariales personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad y de vencimiento superior al mes, que no estén expresamente regulados en este Convenio, se incrementarán en el importe que resulte de aplicar el 16 por 100 a los valores vigentes al 31 de diciembre de 1979.

2.1. Complemento salarial personal de antigüedad.—Se fija para el año 1980 la cuantía de 11.750 pesetas anuales cada tres años de servicio en la Empresa, computados a partir de la fecha que escalafonalmente figure de ingreso en la misma y de acuerdo con la regulación establecida en el artículo 10 de la Ordenanza.

2.2. Complementos salariales de puesto de trabajo.

2.2.1 Trabajo en régimen de turnos.—Se regirá por las siguientes normas:

1.ª Su cuantía será la de 197 pesetas por turno realizado.

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

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

b) El tiempo invertido en el relevo de turnos.

c) El diferente régimen de descanso semanal.

3.ª La jornada de este personal será de ocho horas diarias continuadas, no pudiéndose realizar más de cuarenta horas semanales del cómputo del ciclo completo, de acuerdo con el calendario establecido en cada centro para el régimen de turnos. La aplicación de esta norma se hará paulatinamente, conforme se establece en el párrafo 2.3.3 de este artículo.

2.2.2. Compensación por descanso no realizado.—Se mantiene la compensación económica por la no realización del descanso de media hora, con el carácter de complemento salarial de puesto de trabajo y por día de trabajo en tal régimen, quedando su importe incrementado en un 20 por 100 sobre los valores que para cada categoría estaban vigentes en 31 de diciembre de 1979.

El personal podrá optar por acumular la media hora de descanso no realizado para su disfrute como días de vacaciones, en cuyo caso no percibirá la compensación económica a que se refiere el párrafo anterior. Esta opción sólo se podrá ejercitar cuando el régimen de trabajo del centro lo permita, a juicio de la Dirección del mismo, y en las fechas que ésta señale.

2.2.3. Suplemento por trabajo nocturno.—La base de cálculo para la aplicación del suplemento del 25 por 100, establecido por la legislación vigente, será el importe que se obtenga para cada empleado de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\text{Cantidad base cotización (anual)} + \text{Cantidad pactada (anual)} = \text{Base} \\ 365 \times 8$$

2.3. Complementos de calidad o cantidad.

2.3.1. Plus de actividad.—Para el año 1980, su cuantía queda establecida en 137.160 pesetas anuales, que se percibirán en doce mensualidades de 11.430 pesetas cada una de ellas.

Para el personal de nuevo ingreso la cuantía de este plus será de 9.065 pesetas mensuales durante los cuatro primeros meses de su permanencia en la Empresa.

En la nueva cuantía de este plus queda absorbido el importe del establecido en el artículo 46 del anterior Convenio Colectivo.

2.3.2. Nivel de Promoción.—Tendrán la consideración de complemento salarial de cantidad y calidad las mejoras económicas que se deriven de la implantación del plan de promoción económico profesional previsto por el artículo 17.

2.3.3. Horas extraordinarias.—Ambas representaciones, económica y social declaran que dada la actual estructura de la Empresa, el carácter de servicio público del suministro de energía eléctrica que presta, la política salarial seguida a través de los Convenios Colectivos, así como la actual situación de empleo, tanto en el país en general, como en particular en el área geográfica en la que actúa, exigen establecer los siguientes principios en materia de horas extraordinarias:

1. Necesidad de que la realización de las actividades, funciones y trabajos en Hidroeléctrica Española, deben ser atendidos dentro de la jornada normal de trabajo, por lo que las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable, conforme se establece en el párrafo 3 de este epígrafe.

2. No obstante el principio anterior, la exigencia del servicio público que presta la Empresa hace imprescindible atender y realizar trabajos fuera de la jornada normal, en los siguientes puestos:

A) Circunstancias extraordinarias derivadas de los diferentes supuestos de fuerza mayor o caso fortuito, daños extraordinarios y urgentes, averías y reparación inmediata, revisiones de elementos e instalaciones de la actividad industrial que, aun programadas, circunstancias especiales obliguen a su realización urgente, u otros análogos que por su trascendencia sean inevitables e inaplazables.

B) Circunstancias de carácter estructural, derivadas de la propia organización, tales como suplencias por permisos, ausencias imprevisibles, enfermedad, cambio de turnos, cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, funciones sindicales o de representación del personal.

La Empresa informará a los representantes legales de los trabajadores trimestralmente sobre el número de horas extraordinarias realizadas, así como sobre la calificación de las mismas.

3. En los demás supuestos, las horas trabajadas fuera de la jornada normal, se irán reduciendo a lo largo de la vigencia de este Convenio, adecuando incluso las plantillas con la contratación de personal temporal o a tiempo parcial.

4. El cálculo del valor de las horas extraordinarias realizadas a partir de 1 de marzo de 1980, se hará en la forma siguiente:

4.1. Se aplicará el recargo del 75 por 100 sobre las bases que se determinan en el anexo número 3 de este Convenio Colectivo.

4.2. Estos valores han sido calculados, tras detenido estudio y negociación, y son el resultado ponderado de la aplicación de las posibilidades de incrementos económicos, tanto a los salarios propiamente dichos como a los complementos salariales, aceptados por las partes.

5. Los nuevos valores de horas extraordinarias se aplicarán exclusivamente para el abono de las horas efectivamente trabajadas con este carácter. Todas aquellas otras percepciones, tales como primas, complementos u otros conceptos retributivos análogos, que se han venido calculando en relación con las horas extraordinarias, se incrementarán exclusivamente con el 16 por 100 de aumento establecido en el artículo 10.2 de este Convenio

Colectivo, desvinculándose a partir de 1 de marzo de 1980 de toda relación con los valores de las horas extraordinarias.

6. El cálculo del valor de las horas extraordinarias realizadas durante los meses de enero y febrero de 1980 se hará aplicando el recargo del 50 por 100 sobre los valores hora-base vigentes en 31 de diciembre de 1979, incrementados en un 16 por 100.

Art. 11. *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 1980, percibirá íntegramente el contenido económico establecido en el artículo anterior, salvo las excepciones que en este artículo se señalan.

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

3. El personal de nuevo ingreso se registrará por las siguientes normas:

3.1. 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 los Convenios anteriores, permanecerá en los mismos hasta su finalización, con el nivel alcanzado en 1979 incrementado en un 16 por 100.

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

3.2.1. El período de permanencia en cada nivel será de cuatro meses.

3.2.2. Los niveles económicos de cada período de permanencia serán los establecidos en la escala del anexo número 2.

3.3. 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.

4. El personal que reingrese, a partir de dicha fecha, procedente de la situación de excedencia voluntaria, percibirá la retribución mínima que corresponda a su categoría profesional, 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.

5. 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.

6. 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.

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

Art. 12. *Forma de pago*.

1. Se mantiene el principio de la existencia en «Hidroeléctrica Española, S. A.» de nueve gratificaciones extraordinarias por importe de una mensualidad del anexo número 1, cada una de ellas, en las que se considera incluida la participación de los resultados favorables del ejercicio, constituida por 2,88 pagas o mensualidades, así como las gratificaciones reglamentarias establecidas en la Ordenanza.

2. La forma de pago a lo largo del año, será la siguiente:

a) Una paga ordinaria, del total de una mensualidad, al final de cada uno de los meses naturales.

b) Una gratificación extraordinaria, del 75 por 100 del importe de una mensualidad, en los días 15 (o hábil más próximo) de cada uno de los meses naturales.

c) Los resultados favorables del ejercicio, por el citado importe de 2,88 mensualidades, se consideran incluidos, por octavas partes iguales, en las gratificaciones citadas en el apartado b) anterior, correspondientes a los meses de agosto, septiembre, noviembre, enero, febrero, abril, mayo y junio.

Art. 13. *Premio a la 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. 14. *Dieta reglamentaria*.—Para el pago de las dietas que se devengan cuando no se pernocta fuera del domicilio habitual, se aplicará la escala contenida en el anexo número 4.

Art. 15. *Compromiso sobre productividad y absentismo*.

1. Productividad.—Ambas partes coinciden en que los principales factores que inciden sobre la productividad son, tanto la racionalización de la organización y mejoras tecnológicas, como la diligencia necesaria del personal en su puesto de trabajo, dentro de un rendimiento normal, todo ello en un marco de unas buenas relaciones laborales que propicien el clima social más favorable para una prestación del trabajo por parte de cada empleado en la forma más eficaz que las circunstancias de cada caso lo aconsejen.

1.1. Cuando en las instalaciones se produzcan paradas por revisiones o emergencias y el servicio así lo requiera, el personal se compromete a efectuar trabajos de mantenimiento, propios de su formación profesional, conforme a la organización establecida en cada centro, continuando en la percepción de los conceptos retributivos que correspondan al régimen de operación, siempre que esta modificación en la prestación de su trabajo no sea superior a siete días.

1.2. El tiempo de trabajo efectivo en cada centro se computará, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, así como en las interrupciones de comida, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

1.3. De acuerdo con el principio general señalado en el párrafo 4 del artículo 5.º de este Convenio Colectivo, respetando lo previsto en la legislación vigente sobre trabajos de inferior categoría, el desempeño de un puesto de trabajo llevará consigo cuando sea necesario, la realización, con carácter extraordinario, de tareas complementarias y afines, de la función principal del mismo y que estén íntimamente ligadas con el puesto de trabajo.

2. Absentismo.—Todo el personal, igualmente, es consciente de los graves quebrantos que en la economía de la Empresa se producen en caso de que el absentismo supere determinados niveles, por lo que manifiestan su compromiso de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

La Comisión de Vigilancia del Absentismo seguirá funcionando durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

CAPITULO V

Representación del personal

Art. 16. *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 la legislación vigente.

2. Los órganos 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 puestos en estos órganos de representación, los Delegados de personal y los miembros de Comités de Centro de Trabajo.

3. El Comité de Empresa constituido en «Hidroeléctrica Española, S. A.», es un órgano de representación de todos los trabajadores de la Empresa, asume la negociación del Convenio Colectivo y las demás funciones que se le confieran, todo ello dentro de la normativa vigente, conforme a la cual 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 órgano 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. Para los Sindicatos firmantes de este Convenio Colectivo, las normas contenidas en este capítulo, se completarán con lo dispuesto en la resolución del Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación, de fecha 11 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 24 de enero de 1980), en cuanto sea de aplicación en «Hidroeléctrica Española, S. A.», con sujeción en todo caso a la legislación vigente.

CAPITULO VI

Formación y promoción

Art. 17. Formación y promoción.

1. Ambas partes han considerado los resultados del estudio realizado en cumplimiento de lo establecido por el Convenio Colectivo de 1979 y a su vista acuerdan iniciar la actualización de los sistemas de formación y promoción, de acuerdo con las normas contenidas en los siguientes apartados.

2. La Empresa, en un plazo máximo de tres meses, computados a partir de la firma del presente Convenio, elaborará un proyecto de las normas sobre promoción y formación, orientado a arbitrar soluciones para los problemas detectados por el estudio al que se hace referencia en el apartado anterior.

El proyecto contendrá dos partes que podrán estudiarse por separado de acuerdo con los criterios que fijen las Comisiones que se constituirán, a tenor de lo previsto en el apartado 3 de este artículo.

La primera parte estará dedicada a un plan de promoción económico-profesional en función del trabajo realizado por el personal, cuyo desarrollo completo se efectuará en un período de tres años y que consistirá en el establecimiento de un sistema progresivo de niveles económicos en todas las categorías profesionales.

La segunda parte versará sobre el régimen de ascensos y actividades de formación.

3. Para el mejor estudio del proyecto se constituyen las siguientes Comisiones:

— Para las categorías segunda y primera:

Por la Empresa: Estará integrada por un máximo de cinco vocales designados por la Dirección.

Por la representación social: Don José Antonio García Crespo, don Rafael Herrera Contreras, don Pedro Antonio Pantoja Fernández, don Andrés Albarracín Acosta, don Manuel Movilla López.

— Para las restantes categorías:

Por la Empresa: Estará integrada por un máximo de seis vocales designados por la Dirección.

Por la representación social: Don Rafael Ramis Lara, don José Aguilera López, don Eustaquio Alcázar López, don Manuel Rovira Montoliu, don Eustasio Jiménez Gálvez, don José López López.

4. Los acuerdos adoptados como consecuencia del estudio del proyecto se homologarán, si procede, por la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio, siendo efectivos desde ese momento y disolviéndose simultáneamente las citadas Comisiones.

5. Lo dispuesto en el apartado anterior no afecta a la Comisión de Formación y Promoción que se pueda constituir al amparo de lo previsto en el apartado 5 del artículo 16 sobre representación del personal.

6. La clasificación profesional del personal se regirá por las siguientes normas:

1) Todo lo relativo a clasificación y definición del personal se regirá 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 los cuatro escalafones correspondientes a las grandes unidades.

3) El personal perteneciente a la categoría de montadores y Capataces se irá integrando en el plan de promoción económico-profesional previsto por el artículo 17.

Se declaran a extinguir los niveles escalafonales de Montador y Capataz Superior y Primero, si bien el personal que actualmente posea dichos niveles los conservará con todos los efectos que les han sido reconocidos en Convenios anteriores.

4) 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.

7. En tanto no se modifiquen por los acuerdos citados, mantienen su vigencia las normas contenidas en anteriores Convenios, que se reproducen, seguidamente.

Art. 18. 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. 19. Actividades de formación.—Las actividades de formación, organizada para el personal de la Empresa, se refieren fundamentalmente a los siguientes aspectos:

- Preparación del personal de ingreso.
- Cursillos de ascenso.
- Perfeccionamiento profesional y cultural.
- Ayudas para estudios.

Art. 20. 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 cursillos de formación de diferente duración y contenido, según los grupos profesionales a los que van dirigidos.

Art. 21. Cursillos de ascenso. Los cursillos 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. 22. Perfeccionamiento profesional y cultural.—Las actividades de perfeccionamiento profesional y cultural comprenden fundamentalmente tres aspectos:

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

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

- Rotación de Cajas de Enseñanza.
- Cursos de correspondencia, técnicos y de cultura general.
- Apuntes o bibliografía sobre materias contenidas en los programas de ascensos.
- Otros medios (biblioteca técnica, información bibliográfica, etc.).
- Cursos externos y cursillos de capacitación para el mando.

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

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

Art. 23. Ayudas para estudios.—El régimen general de Becas y ayudas para estudios continuará con su funcionamiento anual hasta tanto sea acordada su revisión, en virtud de lo previsto en el artículo 17.

Art. 24. Ascensos.—La promoción del personal se realizará conforme a los criterios que a continuación se detallan:

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

1. Grupo III. Personal Operario.

1.1. Subgrupo II. Peonaje.

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

1.1.2. El personal perteneciente a este subgrupo con un año de antigüedad en la Empresa, podrá presentarse a los cursillos de ascenso a tercera categoría de Profesionales de Oficio. Al menos una vez al año, se celebrará una convocatoria para el ascenso de este personal, con independencia de la posibilidad de presentarse a los exámenes de nuevo ingreso que se organicen para Profesionales de Oficio.

1.2. Subgrupo I. Profesionales de Oficio.

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

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

Cincuenta por ciento antigüedad.

Cincuenta por ciento concurso-oposición.

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

1.2.2. Ascenso a Oficiales, nivel A:

Setenta y cinco por ciento concurso-oposición.

Veinticinco por ciento libre designación de la Empresa.

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

Cincuenta por ciento concurso-oposición.

Cincuenta por ciento 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:

Cincuenta por ciento concurso-oposición.

Cincuenta por ciento 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 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.

2. Grupo I. Personal Técnico.

2.1. Ascenso a Técnicos de cuarta categoría:

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

Cincuenta por ciento libre designación de la Empresa.

2.2. Ascenso a Técnicos de tercera categoría:

Cincuenta por ciento concurso-oposición entre los Técnicos de cuarta categoría y Capataces y Montadores Superiores de la primera categoría laboral de Profesionales de Oficio.

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

2.3. Ascenso a Técnicos de segunda categoría:

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

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

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

Por las circunstancias que concurren, tanto en las plazas que quedan encuadradas en la segunda categoría Técnica como en el nivel que necesariamente ha de poseer el personal que haya de ser promocionado a la misma, si no existe personal capacitado para el ascenso en las categorías inmediatas inferiores del grupo profesional correspondiente por libre elección, las vacantes de este turno podrán también ser cubiertas con personal de nuevo ingreso en posesión del título oficialmente reconocido de grado medio, que supere las pruebas de selección a este nivel preparadas.

2.4. Ascenso a Técnicos de primera categoría:

Libre designación de la Empresa.

3. Grupo II. Personal Administrativo.

3.1. Subgrupo II. Auxiliares de Oficina.

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

3.2. Subgrupo I. Administrativos.

3.2.1. Ascenso a Oficial nivel B de cuarta categoría:

Setenta y cinco por ciento concurso-oposición.

Veinticinco por ciento libre designación de la Empresa.

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

Todo el personal encuadrado en la quinta categoría, Auxiliares Administrativos percibirá, a los ocho años de su ingreso en la misma, la remuneración inicial correspondiente 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:

Setenta y cinco por ciento entre los Oficiales nivel B

Veinticinco por ciento 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:

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

Cincuenta por ciento por libre designación de la Empresa.

3.2.4. Ascenso a segunda categoría:

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

El veinticinco por ciento 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. 25. 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 de 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 19 al 22 y pondrá a disposición del personal información bibliográfica o apuntes sobre aquellas materias que se presten a ello.

Art. 26. 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 de 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 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 34. El examen correspondiente a estas materias deberá realizarse también para el ascenso de personal en el turno de libre designación de la Empresa.

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

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

CAPITULO VII

Medicina, higiene y seguridad en el trabajo

Art. 27. *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 tendientes 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 asistencia sanitaria adecuada 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 todos en las actividades encaminadas al desarrollo de la Organización de la Prevención.

Art. 28. *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.», la División de Medicina y Seguridad, a la que competen las siguientes funciones: Medicina del trabajo, medicina preventiva, medicina asistencial y seguridad e higiene en el trabajo.

2. En conexión con las diversas Divisiones de la Empresa, la División de Medicina y Seguridad programará la sistemática a seguir en materia de prevención, así como el control de su desarrollo, actuando como impulsor y asesor de la preocupación por la misma.

Para coordinar eficazmente estas acciones, funciona la Comisión Central de Prevención, integrada por representantes de las distintas Divisiones de la Empresa, representantes sociales y componentes de la División de Medicina y Seguridad, que se reunirá, al menos, dos veces por año.

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

4. Completando estas funciones, la división de Medicina y

Seguridad, y bajo el título de Aspectos Complementarios de la Prevención, gestiona y coordina acciones que la afectan sin estar netamente contenidas en ella. Bajo esta denominación existen capítulos tales como acoplamiento de personal con capacidad laboral disminuida, ayudas a subnormales, etc.

Art. 29. *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 al máximo posible las 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 la División de Medicina y Seguridad, en los que se integrarán representantes 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.

Prevía 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 confort; enseñanza de la seguridad y primeros auxilios; estadísticas y sistemas de control. Asimismo, recogerán las obligaciones a cumplir por cada uno de los componentes integrantes de Comités o Comisiones.

Sin menoscabo del funcionamiento de los Comités de Seguridad e Higiene de aquellos centros de trabajo que, por su entidad, deben disponer de ellos de acuerdo con la legislación vigente, funcionan unas Comisiones de Medicina y Seguridad conforme a los planes y normas de medicina y seguridad especificados.

Complementaria a la estructura anterior, existen cuatro Comités de Seguridad e Higiene, de los que actúan como delegadas las Comisiones de Medicina y Seguridad definidas en las normas e informarán a ellos de su gestión. Estos Comités de Seguridad e Higiene son los siguientes:

- Comité de Seguridad e Higiene de la Distribución Levante Norte.
- Comité de Seguridad e Higiene de la Distribución Levante Sur.
- Comité de Seguridad e Higiene de la Distribución Centro.
- Comité de Seguridad e Higiene de Producción Hidráulica y Transporte de Energía.

La Comisión Central de Prevención, antes definida, coordinará las acciones en prevención que se realicen por estos Comités en el ámbito de la Empresa.

4. La División 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. Se realizarán estudios de higiene industrial por parte de la División de Medicina y Seguridad, recurriendo a Centros especializados, en su caso.

6. Será obligación de cada una de las Divisiones de la Empresa comunicar a la División 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. La División de Medicina y Seguridad informará periódicamente a los Comités de Seguridad e Higiene y a las Divisiones correspondientes del resultado de la aplicación de planes y normas.

Art. 30. 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 conozca 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, la División de Medicina y Seguridad facilitará información sobre las actividades 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 mejoran los medios y métodos de exploración clínica, locales de los Servicios Médicos y se establecen 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 Servicio Médico correspondiente haya informado acerca de si posee o no las aptitudes necesarias para el desempeño de su nueva función.

6. Es misión de la División 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 forman parte, además de representantes de las Divisiones de Medicina y Seguridad y de Personal, representantes sociales y de otras Divisiones de la Empresa. Las reuniones de esta Comisión serán semestrales y estarán presididas por el Director de la División de Medicina y Seguridad.

Art. 31. Participación de mandos y trabajadores.

1. Analizadas por las representaciones social y económica las funciones de la División 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 para que los mandos se preocupen activamente de impulsar el interés por la prevención en todo el personal que de ellos dependa. Se insiste en la necesidad de actuación por parte de los mandos intermedios, como vehículos de transmisión del espíritu de seguridad a todos los trabajadores de la Empresa.

2. Es deseo de ambas partes, social y económica, conseguir la máxima integración del personal como colaboradores de seguridad, de forma que se tienda a que todos los componentes de la Empresa sean partícipes en 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 de la División de Medicina y Seguridad, se han editado, en colaboración con la Asociación de Medicina y Seguridad en el Trabajo 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, durante el período de vigencia del presente Convenio, sustituyendo y anulando al anterior:

1. Carné de prescripciones de seguridad y primeros auxilios. Trabajos y maniobras en instalaciones eléctricas.
2. Carné-resumen para el operario de las prescripciones de seguridad en instalaciones eléctricas. Primeros auxilios.
3. Carné de prescripciones de seguridad. Trabajos mecánicos y diversos.
4. Carné de protección radiológica.

Del mismo modo y en fase muy avanzada de elaboración se encuentran los siguientes:

- a) Carné de prescripciones de seguridad y primeros auxilios. Trabajos de centrales térmicas.
- b) Instrucción general para la realización de trabajos en tensión (anexo al carné para trabajos y maniobras en instalaciones eléctricas).

Art. 32. Proyectos, ejecución y mantenimientos de instalaciones.—El concepto de seguridad integrada lleva implícito el que las instalaciones sean seguras 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 División, informándose de la sistemática seguida en las reuniones de la Comisión Central de Prevención.

Art. 33. Inspecciones de higiene y seguridad e investigación de accidentes.

1. En los planes y normas de medicina y seguridad se especifican las características que debe reunir el estudio de las condiciones de higiene y seguridad de los centros de trabajo. Se mantiene la obligatoriedad de elaborar anualmente, por parte de la División de Medicina y Seguridad, una ficha de higiene y seguridad de cada uno de los centros en la que se anotarán las observaciones del representante social de dicho centro. Esta ficha será motivo de estudio en las reuniones de los Comités de Seguridad e Higiene.

2. La División 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 conclusiones 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; a tal fin se han elaborado unos nuevos impresos de notificación de accidente e incidente, de uso general en el ámbito de la Empresa, preparados para la mecanización de la información contenida en ellos.

3. Es obligación de todos los componentes de la Empresa colaborar con la División de Medicina y Seguridad en orden a conseguir la máxima veracidad en la investigación de los accidentes e incidentes.

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

Art. 34. Formación en prevención y primeros auxilios.

1. La formación en prevención de accidentes se articula a través de los siguientes cursos: Cursos para Técnicos Superiores 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.

Durante la vigencia del presente Convenio, se continuará concediendo 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 potenciará la realización de cursos de Revisión de Monitores de Seguridad.

2. La Enseñanza de la Seguridad será impartida por componentes de la División de Medicina y Seguridad y de la Correspondiente al personal que recibe la formación. En todo caso, es obligación de los Jefes de los centros de trabajo compartir, con los Técnicos de la División 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 faculta 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.

Estas pruebas se ajustarán a los temas contenidos en los carnés de «Prescripciones de Seguridad y Primeros Auxilios» vigentes, cuyo conocimiento es obligatorio para todo el personal de la Empresa.

Para los no aprobados, la División 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 de la División 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. 35. 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 de la División 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, tendientes a conseguir el más alto nivel de prestaciones médico-farmacéuticas, concediendo una atención especial a las prestaciones gratificables.

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, para que éstos adquieran las dimensiones humanas y materiales necesarias.

El cauce para la realización de las ayudas se centraliza en la División 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 las Divisiones de Medicina y Seguridad, de Personal y Representantes Sociales, integrará familiares de los subnormales.

Art. 36 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 VIII

Jornada, vacaciones y festividades

Art. 37. Jornada y vacaciones.

1. La jornada laboral, para todo el personal que no tenga reconocida otra más beneficiosa será de cuarenta horas semanales, en cómputo anual.

2. Se realizará esta jornada media semana en cómputo anual, de la siguiente forma:

- De 21 de junio a 20 de septiembre, en jornada de treinta y dos y media horas semanales.
- Resto del año: Cuarenta y dos y media horas semanales.
- Para el personal de turnos rotativos de trabajo, así como para aquel personal afecto a centros en construcción donde el régimen de trabajo de las obras que en ellos se efectúan no permita la realización de jornada continuada de verano, regirá durante todo el año la 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.

4. El régimen de horario especial establecido con fecha 29 de abril de 1978 para el personal destinado en 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. Para su aplicación se estará a las normas internas vigentes en la Empresa.

5. El personal que presta sus servicios en régimen semanal de cinco días, aparte del domingo, disfrutará de un día libre por semana, que no tendrá la consideración de festivo a los efectos que señalan los artículos 64 y 62 (párrafos 3.º y 4.º de la Ordenanza).

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

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

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

- El primer año de servicio, diecinueve días laborables.
- A partir del segundo año de servicio, veintidós días laborables.

CAPITULO IX

Previsión social

Art. 38. 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 petionario 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.

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, nivel de promoción, 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, etc.), del importe 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 y 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 desee pasar a esta situación, se le aplicará el porcentaje de la escala de la norma 1.3, según la edad que tenga en el momento de pedir la jubilación, sobre la base económica que le hubiere correspondido en el momento de cumplir los sesenta y cinco años de edad.

2. Serán por completo independientes de esta 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 13 de este Convenio.

6. Al personal que se jubile a partir de la vigencia de este Convenio, se le abonará igualmente el 40 por 100 del importe del socorro por fallecimiento, que se regula en el artículo 40, a título de anticipo del mismo y calculado como si hubiera fallecido en la fecha de su jubilación.

7. Se establece un fondo, por un importe de treinta y cinco millones de pesetas para mejorar las percepciones de todos los jubilados y viudas de la Empresa, que será distribuido de acuerdo con los criterios que al efecto fije la Comisión de Pensionistas.

Art. 39. 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, acopiar 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 38 para jubilación por edad, referida,

en este caso, a la fecha del registro de salida del acta de la Comisión Técnica Calificadora Provincial.

Asimismo, se le aplicará lo dispuesto en el apartado 5, del artículo 38.

Art. 40. 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 41 de este Convenio Colectivo, si ésta fuese mayor.

Del importe a que ascienda el socorro así calculado, se descontará la cantidad que, a título de anticipo, se haya entregado al causante en el momento de pasar a la situación de jubilado, de acuerdo con lo señalado en el número 8 del artículo 38.

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 improcedente su entrega, informando de ello a la representación social correspondiente.

Art. 41. Pensiones mínimas de viudedad y jubilación.

1. Se establece la pensión mínima de jubilación en pesetas 27.280 mensuales y la de viudedad en 18.910 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.

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. 42. Seguros colectivos. Se mantendrán 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.

CAPÍTULO X

Prestaciones especiales

Art. 43. Prestaciones especiales.—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. 44. Viviendas.—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 veintidós años.
- Cuando se trate de hijos o hijas minusválidos reconocidos por la Seguridad Social, la Dirección, atendidas sus circunstancias familiares, considerará en cada caso, la posibilidad de mantenerles en el uso de la vivienda.

La aportación anual de la Empresa para el Fondo de Viviendas será de dieciséis millones de pesetas, para cada uno de los años de 1980 y 1981.

Art. 45. 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 crea dentro del sistema de representación que se establece en el presente Convenio.

Art. 46. 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 requeridos para ello, reunir los requisitos que justifican la aplicación de este régimen.

Art. 47. 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 10 de este Convenio.

CAPÍTULO XI

Disposiciones varias

Art. 48. Mejoras voluntarias individuales.—La Dirección de la Empresa se reserva la facultad de continuar aplicando su política social de conceder mejoras voluntarias individuales de orden económico, como complemento de las generales establecidas en este Convenio, para estimular y premiar el celo del personal que, a su juicio, se haga acreedor de esta distinción.

Art. 49. 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. 50. 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. 51. Vinculación a la totalidad del Convenio.—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. 52. 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: Don Manuel Herrán Romero-Girón, don Carlos Cano Lasso, don Mariano Camacho Valdeolivas, don Santiago Rivas Conde, don Eloy Parra Abad, don Javier Blanco Rodríguez.

Representación social: Don Vicente García Ródenas, don José Aguilera López, don Manuel Movilla Fernández, don José Antonio García Crespo, don Eustaquio Alcázar López, don Alejandro Pérez Escribano.

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

Art. 53. Cláusula derogatoria. El presente Convenio Colectivo sustituye a los anteriores y a sus prórrogas, que en consecuencia quedan sin efecto, salvo cuando se hace referencia expresa a los mismos en este texto. Asimismo, anula los preceptos del Reglamento de Régimen Interior y sus respectivos apéndices, en lo que se opongan a lo establecido en este Convenio y de modo especial aquellos artículos a los que afecte su contenido económico.

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

ANEXO NUMERO 1

Salarios mensuales

Categorías	Base cotización	Cantidad pactada	Total
Grupo I. Personal técnico			
11. Primera categoría. Superior primero	38.850	50.805	89.455
12. Primera categoría. Superior segundo	38.850	32.035	70.885
13. Segunda categoría. Nivel A	32.180	28.320	60.480
14. Segunda categoría. Nivel B	32.180	20.960	53.120
15. Tercera categoría	27.990	20.100	48.090
16. Cuarta categoría	24.720	17.495	42.215
17. Quinta categoría	22.800	14.488	37.088
Grupo IV. Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias			
21. Primera categoría. Superior primero	38.850	50.805	89.455
22. Primera categoría. Superior segundo	38.850	32.035	70.885
23. Segunda categoría. Nivel A	32.180	28.320	60.480
24. Segunda categoría. Nivel B	32.180	20.960	53.120
25. Tercera categoría	27.990	20.100	48.090
Grupo II. Subgrupo I. Personal administrativo			
31. Primera categoría. Superior primero	38.850	50.805	89.455
32. Primera categoría. Superior segundo	38.850	32.035	70.885
33. Segunda categoría. Nivel A	32.180	28.320	60.480
34. Segunda categoría. Nivel B	32.180	20.960	53.120
35. Tercera categoría	27.990	20.100	48.090
36. Cuarta categoría. Nivel A	24.720	17.495	42.215
37. Cuarta categoría. Nivel B	22.920	14.168	37.088
38. Quinta categoría	22.800	10.380	32.980
Grupo II. Subgrupo II. Auxiliares de oficina			
40. Especial	22.930	12.845	35.775
41. Primera categoría	22.900	11.715	34.815
42. Segunda categoría	22.800	10.575	33.175
43. Tercera categoría	22.500	9.790	32.290
Grupo III. Subgrupo I. Profesionales de oficio			
50. Primera categoría. Nivel A (Montador superior)	25.132	20.468	45.600
51. Primera categoría. Nivel B (Montador primero)	25.132	17.693	42.725
52. Primera categoría. Nivel C (Montador y Capataz)	25.132	17.083	42.215
53. Primera categoría. Subcapataz	25.132	14.918	40.050
54. Segunda categoría. Nivel A	23.302	13.786	37.088
55. Segunda categoría. Nivel B	23.058	10.858	33.916
56. Tercera categoría	22.875	9.882	32.757
Grupo III. Subgrupo II. Peonaje			
60. Primera categoría. Capataz	23.058	9.899	32.757
61. Segunda categoría. Peón especialista	22.997	9.028	32.025
62. Tercera categoría. Peón	22.875	7.991	30.866
Personal de características especiales			
80. Personal de limpieza (en periodo completo)	22.875	7.991	30.866
70-78. Personal gratificado (proporcional al Profesional de oficio. Tercera categoría)	—	—	—
81. Botones (dieciséis y diecisiete años)	14.030	3.050	17.080

ANEXO NUMERO 2

Tabla de salarios mensuales para el personal afectado por los «Niveles de Entrada»

Categorías	Base cotización	Cantidad pactada	Total
INGRESADOS ANTES DE 1 DE ENERO DE 1979			
Grupo I. Personal técnico			
12. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 13/24 m.)	38.850	26.270	65.120
14. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 13/34 m.)	32.180	16.255	48.415
Grupo IV. Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias			
22. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 13/24 m.)	38.850	26.270	65.120
24. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 13/24 m.)	32.180	16.255	48.415
Grupo II. Subgrupo I. Personal administrativo			
32. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 13/24 m.)	38.850	26.270	65.120
34. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 13/24 m.)	32.180	16.255	48.415

Categorías	Base cotización	Cantidad pactada	Total
INGRESADOS ANTES DE 1 DE ENERO DE 1980			
Grupo I. Personal técnico			
12. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 17/20 m. Nivel 1)	38.850	28.195	67.045
12. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 13/16 m. Nivel 2)	38.850	24.350	63.200
12. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 9/12 m. Nivel 3)	38.850	20.805	59.655
12. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 5/8 m. Nivel 4)	38.850	18.665	55.515
12. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 1/4 m. Nivel 5)	38.850	14.220	53.070
14. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 13/16 m. Nivel 1)	32.160	18.430	48.590
14. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 9/12 m. Nivel 2)	32.160	12.945	45.105
14. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 5/8 m. Nivel 3)	32.160	9.425	41.585
14. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 1/4 m. Nivel 4)	32.160	8.660	39.020
17. Quinta categoría (Entr. 5/8 m. Nivel 1)	22.600	11.000	33.600
17. Quinta categoría (Entr. 1/4 m. Nivel 2)	22.600	8.900	31.500
Grupo IV. Personal jurídico sanitario y de actividades complementarias			
22. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 17/20 m. Nivel 1)	38.850	28.195	67.045
22. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 13/16 m. Nivel 2)	38.850	24.350	63.200
22. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 9/12 m. Nivel 3)	38.850	20.805	59.655
22. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 5/8 m. Nivel 4)	38.850	18.665	55.515
22. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 1/4 m. Nivel 5)	38.850	14.220	53.070
24. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 13/16 m. Nivel 1)	32.160	18.430	48.590
24. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 9/12 m. Nivel 2)	32.160	12.945	45.105
24. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 5/8 m. Nivel 3)	32.160	9.425	41.585
24. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 1/4 m. Nivel 4)	32.160	8.660	39.020
25. Tercera categoría (Entr. 13/16 m. Nivel 1)	27.990	17.285	45.275
25. Tercera categoría (Entr. 9/12 m. Nivel 2)	27.990	14.050	42.040
25. Tercera categoría (Entr. 5/8 m. Nivel 3)	27.990	10.810	38.800
25. Tercera categoría (Entr. 1/4 m. Nivel 4)	27.990	8.600	36.790
Grupo II. Subgrupo I. Personal administrativo			
32. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 17/20 m. Nivel 1)	38.850	28.195	67.045
32. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 13/16 m. Nivel 2)	38.850	24.350	63.200
32. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 9/12 m. Nivel 3)	38.850	20.805	59.655
32. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 5/8 m. Nivel 4)	38.850	18.665	55.515
32. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 1/4 m. Nivel 5)	38.850	14.220	53.070
34. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 13/16 m. Nivel 1)	32.160	18.430	48.590
34. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 9/12 m. Nivel 2)	32.160	12.945	45.105
34. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 5/8 m. Nivel 3)	32.160	9.425	41.585
34. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 1/4 m. Nivel 4)	32.160	8.660	39.020
38. Quinta categoría. Auxiliar (Entr. 5/8 m. Nivel 1)	22.600	7.650	30.250
38. Quinta categoría. Auxiliar (Entr. 1/4 m. Nivel 2)	22.600	5.850	28.450
Grupo II. Subgrupo II. Auxiliares de oficina			
43. Tercera categoría (Entr. 5/8 m. Nivel 1)	22.500	6.730	29.230
43. Tercera categoría (Entr. 1/4 m. Nivel 2)	22.500	4.985	27.485
Grupo III. Subgrupo I. Profesionales de oficio			
56. Tercera categoría (Entr. 5/8 m. Nivel 1)	22.875	6.975	29.850
56. Tercera categoría (Entr. 1/4 m. Nivel 2)	22.875	5.565	28.440
Grupo III. Subgrupo II. Peonaje			
62. Tercera categoría (Entr. 5/8 m. Nivel 1)	22.875	5.200	28.075
62. Tercera categoría (Entr. 1/4 m. Nivel 2)	22.875	3.870	26.745
INGRESADOS DESPUES DE 1 DE ENERO DE 1980			
Grupo I. Personal técnico			
12. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 21/24 m. Nivel 1)	38.850	28.195	67.045
12. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 17/20 m. Nivel 2)	38.850	24.350	63.200
12. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 13/16 m. Nivel 3)	38.850	20.805	59.655
12. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 9/12 m. Nivel 4)	38.850	18.665	55.515
12. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 5/8 m. Nivel 5)	38.850	14.220	53.070
12. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 1/4 m. Nivel 6)	38.850	8.900	45.750
14. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 17/20 m. Nivel 1)	32.160	18.430	48.590
14. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 13/16 m. Nivel 2)	32.160	12.945	45.105
14. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 9/12 m. Nivel 3)	32.160	9.425	41.585
14. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 5/8 m. Nivel 4)	32.160	8.660	39.020
14. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 1/4 m. Nivel 5)	32.160	1.475	33.635
17. Quinta categoría (Entr. 9/12 m. Nivel 1)	22.600	11.000	33.600
17. Quinta categoría (Entr. 5/8 m. Nivel 2)	22.600	8.900	31.500
17. Quinta categoría (Entr. 1/4 m. Nivel 3)	22.600	4.555	27.155
Grupo IV. Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias			
22. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 21/24 m. Nivel 1)	38.850	28.195	67.045
22. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 17/20 m. Nivel 2)	38.850	24.350	63.200
22. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 13/16 m. Nivel 3)	38.850	20.805	59.655
22. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 9/12 m. Nivel 4)	38.850	18.665	55.515

Categorías	Base cotización	Cantidad pactada	Total
22. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 5/ 8 m. Nivel 5)	38.850	14.220	53.070
22. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 1/ 4 m. Nivel 6)	38.850	6.900	45.750
24. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 17/20 m. Nivel 1)	32.180	16.430	48.590
24. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 13/16 m. Nivel 2)	32.180	12.945	45.105
24. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 9/12 m. Nivel 3)	32.180	9.425	41.585
24. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 5/ 8 m. Nivel 4)	32.180	6.880	39.020
24. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 1/ 4 m. Nivel 5)	32.180	1.475	33.635
25. Tercera categoría (Entr. 17/20 m. Nivel 1)	27.990	17.285	45.275
25. Tercera categoría (Entr. 13/16 m. Nivel 2)	27.990	14.050	42.040
25. Tercera categoría (Entr. 9/12 m. Nivel 3)	27.990	10.810	38.800
25. Tercera categoría (Entr. 5/ 8 m. Nivel 4)	27.990	8.800	36.790
25. Tercera categoría (Entr. 1/ 4 m. Nivel 5)	27.990	3.725	31.715
Grupo II. Subgrupo I. Personal administrativo			
32. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 21/24 m. Nivel 1)	38.850	28.195	67.045
32. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 17/20 m. Nivel 2)	38.850	24.350	63.200
32. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 13/16 m. Nivel 3)	38.850	20.805	59.655
32. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 9/12 m. Nivel 4)	38.850	16.665	55.515
32. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 5/ 8 m. Nivel 5)	38.850	14.220	53.070
32. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 1/ 4 m. Nivel 6)	38.850	6.900	45.750
34. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 17/20 m. Nivel 1)	32.180	16.430	48.590
34. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 13/16 m. Nivel 2)	32.180	12.945	45.105
34. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 9/12 m. Nivel 3)	32.180	9.425	41.585
34. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 5/ 8 m. Nivel 4)	32.180	6.880	39.020
34. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 1/ 4 m. Nivel 5)	32.180	1.475	33.635
38. Quinta categoría. Auxiliar (Entr. 9/12 m. Nivel 1)	22.600	7.650	30.250
38. Quinta categoría. Auxiliar (Entr. 5/ 8 m. Nivel 2)	22.600	5.850	28.450
38. Quinta categoría. Auxiliar (Entr. 1/ 4 m. Nivel 3)	22.600	1.925	24.525
Grupo II. Subgrupo II. Auxiliares de oficina			
43. Tercera categoría (Entr. 9/12 m. Nivel 1)	22.500	6.730	29.230
43. Tercera categoría (Entr. 5/ 8 m. Nivel 2)	22.500	4.985	27.485
43. Tercera categoría (Entr. 1/ 4 m. Nivel 3)	22.500	1.190	23.690
Grupo III. Subgrupo I. Profesionales de oficio			
56. Tercera categoría (Entr. 9/12 m. Nivel 1)	22.875	6.975	29.850
56. Tercera categoría (Entr. 5/ 8 m. Nivel 2)	22.875	5.565	28.440
56. Tercera categoría (Entr. 1/ 4 m. Nivel 3)	22.875	1.240	24.115
Grupo III. Subgrupo II. Peonaje			
62. Tercera categoría (Entr. 9/12 m. Nivel 1)	22.875	5.200	28.075
62. Tercera categoría (Entr. 5/ 8 m. Nivel 2)	22.875	3.870	26.745
62. Tercera categoría (Entr. 1/ 4 m. Nivel 3)	22.875	—	22.875

ANEXO NUMERO 3

Tabla de valores hora-base para el cálculo de horas extraordinarias

Base	Base	Base
Personal técnico	Administrativos	Especialistas
Primera categoría:	Primera categoría:	Primera categoría:
Superior primero 904	Superior primero 904	Montador y Capataz superior. 480
Superior segundo 716	Superior segundo 716	Montador y Capataz primero. 432
Segunda categoría:	Segunda categoría:	Montador y Capataz 412
Nivel A 611	Nivel A 611	Subcapataz 396
Nivel B 533	Nivel B 533	
Tercera categoría 485	Tercera categoría 485	
Cuarta categoría 425	Cuarta categoría:	
Quinta categoría 374	Nivel A 425	Segunda categoría:
Jurídico, sanitario y actividades complementarias	Nivel B 374	Nivel A 374
Primera categoría:	Quinta categoría 333	Nivel B 343
Superior primero 904		Tercera categoría: Ayudante ... 331
Superior segundo 716		
Segunda categoría:	Auxiliares de oficina	Peonaje
Nivel A 611	Categoría especial 362	Encargado Peones 331
Nivel B 533	Primera categoría 350	Peón especialista 324
Tercera categoría 485	Segunda categoría 334	Peón 312
	Tercera categoría 326	

ANEXO NUMERO 4

Dieta aplicable si se regresa a pernoctar al domicilio habitual

Grupo	Categorías	10 por 100	40 por 100	75 por 100	80 por 100	100 por 100	110 por 100
1.º	<i>Personal técnico</i>						
	1.ª categoría:						
	Superior 1.º						
	Superior 2.º						
1.º	<i>Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias</i>						
	1.ª categoría:	105	415	775	825	1.030	1.135
	Superior 1.º						
	Superior 2.º						
	<i>Personal administrativo</i>						
	I. Administrativos						
	1.ª categoría:						
	Superior 1.º						
	Superior 2.º						
2.º	<i>Personal técnico</i>						
	2.ª categoría:						
	Nivel A.						
	Nivel B.						
2.º	<i>Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias</i>						
	2.ª categoría:	85	345	640	685	855	940
	Nivel A.						
	Nivel B.						
	<i>Personal administrativo</i>						
	I. Administrativos						
	2.ª categoría:						
	Nivel A.						
	Nivel B.						
3.º	<i>Personal técnico</i>						
	3.ª categoría:						
	<i>Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias</i>						
	3.ª categoría:	75	300	580	600	745	820
	<i>Personal administrativo</i>						
	I. Administrativos						
	3.ª categoría:						
4.º	<i>Personal técnico</i>						
	4.ª categoría:						
	5.ª categoría:						
	<i>Personal administrativo</i>						
4.º	I. Administrativos						
	4.ª categoría:						
	Oficiales nivel A.						
	Oficiales nivel B.						
	<i>Personal especialista</i>						
	I. Especialistas						
	1.ª categoría:						
	Nivel A.						
4.º	(M. y C. Sup.).						