

## ANEXO II

Relación de Entidades e Instituciones a las que se ha concedido subvención al amparo de la Orden de 29 de febrero de 1984, con especificación de las respectivas cuantías:

Provincia	Denominación de la Entidad o Institución	Subvención concedida en pesetas
<b>Albacete</b>		
Albacete.	Universidad Popular Municipal.	1.825.000
Almansa.	Esclavas de María.	182.000
<b>Asturias</b>		
Oviedo.	OSCUS.	1.825.000
Gijón.	Universidad Popular Municipal.	1.825.000
<b>Avila</b>		
Barco de Avila.	Escuelas Campesinas.	1.825.000
<b>Baleares</b>		
Irca.	San Vicente de Paul.	113.730
Palma de Mallorca.	Nuestra Señora del Roser.	123.500
<b>Burgos</b>		
Burgos.	Neila.	158.260
Royuela de Río Franco.	Escuelas Campesinas.	1.110.000
<b>Cáceres</b>		
Trujillo.	Cáritas Interparroquial.	331.000
<b>Ciudad Real</b>		
Puertollano.	Universidad Popular Municipal.	1.825.000
<b>Madrid</b>		
Collado Mediano.	Patronato Cultural Municipal.	390.000
Parla.	Universidad Popular.	1.825.000
Colmenar Viejo.	Universidad Popular Municipal.	1.825.000
Alcobendas.	Universidad Popular Municipal.	1.825.000
Leganés.	Universidad Popular Municipal.	1.825.000
Torrejón de Ardoz.	Universidad Popular Municipal.	940.000
Madrid.	Santa María Micaela.	143.000
Pinto.	Aula de Cáritas y Promoción Humana.	650.000
Madrid.	Aula Valle Inclán.	390.000
Madrid.	Escuela Popular Prosperidad.	400.000
Madrid.	Parroquia San Federico.	545.000
Madrid.	Centro Cultural Santa María.	470.000
Madrid.	Departamento de Promoción Gitana.	611.000
Madrid.	OSCUS.	1.825.000
San Sebastián de los Reyes.	Universidad Popular Municipal.	552.500
Collado Villalba.	Universidad Popular Municipal.	280.000
Pozuelo.	Patronato Municipal de Cultura.	1.825.000
<b>Murcia</b>		
Murcia.	Delegación Diocesana de Muejeres de Acción Católica.	658.750
Cartagena.	Universidad Popular Municipal.	1.825.000
Cartagena.	Colectivo de Educación de Adultos de la Región de Murcia.	650.000
Molina de Segura.	Universidad Popular Municipal.	1.482.500
Mula.	Cristo Crucificado.	243.750
Murcia.	Escuela Equino.	650.000
San José de la Vega.	APA del Colegio P. Francisco Norvera.	325.000
Zarandona.	Centro de EPA.	117.000
Totana.	Universidad Popular.	601.250
Yecla.	Universidad Popular Municipal.	514.000

Provincia	Denominación de la Entidad o Institución	Subvención concedida en pesetas
<b>Navarra</b>		
Pamplona.	Centro de Cultura Popular.	71.500
Pamplona.	OSCUS.	400.000
Pamplona.	Patronato Santa Lucia.	133.250
<b>Palencia</b>		
Varias localidades.	Escuelas Campesinas.	520.000
Aguilar de Campos.	Institución de Educación Popular Pisuegra.	230.750
<b>Salamanca</b>		
Salamanca.	P. Jesús Obrero Pizarrales.	331.500
Salamanca.	Santo Tomás de Villanueva.	718.250
<b>Teruel</b>		
Andorra.	Universidad Popular Municipal.	178.750
<b>Toledo</b>		
Toledo.	Asociación de Vecinos El Tajo.	282.750
<b>Valladolid</b>		
Valladolid.	Circulo de Cultura Popular Delicias.	877.500
Valladolid.	Centro de Cultura Popular Jorge Guillén.	260.000
La Rondilla.	Asociación Cultural La Palome.	458.250
Valladolid.	Colectivo Cultural Huerta del Rey.	136.500
Valladolid.	Centro de Cultura La Unión Pajarillos.	240.500
<b>Zaragoza</b>		
Zaragoza.	Centro Obrero de Formación CODEF.	400.000
Zaragoza.	Santa María Micaela.	45.500
<b>Melilla</b>		
Melilla.	María Inmaculada.	1.300.000

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

17865

RESOLUCION de 14 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Hidroeléctrica Española, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hidroeléctrica Española, S. A.», recibido en esta Dirección General con fecha 9 de mayo de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el día 4 de mayo de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 14 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL  
ENTRE LA EMPRESA "HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, S. A."  
Y SU PERSONAL DE INDUSTRIA ELÉCTRICA**

CAPÍTULO I.

EXTENSION Y ALCANCE DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 1.º.- ALCANCE 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 HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, S.A., y aquellas otras donde pueda extenderse su actividad industrial.

Artículo 2.º.- ALCANCE PERSONAL

1. El presente Convenio afecta a la totalidad de los empleados que integran 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.

Quedan excluidos del ámbito de este Convenio el personal de Dirección y de Subdirección.

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. (A.P.E.), se regirá por lo establecido en pacto específico.

Artículo 3.º.- ALCANCE TEMPORAL

Este Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos del día 1.º de enero de 1984, y tendrá una duración de un año, prorrogable automáticamente 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.

CAPÍTULO II.

REVISIÓN DEL CONVENIO

Artículo 4.º.- REVISIÓN DEL CONVENIO

Sólo se podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo por cualquiera de las partes, durante la vigencia o prórroga del mismo, si con carácter legal o reglamentario, por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas de retribución del trabajo en la Industria Eléctrica y la totalidad de ellas fuese superior al conjunto de las alcanzadas con este Convenio Colectivo.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el I.N.E., registrase al 31 de Diciembre de 1.984 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1.983 superior al 8%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente esta circunstancia, en función del exceso sobre la indicada cifra.

El porcentaje de revisión a efectuar será el de 5'5% del exceso sobre la citada cifra del 8% y se aplicará con efectos de 1.º de Enero de 1.984 sobre los salarios pactados para 1.984.

Dentro de la primera quincena de 1.985 se solicitará por las partes Certificación del Instituto Nacional de Estadística en la que se exprese el I.P.C. al 31 de Diciembre de 1.984.

CAPÍTULO III.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 5.º.- NUEVOS MÉTODOS

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 laboral vigente en garantía del personal.

2. La Dirección y la representación del personal aplican 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.

En los casos de capacidad disminuida se procurará acoplar al empleado afectado, en puestos de trabajo o tareas compatibles con su incapacidad, siempre que los Servicios médicos informen favorablemente y exista vacante adecuada, o en caso contrario, en la primera que se produzca.

3. Si el progreso técnico, nuevos métodos de trabajo o las necesidades de la organización implicasen la conveniencia de actualizar la formación profesional del empleado para el desempeño de su puesto de trabajo, la Empresa le facilitará los medios adecuados y el empleado colaborará para conseguir dicha formación.

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

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

5. Cuando por el desarrollo de estas normas se modifique sustancialmente la organización de un centro de trabajo o el contenido de las relaciones laborales, el acuerdo de la Dirección se adoptará previo conocimiento e informe de la representación del personal, que contará con un plazo de 15 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.

Artículo 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 pueden ser destinados, así como iguales cursos de capacitación que, de ser necesario, permita realizar el empleado.

3. En todos los supuestos a que este artículo se refiera, 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.

#### Artículo 7º.- TRASLADOS DEL PERSONAL

##### 1.- Régimen de traslados voluntarios

Mediante la regulación de los traslados voluntarios se persigue facilitar al ajuste de cada empleado al puesto de trabajo y localidad de destino que mejor se adecúen a sus intereses profesionales, familiares y personales.

Este ajuste debe producirse sin perjuicio para la organización e intereses de la Empresa.

El régimen de traslados voluntarios se regirá por los siguientes principios generales:

- Agilización de trámites y mejora de la información puesta a disposición del personal y de sus representantes.
- Adecuación de la formación, experiencia y categoría profesional del candidato a las exigencias de la vacante solicitada, prefiriéndose al empleado de plantilla sobre el de ingreso y al del Escalafón donde se produzca la vacante respecto al resto.
- Existencia de vacante y de candidato que pueda cubrir eficazmente la vacante que, a su vez pueda producir el traslado.
- Valoración de los méritos y preferencias alegados por los interesados.
- Facilitar al personal trasladado la formación complementaria precisa para alcanzar el nivel de aptitud requerido por la vacante.

##### 2.- Antigüedades mínimas

De conformidad con estos principios y con independencia del derecho que a todo empleado corresponde a tomar parte en los concursos de traslado que se celebran 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 aconseje las necesidades del Servicio en las condiciones establecidas por la legislación vigente, el personal podrá solicitar su traslado, indicando las localidades o centros de trabajo de su preferencia, con arreglo a los siguientes requisitos de antigüedad:

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

2.2.- A otro destino dentro de Producción o 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 o experiencias requeridas, la Dirección podrá notificar las antigüedades citadas, siguiendo el trámite establecido en el artículo 5º, apartado 5º.

2.4.- La Empresa estudiará las solicitudes de traslado que se presenten sin cumplir los requisitos de antigüedad, por el procedo de 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, que tendrán de valorarse conjuntamente con los criterios específicos para la resolución de los traslados a los que se refiere el apartado 5 de este artículo.

##### 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 las Divisiones o Departamentos 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 durante el año natural en que se presente y el siguiente. La División o el Servicio regional de Personal correspondiente acusarán recibo al interesado de su petición, con indicación de la fecha de caducidad. Cuando el interesado que haya solicitado el traslado desista de la misma, lo comunicará por escrito con la máxima urgencia.

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 traslado.

##### 4.- Concursos de traslados

4.1.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, cuando se acuerde cubrir una plaza y no existan peticiones de traslado o éstas no se ajustan a los requerimientos del Servicio, 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, y en su caso las condiciones que lleve anejas al traslado.

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 en el concurso y en su defecto el general.

##### 5.- Bases para la resolución de solicitudes de traslado

5.1.- Se valorarán los siguientes datos:

- Existencia de la vacante solicitada.
- Adecuación del candidato a la misma y existencia de candidatos aptos para cubrir la que él produzca.
- Adecuación de la categoría profesional del candidato a la de la vacante solicitada, pudiendo establecerse cuando sea inferior a la del candidato, por pacto entre las partes, el régimen a aplicar.
- Ubicación del Centro donde presta sus servicios y su situación asistencial y de servicios en relación con la familia y circunstancias del petionario. Tendrán especial consideración:
- El tiempo de permanencia en obras y montajes, centros productores o de transformación de energía alejados de núcleos urbanos, trabajo en régimen de turnos, etc.

- Razones de enfermedad de algún miembro de la unidad familiar que requiera medios asistenciales de larga duración, no disponibles en el lugar de residencia.
- La disminución de las facultades físicas del solicitante que dificulten sensiblemente el cumplimiento de las obligaciones laborales en su destino actual.
- Antigüedad en la Empresa, en el Centro Trabajo y en la fecha de petición.
- Informe de la División de Medicina y Seguridad y demás Divisiones o Departamentos 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.

5.2.- Los principios generales y preferencias a las que se refiere el apartado 1 de este artículo, se aplicarán y valorarán conjuntamente con los criterios a tener en cuenta para la resolución de las solicitudes de traslado, expuestos en el párrafo 5.1. anterior.

#### 6.- Información

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

#### 7. Cambio de Escalafón.

Si la plaza adjudicada al peticionario pertenece a un escalafón distinto de aquél en que se encuentre encuadrado originalmente, el traslado producirá el cambio de escalafón a aquél que le correspondiera por su nuevo destino.

#### Artículo 8.º.- CAPACITACION 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 Primera 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 extinguido el período de capacitación, se le adjudicará con carácter de primer destino, si dicho 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.

#### Artículo 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 en el presente Convenio.

2. En materia disciplinaria se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, informando a la Representación Social de las medidas que se impongan por la comisión de faltas graves y muy graves, antes de que éstas sean ejecutivas.

3. A efectos de lo previsto en el apartado e) del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa, una vez conocida la Sentencia firme absolutoria, resolverá en cada caso, oída la Representación Social, sobre los efectos económicos de la suspensión de la relación laboral.

#### CAPÍTULO IV

#### REGÍMEN 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 suponen en su conjunto un incremento del 6'5% y se corresponden con los compromisos adquiridos por parte de la representación social, sobre Productividad y Absentismo.

Asimismo, ambas partes manifiestan que el presente Capítulo IV de "Régimen Económico", constituye una unidad indivisible. Los conceptos que integran su contenido (artículo 10.º), los premios de antigüedad y su régimen especial (artículo 10.º, números 2.1. y 2.2.), plus de actividad (artículo 10.º, número 2.4.1.), nivel de promoción (artículo 10.º, número 2.4.2.), valores para el cálculo de las horas extraordinarias (artículo 10.º, número 2.4.3.) 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 introdujera, distinta del libre pacto entre las partes, llevaría consigo la rescisión del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 10.º.- CONTENIDO

El contenido económico de este Convenio está integrado por:

##### 1. Salario Base.

Constituye el salario base del personal al que afecta este Convenio, la Cantidad Base de Cotización más la Cantidad Pasiva, que se reflejan en la Tabla de Ingresos mínimos mensuales por Categorías del Anexo n.º 2.

Para el personal de nuevo ingreso, serán de aplicación los niveles Económicos de Entrada que se incluyen en el Anexo n.º 2.

##### 2. Complementos Salariales.

Los Complementos Salariales Personales, de Puntos de Trabajo, de Calidad o Cantidad y de Verificación Superior al Mes, que no están expresamente regulados en este Convenio, se incrementarán en el importe que resulta de aplicar el 6'5% a los valores vigentes al 31 de Diciembre de 1983.

No es de aplicación dicho incremento al Complemento denominado INSA (Diferencia de Nivel de Formación Absolutiva) que se aplicó a los valores vigentes en 1980.

### 2.1. Complemento Salarial personal de Antigüedad en la Empresa.

Se fija para el año 1984 la cuantía de 21.600,- ptas. anuales cada tres años de servicio en la Empresa, computados a partir de la fecha que escalafonamente figura de ingreso en la misma y de acuerdo con la regulación establecida en el artículo 16° de la Ordenanza.

### 2.2. Complemento Salarial personal de Antigüedad en la Categoría.

Este Premio de Antigüedad en la Categoría se rige por las siguientes normas:

- Por cada 3 años de permanencia, a partir de 1° de Enero de 1.984, en la misma categoría se devengará un trienio. Los trienios devengados durante el primer semestre se abonarán a partir de 1° de Enero y los que sean en el segundo semestre, se abonarán a partir de 1° de Julio.
- El valor anual del trienio será el 1% del importe de la suma de los siguientes conceptos: Cantidad Base de Cotización más Cantidad Fijada de cada categoría más Plus de Actividad. Su importe se abonará por doceavas partes en cada una de las 12 mensualidades de los días 15 de cada mes.

### 2.3. Complementos Salariales de Puesto de Trabajo.

#### 2.3.1. Trabajo en Régimen de Turnos.

Se regirá por las siguientes normas:

1° Su cuantía será la de 309,- ptas. por turno realizado.

2° 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 relve de turnos.
- c) El diferente régimen de descanso semanal.

3° La jornada de este personal será de 8 horas diarias continuadas, no pudiéndose realizar más de 40 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 2.4.3. de este artículo.

#### 2.3.2. 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 fijado en el 50% de los valores que para cada categoría se establecen en la Tabla del Anexo n° 3.

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 solo se podrá ejercitar cuando al régimen de trabajo del centro lo permita, a juicio de la Dirección del mismo, y en las fechas que ésta señale.

#### 2.3.3. Suplemento por Trabajo Nocturno.

La base de cálculo para la aplicación del suplemento del 25%, establecido por la legislación vigente, será el importe que se obtenga para cada empleado de la aplicación de la siguiente fórmula:

Cantidad Base Cotización (anual) + Cantidad Fijada (anual) = Base

### 2.4. Complementos de Calidad o Cantidad.

#### 2.4.1. Plus de Actividad

Para el año 1984, su cuantía queda establecida en 228.712,- pesetas anuales, que se percibirán en doce mensualidades de 19.061,- pesetas cada una de ellas.

Para el personal de nuevo ingreso la cuantía de este Plus será de 15.252,- pesetas mensuales durante los seis primeros meses de su permanencia en la Empresa.

#### 2.4.2. Nivel de Promoción.

La promoción económica-profesional se rige por el Reglamento pactado con fecha 12 de marzo de 1980, tanto revisado de 1.983, de conformidad con lo previsto en el artículo 17.2 de este Convenio Colectivo, teniendo la consideración de Complemento Salarial de Cantidad y Calidad las mejoras que se derivan del mismo.

#### 2.4.3. 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 esta epígrafa.

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 supuestos:

A) Circunstancias extraordinarias derivadas de los diferentes supuestos de fuerza mayor o caso fortuito, daños extraordinarios y urgentes, averías de reparación inmediata, revisiones de elementos e instalaciones de la actividad industrial que, aún 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, vacaciones, ausencias imprevistas, enfermedad o accidentes, cambio de turnos, cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, funciones sindicales o de representación del personal, formación, omisión de servicio, reducción de jornada por guarda legal, fiestas laborales trabajadas dentro del régimen de turnos rotativos, hora de cargas. La calificación de cualquier otro supuesto como circunstancia estructural, se negociará con el Comité Central de la Empresa.

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

3. En los demás supuestos, las horas trabajadas fuera de la jornada normal, se irán reduciendo a lo largo de la vigencia en 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, se hará en la forma siguiente:

4.1. Se aplicará el recargo del 75% sobre las bases que se determinan en el Anexo n°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, arrojados 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 y otros conceptos retributivos análogos, que se han venido calculando en relación con las horas extraordinarias, se incrementarán exclusivamente con el 4'3 % de aumento establecido en el Artículo 10.2 de este Convenio Colectivo, desvinculándose de toda relación con los valores de las horas extraordinarias.

**Artículo 11.- BENEFICIARIOS.**

Son beneficiarios de este régimen económico

1. El personal en activo perteneciente a los Escalafones de Industria Eléctrica, ingresado con anterioridad a 1º de Enero de 1964, 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 regirá por las siguientes normas:

3.1. El personal ingresado antes de 1º de Enero de 1963 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 los niveles establecidos para este personal en las Tablas del Anexo nº 2 (A).

3.2 El personal ingresado a partir de 1º de enero de 1.963 tendrá los niveles económicos de entrada establecidos en la Tabla del Anexo nº 2 (B)

3.3 El período de permanencia en cada nivel será de seis meses, salvo para el personal que haya ingresado antes de 1º de enero de 1.963, que será de cuatro meses.

3.4. 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 reintegrese, procedente de la situación de excedencia voluntaria, percibirá la retribución mínima que corresponde 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 reintegrese 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 vez completo, cualquiera que sea el día de la baja.

7. Las retribuciones a asignar al personal jubilado que esté incorporado o se incorpore al servicio activo, se ajustarán a las normas establecidas por la Empresa, según circular de 28 de Octubre de 1976, que mejoran las previsiones establecidas con anterioridad.

**Artículo 12.- FORMA DE PAGO**

Se mantendrá la forma de pago establecida en Convenios anteriores. En su consecuencia, el conjunto anual constituido por las retribuciones ordinarias, las gratificaciones o pagos complementarios, las prestaciones en los Convenios de 1.962 y 1.970 y la Participación en los Resultados Favorables del Ejercicio que regula el artículo 13 de la Ordenanza de Trabajo, se abonará de la siguiente forma.

a) Una mensualidad completa, al final de cada uno de los meses naturales.

b) El 75% del importe de una mensualidad, en los días 15 (o hábil más próximo) de cada uno de los meses naturales.

Los Resultados Favorables del Ejercicio, por el importe de 2,65 mensualidades (24% del importe de las 12 mensualidades citadas en el apartado a)), se considerarán incluidos, por cotas partes iguales, en las anteriores mensualidades, correspondientes a los meses de Agosto, Septiembre, Noviembre, Enero, Febrero, Abril, Mayo y Junio.

**Artículo 13.- PREMIO DE FIDELIDAD**

1. La Empresa, para premiar la vinculación a la misma, abonará las siguientes recompensas:

1.1. A los veinticinco años de antigüedad en la Empresa una paga o mensualidad

1.2. A los treinta y cinco 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. Esta misma paga se abonará al personal que cause baja por jubilación o fallecimiento 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 a paga con el importe del Plus de Actividad, Nivel de Promoción y Premio de Antigüedad.

**Artículo 14.- DIETA REGIMENARIA**

1. Para el pago de las dietas que se devengan cuando no se permita fiarse del Consejo habitual, se aplicará la escala contenida en el Anexo nº 4.

2. Las compensaciones económicas establecidas en los párrafos 1º, 1º y 3º del apartado B) del art. 20 de la Ordenanza Laboral que son fijadas en el 75% de los valores de la escala antes citada.

3. Continuarán con el régimen actual las dietas del 40%, correspondientes al concepto de salida de zona designadas por personal de los escalafones a extinguir.

**Artículo 15.- COMPENSACIONES SOBRE PRODUCTIVIDAD Y ASISTENCIA**

**1. Productividad.**

Las 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 corresponden 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 intersecciones de cambio, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

1.3. De acuerdo con el principio general señalado en el párrafo 4 del artículo 5º de este Convenio Colectivo, respetando lo previsto en la legislación vigente sobre trabajos de inferior categoría, el día

sempre 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 están 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 colaborar, dada su negativa incidencia en la productividad.

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

## CAPITULO V

### REPRESENTACION DEL PERSONAL

#### Artículo 16.- Representación del Personal.

La Representación del personal se estructura sobre los Delegados de Personal y los Comités de Centros de Trabajo que resultaron elegidos en las Elecciones últimas celebradas en 1982. Su composición, funciones y garantías vienen determinadas por la Legislación vigente.

#### 1.- Comité Central o Intercentros.

##### 1.1.- Constitución.

Al amparo de lo establecido al respecto, en la Ley 8/80, Estatuto de los Trabajadores, Artículo 63.3. y con objeto de coordinar las relaciones socio-laborales en todo el ámbito geográfico de Hidroeléctrica Española, S.A., se constituye el Comité Central o Intercentros de Hidroeléctrica Española, S.A., como Órgano máximo de Representación Colegiado del conjunto de trabajadores de la Empresa.

##### 1.2.- Composición.

El Comité Central está compuesto por 12 Delegados de Personal o Miembros de Comité de Centro de Trabajo, en proporción a la representatividad obtenida por las Centrales e Subcomisiones Sindicales en las Elecciones Sindicales y designados entre ellos por las mismas.

Cuando por disposición de rango superior, se modifique dicho número, se estará a los criterios enunciados anteriormente.

La composición del Comité Central no podrá ser modificada por nuevas Elecciones Sindicales, durante la Negociación o Revisión de un Convenio Colectivo.

Los 12 Miembros designados lo serán con carácter de titularidad. Los Sindicatos representados, podrán contar con la colaboración de 8 Suplentes, repartidos con los mismos criterios de proporcionalidad que para los titulares, que actuarán en el Comité Central como Asesores, con voz pero sin voto. A estos Asesores se les exigirá, como a los Miembros titulares del Comité, la condición de Delegados o Miembros de Comité de Centro de Hidroeléctrica Española, S.A.

Estos Suplentes se establecerán con carácter transitorio hasta la celebración de nuevas Elecciones Sindicales.

##### 1.3.- Competencias y atribuciones.

a).- El Comité Central asumirá la negociación y revisión del Convenio Colectivo, en su totalidad, de acuerdo con el Artículo 47.1. del Estatuto de los Trabajadores, además de las actuaciones a continuación y todo ello dentro de la normativa vigente. De acuerdo con lo anterior, elaborará su propio Reglamento de forma de actuación, sin menoscabo de las competencias y atribuciones que quedan tener los Comités de Centro de Trabajo.

b).- Conforme a la Legislación vigente, el Comité Central, como Órgano máximo de representación de los trabajadores, así como las Centrales y Asociaciones Sindicales, podrán promover la celebración de Elecciones Sindicales. El Comité Central será el en plano o la Comisión Informativa por delegación, el Coordinador General en el ámbito de la Empresa de todo el proceso electoral-sindical que se produzca.

c).- El Comité Central hará suyos, directamente, los problemas globales de la Empresa, así como aquellos que le sean transferidos por los Comités de Centro o Delegados de Personal.

d).- El Comité Intercentros podrá, según su Reglamento, establecer con carácter permanente o transitorio, aquellas Comisiones que estime convenientes. Dichas Comisiones no serán ejecutivas, siendo su carácter meramente asesor del Comité Intercentros, a quién elevarán sus conclusiones como tal Comisión.

Se establecen con carácter permanente, dentro del Comité Central, las siguientes Comisiones Nacionales:

- Comisión Nacional de Asuntos Sociales y Becas.
- Comisión Nacional de Formación y Promoción.
- Comisión Nacional de Prevención.
- Comisión Nacional de Pensionistas.
- Comisión Nacional de Bienestar.

e).- 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 entre las partes, a la vista de las materias de su competencia.

f).- Otorgará el Comité Central plena representatividad ante las Autoridades y Órganos Estatales y Autonómicos en todas las relaciones inherentes a las funciones que le han sido irrogadas, quedando delegada su representación en las personas del Presidente y secretario, teniendo además las competencias y atribuciones que se establezcan por Ley.

g).- Por cuanto el Comité Central es el Órgano de representación máximo en base a los postulados del Artículo 16., apartado 1.1., el resto de las competencias y atribuciones son las señaladas en los Artículos 64 y 65 íntegros del Estatuto de los Trabajadores, referidos a los Comités de Empresa dentro del ámbito general de la misma.

#### 2.- Comités de Centro de Trabajo.

2.1. En cuanto a su composición, competencias y normas de funcionamiento se estará a lo establecido en la Ley 8/80 de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, otras Leyes vigentes y al R.E., R.E. y A.I., en su ámbito de competencia.

2.2.- Su competencia será el tratamiento de los problemas que afecten exclusivamente a su Centro de Trabajo, negociando con los interlocutores válidos nombrados por la Dirección de la Empresa la solución directa de los mismos, pudiendo transferir al Comité Central, si lo estima oportuno, la solución resuelta o el problema en sí, si su resolución no fuese la agotada. Igualmente podrá trasladar al Comité Central todos aquellos temas que por su ámbito pudieran afectar con carácter general a varios centros de trabajo.

#### 3.- Delegados de Personal.

La Representación del Delegado de Personal corresponderá, según el Artículo 67. de la Ley 8/80, a aquellos centros de trabajo de menos de 50 trabajadores, a los que no se pudiese aplicar lo establecido en el Artículo 63.3. de dicha Ley. Las competencias, actuaciones y garantías de esta figura sindical se regirán por lo establecido en el Artículo 62.2. del Estatuto de los Trabajadores.

#### 4.- Representación Sindical.

En materia de Representación Sindical, ambas partes Económica y Social, aceptan las estipulaciones contenidas en el Capítulo XI del Acuerdo Marco Intercorporal, en el Capítulo VI del Acuerdo Nacional de Empleo, y en el Artículo 17. del Acuerdo Intercorporal, en relación con la designación, funciones y garantías de los Delegados Sindicales.

Asimismo, cada uno de los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, podrá designar un Delegado Sindical, cuyas funciones y garantías serán las establecidas en los Acuerdos antes citados.

Estando pendiente de una próxima regulación legal toda esta mate-

ría de representación sindical, ambas partes Económica y Social designarán una Comisión para la aplicación en el seno de Hidroeléctrica Española, S.A. de la nueva legislación cuando ésta sea aprobada.

## CAPÍTULO VI

### FORMACION Y PROMOCION

#### Artículo 17.-

#### 1.- REFORMA DEL RÉGIMEN DE ASCENSOS

En cumplimiento del mandato contenido en el anterior Convenio se han realizado estudios encaminados a racionalizar y actualizar el régimen de ascensos que venía rigiendo.

Se ha considerado que la evolución tecnológica, el nivel de formación del personal y la necesidad de potenciar la productividad, exigen la reforma que se introduce.

Los objetivos específicos de la misma son:

Homogeneizar el régimen de ascensos en los distintos grupos profesionales, respetando siempre las peculiaridades propias de cada uno de ellos y de las categorías que comprenden.

Dar entrada al ascenso por antigüedad a determinadas categorías, atendiendo al razonamiento de que el personal al que afecta esta reforma realiza frecuentemente, o puede realizar, las mismas funciones que el personal de la categoría superior y viceversa, por lo que se ha considerado justo reconocer el ascenso por veteranía o antigüedad junto a los turnos ya existentes de Concurso-Oposición y Libre Designación, lo que ha exigido la modificación de los porcentajes que éstos tenían asignados.

Complemento de esta medida, ha sido el cambio de denominación del personal de ingreso en los grupos afectados por estos cambios, que pasa a denominarse Oficial Nivel C una vez superado el período de retribución de entrada, ya que en ese momento deja de ser Ayudante o Auxiliar.

El mismo criterio de facilitar el ascenso por superior profesionalidad, aunque no implique necesariamente cambio de funciones o de puesto de trabajo, ha llevado a la creación de determinados niveles Especiales, que permitirán la promoción profesional de personal muy competente que sin esta solución habría agotado, con cierta frecuencia, su carrera profesional.

Actualizar, también con los mismos criterios, la estructura y régimen de ascensos del Subgrupo II, de personal Administrativo, a la vista de las funciones que realiza el personal del mismo, lo que se ha traducido en un incremento de las expectativas de promoción, por creación de nuevas categorías y en un desglose de actividades en dos escalas: Auxiliar de Oficinas, que sigue estando encuadrada en el citado Subgrupo y Administrativa Auxiliar, que pasa a integrar un nuevo Subgrupo, el III, con el personal de Topografía y tareas similares.

Las reformas introducidas en este Convenio, por creación de nuevos niveles y modificación del régimen de ascensos, considerado el desarrollo que requieren para su eficaz implantación, entrarán en vigor en 1.º de enero de 1985.

#### 2.- Plan de Promoción Económico-Profesional.

Una vez concluido, en 1985, el desarrollo del Plan de Promoción económico-profesional establecido en el Convenio Colectivo de 1980, se evaluarán sus resultados por las Comisiones previstas en este artículo para las categorías Primera y Segunda y para las restantes categorías, que elevarán a la Dirección y al Comité Central las conclusiones que produzca.

Las competencias de las Comisiones Mixtas de Seguimiento y Evaluación del Plan de Promoción se rigen por el Reglamento del mismo.

Dentro de las Primeras y Segundas, así como de las Restantes Categorías, estarán integradas por un número de doce vocales, seis designados por la Dirección y por los Representantes Sociales que surge para cada una de ellas:

Comisión de Primeras y Segundas Categorías: D. Pedro-Antonio Ventoja Fernández, D. Julio-Ignacio León Martínez, D. Alejandro Pérez Escribano, D. Rafael Herrera Contreras y D. José-Danián Alcántul Cayuela.

Comisión de Restantes Categorías: D. Pedro Martínez Sorribé, D. Celso García Loras, D. Carlos Martín Caballero, D. Julián Baros Pérez, D. Benito García Ramos y D. Manuel Rovira Montolio.

#### 3.- Comisión Mixta de Formación y Promoción.

Sin perjuicio de las competencias reconocidas a las Comisiones a que se refiere el apartado anterior, la Comisión Mixta de Formación y Promoción es el órgano ordinario de comunicación entre la Representación del Personal y la Empresa en todo lo relativo a Selección, Formación y Promoción del Personal.

La Comisión Mixta estudiará las reformas introducidas en el presente Convenio a fin de elaborar las orientaciones que estime convenientes para su mayor eficacia. Asimismo podrá proponer al Comité Central y a la Dirección de la Empresa la aprobación de los acuerdos complementarios que procedan.

#### 4.- Clasificación del Personal

La clasificación profesional del personal se regirá por lo establecido en el capítulo 4.º de la Ordenanza y por las normas específicas de la Empresa que, de conformidad con lo previsto por la Disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores, se han pactado y se rigen en los apartados siguientes:

##### 4.1.- Grupo Profesionales de Oficio

- a) La categoría Especial tiene un nivel retributivo igual al de Técnico de 3.ª Categoría.
- b) Se declaran a extinguir los niveles escalafonales de Montador y Capataz Superior y Primero, si bien el personal que actualmente posee dichos niveles los conservará con todos los derechos que les han sido reconocidos en Convenios anteriores.
- c) La plantilla de Subcapataces encuadrada en la Primera Categoría de Profesionales de Oficio, Subgrupo I, no será inferior al 10 % de la de Oficiales Nivel A en cada uno de los cuatro escalafones correspondientes a las Grandes Unidades.
- d) Se crea el nivel de Oficial Especial dentro de la Segunda categoría, con retribución igual a la de Subcapataz. La plantilla de Oficiales Especiales no será inferior al 5% de la de Oficiales Nivel A en cada uno de los cuatro Escalafones correspondientes a las Grandes Unidades. Este porcentaje deberá alcanzarse en el plazo de dos años, a partir de la entrada en vigor de este Nivel.
- e) El personal destinado en Centrales automáticas y semiautomáticas en régimen de guardia, tendrá la 3.ª categoría, si bien podrá



ostentar una categoría superior a título personal.

#### 4.2.- Grupo Técnico

a) La categoría de Ingreso, Técnico de 3ª, tiene un nivel retributivo igual a la de Auxiliar Administrativo de 5ª categoría.

b) La antigua 5ª categoría se denomina 4ª categoría Nivel B.

Los antiguos Técnicos de 5ª Categoría que quedaron automáticamente clasificados en la Categoría 4ª, Nivel B, sin que ello supusiera efectos económicos alguno.

c) La 4ª categoría, con su actual contenido, pasó a denominarse 4ª categoría Nivel A.

Los Técnicos de Cuarta categoría, así escalafonados en 31 de diciembre de 1981, quedaron automáticamente clasificados en la citada Cuarta categoría, Nivel A, sin que ello supusiera efectos económicos.

d) Se crea el nivel Especial de Tercera categoría con retribución igual a la de Segunda categoría, Nivel B. La plantilla de este nivel Especial no será inferior al 5% de la de Tercera categoría en cada uno de los cuatro Escalafones correspondientes a las Grandes Unidades. Este porcentaje deberá alcanzarse en el plazo de dos años, a partir de la entrada en vigor de este Nivel.

#### 4.3.- Grupo Administrativo

##### 4.3.1. Subgrupo I - Administrativos

A) - Clasificación del personal que presta sus servicios en puestos de Programación y Operación de Ordenador.

4ª categoría niveles A y B.

Podrán pertenecer indistintamente a cualquiera de los dos niveles de esta categoría, los Programadores de 2ª y los Operadores de Ordenador de 1ª.

5ª categoría

Estarán clasificados en esta categoría los Programadores y Operadores de Ordenador de 5ª categoría, si bien a los dos años de antigüedad en puestos de Programación u Operación, y mediante la superación de las pruebas correspondientes, que demuestran la aptitud para el desempeño de funciones de superior categoría, este personal será clasificado en 4ª categoría Nivel B. Estas plazas y las que se convoquen para regularizar la clasificación del personal de estas especialidades al que se refiere el párrafo siguiente, no se computarán en los turnos de concurso oposición ni libre designación.

El personal que en 31 de diciembre de 1981 desempeñaba funciones de Programación, Operación o Perforación, mantendrá, a extinguirse el contrato vigente para su espe-

cialidad en ese momento, recogido en la Ordenanza de Trabajo.

A fin de regularizar la clasificación de este personal se convocarán nuevas pruebas que se ajustarán a la práctica seguida en las ya celebradas. Sus efectos serán de enero de 1985.

B) - Se crea el nivel Especial de Tercera categoría con retribución igual a la de Segunda categoría, Nivel B. La plantilla de este nivel no será inferior al 5% de la de Tercera categoría, en cada uno de los cuatro Escalafones correspondientes a las Grandes Unidades. Este porcentaje deberá alcanzarse en el plazo de dos años, a partir de la entrada en vigor de este Nivel.

##### 4.3.2.- Escala Auxiliar de Oficinistas - Subgrupo II

A) - Ámbito del Subgrupo. - Quedará comprendido en el Subgrupo, el personal que haya sido contratado y preste sus servicios en la Empresa, en razón de sus conocimientos en funciones auxiliares de oficina,

Se entienden por funciones auxiliares de oficina las clásicas de Telefonía, Recepción, Portería, Vigilancia, Paseo, Almacén, Lectura, Cobro, Reprografía, Auxiliares de Clínica y funciones similares a las enumeradas cuando se desempeñen con carácter de especialidad.

El puesto de trabajo podrá abarcar una o varias de las tareas señaladas, para su realización simultánea o sucesiva.

Asimismo se contemplan las funciones que vayan apareciendo en virtud del desarrollo tecnológico y las anexas a las citadas, así como las de apoyo y colaboración en general, en la gestión administrativa.

Cuando las citadas funciones, se desempeñen conjuntamente con otras que requieran conocimientos propios de otros grupos profesionales, la clasificación del personal se producirá dentro del grupo al que correspondan las funciones principales o más cualificadas.

B) - Categorías del Subgrupo. - La Escala se estructura en las siguientes categorías y niveles:

Categoría	Nivel
Superior	A
	B
Especial	
	Primera
	Segunda
Tercera	

Categoría Superior. - Dentro de la categoría se establecen dos niveles, A y B.

Estarán incluidos en esta categoría los empleados que habiendo acreditado su profesionalidad y competencia en las categorías inferiores:

- Sean jefes de Centros Operativos, o Unidades Auxiliares de Oficina. Assuman la responsabilidad de la organización, distribución y ejecución de los trabajos de la Unidad y el mando del personal adscrito a la misma.
- Tengan encomendados trabajos o equipos de especial complejidad.

**Categoría Especial.**— Incluye a los empleados que habiendo acreditado en las categorías inmediatas inferiores su competencia y profesionalidad, desempeñan funciones de mando o suplencia habitual de jefatura o están capacitados, por su preparación técnica, para desempeñar con especial eficacia su trabajo o manejo de equipos.

**Categorías Primera, Segunda y Tercera de Auxiliares de Oficina.**— Estarán incluidos en estas categorías los Auxiliares de Oficina sin distinción de especialidad o funciones, que desarrollen y ejecuten eficazmente los trabajos que se les encomiendan por sus superiores.

- C) - Ingreso en la Escala.**— El ingreso en la Escala se producirá por la 2ª o la 3ª categoría de Auxiliar de Oficina.

Si bien las categorías y niveles superiores se cubrirán mediante la formación y promoción del personal de la Escala, excepcionalmente, por evidentes necesidades del Servicio, y cuando se acredite la falta de personal apto, en la misma Escala, para asumir funciones de mayor responsabilidad o complejidad, se podrá contratar a personal de ingreso en otra categoría, informando previamente a la representación del personal.

#### 4.3.3.- Escala Administrativa Auxiliar - Subgrupo III

- A) - Ambito del Subgrupo.**— Quedará comprendido en el subgrupo, el personal que haya sido contratado y preste sus servicios en la Empresa, en razón de sus conocimientos de carácter auxiliar de la gestión administrativa.

Se entienden por funciones auxiliares las de mecanografía-taquigrafía o estenotipia, operación de procesadores de textos, perforación-verificación y grabación, archivo y gestión de documentos, etc., cuando se desempeña con carácter de especialidad.

El puesto de trabajo podrá abarcar una o varias de las tareas señaladas, para su realización simultánea o sucesiva.

Además se contemplan las funciones o especialidades que vayan apareciendo en virtud del desarrollo tecnológico y las anexas a las citadas, así como las de apoyo y colaboración, en general, en la gestión administrativa.

Cuando las citadas funciones auxiliares, se desempeñen conjuntamente con otras de gestión, la clasificación del personal se producirá dentro del grupo profesional al que correspondan las funciones principales o más cualificadas.

La creación de la escala para una progresiva ordenación de las tareas administrativas auxiliares, no supone cambio en las funciones y trabajos que viene realizando habitualmente el personal del subgrupo I Administrativo, ni alteración del principio de productividad que implica la

ejecución de las tareas complementarias de la función principal y la utilización de las máquinas y equipos correspondientes.

- B) - Cambio de Subgrupo.**— El personal actualmente encuadrado en otro subgrupo administrativo que considere que su función principal figura entre las incluidas en la escala administrativa-auxiliar, podrá solicitar su paso a la misma, en la categoría equivalente y con la antigüedad que hubiera acreditado en la que ostenta en la actualidad.

La Dirección instruirá expediente informativo y resolverá a su vista, precisando, en su caso, las condiciones que procedan.

- C) - Categorías del Subgrupo.**— La escala se estructurará en las siguientes categorías y niveles:

Categoría	Nivel
Superior	A B

Especial

Administrativo Auxiliar

Primera

Segunda

Tercera

**Categoría Superior.**— Dentro de la categoría se establecen dos niveles A y B.

Estarán incluidos en esta categoría los empleados que habiendo acreditado su profesionalidad y competencia en las categorías inferiores:

- Sean jefes de centros operativos o Unidades de carácter auxiliar. Assuman la responsabilidad de la organización, distribución y ejecución de los trabajos de la Unidad y el mando del personal adscrito a la misma.
- Tengan encomendados trabajos o equipos de especial complejidad.

**Categoría Especial.**— Incluye a los empleados que habiendo acreditado en la categoría inmediata inferior su competencia y profesionalidad, desempeñan funciones de mando o suplencia habitual de jefatura o están capacitados, por su preparación técnica, para desempeñar con especial eficacia su trabajo y manejo de equipo.

**Categorías Primera, Segunda y Tercera de Administrativos Auxiliares.**—

Estarán incluidos en estas categorías los Administrativos Auxiliares sin distinción de especialidad o funciones, que desarrollen y ejecuten eficazmente los trabajos que se les encomiendan por sus superiores.

- D) - Ingreso en la Escala.**— El ingreso en la escala se producirá por la 2ª o la 3ª categoría de Administrativo-Auxiliar. Si bien las categorías y niveles superiores se cubrirán mediante la formación y promoción del personal de la escala, excepcionalmente, por evidentes necesidades del Servicio y cuando se acredite la falta de personal apto, en la misma escala, para asumir funciones de mayor responsabilidad o complejidad, se podrá contratar a personal de ingreso en otra categoría, informando previamente a la representación del personal.

**4.3.4.- Escalafón de personal Auxiliar de Oficina**  
Subgrupo II.- Auxiliares de Oficina (Sub-  
grupo III).

**A) - El escalafonamiento del personal del Subgrupo II, Auxiliares de Oficina, se ajustará a las siguientes normas:**

**Especial y Primera categoría**

Al conjunto de estas categorías deberá estar adscrito, como mínimo, el 33% del personal de esta Escalafón.

La plantilla de Segunda categoría de Auxiliares de Oficina no será inferior al 33% de la de Tercera categoría.

**B) - El escalafonamiento del personal del Subgrupo III, Administrativos Auxiliares, en las distintas categorías que se prevén, se irá produciendo al ritmo que marquen los ascensos que se produzcan, de conformidad con lo previsto en el apartado 1 del artículo 24 de este Convenio.**

Cuando el volumen del personal, perteneciente a este Subgrupo, lo aconseje, se irá estableciendo, progresivamente, porcentajes garantizados, hasta alcanzar los previstos para el Subgrupo II.

**4.4.- Cambio voluntario de grupo profesional**

La Dirección podrá acordar, si lo estima procedente y previa petición motivada del interesado, el cambio de grupo profesional, reclasificándolo en la categoría del nuevo grupo o subgrupo, que proceda. La antigüedad y condiciones en la nueva categoría será la que determina el acuerdo de Dirección que lo conceda.

Cuando el cambio de grupo y categoría esté regulado específicamente se estará a lo que dispongan las normas aplicables en cada caso.

**Artículo 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", progresivamente y en la medida en que lo requieran las necesidades del Servicio, se organizarán aulas de Formación distribuida.

**Artículo 19.- FORMACIÓN DEL PERSONAL.**

La formación del personal se instrumenta a través de:

**1.- Preparación del personal de Ingreso.-**

La preparación del personal de ingreso en la Empresa se lleva a cabo por medio de cursos de formación de diferente duración y contenido, según los grupos y categorías profesionales a los que vayan destinados.

El personal de ingreso que no realice curso de formación en la Escuela "Emilio de Usola", recibirá un curso de información general sobre la Empresa.

**2.- Cursos de Ascenso.-**

Los cursos de ascenso tienen por objeto complementar las pruebas de ascenso, en aquellos casos en que se considere oportuno, o bien proporcionar el perfeccionamiento profesional del personal ascendido.

**3.- Perfeccionamiento profesional y cultural.** Se lleva a cabo a través de:

a) Fomento al uso en las nuevas técnicas y métodos de trabajo mediante la organización de cursos de entrenamiento, reciclaje o seminarios organizados en la Empresa o fuera de la misma, ciclos de conferencias etc.

b) Preparación del personal para la promoción y el perfeccionamiento profesional mediante actualización de las orientaciones bibliográficas y elaboración de apuntes que permitan una mayor agilidad en la preparación las materias contenidas en los programas de ascenso.

c) Cursos por correspondencia, cajas de ensaerado, así como las nuevas técnicas didácticas que se vayan incorporando a la gestión de la Formación.

**4.- Ayudas para estudios.-** El régimen de Becas y ayudas para estudios de los empleados continuará con su funcionamiento actual.

**Artículo 20.- FORMACIÓN DE MANDOS.**

Para la formación de los Mandos de la Empresa se seguirán impartiendo cursos o seminarios orientados a un mayor perfeccionamiento en las siguientes áreas: Técnica, Gestión o Management y Recursos Humanos.

Estas acciones se orientan a facilitar la formación e información del personal de mando para el mejor ejercicio del mismo y para que esté en condiciones de asumir funciones de mayor responsabilidad.

**Artículo 21.- PROMOCIONES.**

La promoción del personal se realizará conforme a los criterios que se detallan en los artículos siguientes:

Las antigüedades mínimas que se señalan para los ascensos no tienen carácter obligatorio para la Empresa, pudiendo ésta, cuando las necesidades del Servicio así lo aconsejen, reducir los periodos de tiempo establecidos, informando sobre sus motivos, a la mayor brevedad, a la Comisión Mixta de Formación y Promoción.

**Artículo 22.- GRUPO VIII.- PERSONAL OPERARIO**

**1.- Subgrupo II.- Recorte**

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 de esta mejora.

1.2.- El personal perteneciente a este Subgrupo con un año de antigüedad en la Empresa, podrá presentarse a los cursos de ascenso a 3ª 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 organizan para Profesionales de Oficio.

1.3.- La Dirección podrá acordar la incorporación de empleados de este subgrupo, que por su comportamiento y profesionalidad se hayan acreedores a ello, a los cursos de ingreso que se consideren adecuados por la experiencia y formación requeridas.

Superado el curso con aptitud, serán promovidos a la 3ª Categoría de Profesionales de Oficio.

2.- Subgrupo de Oficiales de Oficio

2.1.- Subgrupo de Oficiales Asistentes y Oficiales Nivel C

El personal se seguirá produciendo por la 3ª categoría. Asistentes, si bien una vez superados los niveles económicos de entrada, pasarán a denominarse Oficiales, nivel C.

2.2.- Ascenso a Segunda categoría, Oficiales, Nivel B

Los Oficiales, nivel C, ascenderán a Oficiales nivel B a los ocho años de permanencia en la 3ª categoría con que para ello sea necesaria la existencia de vacantes.

Si con independencia de estos ascensos se produjeran vacantes en la categoría de Oficiales, nivel B, estas se cubrirán por los dos turnos de concurso-oposición y antigüedad entre el personal perteneciente a la categoría de Oficiales, nivel C, según los porcentajes siguientes:

- 50% Antigüedad
- 50% Concurso-Oposición

Asimismo la Dirección podrá acordar ascensos a esta categoría de los Oficiales, nivel C, por libre designación sin que su número pueda exceder del de ascensos por antigüedad.

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de dos años en la 3ª categoría.

2.3.- Ascenso a Tercera categoría, Oficiales, Nivel A

- 20% Antigüedad
- 40% Concurso-Oposición
- 40% Libre Designación

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de 3 años en la categoría de Oficiales, nivel B, o de 5 años entre las categorías de Oficiales niveles B y 3ª.

2.4.- Ascenso a Oficial Nivel Especial

- 75% Libre Designación
- 25% Antigüedad

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de 5 años en Oficial, nivel A.

2.5.- Ascenso a Subcapataz

- 50% Concurso-Oposición
- 50% Libre Designación

Para ascender a esta categoría se exigirá ser Oficial Especial u Oficial nivel A, si bien en este último caso deberán tener una antigüedad mínima de 3 años en la categoría.

2.6.- Ascenso a Montador o Capataz

- 50% Concurso-Oposición
- 50% Libre Designación

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de 2 años en el nivel de Subcapataces u Oficiales Especiales o de 5 años en Oficial nivel A. Se entenderán cumplidos estos requisitos cuando se tengan cumplidos 5 años de antigüedad entre Oficial nivel A y Subcapataz o entre Oficial nivel A y Especial.

La Empresa alternativamente, por cada cinco y cada cuatro vacantes que se cubra por libre designación, otorgará al Oficial nivel A más antiguo de los que figuren en los escalafones, o al Subcapataz que sumadas las antigüedades alcanzadas en el nivel de Oficial A y la de Subcapataz,

o al Oficial Especial que sumadas las que totalice entre los niveles A y Especial, 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 correspondiera a este nivel.

2.7.- Ascenso a categoría Especial

- 75% Libre Designación
- 25% Concurso-Oposición

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de 5 años en Capataz o Montador.

Artículo 23.- GRUPO I - Personal Técnico

1.- Ascenso a Cuarta categoría, nivel B

- 50% Libre designación
- 50% Concurso oposición

Podrán promocionar a esta categoría los técnicos de 5ª con dos años de antigüedad en la categoría y los Oficiales nivel A de Profesionales de Oficio.

Los técnicos de 5ª categoría ascenderán automáticamente a la categoría de 4ª B a los 8 años de permanencia en aquella, con que para ello sea necesaria la existencia de vacantes.

2.- Ascenso a Cuarta categoría, nivel A

- 20% Antigüedad
- 40% Concurso-oposición
- 40% Libre Designación

Podrán ascender a esta categoría los técnicos de 4ª categoría nivel B por los tres turnos indicados.

Los Montadores y Capataces podrán promocionar a esta categoría por los turnos de concurso-oposición y libre designación, así como los Subcapataces con una antigüedad mínima de dos años en la categoría.

Se establece un turno especial de libre designación que no conlleva concurso-oposición para el personal escalafonado en el 31 de diciembre de 1984 en Cuarta categoría, nivel B que posea o alcance una antigüedad en la misma de ocho o más años.

3.- Ascenso a técnicos de Tercera

- 50% Concurso oposición
- 50% Libre Designación

Podrán promocionar a esta categoría los técnicos de 4ª nivel A y al personal encuadrado en la categoría Especial de Profesionales de Oficio, así como los Capataces y Montadoras Superiores, a excepción de la Primera categoría Laboral de Profesionales de Oficio.

4.- Ascenso a técnicos de Tercera Especial

El ascenso a esta categoría se realizará por libre designación de la Empresa entre el personal de 3ª categoría con una antigüedad mínima de 5 años en la misma.

5.- Ascenso a técnicos de Segunda categoría, nivel B

25% concurso oposición entre técnicos de 3ª categoría y 3ª Especial con dos años en la categoría y diez en la Empresa.

50% Libre designación de la Empresa entre el personal de las categorías 3ª y 3ª Especial con una antigüedad mínima de dos años en la categoría y diez en la Empresa.

25ª entrada de personal de nuevo ingreso, con títulos a los que se refiere el artículo 39, apartado 1 de la Ley 14/1.970 de 4 de Agosto General de Educación.

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 la categoría 3ª del grupo profesional correspondiente por libre elección, las vacantes de este turno podrán también ser cubiertas con personal de nuevo ingreso en posesión de los títulos a los que se refiere el artículo 39, apartado 1 de la Ley 14/1.970 de 4 de Agosto General de Educación, que supere las pruebas de selección a este nivel preparadas.

#### 6.- Ascenso a Técnicos de Primera categoría

Libre designación de la Empresa.

### Artículo 24.- GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO.

#### 1.- Subgrupo III - Escala Administrativo-Auxiliar

##### 1.1.- Ascenso a la Segunda categoría de Administrativo-Auxiliar

50% Concurso-Oposición  
50% Libre Designación

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

El personal encuadrado en la Tercera categoría ascenderá automáticamente a la Segunda a los 3 años de permanencia en aquella, sin que para ello sea necesaria la existencia de vacantes.

##### 1.2.- Ascenso a la Primera categoría de Administrativo-Auxiliar

20% Antigüedad  
40% Concurso-Oposición  
40% Libre Designación

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

##### 1.3.- Ascenso a categoría Especial

50% Concurso-Oposición  
50% Libre Designación

Podrá ascender a esta categoría el personal encuadrado en la Primera categoría Administrativa-Auxiliar, con una antigüedad mínima de dos años en la misma.

##### 1.4.- Ascenso a categoría Superior, nivel B

25% Concurso-Oposición  
75% Libre Designación

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de cuatro años en la categoría Especial.

##### 1.5.- Ascenso a categoría Superior, nivel A

El ascenso a este nivel se producirá por Libre Designación de la Empresa entre el personal de la categoría Superior, nivel B con una antigüedad mínima de tres años en dicho nivel.

#### 2.- Subgrupo II - Auxiliares de Oficina

##### 2.1.- Ascenso a la Segunda categoría Auxiliar de Oficina

75% Libre Designación  
25% Antigüedad

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

El personal encuadrado en la Tercera categoría, ascenderá automáticamente a la Segunda a los 3 años de permanencia en aquella, sin que para ello sea necesaria la existencia de vacantes.

##### 2.2.- Ascenso a la Primera categoría Auxiliar de Oficina

75% Libre Designación  
25% Antigüedad

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

##### 2.3.- Ascenso a categoría Especial

El ascenso a esta categoría se producirá por Libre designación de la Empresa entre el personal de la Primera categoría, con una antigüedad mínima de dos años en la misma.

##### 2.4.- Ascenso a categoría Superior, nivel B

El ascenso a esta categoría se producirá por libre designación de la Empresa entre el personal de la categoría Especial con una antigüedad mínima de 4 años en la misma.

##### 2.5.- Ascenso a categoría Superior nivel A

El ascenso a esta categoría se producirá por Libre designación de la Empresa, entre el personal del nivel B de la categoría Superior, con una antigüedad mínima de 3 años en dicho nivel.

#### 3.- Subgrupo I - Administrativos

##### 3.1.- Quinta categoría, Auxiliares y Oficiales de nivel C

El ingreso se producirá por la 5ª categoría, Auxiliares, si bien una vez superados los niveles económicos de entrada pasarán a denominarse Oficiales, nivel C.

##### 3.2.- Ascenso a Oficial nivel B de Cuarta categoría

50% concurso oposición  
50% libre designación de la Empresa

Podrá ascender a esta categoría el personal de la 5ª categoría con dos años de antigüedad en la misma.

Al personal ingresado con anterioridad al 1 de enero de 1982 no se le exigirá antigüedad.

Los Administrativos de 5ª categoría ascenderán automáticamente a la categoría 4ª, nivel B, a los 3 años de permanencia en aquella, sin que para ello sea necesaria la existencia de vacantes.

##### 3.3.- Ascenso a Oficial nivel A de Cuarta Categoría

20% Antigüedad  
40% Concurso-Oposición  
40% Libre Designación

Podrá ascender a esta categoría el personal encuadrado en la 4ª categoría nivel B.

El personal que ostente la 4ª categoría, nivel B en 31 de diciembre de 1984, ascenderá automáticamente al nivel A, a los 3 años de permanencia en aquella categoría, sin que para ello sea necesaria la existencia de vacantes.

3.4.- Ascenso a Segunda categoría

- 50% por concurso oposición.
- 50% por libre designación de la Empresa

Podrán acceder a esta categoría los oficiales nivel A de 4ª categoría con una antigüedad mínima de seis años en la Empresa.

Asimismo podrá ser promocionado a esta categoría el personal con dos años de antigüedad en el nivel A de la categoría Superior de las escalas Auxiliar de Oficinas (Subgrupo II) y Administrativo Auxiliar (Subgrupo III).

3.5.- Ascenso a Tercera categoría, Nivel Especial

El ascenso a esta categoría se realizará por libre designación de la Empresa entre el personal de 3ª categoría con una antigüedad mínima de cinco años en la misma.

3.6.- Ascenso a Segunda categoría nivel B

El 25% por concurso oposición, en el que podrá tomar parte el personal perteneciente a las categorías 3ª y 3ª Especial, siempre que tenga una antigüedad mínima de dos años en dicha categoría y de diez años en la Empresa.

El 50% de las vacantes por libre elección de la Empresa entre el personal de la 3ª categoría que tenga una antigüedad mínima de dos años en ella y de diez en la Empresa.

El 25% restantes, 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 de los títulos a los que se refiere el artículo 39, apartado 1 de la Ley 14/1.970 de 4 de Agosto General de Educación, y supere las pruebas de aptitud que le sean exigidas para este nivel.

3.7.- Ascenso a Primera categoría

Libre designación de la Empresa

Artículo 25.- PROGRAMAS.

El objetivo que debe cubrir el concurso-oposición es permitir comprobar que el candidato posea los conocimientos básicos o instrumentales, los conocimientos tecnológicos y las habilidades o destrezas requeridas por su profesión, para una determinada categoría y destino que está sujeto al cambio tecnológico.

Concomitantemente con este planteamiento los programas que se instrumenten, deberán ofrecer a los candidatos a ascenso un esquema preciso de las pruebas a superar y de sus contenidos.

Paralelamente, las orientaciones bibliográficas o de otro tipo y las ayudas didácticas deberán facilitar el repaso y estudio de conocimientos básicos y tecnológicos así como de conocimientos aplicados, si bien evidentemente no cubrirán la faceta de habilidades o destrezas ya que éstas se adquieren por el ejercicio de la profesión y es desde ésta y para su perfeccionamiento, como se deben preparar las pruebas de ascenso y, consecuentemente, como deben ser evaluadas.

Como conclusión de estas consideraciones, se estima que los principios por los que deben regirse los programas, orientaciones y apoyos didácticos que se faciliten son los siguientes:

- 1.- Aptitud para el cambio tecnológico, lo que exigirá disponer de los conocimientos de base que faciliten una adaptación o reciclaje.
- 2.- Profesionalidad, o adecuación entre programas y orientaciones didácticas y respectivas de la plaza a la que se aspira.
- 3.- Resultados concretos, en lo referente a con-

tenidos y nivel de exigencia para cada una de las categorías de las distintas grupos profesionales.

Con base en estos principios se elaborarán bases y orientaciones para los tres grupos Profesionales que se han mencionado con la siguiente estructura.

- A) Materias instrumentales o básicas, destinadas a garantizar conocimientos básicos necesarios que posibiliten una adaptación al cambio tecnológico.
- B) Tecnología General, con el fin de conseguir una visión de conjunto de la profesión.
- C) Tecnología Especial, destinada a comprobar que el candidato domina los conocimientos y destrezas específicas que le permitirán desempeñar la plaza a la que aspira.

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.

Durante la vigencia del presente Convenio se irán publicando los nuevos programas y orientaciones para personal Profesional de Oficio y Administrativo, que se elaboren de acuerdo con los principios antes señalados. Inmediatamente después se publicarán los de Personal Técnico.

Artículo 26.- CONCURSO OPOSICION.

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

1.1.- Anuncios

Se pretende unificar su estructura y contenido con el fin de proporcionar a los candidatos la mayor información posible acerca de las características de las plazas convocadas cualquiera que sea la Unidad que realice la convocatoria.

En consecuencia, cuando existan plazas vacantes en las que esté previsto turno de concurso-oposición, se publicará un anuncio de convocatoria siguiendo un modelo unificado que será remitido a los centros de trabajo correspondientes, con tres meses de antelación y en el que se hará constar, entre otros, los siguientes datos:

- Número de plazas convocadas, salvo cuando excepcionalmente no se limite.
- Características de las mismas.
- Asignación o no de destino y localidad del mismo.
- Fecha tope de presentación de solicitudes.
- Antigüedad requerida y fecha de cómputo de la misma.
- Requisitos especiales de las plazas convocadas.
- Fecha de efectos económicos y contables de los ascensos.
- Cursos complementarios y fechas de realización de los mismos.
- Plazo de celebración de las pruebas.

- Plazo de comunicación de resultados a los candidatos.

- Pruebas a realizar.

### 1.2.- Exámenes de Ascenso

Los exámenes para el ascenso se realizarán en el plazo indicado en el anuncio correspondiente y comprenderán pruebas teóricas y prácticas que pongan de manifiesto la aptitud de los candidatos para cubrir las plazas vacantes, con base en unos mismos principios en cuanto a:

- Instrucciones generales previas al inicio de la prueba, así como durante la realización de la misma.

- Anonimato de los ejercicios escritos durante la corrección.

- Criterios para la realización de pruebas orales y prácticas no escritas.

- Duración de cada ejercicio

- Número de preguntas para cada materia.

- Tipo de preguntas, respuesta múltiple con igual número de alternativas o abiertas.

- Simultaneidad en la realización de las pruebas escritas cuando se celebren en distintos centros.

- Ponderación de cada materia y criterios para calificar los ejercicios.

- Notas mínimas exigidas en cada materia.

- Ponderación del historial profesional.

La coordinación de los exámenes en los diferentes sectores de la Empresa se realizará por la División de Personal, a través del Departamento de Selección, Formación y Promoción.

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 de Distribución o ser designado libremente para las mismas si hubiese solicitado su paso al escalafón general de la Unidad donde existan dichas vacantes.

El mismo sistema se aplicará para el personal de una Unidad de Distribución que preste sus servicios en la línea de trabajo de la Unidad de Producción.

### 1.3. Tribunal examinador

El Tribunal examinador estará compuesto por un representante de la División o Servicio Regional de Personal, un vocal nombrado por la Representación Social y, cuando se convoquen plazas de varias Divisiones un representante de cada División. Si las plazas convocadas pertenecen a una sola División se nombrará un vocal por cada Departamento afectado. El Tribunal podrá actuar con la colaboración de los asesores prácticos.

Todos los vocales del Tribunal participarán en las distintas fases del proceso con voz y voto. Los vocales y sus delegados podrán valorar los ejercicios realizados por los candidatos al ascenso.

### 1.4. Criterios

El Tribunal Examinador habrá de tener en cuenta los siguientes criterios:

1.4.1.- Puntuación obtenida en los exámenes.

1.4.2.- 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 su actuación profesional en la misma.

1.4.3.- La superación de los exámenes correspondientes a las materias contenidas en el Carnet de Seguridad, será requisito necesario para que se produzca el ascenso, 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 por el turno de libre designación de la Empresa.

1.4.4.- En los exámenes de personal operario antiguo que no haya pasado por los cursos de 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.

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

## CAPÍTULO VII

### MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

#### Artículo 27.- IMPORTANCIA DE LA PREVENCIÓN EN HIDROELECTRICA ESPAÑA, S.A.

1.- Las Representaciones Social y Sindical reconocen la importancia y atención preferente que se concede en HIDROELECTRICA ESPAÑA, S.A. a la Prevención de Riesgos Profesionales, recordando que deben tener primacía, en la actuación cotidiana, las acciones encaminadas a proteger al trabajador contra los riesgos que puedan derivarse de la realización de las tareas, así como las tendentes a crear y fomentar en todos los componentes de la Empresa el espíritu de seguridad.

2.- A tal fin, y continuando con la normativa recogida en Convenios anteriores, se estima la necesidad de seguir incluyendo en cada Convenio un capítulo dedicado a la Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo, que sintetice los esfuerzos, organización, normas y responsabilidades de la Empresa y trabajadores, en orden al mejoramiento de las condiciones de Seguridad e Higiene, así como las medidas encaminadas a procurar una 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 HIDROELECTRICA ESPAÑA, 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 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.

#### Artículo 28.- FUNDACIONES Y COMITADOS

1.- Con el fin de facilitar una acción coordinada en materia de la medicina, higiene y seguridad de los trabajadores, ex-

HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, S.A. la División de Medicina y Seguridad, a la que pertenecen 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 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.

La Representación Social en esta Comisión estará constituida por un miembro de cada una de las siguientes líneas específicas de abajo existentes en la Empresa:

- Distribución Centro
- Distribución Levante Norte
- Distribución Levante Sur
- Producción Hidráulica y Transporte de Energía
- Producción Térmica
- Producción Nuclear

teniéndose la proporcionalidad de cada una de las opciones sindicales con su representación en el Comité Central o Intercentros.

3.- De extraordinaria importancia es la función a desarrollar por los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Abordando en lo posible 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 y auténticos participantes en la Seguridad.

4.- La División de Medicina y Seguridad, en su constante labor de desarrollo de la Prevención en la Empresa, continuará potenciando su actuación en el campo de la Higiene Industrial, a través de la evaluación y control de las condiciones ambientales del entorno de trabajo.

5.- Completando estas funciones, la División de Medicina y Seguridad y bajo el título de Aspectos Complementarios de la Prevención, promueve 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.

#### Artículo 29.- PLANES Y NORMAS

1.- La complejidad de los campos de actuación en esta 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 HIDROELECTRICA 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 por la División de Medicina y Seguridad, en los que se integrarán representantes de los trabajadores y de las 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
- "Plan T" de Medicina y Seguridad para Centrales Térmicas
- 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

Previamente a la puesta en marcha de la Central Nuclear de Cofrentes deberán estar elaborados unas Normas de Medicina y Seguridad específicas para la explotación de la Central.

3.- En el caso de que, durante la vigencia de este Convenio, se efectuara la revisión de los Planes y Normas de Medicina y Seguridad existentes, la División de Medicina y Seguridad, con la participación de una Representación Social de los Trabajadores, realizará la procedente revisión y actualización. De igual forma se procederá para la elaboración de nuevos Planes y Normas de Medicina y Seguridad, cuando las peculiaridades de los trabajos a realizar así lo requieran.

4.- 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; Embarazo 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.

Complementariamente a la estructura anterior, existen cuatro Comités de Seguridad e Higiene, de los que actúan como delegados las Comisiones de Medicina y Seguridad definidas en las Normas que informaron 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.

5.- Se realizarán estudios de Higiene Industrial por parte de los Técnicos Higienistas de la División de Medicina y Seguridad, recurriendo, en caso necesario, a Centros especializados en este campo.

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, recogiendo 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.

#### Artículo 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 canales apropiados, a fin de que se consulten al Servicio Médico correspondiente los problemas relativos a la salud que puedan afectarle 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 necesarias, para conseguir una máxima eficacia en la realización de los trabajos.



circulos médicos, de acuerdo con las técnicas más modernas de la Medicina Preventiva. A esta 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 realizar el censo de los trabajadores con capacidad laboral disminuida. Para el estudio y propuesta de incapacidad, situaciones legales, rehabilitación y cumplimiento 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 Perso-

nal, Representantes Sociales y de otras Divisiones de la Empresa. Esta Comisión se reunirá, al menos, dos veces por año, siendo presidida por el Director de la División de Medicina y Seguridad.

#### Artículo 31.- PARTICIPACION 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 necesarios para que los mandos se preocupen activamente de impulsar el interés por la Prevención en todo el personal que de ellos dependa. Se insiste en la necesidad de actuación por parte de los mandos intermedios, como vehículos de transmisión del espíritu de Seguridad a todos los trabajadores de la Empresa.

2.- Es deseo de ambas partes, Social y Económica, conseguir 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 carnet de "Prescripciones de Seguridad y Primeros Auxilios", y en el Capítulo correspondiente del Reglamento de Régimen Interior.

3.- Como consecuencia de la introducción de nuevos procesos tecnológicos, la División de Medicina y Seguridad ha editado, en colaboración con la Asociación de Medicina y Seguridad en el Trabajo para la Industria Eléctrica (AMSE), 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:

1. Carnet de Prescripciones de Seguridad y Primeros Auxilios, Trabajos y maniobras en instalaciones eléctricas.
2. Carnet Resumen para el operario de las prescripciones de Seguridad en instalaciones eléctricas, Primeros Auxilios.
3. Carnet de Prescripciones de Seguridad, Trabajos Manuales y diversos.
4. Carnet de Protección Radiológica.
5. Carnet de Prescripciones de Seguridad para trabajos y maniobras en Centrales Térmicas.
6. Instrucción General para la realización de los Trabajos en Tensión. Alta Tensión.
7. Instrucción General para la realización de los Trabajos en Tensión. Baja Tensión.

#### Artículo 32.- INFORMES, EVALUACIÓN Y MEJORAMIENTO DE INSTALACIONES

El concepto de Seguridad Integrada lleva implícito a que las instalaciones sean seguras en sí; por ello es necesario que esta prevención 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.

#### Artículo 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 en plantas. 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 existen unos Impresos de Notificación de Accidente e Incidente, de uso general en el ámbito de la Empresa, preparados para 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.

#### Artículo 34.- FORMACIÓN EN PREVENCIÓN Y PRIMEROS AUXILIOS

1.- La Formación en Prevención de accidentes se realizará a través de los siguientes Cursos: Cursos para Personal de Ingreso; Cursos de Formación de Monitores de Seguridad; Cursos de Actualización de Monitores de Seguridad; Cursos de Actualización 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 los Comités de Seguridad e Higiene, para los que se programarán cursos especiales y adaptados a las tareas elementales diferenciables de la actividad de la Empresa.

2.- La enseñanza de la Seguridad será impartida por componentes de la División de Medicina y Seguridad y de la correspondiente 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, pudiendo responsabilizarse de que la misma se lleva a cabo, como mínimo, con la periodicidad que se señala en este mismo artículo.

3.- Las Escuelas de Formación del Personal de la Empresa seguirán concediendo particular atención a las enseñanzas de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo, considerándolas como una de las materias fundamentales en los Cursos.

4.- El personal se compromete a prestar la máxima atención a la enseñanza que se le facilite en esta materia. Se ratifica la obligatoriedad 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 carnets 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, siendo requisito necesario para el examen su separación. 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.

3.- 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 participará, por lo menos una vez al año, a uno de los Cursos programados.

#### Artículo 35.- MEDICINA ASISTENCIAL

1.- HIDROELECTRICA 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 emitirán 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 atenderán en la necesidad de vigilar permanentemente la asistencia. A tal fin, aportarán los medios necesarios por parte de la Empresa y trabajadores, tendientes a conseguir el más alto nivel de prestaciones médico-farmacéuticas, mediante 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 formación 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 pensionistas, así como su censo ha sido objeto de una atención preferente por parte de HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, S.A. Dada la gran trascendencia social y colectiva 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 Social, y Representantes Sociales, integrará familiares de los subnormales.

6.- A propuesta de la Representación Social, ambas partes negociadoras se comprometen a realizar las gestiones oportunas ante la Administración, tendientes a lograr que todos los jubilados de HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, S.A. y demás beneficiarios reconocidos en el Régimen General de la Seguridad Social, que así lo deseen, puedan recibir la asistencia médica a través del Régimen de Prestaciones de la Empresa Colaboradora de la Seguridad Social.

Hasta que se ulminen tales gestiones, se abordará a estas personas, que actualmente no están atendidas a través de la Empresa Colaboradora, las prestaciones especiales y la asistencia en todos aquellos casos en los que no fueran debidamente atendidas por la Seguridad Social.

#### Artículo 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 emitirán aquellas sugerencias, que se estimen de interés, encaminadas a la eliminación de riesgos profesionales.

2.- Asimismo, en cuanto a la inobservancia de las Normas de Seguridad, que se consideren de obligado cumplimiento durante su período de vigencia, se estará a lo establecido en la legislación vigente y Reglamento de Régimen Interior.

#### CAPÍTULO VII

#### JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS

#### Artículo 37.- JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS

1. La jornada laboral, para todo el personal que no tenga reconocida otra más beneficiosa será de 40 horas semanales, en cómputo anual.

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

- De 11 de junio a 20 de Septiembre, ambos inclusive, en jornada de 32 horas 30 minutos semanales.

- Resto del año, 42 horas 30 minutos 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 40 horas semanales, compensando a dicho personal al posible exceso de jornada realizada.

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 lo dispuesto por la legislación vigente, informando previamente a los representantes del personal afectado.

4. Sin perjuicio del régimen general de horario regulado en el punto 2. anterior, continuará un régimen de horario especial para el personal destinado en Centros de trabajo que estén afectados por los problemas que se derivan de la realización de cuatro viajes diarios, domicilio-centro de trabajo, que se regirá por 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 64º y 62º, párrafos 3º y 4º 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 ratones, 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 reglamentarias será el siguiente:

- El primer año de servicio, 30 días naturales.

- A partir del segundo año de servicio, 33 días laborales.

7. En materia de Permisos se estará a lo establecido en el artículo 37.3. del Estatuto de los Trabajadores, ampliándose hasta cinco el número de días naturales en los casos de fallecimiento y hasta tres en los de enfermedad grave o alumbramiento, respetándose en este último caso el mínimo de cuatro días cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.

#### CAPÍTULO VIII

#### PREVISION SOCIAL

La Representación económica manifiesta su preocupación por los posibles riesgos que puedan producirse en el sistema actual de Pensiones de In-

Seguridad Social. Esta Representación Sindical colaborará con la Representación Social, en los estudios que se puedan realizar como consecuencia de las modificaciones en dicho sistema.

#### Artículo 38.- SUBVENCIÓN POR JUBILACIÓN.

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 fija a cada pensionario por la Seguridad Social y la cantidad anual resultante de aplicar a la base referida 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 63 años de edad, al 100 por 100.
- A los 64 años de edad, al 98 por 100.
- A los 65 años de edad, al 90 por 100.
- A los 66 años de edad, al 85 por 100.
- A los 67 años de edad, al 80 por 100.
- A los 68 años de edad, al 75 por 100.
- A los 69 años de edad, al 70 por 100.
- A los 70 años de edad, al 65 por 100.
- A los 71 años de edad, al 60 por 100.
- A los 72 años de edad, al 55 por 100.
- A los 73 años de edad, al 50 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 65 años de edad y su cuantía será la que resulte de deducir las cuotas personales de la Seguridad Social y a ellas equiparadas, del importe percibido por los conceptos enumerados.

En ningún caso se entenderán comprendidos en este apartado los Complementos Salariales percibidos por premios, primas, plusones, 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 hubiera correspondido en el momento de cumplir los sesenta y cinco años.

2. Serán por completo independientes de esta subvención las cantidades que puedan corresponder al jubilado por subsidio de vejez y beneficios particulares.

3. El personal en situación de Invalidez Provisional que cumpla los sesenta y cinco años, podrá solicitar esta subvención al pasar a la situación de jubilado por edad, siéndole de aplicación las mismas normas contenidas en este Convenio.

4. Al personal jubilado no se le aborcerán los aumentos que en su pensión se puedan producir como consecuencia de las actualizaciones que en la misma se realicen por la Seguridad Social.

5. En el momento del caso por jubilación se hará efectiva a todos los empleados la parte proporcional que tuviesen devengada el Premio de Fidelidad, siempre que hubiesen trabajado los veinticinco años de servicio de la Empresa, de acuerdo con las normas actualmente en vigor y dispuesto en el artículo 13.º de este Convenio.

6. Al personal que se jubile a partir de la vigencia de este Convenio, se le abonará igualmente el 50% del importe del Seguro y fallecimiento, que se regula en el artículo 40.º, a título de anticipo del mismo y calculado como si hubiera fallecido en la fecha de su jubilación.

#### Artículo 39.- SUBVENCIÓN POR INVALIDEZ PERMANENTE.

En aquellos casos de invalidez permanente en los que grado de Incapacidad no permita, a juicio de los Servicios Médicos de Empresa aceptar al incapacitado en otro puesto compatible con su incapacidad, se concederá una subvención que complete su Pensión de Invalidez hasta el 100 p 100 de la base que establece la norma 1.4. del artículo 38.º para jubilación por edad, referida, en este caso, a la fecha del registro de salida de comunicación de la Dirección Provincial del I.N.S.S.

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

#### Artículo 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 fallecimiento, incrementada con el Plus de Actividad, por cada cuatro años fracción de antigüedad en la Empresa, más una mensualidad complementaria. Este auxilio no será inferior al importe de dos mensualidades. Se concederá a este socorro únicamente a los derechohabientes que le hubiesen atendido a fallecimiento.

En 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 trabajado 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 última percibida en activo, o la pensión mínima que estuviera disfrutando al momento de su fallecimiento, al amparo del artículo 41.º 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 establecido en el número 6 del artículo 38.º.

3. En la concesión de este socorro por fallecimiento tanto en motivo como en situación de jubilado, tendrá la Empresa libertad y 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.

#### Artículo 41.- PENSIONES MÍNIMAS DE VIUEZ Y JUBILACIÓN.

1. Se establece la pensión mínima de jubilación 42.707,- pesetas mensuales y la de viudedad en 26.497,- 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 establece en este artículo y la que al jubilado o la viuda estén percibiendo actualmente, de la Seguridad Social.

En caso de pensiones de viudedad compartidas, virtud de situaciones de Divorcio o Separación asimilada, el Complemento Pensión que se aplique a las solicitantes, se distribuirá en la misma proporción que haya determinado el I.N.S.S.

2. En ambos casos, las pensiones mínimas regular

este artículo, se harán efectivas en los doce meses naturales y así como en dos gratificaciones extraordinarias en los meses de Julio y de Diciembre de cada año.

#### CAPÍTULO X

##### PRESTACIONES ESPECIALES

###### Artículo 42.- SEGUROS COLECTIVOS.

Se mantendrán en su estructura actual durante la vigencia de este Convenio, los Seguros Colectivos de Viudedad y Orfandad hoy existentes, así como el Seguro Complementario para Chóferas Operarias.

La Póliza de Seguro Individual contra toda clase de accidentes en el ejercicio de la profesión y en la vida privada en las condiciones actualmente vigentes, se extenderá a todo el personal a que afecta este Convenio.

Conforme se indica en el preámbulo del Capítulo IX, Pensión Social, la Reglamentación Social colaborará con la Empresa en los estudios que se realicen con motivo de la nueva Legislación, que en su día se promulgará, sobre reforma del sistema actual de Pensiones de la Seguridad Social y Fondos de Pensiones.

###### Artículo 43.-

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.

###### Artículo 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 21 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 Viudedad será de veinte millones de pesetas, para el año 1984.

###### Artículo 45.- OBRAS SOCIALES.

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

###### 2. Económico.-

De conformidad con la propuesta derivada del estudio efectuado en el año 1983, se unificarán todos los listados de artículos en el ámbito de la Sociedad, ajustando su gestión a la función que tienen encomendada los Economos Laborales dentro de la Legislación vigente.

Los beneficios que se pudieran obtener de esta reorganización, serán dedicados a la reducción del precio de los artículos básicos de consumo.

Los Representantes Sociales de la Empresa, continuar-

án participando en la gestión y control de la administración del Económico por medio de la Comisión correspondiente.

###### Artículo 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 territorio nacional, 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 justifiquen la aplicación de esta régimen.

###### Artículo 47.- EXCEDENCIA DURANTE EL SERVICIO MILITAR.

1. El régimen de haberas 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 e hijos.

2. Los Empleados en esta situación de excedencia por servicio militar, percibirán una gratificación extraordinaria en cada uno de los meses 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

###### Artículo 48.- FUNDOS DEL EMPLEADO.

Dadas las circunstancias socio-económicas y de empleo por las que atraviesa nuestra Patria, Hidroeléctrica Española, S.A. se compromete a mantener y aumentar el actual nivel de empleo para el personal de plantilla, así como, a realizar el mayor esfuerzo que le permita su plan de inversiones para reactivar la economía general y con ello generar el mayor nivel de empleo posible.

###### Artículo 49.- 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 al celo del personal que, a su juicio, se haga acreedor de esta distinción.

###### Artículo 50.- IMPUESTOS.

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

###### Artículo 51.- CLÁUSULA GENERAL DE COOPERACION.

El contenido económico de este Convenio, regulado en su capítulo IV, 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 produjeran por revisión de Convenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 4°, en cuyo caso se estará a lo que las partes acuerden.

**Artículo 52.- VINCULACION A LA TERMINACION DEL CONVENIO.**

Este Convenio Colectivo quedará sin eficacia cuando fuera anulada alguna norma del mismo por un organismo competente y estos hechos desvirtuasen fundamentalmente el contenido del Convenio.

**Artículo 53.- COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION 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 resueltas, obligatoriamente y como trámite previo, a una comisión paritaria, que estará constituida por las siguientes personas:

**REPRESENTACION ECONOMICA**

- D. Francisco J. Blanco Rodríguez
- D. Mariano Casado Valdovinos
- D. Carlos Cano Lasso
- D. Manuel Barrán Romero Girón
- D. Eloy Parra Abad
- D. Santiago Bivas Conde
- D. Alfonso Rodríguez Frade

**REPRESENTACION SOCIAL**

- D. José B. Alcantud Cayuela
- D. Octavio Correcher Blasco
- D. Daniel García Ramos
- D. Rafael Herrera Contreras
- D. Julio León Martínez
- D. Pedro A. Pantoja Farrández
- D. Alejandro Pérez Escritano

Se establece como domicilio de esta comisión paritaria el social de HIFOSOLETRICA ESPAÑOLA, S.A., en Madrid, calle de Barrotillo, número 3.

**Artículo 54.- CLÁUSULA DEROGATORIA.**

El presente Convenio Colectivo sustituye a los anteriores y a sus próroga, que en consecuencia quedan sin efecto, salvo cuando se hace referencia 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 e los que afecten su contenido económico.

Siendo de total conformidad de las comparecientes firmantes, el texto del presente Convenio Colectivo Interprovincial de La Empresa HIFOSOLETRICA ESPAÑOLA, S.A., con su personal de Industria Eléctrica, lo suscriben en el lugar y fecha al principio citado.

**ANEXO N.º 1**

**SALARIOS MENSUALES**

**GRUPO I - PERSONAL TECNICO**

CATEGORIAS	BASE COTIZACION	CANT. FACTADA	TOTAL
10-Primera Categ. Especial	63.150.-	93.880.-	157.030.-
11-Primera Categ. Superior Primero	63.150.-	78.320.-	141.470.-
12-Primera Categ. Superior Segundo	63.150.-	48.955.-	112.105.-
13-Segunda Categ. Nivel A	52.380.-	43.275.-	95.655.-
14-Segunda Categ. Nivel B	52.380.-	31.635.-	84.015.-
15-Tercera Categoría	45.540.-	30.520.-	76.060.-
16-Cuarta Categoría Nivel A	41.170.-	25.395.-	66.565.-
17-Cuarta Categoría Nivel B	41.170.-	17.485.-	58.655.-
18-Quinta Categoría	40.630.-	11.535.-	52.165.-

**GRUPO IV - PERSONAL JURIDICO, SANITARIO Y DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS**

10-Primera Categ. Especial	63.150.-	93.880.-	157.030.-
11-Primera Categ. Superior Primero	63.150.-	78.320.-	141.470.-
12-Primera Categ. Superior Segundo	63.150.-	48.955.-	112.105.-
13-Segunda Categ. Nivel A	52.380.-	43.275.-	95.655.-
14-Segunda Categ. Nivel B	52.380.-	31.635.-	84.015.-
15-Tercera Categoría	45.540.-	30.520.-	76.060.-

**GRUPO II - SUBGRUPO I - PERSONAL ADMINISTRATIVO**

10-Primera Categ. Especial	63.150.-	93.880.-	157.030.-
11-Primera Categ. Superior Primero	63.150.-	78.320.-	141.470.-
12-Primera Categ. Superior Segundo	63.150.-	48.955.-	112.105.-
13-Segunda Categ. Nivel A	52.380.-	43.275.-	95.655.-
14-Segunda Categ. Nivel B	52.380.-	31.635.-	84.015.-
15-Tercera Categoría	45.540.-	30.520.-	76.060.-

CATEGORIAS	BASE COTIZACION	CANT. FACTADA	TOTAL
36-Cuarta Categ. Nivel A	41.170.-	25.395.-	66.565.-
37-Cuarta Categ. Nivel B	41.170.-	17.485.-	58.655.-
38-Quinta Categoría	40.630.-	11.535.-	52.165.-

**GRUPO II - SUBGRUPO II - AUXILIARES DE OFICINA**

40-Especial	41.200.-	15.380.-	56.580.-
41-Primera Categoría	41.150.-	13.600.-	54.750.-
42-Segunda Categoría	40.530.-	11.940.-	52.470.-
43-Tercera Categoría	40.530.-	10.540.-	51.070.-

**GRUPO III - SUBGRUPO I - PROFESIONALES DE OFICIO**

50-Categoría Especial	41.760.-	34.300.-	76.060.-
51-1ª Categ. Nivel A (Montador Superior)	41.760.-	30.362.-	72.122.-
52-1ª Categ. Nivel B (Montador Primero)	41.760.-	25.804.-	67.564.-
53-1ª Categ. Nivel C (Montador y Capataz)	41.760.-	25.003.-	66.763.-
54-Primera Categoría Subcapataz	41.760.-	21.587.-	63.347.-
55-Segunda Categoría Nivel A	41.170.-	17.485.-	58.655.-
56-Segunda Categoría Nivel B	40.730.-	12.909.-	53.639.-
57-Tercera Categoría	40.530.-	11.283.-	51.813.-

**GRUPO III - SUBGRUPO II - PFCNPAE**

60-Primera Categoría Capataz	40.730.-	11.081.-	51.813.-
61-Segunda Categ. Peón Especialista	40.630.-	10.017.-	50.647.-
62-Tercera Categoría Peón	40.530.-	8.290.-	48.820.-

**PERSONAL DE CARACTERÍSTICAS ESPECIALES**

60-Personal de Limpieza (en período completo)	40.530.-	8.290.-	48.820.-
70/78-Personal Gantificado (proporcional al Pro. Ofic. 3ª categ.)	---	---	---
81-Botonas (16-17 años)	28.254.-	1.760.-	27.014.-

**ANEXO N.º 2**

Tablas de SALARIOS MENSUALES para el personal afectado por los "Niveles de Entrada"

**TABLA A**

Ingresados antes de 1º de Enero de 1.983

**GRUPO I - PERSONAL TECNICO**

CATEGORIAS	BASE COTIZACION	CANT. FACTADA	TOTAL
12-1ª Categ. Sup. 2ª (Entr. 21/24m. Nivel 1)	63.150.-	32.370.-	95.520.-
12-1ª Categ. Sup. 2ª (Entr. 17/20m. Nivel 2)	63.150.-	26.895.-	90.045.-
12-1ª Categ. Sup. 2ª (Entr. 13/16m. Nivel 3)	63.150.-	21.850.-	85.000.-
14-2ª Categ. Niv. B (Entr. 17/20m. Nivel 1)	52.380.-	16.855.-	69.235.-
14-2ª Categ. Niv. B (Entr. 13/16m. Nivel 2)	52.380.-	11.890.-	64.270.-

**GRUPO IV - PERSONAL JURIDICO, SANITARIO Y DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS**

12-1ª Categ. Sup. 2ª (Entr. 21/24m. Nivel 1)	63.150.-	32.370.-	95.520.-
12-1ª Categ. Sup. 2ª (Entr. 17/20m. Nivel 2)	63.150.-	26.895.-	90.045.-
12-1ª Categ. Sup. 2ª (Entr. 13/16m. Nivel 3)	63.150.-	21.850.-	85.000.-
14-2ª Categ. Niv. B (Entr. 17/20m. Nivel 1)	52.380.-	16.855.-	69.235.-
14-2ª Categ. Niv. B (Entr. 13/16m. Nivel 2)	52.380.-	11.890.-	64.270.-

**GRUPO II - SUBGRUPO I - PERSONAL ADMINISTRATIVO**

12-1ª Categ. Sup. 2ª (Entr. 21/24m. Nivel 1)	63.150.-	32.370.-	95.520.-
12-1ª Categ. Sup. 2ª (Entr. 17/20m. Nivel 2)	63.150.-	26.895.-	90.045.-
12-1ª Categ. Sup. 2ª (Entr. 13/16m. Nivel 3)	63.150.-	21.850.-	85.000.-
14-2ª Categ. Niv. B (Entr. 17/20m. Nivel 1)	52.380.-	16.855.-	69.235.-
14-2ª Categ. Niv. B (Entr. 13/16m. Nivel 2)	52.380.-	11.890.-	64.270.-

**TABLA B**

Ingresados a partir de 1º de enero de 1983

**GRUPO I - PERSONAL TECNICO**

CATEGORIAS	BASE COTIZACION	CANT. FACTADA	TOTAL
12-1ª Categ. Sup. 2ª (Entr. 21/24m. Nivel 1)	63.150.-	21.495.-	84.645.-
12-1ª Categ. Sup. 2ª (Entr. 15/20m. Nivel 2)	62.150.-	16.635.-	79.785.-

CATEGORIAS	BASE COTIZACION	CANT. PERSONA	TOTAL
12-1' Catg. Sup. 2' (Entr. 19/24m. Nivel 3)	63.150.-	12.170.-	75.320.-
12-1' Catg. Sup. 2' (Entr. 13/18m. Nivel 4)	63.450.-	6.940.-	70.090.-
12-1' Catg. Sup. 2' (Entr. 7/12m. Nivel 5)	63.150.-	8.850.-	67.000.-
12-1' Catg. Sup. 2' (Entr. 1/6m. Nivel 6)	63.150.-	-	63.150.-
14-2' Cat. Niv. B (Entr. 25/30m. Nivel 1)	52.380.-	8.965.-	61.345.-
14-2' Cat. Niv. B (Entr. 19/24m. Nivel 2)	52.380.-	4.570.-	56.950.-
14-2' Cat. Niv. B (Entr. 13/18m. Nivel 3)	52.380.-	120.-	52.500.-
14-2' Cat. Niv. B (Entr. 7/12m. Nivel 4)	52.380.-	-	52.380.-
14-2' Cat. Niv. B (Entr. 1/6m. Nivel 5)	52.380.-	-	52.380.-
16-5' Catg. (Entr. 13/18m. Nivel 1)	40.630.-	-	40.630.-
16-5' Catg. (Entr. 7/12m. Nivel 2)	40.630.-	-	40.630.-
18-5' Catg. (Entr. 1/6m. Nivel 3)	40.630.-	-	40.630.-

**GRUPO IV - PERSONAL JURIDICO, SANITARIO Y DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS**

22-1' Catg. Sup. 2' (Entr. 31/36m. Nivel 1)	63.150.-	21.495.-	84.645.-
22-1' Catg. Sup. 2' (Entr. 25/30m. Nivel 2)	63.150.-	16.635.-	79.785.-
22-1' Catg. Sup. 2' (Entr. 19/24m. Nivel 3)	63.150.-	12.170.-	75.320.-
22-1' Catg. Sup. 2' (Entr. 13/18m. Nivel 4)	63.150.-	6.940.-	70.090.-
22-1' Catg. Sup. 2' (Entr. 7/12m. Nivel 5)	63.150.-	3.850.-	67.000.-
22-1' Catg. Sup. 2' (Entr. 1/6m. Nivel 6)	63.150.-	-	63.150.-
24-2' Cat. Niv. B (Entr. 25/30m. Nivel 1)	52.380.-	8.965.-	61.345.-
24-2' Cat. Niv. B (Entr. 19/24m. Nivel 2)	52.380.-	4.570.-	56.950.-
24-2' Cat. Niv. B (Entr. 13/18m. Nivel 3)	52.380.-	120.-	52.500.-
24-2' Cat. Niv. B (Entr. 7/12m. Nivel 4)	52.380.-	-	52.380.-
24-2' Cat. Niv. B (Entr. 1/6m. Nivel 5)	52.380.-	-	52.380.-
25-3' Cat. Niv. B (Entr. 25/30m. Nivel 1)	45.540.-	11.620.-	57.160.-
25-3' Cat. Niv. B (Entr. 19/24m. Nivel 2)	45.540.-	7.540.-	53.080.-
25-3' Cat. Niv. B (Entr. 13/18m. Nivel 3)	45.540.-	3.445.-	48.985.-
25-3' Cat. Niv. B (Entr. 7/12m. Nivel 4)	45.540.-	910.-	46.450.-
25-3' Cat. Niv. B (Entr. 1/6m. Nivel 5)	45.540.-	-	45.540.-

**GRUPO II - SUBGRUPO I - PERSONAL ADMINISTRATIVO**

32-1' Catg. Sup. 2' (Entr. 31/36m. Nivel 1)	63.150.-	21.495.-	84.645.-
32-1' Catg. Sup. 2' (Entr. 25/30m. Nivel 2)	63.150.-	16.635.-	79.785.-
32-1' Catg. Sup. 2' (Entr. 19/24m. Nivel 3)	63.150.-	12.170.-	75.320.-
32-1' Catg. Sup. 2' (Entr. 13/18m. Nivel 4)	63.150.-	6.940.-	70.090.-
32-1' Catg. Sup. 2' (Entr. 7/12m. Nivel 5)	63.150.-	3.850.-	67.000.-
32-1' Catg. Sup. 2' (Entr. 1/6m. Nivel 6)	63.150.-	-	63.150.-
34-2' Cat. Niv. B (Entr. 25/30m. Nivel 1)	52.380.-	8.965.-	61.345.-
34-2' Cat. Niv. B (Entr. 19/24m. Nivel 2)	52.380.-	4.570.-	56.950.-
34-2' Cat. Niv. B (Entr. 13/18m. Nivel 3)	52.380.-	120.-	52.500.-
34-2' Cat. Niv. B (Entr. 7/12m. Nivel 4)	52.380.-	-	52.380.-
34-2' Cat. Niv. B (Entr. 1/6m. Nivel 5)	52.380.-	-	52.380.-
36-5' Catg. (Entr. 13/18m. Nivel 1)	40.630.-	-	40.630.-
36-5' Catg. (Entr. 7/12m. Nivel 2)	40.630.-	-	40.630.-
36-5' Catg. (Entr. 1/6m. Nivel 3)	40.630.-	-	40.630.-

**GRUPO II - SUBGRUPO II - AUXILIARES DE OFICINA**

43-Tercera Catg. (Entr. 13/18m. Nivel 1)	40.530.-	-	40.530.-
43-Tercera Catg. (Entr. 7/12m. Nivel 2)	40.530.-	-	40.530.-
43-Tercera Catg. (Entr. 1/6m. Nivel 3)	40.530.-	-	40.530.-

**GRUPO III - SUBGRUPO I - PROFESIONALES DE OFICIO**

57-3' Catg. (Entr. 13/18m. Nivel 1)	40.530.-	-	40.530.-
57-3' Catg. (Entr. 7/12m. Nivel 2)	40.530.-	-	40.530.-
57-3' Catg. (Entr. 1/6m. Nivel 3)	40.530.-	-	40.530.-

CATEGORIAS	BASE COTIZACION	CANT. PERSONA	TOTAL
<b>GRUPO III - SUBGRUPO II - FIJOSAJE</b>			
62-3' Catg. (Entr. 13/18m. Nivel 1)	40.530.-	-	40.530.-
62-3' Catg. (Entr. 7/12m. Nivel 2)	40.530.-	-	40.530.-
62-3' Catg. (Entr. 1/6m. Nivel 3)	40.530.-	-	40.530.-

Anexo n° 3.

**TABLA DE VALORES HORA-BASE PARA EL CALCULO DE HORAS EXTRAORDINARIAS EN 1.984**

**PERSONAL TECNICO**

**B A S E**

1' categoría (Superior 1' (Superior 2'))	1.420.-
2' categoría Nivel A	1.126.-
2' categoría Nivel B	950.-
3' categoría	840.-
4' categoría Nivel A	763.-
4' categoría Nivel B	669.-
5' categoría	589.-
	524.-

**JURIDICO, SAN. ACTIV. COMPLEMENTARIAS**

1' categoría (Superior 1' (Superior 2'))	1.420.-
2' categoría Nivel A	1.126.-
2' categoría Nivel B	960.-
3' categoría	840.-
	763.-

**ADMINISTRATIVO**

1' categoría (Superior 1' (Superior 2'))	1.420.-
2' categoría Nivel A	1.126.-
2' categoría Nivel B	950.-
3' categoría	840.-
4' categoría Nivel A	763.-
4' categoría Nivel B	669.-
5' categoría	589.-
	524.-

**AUXILIARES DE OFICINA**

Categoría Especial	571.-
1' categoría	552.-
2' categoría	526.-
3' categoría	514.-

**ESPECIALISTAS**

Categoría Especial (Montador y Cdp. Superior)	763.-
1' categoría (Montador y Cdp. Primero)	724.-
(Montador y Capataz (Subcapataz)	680.-
2' categoría Nivel A	649.-
2' categoría Nivel B	624.-
3' categoría Ayudante	589.-
	547.-
	522.-

**PEONAJE**

Encargado de Peones	522.-
Peón Especialista	512.-
Peón	493.-

## ANEXO Nº 4

## DIETA APLICABLE SI SE REGRESA A PERNOCTAR AL DOMICILIO HABITUAL

Grupo.	Categorías	10%	40%	75%	80%	100%	110%
1º	<u>Personal Técnico.</u> (Superior Especial 1ª Categoría (Superior 1º (Superior 2º <u>Personal Jurídico, Sanitario y de            Actividades Complementarias.</u> (Superior Especial 1ª Categoría (Superior 1º (Superior 2º <u>Personal Administrativo.</u> I. <u>Administrativos.</u> (Superior Especial 1ª Categoría (Superior 1º (Superior 2º	165,-	658,-	1.233,-	1.315,-	1.644,-	1.908,-
2º	<u>Personal Técnico.</u> 2ª Categoría (Nivel A (Nivel B <u>Personal Jurídico, Sanitario y de            Actividades Complementarias.</u> 2ª Categoría (Nivel A (Nivel B <u>Personal Administrativo.</u> I. <u>Administrativos.</u> 2ª Categoría (Nivel A (Nivel B	137,-	547,-	1.025,-	1.093,-	1.366,-	1.543,-
3º	<u>Personal Técnico.</u> 1ª Categoría <u>Personal Jurídico, Sanitario y de            Actividades Complementarias.</u> 3ª Categoría <u>Personal Administrativo.</u> I. <u>Administrativos.</u> 3ª Categoría <u>Personal Especialista.</u> I. <u>Especialistas.</u> Categoría Especial	119,-	476,-	892,-	952,-	1.189,-	1.303,-
4º	<u>Personal Técnico.</u> 4ª Categoría A 4ª Categoría B <u>Personal Administrativo.</u> I. <u>Administrativos.</u> 4ª Categoría (Oficiales Nivel A (Oficiales Nivel B <u>Personal Especialista.</u> I. <u>Especialistas.</u> 1ª Categoría (Nivel A. (M. y C. Sup.) Subcapataces (Nivel B. (M. y C. Prin.) Subcapataces (Nivel C. (Mont. y Cap.) 2ª Categoría - Oficiales Nivel A	105,-	419,-	785,-	837,-	1.046,-	1.151,-
5º	<u>Personal Técnico.</u> 3ª Categoría <u>Personal Administrativo.</u> I. <u>Administrativos.</u> 3ª Categoría - Auxiliar Administrativo II. <u>Auxiliares de Oficina.</u> Categoría Especial 1ª Categoría 2ª Categoría 3ª Categoría <u>Personal Especialista.</u> I. <u>Especialistas.</u> 3ª Categoría - Oficiales Nivel B 3ª Categoría - Avanzados II. <u>Peonaje.</u> 1ª Categoría - Encargado Peones 2ª Categoría - Peones Especialistas 3ª Categoría - Peones						