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	Cubvención concedida
		en pesetas
Albacet s		
Albacete.	Universidad Popular Muni- cipal.	1.625.000
Almansa,	Esclavas de María.	182.000
Asturias		[
Oviedo. Gijón.	OSCUS. Universidad Popular Muni- cipal.	1.625.000 1.625.000
Avila		
Barco de Avila.	Escuelas Campesinas.	1.625.000
Baleares		
Inca. Palma de Mallorca.	San Vicente de Paúl. Nuestra Señora del Roser.	113.750 123.500
Burgos	NT:1_	150.050
Burgos. Royuela de Río Fran- co.	Neila. Escuela: Campesinas.	159.250 1.110.000
Cáceres		ļ
Trujillo.	Cáritas Interparroquial.	331.000
Ciudad Real		
ouertollano.	Universidad Popular Muni- cipal.	1.625.000
Madrid		
Collado Mediano.	Patronato Cultural Municipal.	390.000
Parla. Colmenar Viejo.	Universidad Popular. Universidad Popular Muni- cipal.	1.625.000 1.625.000
Alcobendas.	Universidad Popular Muni- cipal	1.625.000
Leganés.	Universidad Popular Muni- cipal.	1.625.000
Torrejón de Ardoz.	Universidad Popular Muni-	949.000
Madrid. Pinto.	Santa María Micaela. Aula de Cáritas y Promoción Humana.	143.000 650.000
Madrid. Madrid. Madrid. Madrid.	Aula Valle Inclán. Escuela Popular Prosperidad. Parroquia San Federico. Centro Cultural Santa Ma-	390.000 400.000 545.000 470.000
Madrid.	ría. Departamento de Promoción Gitana.	611.000
Madrid. San Schastián de los Reyes.	OSCUS. Universidad Popular Muni- cipa'.	1.625.000 552.500
Collado Villalba.	Universidad Popular Muni- cipal.	260.000
Pozuelo.	Patronato Municipal de Cul- tura.	1.625.000
Murcia	 	
Murcia.	Delegación Diocesana de Mu- jeres de Acción Católica.	1 659.750
Cartagena.	Universidad Popular Muni- cip: l. Colectivo de Educación de Adultos de la Región de	1.625.000 650.000
Molina de Segura.	Murcia. Uni ersidad Popular Muni-	1.462.500
Mula. Murcia.	cipal. Cristo Crucificado. Esquela Equipo.	243,750 650.000
San José de la Vega. Zarandona. Totana.	APA del Colegio P. Francis- co Noguera. Centro de EPA. Universidad Popular.	325,000 117,000 601,250

Provincia	Denominación de la Entidad o Institución	Subvención concedida en pesetas
Navarra	·	
Pamplonε. Pamplona. Pamplona.	Centro de Cultura Popular. OSCUS. Patronato Santa Lucía.	71,500 400,000 133,250
Palencia		
Varias localidades. Aguilar de Campoo.	Escuelas Campesinas, Institución de Educación Po- pular Pisuerga.	520.000 230.750
Salamanca	·	
Salamanca. Salamanca.	P. Jesús Obrero Pizarrales. Santo Tomás de Villanueva.	331.500 718.250
Teruel		
Andorra.	Universidad Popular Muni- cipal.	178.750
Toledo		
Toledo.	Asociación de Vecinos El Tajo.	282.750
$Valladolim{d}$		
VallaJolid.	Circulo de Cultura Popular Delicias.	877.500
Valladolid.	Centro de Cultura Popular Jorge Guillén.	260.000
La Rondilla.	Asociación Cultural La Pa-	458.250
Valladolid.	Colectivo Cultural Huerta	136.500
Valladolid.	Centro de Cultura La Uni ón Pajarillos.	240.500
Zaragoza		
Zaragoza.	Centro Obrero de Formación CODEF.	400.000
Zaragoza.	Santa María Micaela.	45.500
Melilla	,	
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 «oBletín 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, 8, A, ¶ Y SU PERSONAL DE INDUSTRIA ELECTRICA

CAPITULO T.

EXTENSION Y AMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 1º .- MENTO 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 ESPANCIA, S.A., y aquellas otras donde pueda extenderse su actividad industrial.

Artículo 2º .- MABITO 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 Leboral de la Industria Eléctrica, así como a los que ingresen en dichos escalafones durante su vigencia.

Quedan excluidos del ámbito de esta 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, pués 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 Eléctricas, S.A. (A.P.E.), se regirá por lo establecido er pacto específico.

Artículo 3° .- AMBITO TEMPORAL

Este Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos del día 1º de enero de 1984, y tendrá una duración de un año, prorrogable tácitamente de año en eño, si no se denuncia por cualquiera de las partes, con una antelactón mínima de un mes a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

CAPITULO II.

REVISION DEL CONVENIO

Artículo 4° .- REVISION DEL CONVENIO

Sólo se podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo por cualquiera de las partes, durante la vigencia o prórroge del mismo, si con carácter legal o reglamentario, por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas da 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 Indice de Precios al Consumo (ITC), 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 88, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en función del exceso sobre la indicada cifra.

El porcentaje de revisión a efectuar será el de $\frac{6!5}{8}$ del exceso sobre la citada cifra del 80 y se aplicará con efectos de 1º de Enero de 1.984 sobre los salarios paral.984.

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

CAPITULO ILI.

OPCANIZACION DEL TRABAJO

Articulo 5' .- NORMAS CENTRALES

- 1. La organización de la Empresa y del trabajo dentro de ella, es facultad de la Dirección, qua la ejercerá de acuerdo con lo establecido por la legislación laboral vigente en garantía del personal.
- 2. La Dirección y la representación del personal aspitan 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 disminuída se procurará acoplar al empleado afectado, en puestos de trabajo o tareas compatibles con su incapacidad, siempre qué los Servicios Médicos informen favorablemente y exista vàcante 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 sucasiva dentro de la jornada laboral, de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de igual categoría, equéllas podrán ser encoverdadas a un solo empleado en las condiciones fijadas por la Ordenanza Laboral.

En 10 que se refiera a trabajos de inferior categoría, se estará a 10 establecido en las disposiciones laborales.

5. Cuando por el desarrollo de estas nomas 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 plano 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 repre-Sentación 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.

Articulo 6".- CENTROS DE PRODUCCION Y TRANSFORMACION DE ENERGIA ELEC-TRICA

- 1. La evolución que experimenta la tecnología en todo el campo de la energía eléctrica y muy especialmente en cuento se refiera a estos Centros que determina, en algunos casos, hasta la supresión total del personal destinado en ellos, obliga a una modificación continuada de sus plantilles.
- 2. En todos los casos en que tales modificaciones se produzcan, la Empresa, previo estudio del informe que emita la representación del personal, ofracerá a los empleados a quienes afecta, el puesto o puestos de trabajo a los que pueden ser destinados, así como aquellos cursos de capacitación que, de ser necesario, pueda reulizar el empleado.

3. En todos los supuestos a que esta artículo se refiere, los traslados serán considerados siempre como "por necesidades del Servirio" con todas las garantías que para los mismos establece la Legislación virgente y el Reglamento de Régimen Interior.

Artículo 7 .- TRASLADOS DEL PERSONAL

1.- Régimen de traslados voluntarios

Mediante la regulación de los braslados voluntarios se persigue facilitar el 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 siquientes principios generales:

- Agilización de trámites y mejora de la información puesta a disposición del personal y de sus representantes.
- Mecuación 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 Escalatón donde se produzca la vacante respecto al resto.
- Edistencia 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 nível de aptitud requerido por la vacante.

2.- Antigüedades minimas

De conformidad con estos principios y con independencia del derecho que a todo empleado corresponde a tonar parte en los concursos de traslado que se celebren para ocupar plazas de su categoría profesional en sua 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 arredo a los siguientes requisitos de antiquedad:

- 2.1.- A otro destino que impliqua cambio de Producción a Distribución o viceversa, transcurridos seis enos 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 modificar las antigüedades citadas, siguiendo el trámite establecido en el artículo 5°, apartado 5.
- 2.4.- La Empresa estudiará las solicitudes de traslado que se presenten sin cumplir los requisitos de antigüedad, por si proceda 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, qua batrán de valorarse conjuntamente con los criterios específicos para la resolución de los traslados a los que se refiere el amartado 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 está destinado.
- 3.2. En la solicitud y en su deplicado, si lo presentase el interesado, se registrará la fecha de presentación, dándosele curso immediatamente al Gervicio de Fersonal 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 Divisiónes o Departamentos afectados por el traslado que se solicita 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 deste desistiz
 del mismo, 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 agartado anterior, cuando se acuerde cubrir una plaza y no existan peticiones de traslado o éstas no se ajusten 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 el traslado.
- 4.2. Cuando la vacante no se convoque para el personal de un Escalafón detarminado, se publicará en todos los Centros de Trabado 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 al general.
 - 5.- Bases para la resolución de solicitudes de traslado
 - 5.1. Se valorarán los siguientes datos:
 - Existencia de la vacante solicitada.
 - Adecuación del cardidato a la misma y existencia de cardidatos aptos para cubrir la que él produzos.
 - Mecuación 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.
 - Toicación del Centro donde presta sus servicios y su situación asistencial y de servicios en relación con la familia y circunstancias del peticionario. Tendrán especial consideracións
 - El tiempo de permanencia en obras y montajes, centros productores o de transformación de energía alejados de medios urbanos, trabajo en régimen de turnos, etc.

- Razones de enfermedad de algún miembro de la unidad familiar que requiera medios asistemciales de larga duración, no disponibles en el lugar de residencia,
- la disminución de las facultades físicas del solicitante que dificultum 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 proporçan, en su caso, para apreciar que poses el nivel adecuado para desempeñar eficazmente el puesto solicitado. En estos supuestos, la representación del personal participará en la forma pre-Vieta 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 oporturas.

7. Cambio de Escalatón.

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 corresponda por su nuevo destino.

Articulo 8 .- CAPACITACION DEL PERSCHAL DE NUEVO INGRESO

- 1. La complejidad de las instalaciones y de la tecnología da 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 al destino que, una vez parabilita ou papacitación, se le adjudicará Con Carácter de primer destino, si dous no se ha fijado al suscribir el contrabolo de brabajo.

- 4. No obstante, el carácter provisional de estos destinos, sa reconoce el personal casado el derecho a percibir las compensaciones reglamentarias por traslado forzoso, en los que se produzcan una vez superado el personal de prueba. Al resto del personal de la abonarán los gastos de traslado.
- 8. El período de entrenamiento ocera con independencia del período de prueba establecido por la Legislación vigente.

Artículo 9º .- RELACICATS DE TRABAJO

- 1. Las relaciones de trabajo se rigen por la Legislación vigante y por lo específicamente establecido en el Reglamento de Régimon 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 sanciones que se imporgan por la comisión de faltas graves y mny graves, entes de que éstas sean ejecutivas.
- 2. & efectos de lo previsto en el spartado g) del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa, una vez conocida la Sentencia firme ebsolutoria, resolverá en cada caso, olda la Representación Social, sobre los efectos económicos de la suspensión de la relación laboral.

CAPITULO IV

RECEIVEN ECONOMICO

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 scuerdo con estos principios han podido establecerse las actuales mejoras sociales y niveles económicos que suponen en su conjunto un incremento del 6158 y se corresponden con los compromisos acquiridos por parte de la rapresentación social, sobre Productividad y Absentismo.

Asimiemo, embas partes manifiestan que el presente Capítulo TV de "Régimen Económico", constituye una unidad indivisible. Los conceptos que integran su contenido (artículo 10°), los premios de antigüedad y su régimen especial (artículo 10°, números 2.1. y 2.2.), plus de actividad (Artículo 10°, número 2.4.1.), nivel de promoción (artículo 10°, número 2.4.2.), valores para el cálculo de las horas extraordinarias (artículo 10°, número 2.4.3.) y demás condiciones pactadas, han sido establecidas tras detenido estudio y ponderación, sustituyendo y mejorando en su conjunto a qualesquiera percepciones legales o condiciones preexistentes de carácter económico, por lo que cualquier modificación que en este capítulo se introdujese, distinta del libre pacto entre las partes, llevaría consigo la rescisión del presente Convenio Colectivo.

Articulo 10 - COMPENIDO

-El contenido económico de este Convenio está integrado

por

1. Salario Base.

Constituye el salario basa del personal al que efecta eata Convenio, la Cantidad Basa de Cotización más la Cantidad Pactada, que se reflejan en la Tabla de Ingresos mínimos mensuales por Categorías del Anexo nº la

Para el personal de nuevo ingueso, serán de aplicación los Niveles Pronúnicos de Entrada que se incluyen en el Anexo nº 2.

2. Complementos Salarieles.

Los Complementos Salariales Personales, de Puesto de Trabajo, de Calidad o Cantidad y de Vencimiento Superior al Xes, qua no estén expresamente regulados en este Convenio, se incrementarán en el importa que resulte de eplicar el 618 e a los volores vigentes el 91 de Diciembre de 1663.

. Xo es de eplicación dicho incremento al Complemento denominado DNPA (Diferencia de Nivel de Promoción Absorbible) que munteniná los valores vigentes en 1.980.

2.1. Complemento Salariel personal de Antigüedad en la Empresa.

Se fija para el eño 1984 la cuantía da 21.600,- ptas, anuales cada tres años de servicio en la Empresa, computados e partir de la fecha que escalafonalmente figure de ingreso en la miema y da acuerdo con la regulación establecida en el artículo 18º de la Ordenapza,

2.2. Complemento Salarial personal de Antiquedad en la Categoría.

Este Premio de Antigüedad en la Categoria es

rige por las siguientes normas:

- Por cada 3 eños de permanencia, a partir de 1º de Enero de 1.984, en la misma catagoría so devengará un trienio.
 Los trienios devengados durante el primer semestre se abonarán a partir de 1º de Enero y los que seen en el segundo semestre, se abonarán a partir de 1º de Julio.
- El valor enuel del trienio será el 1% del importo de la suma de los eiguientes conceptos: Cantidad Base de Cotización más Cantidad Paoteda de cada categoría más Plus de Actividad.
 Su importo se ebonará por doceavas partes en taña una de las 1 mensuelidades de los días 15 de cada mas.
 - 2.3. Complementos Salariales de Puesto de Trabajo.

2,3.1. Trabajo en Régimen de Turnos.

Se regirá por les siquientes normas:

- 1º Su cuantia cerá la de 309,- ptas, por turno realizado.
- 2º Bo dicha emantía se encuentran comprendidos y compensados los eleguientes conceptos:
 - La peculiaridad específica da esta forma de prestación del trebajo.
 - 1) El tiempo invertido en el relevo de turnos.
 - @ El diferente régimen de descanso semanal.
- 3º La jornada de este personal será de 8 horas Giarias continuadas, no pudiéndose realizar más de 40 horas semanales del cómputo del ciclo completo, de acuerdo con el Calandario establecido en cado Cantro para el régimen de turnos. La eplicación de esta norma se hará paulatinamente, conforme se establece en el pársado 2.4.3. de esta artículo.

2.3.2. Compensación por descanso no realizado.

Se mantiene la componsación económica por la no realización del descanao de media hora, con el caracter de Complemento Salarial de Puesto de Trabajo y por día de Trabajo en tal régimen, que dardo su importe filado en el 500 de los velores que para cada catacoría en

dando su importe fijado en el 500 de los valores que para cada catagoría es establecen en la Tabla del Anexo nº 3.

El personal podrá optar por acumular la media hora de descanse no realizado para en distriba como édea de reconicase.

media hora de descanso no realizado para su disfruta como días de vacacionem, en cuyo caso no percibirá la compensación económica a que se refiere el párcefo enterior. Esta opción solo se podrá ejercitar cuando el régimen de trabajo del centro lo permita, a juicio de la Dirección del mismo, y en las fechas que ésta selale.

2.3.3. Suplemento por Trabajo Nocturno.

la base de cálculo para la eplicación

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 Pactada (anual) = Base

2.4. Complementos de Calidad o Cantidad,

2.4.1. Plus de Actividad

Para el eño 1984, en cuencia queda esteblecida en 228.732, pesetas enuales, que se percibirán en doce mensualidadas de 19.061, pesetas cada una de ellas.

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

2.4.2. Nivel de Promoción.

Ia promoción económico-profesional sign por el Reglamento pactado con fecha 12 de marzo de 1980, texto revisado la 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 deriven del mismo.

2.4.3. Horas extraordinarias.

Ambas representaciones, Evonómica y Sosial declaran que dada la actual estructura de la Empresa, el carácter de servicio público del suministro de energia eléctrica que presta, la política salarial seguida a través de los Convenio Colectivos, así como la actual situación de empleo, tanto en el país en general, como en particular en el érea geográfica en la que actúa, exigen establecer los siguientos 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 el mínimo indispensable, conforme se establece en el parrafo 3 de esta epigrafe.
- 2. No obstante el principio enterior, la exigencia del mervicio público que presta la Empresa hace impresoindible atender y realizar trabajos fuera de la jornada normal, en los eiguientes supuestos:
- A) Circunstancias extraordinarias derivadas de los diferentes supuestos de fuerza mayor o caso fortuito, daños extraordinarios y urgentas, everías de reparación immediata, revisiones de elementos e instaleciones de la actividad industrial que, aún programadas, circunstancias especiales obliguen e su realización urgente, u otros análogos que por su transcendencia sean inevitables e inaplazables.
- B) Circumstancias de carácter estructural, derivadas de la propia organización, tales como suplencias por permisos, vacaciones, ausencias imprevisibles, enfermedad o accidente, cambio de turnos, cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, funciones sindicales o de representación del personal, formación, comisión de servicio, raducción de jornada por guarda legal, fiestas laborales trabajadas dentro del regimen de turnos rotativos, toma de cargas. La calificación de cualquier otra supuesto como circumstancia estructural, se negociará con el Comité Central de la Empresa.
- IA Empresa informará a los representantes legales de los trabajadores sobre el numero de horas extraordinerias realizadas, esf como sobre la Calificación de las mismas, de acuerdo con la legislación vigeneta.
- 9. En los demás supuestos, las horas trebajadas fuera de la jornada normal, se irán reduciendo a lo largo de la vigencia en este Convenio, adecuardo 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 basas que se determinan en el Anexo n°3 de este Convenio Colectivo.
- 4.2. Estos valores han sido calculados, tras detennido estudio y negociación, y son el resultado ponderado de la aplicación de las posibilidades de incrementos económicos, tanto a los salarios propiaments dichos como a los complementos salariales, ecceptados por las partes.
- 5. Los nuevos valores de horas extraordinarios se aplicarán excinsivamente para el abono de las horas efectivamente trabajados

con este carácter. Todas aquellas otras percepciones, tales como primas, complementos y otros conceptos retributivos análogos, que se ban venido calculando en relación con las horas extraordinarias, se incrementarán exclusivamente con el 6'5 % 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 .- BENEFICIARYOS.

Son beneficiarios de esta régimen económicos

- 1. El personal en activo perteneciente a los Escalañones de Industria Eléctrica, ingresado con anterioridad a 1º de Enero de 1984,
 percibirá integramente el contenido económico establecido en el artículo anterior, salvo las excepciones que en este artículo es señalan.
- 2. El personal con jornada inferior a la general percibirá la parte proporcional que le corresponda.
- 3. El personal de nuevo ingreso es regirá por las el-
- 3.1. El personal ingresado entes de 1º de Enero de 1963 y que todavía no ha superado el período efectado por los niveles económicos de entrada, de acuerdo com los Convenios enteriores, permanecará en los mismos hasta su finalización, con los niveles establacidos para este personal en las Tablas del Anexo nº 2 (A).
- 3.2 El parsonal ingressdo a partir de 1º de emero de 1.983 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 1.983, que será de quatro meses.
- 3.4. Los niveles de ingreso no entrarán en los cómputos que puedan realizarse sobre retribuciones medias de las categorías profesionales, ni afectarán en forma elguna a los niveles, coeficientes, etc., que puedan establecerse respecto al personal que haya alcanzado la retribución consolidada correspondiente a su categoría.
- 4. El personal que reingrese, procedente de la situación de excedencia voluntaria, percibirá la retribución mínima que corresponda a su categoría profesional, respetándose la retribución que tuviera cuando se le concedió la excedencia en el caso de que fuera superior a la mínima de su categoría. Esta limitación no alcanza al personal que reingrese procedente del servicio militar o de excedencia forzosa.
- 5. El personal en situación de invalidez provisional, al que se le concede sobre la situación económica existente para cada uno de allos en la actualidad, la totalidad de los beneficios económicos establecidos en el presente Convenio.
- 6. El personal que casa o ingrasa en el servicio de la Empresa durante la vigencia del presente Convenio, tendrá las parcepciones que puedan corresponderla en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año natural.
- Cuando la baja es produza por Esllacimiento, la liquidación de los haberes se hará por mes completo, cualquiera que sea el dís de la baja.
- 7. Les retribuciones a asignar el personal minusválidos que esté incorporado o se incorpora el servicio entivo, en ajustarán a las normas establecidas por la Empresa, según circular de 25 de Ogtubre de 1976, que rejoran las previsiones establecidas con anterioridad.

Artículo 12' .- FORMA DE PAGO

60 mantiema la forma de payo establecida en Convenios enteriores. En su consecuencie, el conjunto estal constituído por las retriburiones ordinarias, las gratificaciones o payas teglamentarias, las pactodes en los Convenios de 1.562 y 1.570 y la Participación en las Resultados Favorsblas del Ejecucio que regula el artículo 13 de la Oxienanza de Trabajo, 60 abonazá de la siguiente forma.

- a) Una mensualidad complets, al final de cada uno do los meses naturales.
- b) El 75% del importe de una mensualidad, en los días 15 (ó hábil) más próximo) de cada uno de los meses naturales.

Los Resultados Favorables del Ejercicio, por el importe de 2,68 mensualidades (24% del importe de las 12 mensualidades citadas en el apartado e)), se consideran incluidos, por octavas partes iguales, en las anteriores mensualidades, correspondientes a los meses de Agosto, Septienbre, Noviembre, Enero, Febrero, Abril, Mayo y Junio.

Articulo 13 - PREMIO DE FIDELIDAD

- 1. La Empress, para premiar la vinculación a la misma, chonará las elquientes recompensas:
- 1.1. A los veintícinco eños de antigüedad en la Empresas uma paga o mensualidad
- 1.2. A los treinta y cimo ente de entigüedad en la Empresas tres mensualidades o pagas.
- 1.3. A los cincuenta años de antigüedad en la Empresas diez mensualidadas o pagas. Este miemo premio en abonará al personal que cause baje por jubilación o fallecimiento y haya alcanzado la antigüedad de cuarenta y cinco eños en la Empresa.
- 2. Estas recompansas es concederán de acuerdo con las normas contenidas en el Reglamento de Régimen Interior, ciendo incrementada cada memenalidad o paga con el importe del Plus de Actividad, Rivel de Promoción y Premios de Antioúcidad.

Articolo IA - DIBEA REGLIMENTARIA

- 1. Para el pago de las distra que se devengan cuando un se permocha fiera del domicilio habitual, se spiicará la escala contenida en el Anexo nº 4.
- % Las compensaciones ecoménicas establecidas en 200 partes et al. 53 de la Cadananza Laboral que dan fijenas en 41 753 de 10s velores de la escala antes citada.
- 3. Continuarán con el zágimen sotual las dietas del Os, correspondientes al concepto de salida de zona devengadas por personal de los escalatores a extinguir.

Articula 15 .. COMPACMISO SCHRE PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO.

1. Productivided.

Ambas partes coinciden en que los principales faqtores que inciden sobre la productividad son, tento la racionalización de La
organización y sejoras tecnológicas, como la diligencia necesaria del personal
en en puesto de trabajo, dentro de un rendimiento nomal, todo ello en un marco de unas huenas relaciones laborales que propicien el clima social más favofible para una prestación del trabajo por parte de cada empleado en la forma
tas eficas que las gircunstancias de cada caso lo aconsejen.

- 1.1. Cuando en las Instalaciones se produzcan suradas por revisiones o emergancias y el servicio así lo requiera, el personal se comprometa a efectuar trabajos de Mantenimiento, propios de se fosmación profesional, conforma a la organización establecida en cada Centro, continuando en la percepción de los conceptos retributivos que correspondan al régimen de operación, siempre que esta sodificación en la prestación de su trabajo no soa spoerior a sista dias.
- 1.2. El tiempo de trabajo efectivo en cada Centro en computará, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, así como en las interrupciones de comida, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
- 1.3. De acuerdo con el principio general señalado en el principio 4 del artículo 5º de este Convenio Colectivo, respetando lo provisto en la legislación vicente sobre trabajos de inferior catagoria, el de-

sempeño de un puesto de trabajo llevará consigo cuando sea necesario, la remlización, con carácter extraordinario, de tareas complementarias y afines, de la función principal del mismo y que estén intimemente ligadas con el puesto de trabajo.

& Absentismo.

Todo el personal, igualmente, es consilente de los graves quebrantos que en la economía de la Empresa se producen en caso de que el absontismo supere determinados niveles, por lo que manifiestan su comprende so de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Za Comisión de Vigilancia del Absentiano seguirá Incionando durante la Vigencia de este Convenio Colectivo.

CAPITULO Y

REPRESENTACION DEL PERSONAL

Artículo 16 - Representación del Personel.

La Representación del personal de entruotura sobre los Delegados de Personal y los Comités de Centros de Trabajo que regultaron elegidos en las Elecciones últimas celebradas en 1.982. El composición, funcianes y garantías vienen determinadas por la Legislación Vigente.

L. Comité Central o Intercentros.

1.1. Constitución.

Al amparo de lo establacido el respecto. En la Ley 8/80, Estatuto de los Trabajadores: Artículo 63.3. y con épjeto de coordinar las relaciones Sociq-Laborales en todo el ámbito geográfico de El-droeléctrica Española, S.A., en constituye el Comitá Central o Intercentros de Bidroeléctrica Española, S.A., como Organo máximo de Representación Colegiado del conjunto de trabajadores de la Empresa.

La- Composición

al Comité Central esté compresto por la Delegados de Personal o Miembron de Comité de Centro de Trabajo, en proporción a la representatividad obtenida por las Centrales o Asociaciones Sindicales en las elecciones Sindicales y designados entre ellos por las mismas.

Cuando por disposición de zampo superior. es asolíficase dicho, número, se astará a los criterios enunciados enteriormente.

La composición del Comité Central no podrá Ser modificada por nuevas Electiones Sindicales, durante la Negociación o Sevisión de un Convenio Colectivo.

Los 12 Miembros designados ID 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 entuarán en el Comité Central como Asesones, 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 Comitá de Centro de Hidroeléctrica Eposfola, S.A.

Estos Suplentes sa establecen con carácter transitorio hasta la celebración de nuevas Elecciones Sindicales.

1.3. Competencias y atribuciones.

el .. El Comité Central maminé la nogralación y revisión del Convenio Colectivo, en su totalidad, de ecuardo con el Artículo 87.1. del Estatuto de los Trabajadores, edemás de las enumeradas e continuación y todo ello dentro de la Normativa vigente. De ecuardo con lo enterior, elaborará su propio Reglamento de forma de actuación, ein menorcado de las competencias y atribuciones que quedan tener los Comitás de Centro de Tra-

b). Conforme a la Englalación vigente el Comité Central, como Organo máximo da representación de los trabajadores, esí como las Centrales y Asociaciones Sindicales, podrán promover la celebración de Elecciones Sindicales. El Comité Central será él en plano e la Comisión Informativa por delegación, el Coordinator Ceneral en el ámbito de la Empresa de todo el proceso electoral-sindical que se produzes.

o). 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, cagún su Reglamento, establecer con carácter permanente o transitorio, aquellas Comisiones que estime convenientes. Dichas Comisiones no carán ejecutivas, siento su carácter meramente asesor del Comité Intercentros, a quián elevarán sus conclusiones como tal Comisión.

Ea establecen con carácter permanente, Gentro Gel Comité Central, las siguientes Comisiones Nacionales:

- Comisión Nacional de Asuntos Sociales y Becas.
- Comisión Nacional de Formación y Françción,
- Comisión Nacional de Prevención.
- Comisión Macional de Pensionistas,
- Comisión Nacional de Economato.

e). Para facilitar la comunicación entre la Representación del personal y la Empresa, se podrán constituir Organos Mixtos, cuya composición y facultades se fijarán mediante pacto entre las partes, a la vista da las materias de su competencia.

f). Ostentará el Comité Central plena representatividad ante las Autoridades y Organos Estatales y Autorómicos en todas las relaciones inherentes a las funciones que le han sidos irrogadas,
quedando delegada su representación en las personas del Presidente y Secretario, teniendo además las competencias y atribuciones que se establezcan por
lay.

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

8. - Comités de Centro de Trabajo,

- 2.1. En cuanto a su composición, competencias y normas da funcionamiento se estará a lo establecido en la Iey 8/80 da 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, otras Leyes vigentes y al AMI, AME y A.I., en su ámbito de competencia.
- 2.2. Su competencia será el tratamiento de los problemas que efecten exclusivamente a su Centro de Trabajo, negociando con los interlecutos res 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 recibida o el problema en sí, si su resolución no fuese la apateciada. Igualmente podrá trasladar el Comité Central todos aquellos temas que por su ámbito pudieran efectar con carácter general a varios centros de trabajo.

S.- Delegados de Personal.

La Representación del Delegado de Personal corresponde, según el Artículo 62. de la Ley 8/80, a equéllos centros de trabajo de menos de 30 trabajadores, a los que no se pudiese aplicar lo establedido en el Artículo 63.2. de dicha Ley. Les competencias, actuaciones y garantías de esta figura sindical se regirá por lo establedido en el Artículo 62.2. del Establedido de los Trabajadores.

4. Rapresentación Simical.

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

Asímismo, cada uno de los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, prodrá designar un Delegado Sindical, curas funciones y garantías serán las establecidas en los Acuerdos entes citados.

Estando pendiente de una próxima regulación legal toda esta mata-

Fia de representación sindical, embas partes Económica y Social designarán una Comisión para la eplicación en el seno de Eidroeléctrica Española, S.A. de la Tueva Legislación cuando ésta sea aprobada,

CAPITUIO VI

FORMACION Y PROMOCION

Articulo 17.-

1.- REFORMA DEL REGIMEN DE ASCENSOS

En cumplimiento del mandato contenido en el enterior 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, exigian la reforma que se introduce.

Los objetivos específicos de la misma sons

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 entigüedad 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 da 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 Avudante o Auxiliar.

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

Actualizar, tembién con los mismos criterios, la estructura y régimen de escensos del Subgrupo II, de personal Afministrativo, e 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 oreación de nuavas categorías y en un desglose de ectividades en dos escalas: Auxiliar de Oficinas, que sigue estando encuadrada en el citado Subgrupo y Afministrativa Auxiliar, que pasa e integrar un nuavo Subgrupo, el III, con el personal de Taquimar Canografía y tareas simileres.

Las reformas introducidas en este Convenio, por creación de nuevos niveles y modificación del régimen de escensos, considerado el desarrollo que requieren para su eficaz implantación, entrarán en vigor en 1' 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 Contral las conclusiones que procedan.

Tas competencias de las Comisiones Mixtas de Seguimiento y Evaluación del Plan de Promoción sé rigen por el Reglamento dal Bismos

Tanto la de Primeras y Segundas, así como la de Restantes Categorías, estarán integradas por un máximo de doce vocales, seis designados por la Dirección y por los Representantes Sociales que sigue para Cada una de ellas:

Comisión de Primeras y Segundas Catégorías: D. Pedro-Antonio Pantoja Fernández, D. Julio-Ignacio León Martínez, D. Alejandro Pérez Escribano, D. Rafael Herrera Contreras y D. José-Damián Alcantud Cayuela.

Comisión de Restantes Categorías: D. Pedro Martínez Serrat, D. Celso García Lores, D. Carlos Martín Caballero, D. Julián Ramos Pérez, D. Deniel García Ramos y D. Manuel Revira 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 la reformas introducidas en el presente Convenio a fin de elaborar las orientaciones que estime convenientes para su mayor eficacia. Asímismo 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 4º 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 recogen en los apartados siguientes:

4.1. Grupo Profesionales de Oficio

- a) La categoría Especial tiene un nivel rebributivo igual al do Técnico de 3º Categoría,
- b) Se declaran a extinguir los nivelos escalafonales de Montador y Capataz Superior y Primato, 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 Inidades.
- 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 guatro 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 semiautómaticas en régimen de guardería, tendrá la 3ª categoría, si bien podrá

ostentar una categoría superior a título personal.

4.2.- Grupo Técnico

- a) la categoría de ingreso, Téonico da Setiene un nivel retributivo igual a la de Auxiliar Administrativo da Sa categoría.
- b) La antigua 5ª categoría 80 denomina actegoría Nivel B.

Los atiguos Trácnicos de 5⁸ Categoría quedas con automáticamente clasificados en la Categoría 4⁸, Nivel B, sin que ello supusiera efecto económico alguno.

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

Los mécnicos 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 50 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

 Clasificación del personal que presta sus servicios en puestos de Programación y Operación de Ordenador;

🗸 categoría niveles A y B.

Podrán pertenecer indistintamente a cualquiera de los dos niveles de esta categoría, los Programadores de 2⁴ y los Operadores de Ordenador de 1⁸.

5ª categoría

Estarán clasificados en esta categoría los Programadores y Operadores de Ordenador de El ingreso se seguirá efectuando por dicha 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 demuestren 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 demignación.

El personal que en 31 de diciembre de 1981 desempeñala funciones de Programación, Operación o Perforación, mentendrá, a extinguir, el estatuto vigente para su espacialidad en ese momento, recogido en la Ordenanza de Trabajo.

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

B) - Se crea el nivel Especial de Tercara 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 do este Nivel.

4.3.2. Escala Auxiliar de Oficinas - Subgrupo II

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 en funciones auxiliares de oficina.

> Se entienden por funciones auxiliares de Oficina las clásicas de Telefonía, Recepción, Portería, Vigilancia, Pesaje, Almacén, Lectura, Cobro, Reprografía, Auxiliates 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 funcionas 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 dministrativa.

Cuardo las citadas funciones, se decempe-Men 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 qualificadas.

 Categorías del Subgrupo.- La Escala se estructura en las siguientes categorías y niveles;

Categoria Nivel

Superio**s**

R

Especial

Primera Segunda Tercera

<u>Categoría Superior</u>. Dentro de la categoría se establecen dos niveles, A y B.

Estarán incluídos en esta categoría los ampleados que habiendo acreditado su profesionalidad y competencia en las categorías inferieres:

- Sean jefes de Centros Operativos, o Unidades Auxiliares de Oficina. Asumen 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 emplezdos que babiendo acreditado en las categorías inmediatas inferiores su competencia y profesionalidad, desempañen funciones de mando o suplencia habitual de jefatura o estén 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 incluídos en estas categorías los Auxiliares de Oficina sin distinción de especialidad o funciones, que desarrollen y ejecuten eficarmente los trabajos que se les encomienden 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 - Subgrumo 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 da sus conocimientos de caracter auxiliar de la gestión administrativa.

> Se entienden por funciones auxiliares las de macanografía-taquigrafía o estenotipia, operación de procesadores de textos, perforación-verificación y grabación, archivo y gestión de decumentos, etc., cuando de desempsão con caráctar 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 o especialidades que vayan apareciendo en virtud del deserrollo 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 qualificadas.

La creación de la escala para una progresiva otdenación de las tareas administrativas auxiliares, no supone cambio en las funciones y trabajos que viene realizando habitualmente el personal del sobgramo 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 incluídas 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 proceden.

C) • Categorias del Subgrupo.- Ia escala se estructura en las siguientes categorías y niveleg:

Categoría Superior Nivel A

Especial.

Administrativo Auxiliars

Primera Segunda

Tercera

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

Estarán incluídos 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. Asumen la responsabilidad de la organización, distribución y ejecución de los trabajos de la Unidad y el mando del personal adsorito a la misma.
- Tengan encomendados trabajos o equipos de espedial complejidad.

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

Categorías Frimera, Segunda y Tercera de Mâministratiyos Auxiliares.-

> Estarín incluídos en estas categorías los Administrativos Auxiliares sin distinción de espacialidad o funciones, que desarrollen y ejecuten eficazmente los trabajos que se les encomionden 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 erredite 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.- Excitations to Personal Auxiliar de Oficina (Subserve 11) y Assistantivo Auxiliar (Subgrupo III)
- A) El escalafonamiento del personal del Subgrupo II, Auxiliares de Oficina, se ajustará a las siguientes normas;

Especial y Primera categoria:

Al conjunto de estas categorías deberá estas adscrito, como mínimo, el 35% del personal de esta Escalafón.

La plantilla de Segunia categoría de Auxiliares de Oficina no será inferior al 35% de la de Tarcera 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, pertoneciento a este Subgrupo, lo aconseje, se irán 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 precedente y previa petición motivada del interesado, el cambio de grupo profesional, reclasificándole en la categoría del nuevo grupo o subgrupo, que proceda. La antiquedad y condiciones en la nueva categoría será la que determine el acuerdo de Dirección que lo conceda.

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

Articulo 18. CENTROS DE FORMACION Y PROMOCION.

Para el desarrollo de las actividades de Formación y Promoción, Ridroeléctrica Española, S.A., pone a disposición de su personal la Escuela de Formación "Emilio de Usaola". Progresivamente y en la medida en que lo requieran las necesidades del Servicio, se organizarán aulas de Formación distribuída.

Articulo 19 - FORMACION DEL PERSONAL.

La formación del personal se instrumenta a través des

1.- Preparación del personal de ingreso.-

La preparación del personal de ingreso en la Ene presa se lleva a cabo por medio de cursillos de formación de diforente duración y contenido, según los grupos y categorías profesionales a los que vayan dirigidos.

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

2.- Cursilles de Ascenso.-

Tos cursillos de ascendo tienen por objeto complamentar las pruebas da ascenso, en aquellos casos en que se considera oportuno, o bien proporcionar el perfeccionamiento profesional del personal ascendido.

2,- Perfeccionamiento profesional y cultural. Se lleva

a cabo a través des

- a) Fuesta al cia en las nuevas técnicas y métodos de trabajo mediante la organización de cursillos de entrenamiento, reciclaje o seminarios organizados en la Empresa o fuera de la misma, ciclos de conferencias etc.
- b) Preparación del personal para la pronoción 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.
- O) Cursos por correspondencia, cajas de enseñanza, así como las nuevas técnicas didácticas que se vayan incorporando a la gestión de la Pormación,

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

Articulo 20. - FORMACION DE MANDOS.

Para la formación de los Manxlos de la Empresa se seguirán impartiendo cursillos o seminarios orientados a un mayor perfeccionamiento en las siguientes áreas: Técnica, Gestión o Management y Recursos Huma-TOS.

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

Articulo 21 .- ASCENSOS.

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

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

Articulo 22.- GRUPO III.- PERSONAL OPERARIO

1,- Subgrupo II.- Peonaje

1.1.- Queda en libertad la Empresa para cuanto 50 refiera 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 circo 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 targa 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 parteneciente a esta Subgrupo con un año de antigüedad en la Empresa, podrá presentarse a los cursillos 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 organicon para Profesionales de Cficio.

1.3.- La Dirección podrá acordar la incorporación de empleados de este subgrupo, que por su comportamiento y profesionalidad se hagen 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.- Subgruço - - - 1 denvies de Oficio

2.1.- <u>Turcere riteroría, Avudantes y Oficiales.</u> Nivel C

El ingreso se seguirá produciendo por la 3^a categoría, Ayudantes, si bien una vez superados los niveles económicos de entrada, pasarán a denominarse Oficiales, nivel C_*

2.2.- Assenso a Segunda cabegoría, Oficiales, nivel B

Los Colociales, nivel C, ascenderán a Cálciales nivel B a los ocho años de permenencia en la 3ª categoría sin que para ello sea necesaria la existencia de vacantes.

Si con independencia de estos ascensos se produjesen 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 porcentajos signientes:

50% Anticipated
50% Concerse-Oposición

Asimismo la Dirección podrá acordar acconses a esta categoría da los Oficiales, nivel C. por libre designación sin que su

una antigüedad mínima de dos años en la 3ª categoría.

número quala exceder del de ascendidos por antigüadad.

Fira ascender a esta categoría se entigirá

2.3.- Ascenso a Segunda categoría, Oficiales Mivel $\underline{\mathbf{A}}$

20% Antigüedad

40% Concurso-Oposición

40% Libre Designación

Para assender 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 ý $3^{\rm a}$.

2.4.- Ascenso a Oficial Nivel Especial

75% Libre Designación

25% Antigüédad

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedod múnima de S años en Oficial, nivel A.

2.5.- Ascenso a Subcapataz

50% Concurso-Coosición

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 múnima de 3 años en la categoría.

2.6.- Ascenso a Montador o Capataz

50% Concurse-Coosición

50% Libre Designación

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

La Empresa alternativamente, por cada cimpo 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 Subcapata.

taz, o al Oficial Especial qua bumadas las que totalice entre los niveles a p 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 renuneración mínima que corresponde a este nivel,

2.7. Ascenso & categoria 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

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 nival A de Profesionales de Oficio.

Les Técnicos de 5ª Categoría ascenderan automáticamente a la Categoría de 4ª B a los 8 años de permanencia en aquilla, sin que para ello sea necesaria la existencia de vacantes.

2. Ascenso a Cuarta categoria, 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 promocionax a esta categoría por los turnos de concurso-oposición y libre designación, así como los Subcapataces con una antigüedad múnima de dos años en la categoría.

Se establece un turno especial de libre designación que no conlleva congurso-oposición para el personal escalafonado en 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 Tecnicos de 4ª nivel A y el personal encuadrado en la categoría Especial de Profesionales de Oficio, así como los Capataces y Montadores Superiores, a extinguir, de la Primera Categoría Iaboral de Profesionales de Oficio.

4. Ascenso a Técnicos de Torcera Especial

El ascenso a esta categoría sa realizará por minro designación de la Empresa entra 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 porsonal de las categorías 3ª y 3ª Emperiol, que tenga una antigüedad múnica de dos años en la categoría y d' 25% entrada de personal de nuevo ingreso, con títulos a los que se refiere el artículo 39, apertado 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 Ceneral de Educación, que supere las pruebas de selección a este nivel preparadas.

6.- Ascenso a Técnicos de Primera categoría

libre designación de la Empresa.

Articulo 24 .- GRUPO II - PERSONAL ALMINISTRATIVO.

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 automáticamento a la Segunda a los θ 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 múnima 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 categoria Superior, nivel B

25% Concurso-Oposición

75% Libra 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 Lie ne Designación de la Emgresa entre el personal de la categoría Superior, nie vel B con una antigüedad mínima de tres años en dicho nivel.

2.- Subgrupo TI - Auxiliares de Oficina

2.1.- Ascenso a la Securio categoría Auxiliar de Oficinas 75% Libre Designación

25% Antigüedad

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

El personal encuadrado en la Tercera categoria, ascenderá automáticamente a la Segunda a los 8 años de permanencia co aquella, sin que para ello sea necesaria la existencia de vacante.

2.2.- Ascenso a la Primera categoría Auxiliar de Oficinas

75% Libre Designación 25% Antiquedad

para ascende**r a esta categoría se exi**gir una antigüedad m**ínima de dos años en la Segunda.**

2.3.- Ascenso a categoría Especial

El ascenso a esta categoría se produciré \wp o libre designación de la Empresa entre el personal de la Primera categoría, o una antigüedad mínima de dos años en la misma.

2.4.- Ascenso a categoría Superior, nivel B

El ascenso a esta categoría se producirá plibre 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 libre designación de la Empresa, entre el personal del nivel 8 de la categoría superior, con una antigüedad mínima de 3 años en dicho nivel.

3.- Subgrupo I - Administrativos

3.1. <u>Quinta categoría, Auxiliares y Oficiales vel C</u>

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

3.2.- Ascenso a Oficial nivel B de Cuarta categ.

50% concurso oposición

50% libre designación de la Empresa

 ${\bf Podrá\ ascender\ a\ esta\ categoría\ el\ perso}.$ de la 5ª categoría con dos años de antigüadad en la misma.

 $$\rm Al}$ personal ingresado con anterioridad al de enero de 1982 no se la exigirá antigüedad.

Ios Administrativos de 5ª categoría ascenderán automáticamente a la categoría 4ª, nivel B, a los 8 años de permenocia en aquella, sin que para ello sea nacesaria la existencia de vacantas.

3.3.- Ascenso a Oficial nivel A de Cuarta Categor

20% Antigüedad

40% Concurso-Oposición

40% Libre Designación

El personal que ostente la 4ª categoría.
nivel B en 31 de diciembre de 1984, accemierá automáticamente el nivel A,
los 8 años de permanencia en aquella categoría, sin que para ello sea necesaria la existencia de vacantes.

3.4. - Austenso a Gercera Causso, fa

50% por concurso oposición: 50% por libre designación de la Empresa

Podrán ascender a esta categoría los oficiales nivel A de 4^B categoría con una antigüedad mínima de seis anos en la Em-Bresa.

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 3³ y 3³ Espacial, 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 mímima de dos años en ella y de diez en la Empresa.

El 25% restante, así como aquellas plazas geservadas 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 astá en posesión da 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 spitud que le sean exigidas para este nivel.

3.7.- Ascenso a Primera Categoría

Libre designación de la Empresa

Articulo 25 - PROGRAMAS.

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

Congruentemento con este planteamiento los programas que se instrumenten, deberán ofrecer a los candidatos a ascenso un esquena 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 comocimientos básicos y tecnológicos así como de conocimientos aplicados, si bien evidentemente no cubrirán la faceta de habilidades o destrezas ya que detas 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 requerimientos de la plaza a la que ce aspira.
- 3.- jourd lai merconidades, en lo referente a con-

tenilos y nivel de exigencia para similares catagorías de los distintos grupos profesionales.

Con base en estos principios se elaborarán Programas y orientaciones para los tres grupos Profesionales que se irán publicando Con la siguiente estructura.

- A) Materias instrumentales o básicos, 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 comprober 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 prosente Convenio sa irán publicando los nuevos programas y orientaciones para personal Profesional de Oficio y Administrativo, que se elaboren de acuerdo con los principios antes señalados. Immediatamente después se publicarán los de Personal Técnico.

Articulo 26. CONCURSO OPOSICION.

1.- El concurso-oposición se desarrollará conforme a les 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 sen 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
- Fecha tope de presentación de solicitudes.
- Antigüedad requerida y fecha de cómmuto de la misma.
- Requisitos especiales de las plazas convocadas,
- Fecha de efectos económicos y escalafonales de los ascensos
- Cursillos complementarios y fechas de realización de los mismos
- Plazo do celebración de las puritur.

- Plazo de comunicación de resultados a los cardidatos.
- Pruebas a realizar.

1.2.- Examenes 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 as

- Instrucciones generales previas al inicio de la prueba, así como durante la realización de la misma.
- Anonimato de los ejercicios escritos dutante 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 miltiple 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 compursos 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 distuma se aplicará para el persool de una Unidad de Distribución que preste sus servicios en la línea de trajo de la Unidad de Producción.

1.3. Tribunal examinador

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

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

1.4. Criterios

El Tribunal Examinador habr**á de tener en** cuenta los siguientes criterios:

1.4.1. - Runtusción obtanida en los exámenes.

1.4.2. Historial profesional recogión en el expediente personal del empleado y en el que se reflejarén 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 exámanes 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 tembién para el ascenso de personal por el turno de libre designación de la Empresa.

1.4.4.- En los exámenes de parsonal oparario antiguo que no haya pasado por los cursos de ingreso de los Centros do 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 catacter eliminatorio.

CAPITULO VII

MEDICINA, HIGIENE Y SEGURITAD EN EL TRABAJO

Articulo 27.- IMPORDANCIA DE LA PREVENCION EN HIDROELECTRICA ESPAÑO-LA, S.A.

1.- Las Representaciones Social y Económica reconocen

1a importancia y atención preferente que se concede en HITROLLECIRICA ESPAÑO
1A, S.A. a la Prevención de Riesgos Profesionales, recordando que deben tener

primacía, en la actuación cotidiana, las acciones encominadas a proteger al

trabajador contra los riesgos que puedan derivarse de la realización de las

tareas, así como las tendentes a creax 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 Seguriáad en el Trabajo, que sintetice los esfuerzos, organización, normas y responsabilidades de la Empresa y trabajadores, en orden al mejoramiento de las cordiciones 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.- Memás 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 muevas técnicas o procesos de trabajo, sparte 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 HINROELECTRICA ESPARCIA, 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 Orgamización 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 allo, el objetivo a conseguir durante la vigencia del presente Convenio, consiste en mejorar día a día las condiciones de trabajo y, fundamentalmente, incrementar la participación de todos en las actividades encaminadas al desarrollo de la Organización de la Prevención.

Articulo 28' - FUNCTIONES Y COMPRESSIONS

1.- Con el constant una acción coordinada y eficaz en lefenta de la colud e to eficaz en lefenta de la colud e to eficaz de los trobajadores, existe

en HIDROSLETRICA ESPAÑCIA, S.A. la pivisión de Medicina y Seguridad, a la que Competen Las Siguientes funciones: Medicina del Trabajo, Medicina Preventiva, Medicina Asistencial y Seguridad e Higiene en el Trabajo.

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

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

La Representación Social en esta Comisión estará constituída por un miembro de cada una de las siguientes líneas específicas de trabajo existentes en la Empresa;

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

manteniéndose la proporcionalidad de cada una de las opciones sindicales cos representación en el Comité Central o Intercentros.

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

4.- La División de Medicina y Seguridad, en su constante labor de desarrollo de la Frevención en la Empresa, continuará potenciando la 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 Éfulo de Aspectos Complementarios de la Prevención,
gestiona y coordina acciones que la afectar sin estar netamente contenidas en
ella. Bajo esta denominación existen capítulos tales como acoplamiento de personal con capacidad laboral disminuida, ayudas a subnormales, etc.

Articulo 29' .- PLANES Y NOROS

1.- La complejidad de los campos de actuación en nuestra Empresa, la diversificación de trabajos, la amplitud geográfica y la incorporación de nuevas tecnologías, obligan a una normalización y remodelación permanente de las tareas de Provención, acción que se viene realizando desde hace años en ella. Consecuencia de esta acción es el funcionamiento de una sefie de Planes y Normas de Medicina y Seguridad en HIDROXIATRICA ESPAÑO-LA, 8.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 proceptivo crear grupos de trabajo espacíficos, coordinados y dirigidos en su labor por la División de Medicina y Seguridad, en los que se integrarán representantes de los trabajadores y todas aquellas otras partes que se consideren afectadas.

2.- Actualmente se oplican en nuestra Empresa, cubriendo los diversos campos de actuación de la misma, los siguiêntes 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 Lª de Medicina y Seguridad para Construcción de Líneas
- ➡ "Plan T" de Medicina y Seguridad para Centrales Térmicas
- . Normas de Medicina y Seguridad cara 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 elaboradas unas Normas de Madicina y Seguridad específicas para la explotación de la Central.

3.- En el caso de que, durante la vigencia de este Convenio, se efectuase 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 Trabajadoros, 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 Mesgos Profesionales; Higiene y Confort; Enseñanza de la Seguridad y Primeros Auxilios; Estadísticas y Sistemas de Control. Asimismo, recogerán las obligaciones a cumplir por cada uno de los componentes integrantes de Comités o Comisiones.

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

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

- Comité de Seguridad e Higiene de la Distribución Levante Norte.
- Comité de Seguridad é Higiene de la Distribución Leyante 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, requiriendo, 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, recayendo sobre ella la responsabilidad de su cumplimiento.

7.- La División de Medicina y Seguridad informará geriódicamente a los Comités de Seguridad a Higiene y a las Divisiones conxespondientes del resultado de la aplicación de Planes y Normad.

Articulo 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 Madicina de Empresa y que, como consecuencia de ello, se establezcan los cauces necesarios, a fin de que se consulten al Servicio Médico correspondiente los problemas relativos a la salud que puedan afectarles a ellos o a sus familiares. Con este objetivo, la División de Medicina y Seguridad facilitará información sobre las actividades de los Servicios Médicos.

3.- Se continuarán introduciendo las innovaciones precisas, para conseguir una máxima eficacia en la realización de los reconocimientos médicos, de acuerdo con las técnicos más modernas de la Medicina Preventiva. A este fin y de forma permanente, se mejoran los medios y métodos de exploración clínica, locales de los Servicios Médicos y se establecen programas de reconocimientos médicos específicos para prevenir riesgos concretos.

- 4.- La Empresa se compromete a colaborar para que se cumplan las disposiciones del Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa, y a respetar la calificación de capacidad laboral que, como consecuencia de los reconocimientos, haya sido determinada por el Servicio Médico de Empresa.
- 5.- Ningún trabajador podrá ser trasladado a otro puesto que signifique cambio de actividad laboral, sin que previamente el Servicio
 Médico correspondiente haya informado acerca de si posee o no las aptitudes
 necesarias para el desempero 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 accelamiento en puestos de trabajo adecuados, se constituye la Comisión de Maedicina y Asuntos Complementarios de la Prevención, de la que forman parta, además de representantes de las Divisiones de Medicina y Seguridad y de Perso-

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

Articulo 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 programmar, organizar, coordinar y controlar las materias contenidas en su denominación, así como las que competen a los Comités de Seguridad e Higiene, se comsidera que deben intensificarse los mecanismos de actuación necesarios para que los mandos se preccupen 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 participes
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 Saguridad 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 Ascolación de Medicina y Seguridad en el Trabajo para la Industria Eléctrica (IMNS), 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 Convenios
 - Carnet de Prescripciones de Seguridad y Primeros Auxilios. Trabajos y maniobras en instalaciones eléctricas.
 - Carnet Resumen para el operario de las prescripciones de Seguridad en instalaciones eléctricas. Primeros Auxilios.
 - Carnet de Prescripciones de Seguridad. Trabajos Macánicos y diversos
 - 4. Carnet de Protección Radiológica.
 - Carnet de Prescripciones de Seguridad para trabajos y maniobras en Centrales Térmicas.
 - Instrucción General para la realización de los Trabajos en Tensión. Alta Tensión.
 - Instrucción General para la realización de los Trabajos en Tensión. Daja Tención.

Artículo 32' .- PROYETTOS, EURILIDEN Y MARIENIMIENIO DE INSTALACIONES

El começão de Seguridad integrada lleva implícito el que las instalaciones sean seguras en sí; por ello es necesario que esta precocupación 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 INVESTIGACION 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 obligatorieme dad 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 encetarán 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 coleboración con los Comités de Seguridad e Higiene, investigará los accidentes producidos en orden a evitar su repetición y obtener conclusiones de tipo general,
 que coadyuven al progresivo perfeccionamiento de las medidas preventivas empleadas. Asimismo, se estudiarán los incidentes que se considere puedan suministrar enseñanzas y, de forma preferente, todos los eléctricos, a fin de poher en práctica, con pleno conocimiento de causa, los medios necesarios para
 la erradiación 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 únice camente serán utilizables por la División de Medicina y Seguridad a efectos de, prevención de posibles accidentes y riesgos.

Articulo 34° .- FORMACION EN PREMINCION Y PRINCIPOS AUXILIOS

1.- La Formación en Prevención de accidentes se articue la 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 Cursus breves de Prevención y Primeros Auxilios.

Durante la vigencia del presente Convenio, se continuará concediendo especial atención al perfeccionamiento de los miembros de
Comités de Seguridad e Higiene, para los que se programarán cursos especiales
y adaptados a las ramas claramente diferenciables de la actividad de la Empre-

- 2.- La enseñanza de la Seguridad será impartida por componentes de la División de Medicina y Seguridad y de la correspondiente al personal que recibe la formación. En todo caso, es obligación de los Jefes de los Centros de Trabajo compartir con los Técnicos de la División de Medicina y Seguridad las tareas de formación, debiendo responsabilizarse de que la misma se lleva a cabo, como mínimo, con la periodicidad que se señala en este misma artículo.
- 3.- Las Escuelas de Formación del Personal de la Empressa seguirán concediendo particular atención a las enseñanzas de Medicina, Eisgiene y Seguridad en el Trabajo, consideránticlas como una de las materias flumdamentales 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 indispensale 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 Engresa pos en los
 conocimientos núnimos necesarios.

Estas pruehas 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 sergaridad organizará un Curso con examen final, siendo requisito necesario para el ascenso su superación. La falta de colaboración, para conocer esta materia, dará lugar a la instrucción del oportuno expediente, en el que es preceptivo informe el Comité de Seguridad e Rigiene.

5.- También se impertirán, a través de la División de Medicina y Saguridad, enseñanzas de Prevención y Primeros Auxilios para femiliares de ampleados y en las Escuelas Primarias dependientes de la Empresa.

6.- Todo trabajador de la Empresa asiatirá, por lo me-

Articulo 35' .- MEDICTNA ASISTEMNIAL

1.- HIDROMIECTRICA ESPAÑALA, S.A., como Empresa Colaboradora de la Seguridad Social, realiza la Medicina Asistencial, tanto en incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad o accidente no laboral, como en accidente de trabajo o enfermedad profesional.

2.- Por parte de la División de Medicina y Seguridad se facilitarán periódicamente instrucciones sobre las Nomas a seguir para reniobir la asistencia adecuada, así como las ayudas que se concederán por la Enteresa para los desplazamientos que sean precisos.

3.- Tanto la Representación Social como la Económica coinciden en la necesidad de vigilar permanentemente la asistencia. A tal fin, se aportarán los medios necesarios por parte de la Empresa y trabajadores, tendentes a conseguir el más alto nivel de prestaciones médico-farmacéuticos, concediendo una atención especial a las prestaciones graciables.

4.- Los Comités de Empresa, bien en pleno o a través de la Comisión de Medicina y Asuntos Complementarios de la Prevención, recibirán información del desarrollo y actividades de la Empresa Colaboradora. Esta Comisión estudiará todas las sugerencias que se planteen, a fin de conseguir una prejora 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 afectiva que presenta la problemática de la protección al subnormal, se estima necesario conseguir la máxima amplitud posible en los medios de protección, para que éstos adquieran las dimensiones humanas y materiales necesarias.

El cauce para la realización de las ayudas se centraliza en la División de Medicina y Seguridad, a través de la Comisión de Medicina y Asuntos Complementarios de la Prevención que, para tratar estos temas, además de representantes de las Divisiones de Medicina y Seguridad, de Personal, y Representantes Sociales, integrará familiares de los subnormales.

6.- A propuesta de la Represantación Social, ambas partes negociadoras se comprometen a realizar las gestiones oportunas ante la Administración, tendentes a lograr que todos los jubilados de HIDROSINCIRICA 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.

Easta que se ultimen tales gestiones, se abonará a estas personas, que actualmente no están atendidas a través de la Empresa Co-laboradora, las prestaciones especiales y la asistencia en todos aquellos ca-Bos en los que no fueran debidamento atendidas por la Seguridad Social.

Artículo 36" - RELACIONES DE TRABAJO

1.- Memás de lo señalado en el Reglamento de Régimen Interior y con el fin de estimular en todo el personal la idea de Prevención, se premiarán aquellas sugerencias, que se estimen de interés, encaminadas a la disminución de riesgos profesionales.

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

CAPITULO VIII

JOINADA, VACACIONES Y PERMISOS

Articulo 37. - JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS

1. La jornada leboral, para todo el personal que no tenga reconocida otra más beneficiosa será de 40 horas semanales, en oduputo annal.

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

- De 11 de junio a 20 de Septiembre, ambos inclusiva, en jornada de 32 horas 30 minutos semanales.
- Resto del año, 42 horas 30 minutos semanalas.
- Para el personal de turnos rotativos de trabajo, así emo para equel personal efecto a Centros en consetrucción 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 el posible exceso de jornada realizada.

3. La fijación del horario es competencia de la Direcoión, 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 for 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 Cantros 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.

3. El personal que presta sus servicios en régimen semanal de circo dias, sparte del domingo, disfrutará de un dia libre por semana, que no tendrá la consideración de festivo a los efectos que semalan los artículos 64° y 62°, perrafos 3° y 4° 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 sebado y domingo, sin perjuicio de lo dispuesto en el pérrafo siguiente.

Este personal deberá cubrir los retense, guardias, turnos, eto., que se establezcan por la Dirección, a fin de atender las exispencias 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 cámputo semanal.

6. El régimen de vacaciones reglamentarias sorá el el-

guiente:

- El primer año de servicio, 30 días naturales.
- A partir del segundo año de servicio, 23 días laborables.

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

CAPITULO IX

PREVISION SOCIAL

La Representación económica munificata su precoupación por las resibles reformas que puedan producirse en el sistema actual de Pensiones de la Seguridad Social. Esta Representación Económica coletorará con la Representación Social, en los estudios que se puedan realizar como consecuencia de las modificaciones en dicho sistema.

Articulo 38 .- EUBVENCION FOR JUBILACION.

- 1. Se establece una subverzión vitalicia, gara todo el personal de glantilla, 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 escaladón de la Sociedad.
- 1.3. Su cuantía vendrá determinada por la diferencia que pueda existir entre la pensión que se fije a cada paticionario por la Requiridad Social y la cantidad enual resultante de Eplicar a la base cefalada 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 accento de pasar a esta situación.
 - A los 63 años de edad, el 100 por 100.
 - 2 los 66 años de edad, el 93 por 100.
 - & los 67 años de edad, el 90 por 100.
 - A los 68 eños de edad, el 83 por 100.
 - A los 69 años de edad, el 80 por 100.
 - A los 70 años de edad, el. 75 por 100.
 - A los 71 aros de edad, el 70 por 100.
 - 1 los 72 eños de edad, el 69 por 100.
 - & los 73 años de edad, el 60 por 100.
- 1.4. La base a que hace referencia el apartado 1.3.
 - Cantidad Base de Cotización, Cantidad Pactada,
 Cantidad Complementaria, Nivel de Promoción,
 Premios de Antigüedad y Plus de Actividad,
 todos ellos definidos y regulados em el
 Capítulo V de este Convenio Colectivo.
 - Plus o Ayuda Familiar.

Todas estas cantidades se referirán al año natural immediato 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, pluses, horas extraordinarias, dietas y otros análogos, que no hayan sido expresementa mencionados en su párrado primero.

- 1.5. Al personal que, al cumplir los sesenta y cincentos de eded no solicita o no haya solicitado la jubilación y con posterioridad desee pasar a esta situación, se la eplicará el porcentaje de la escala de la norma 1.3., según la edad que tanga en el momento de pedir la jubilación, sobre la base económica que la hubiera correspondido en el memento de cumplia 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 Montepios particulares.
- 3. El personal en situación de Invalidez Provisional que cumpla los sesenta y cinco años, podrá solicitar esta subvención si pasa a la situación de jubilado por edad, siéndole de aplicación las mismas normas contenidas en este Convenido.
- 4. Al personal jubilado no se le absorberán los aumantos 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 cese por jubilación se hará efectiva e todos los empleados la perte proporcional qua tuviesen devengada del Premio de Fidelidad, siempre que hubiesen rebasado los veinticinco eños al servicio de la Empresa, de acuerdo con las normas actualmente en vigor y lo dispuesto en el artículo 13º de este Convenio.
- 6. Al personal que se jubile a partir de la vigencia de este Convenie, se le abonará igualmente el 50% del importe del Socorro por fallecimiento, que se regula en el artículo 40°, a título de anticipo del mismo y calculado como si hubiera fallecido en la fecha de su jubilación,

Articulo 39 .- SUBVENCION POR INVALIDEZ PERMANATE.

En aquellos casos de invalidez permanente en los que el grado de Incapacidad no permita, a juicio de los Servicios Médicos de Empresa, acoplar al incapacitado en otro puesto compatible con su incapacidad, se la concederá una subvanción que complete su Pensión de Invalidez hasta el 160 por 100 de la base que establece la norma 1.4. del artículo 38° para jubilación por edad, referida, en este caso, a la fecha del registro de salida de 12 comunicación de la Dirección Provincial del I.N.S.S.

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

Articulo 40. SCOOKPO FOR FAIRECENTENTO.

1. En caso de fallecimiento de un empleado, la Empresa concederá a los familiares del mismo un Socorro, por una sola voz, equivalente a una mensualidad de la retribución ordinaria que disfirute en el momento de au fallecimiento, incrementada con el Plus de Actividad, por cada cuatro años o fracción de antigüedad en la Empresa, más una mensualidad complementaria. Die cho auxilio no será inferior al importe de dos mensualidades. Se concederá ese ta socorro únicamente a los derechonabientes que la hubiesen atendido a al 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 hublese rebasado los
veínticinco años al servicio de la Empresa, de acuerdo con las normas actualmente en vicor.

2. Igualmente se concederá este socorro a los familiares de los jubilados o personas que le hubiesen atendido a su fallecimiento,
que reuman dichas condiciones, entendiéndose, en este caso, por retribución la
última percibida en activo, o la pensión mínima que estuviera disfrutando en
el momento de su fallecimiento, al amparo del artículo 41° de este Convenio
Colectivo, si ésta fuese mayor.

Del importe a que ascienda el scoorro 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 senfalado en el número 6 del artículo 36°.

3. En la concesión de este eccorro por fallecimiento, tanto en ectivo como en situación de jubilado, tendrá la Empresa libertad para fleterminar, con carácter inapelable, la persona o personas a quienes se entragará dicho eccorro, pudiendo incluso, dejar de concedento cuando a su juicio no esté justificada o sea improcedente su entrega, informando de ello a la Parpresentación Social correspondiente.

Articulo 41 .- PERSIONES MENEMAS DE VIUNTARD Y JUBILACION.

1. Se establece la pensión mínima de jubilación en 42.707, pesetas mensuales y la de viudedad en 26.497, pesetas también mensuales. Esta catidad será integramente 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 sentala en este artículo y la que el jubilado o la viuda están percibiendo estualmente, de la Seguridad Social.

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

2. En ambos casos, las pensiones mínimas reguladas 🚓

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.

CAPITULO X

PRESTACIONES ESPECIALES

Articulo 42 .- SECUROS 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 Chóferes Operarios.

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 esta Convenio.

Conforme se indica en el presimbulo del Capítulo IX, Pensión Social, la Reglamentación Social colaborará con la Empresa en loc estudios que se realicen con motivo de la nueva Legislación, que en su dia ca 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 están 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 permanezoa 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 usu de la vivienda.

la aportación anual de la Empresa para el Fondo de Vi-Wiandas cerd de veinte millones de pesetas, para el eño 1.984,

Articulo 45.- ODRAS SOCIALES.

1. La Empresa, continuará prestando atención a sua distante por sua empleados durante las vacaciones, esí como de actividades culturales y deportivas, para el mejor cumplimiento de los fines específicos.

2. Economato.

Da conformidad con la propuesta derivada del entudio efectuado en el emo 1.983, se unificarán todos los listimes de artículos en el ámbito de la Sociedad, ajustando su gestión a la función que tienen encumendada los Economatos Laborales dentro de la Legislación vigente.

Tos beneficios que se pudieran obtener de esta recreganización, serán dedicados a la reducción del precio de los artículos bísicos de consumo.

los Representantes Sociales de la Empresa, continua-

rais chiclesonno en la gestión y control de la administración del Econometr por mento de la Conisión chrossondiente.

Artículo 46.- SUMINISTÃO DE EMERSTA ELECTRICA A JUBILADES 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 constituyen el principal sostén de los familiares que con ellos convivan.
- 2. Los beneficiarios de esta tarifa acreditarán, cuardo sean requeridos para ello, reunir los requisitos que justifiquen la aplicación de esta régimen.

Artículo 47 - HABERES DURANTE EL SENVICIO MILITAR.

- 1. El régimen de haberes durante la prestación del servicio militar, previsto en el artículo 70° de la Ordenanza, se mejora en los siguientes términos:
 - Será de aplicación a la madre viuda que viva a expensas del empleado y a la esposa e hijos.
- 2. Los Empleados en esta situación de excedencia por servicio militar, percibirán una gratificación extraordinaria en cada uno de los masses de marzo, julio, octubre y diciembra.
- 3. La suma de las percepciones previstas por los artículos 70° y 71° de la Ordemenza y las reguladas en este artículo, no podrá exceder en mingún caso de las retribuciones garantizadas por el artículo 10° de este Convenio.

CAPITULO XI

DISPOSICIONES VARIAS

Articulo 48 .- FOMENTO DEL EMPLIO.

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.

Articulo 49.- MEJORAS WILINTARIAS INDIVIDUALIS.

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 premier el celo del personal que, a su juicio, se haga acreedor de esta distinción.

Articulo 50 - IMPUESTOS.

De conformidad con las normes 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.

Articulo 51 .- CLAUSULA GENERAL DE COMPENSATION.

El contenido económico de este Convenio, regulado en su capítulo IV, podrá ser absorbido o compensado con aquellas mejoras, aumentos o modificaciones da cualquier clase que pudieran establecerse por la Empresa u organismos oficiales, salvo que dichas mejoras, aumentos o modificaciones se produzcan 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.- VINCULECION A LA TOTALITMO DEL CONVENIO.

Esta Convenio Colectivo quedará min eficacia evando fuera anulada alguna norma del mismo por un organismo compatente y estos hachos desvirtuasen fundamentalmenta el contenido del Convenio.

Artículo 53.- COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION DEL CONVENIO.

Sin menoscabo de las funcionas directivas y ojecutivas que corresponden a la Emprese, cuantas dudas y divergancias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las cuestionas de interpretación o eplicación de las estipulacionas contenidas en el presente Convenio, serán sorretidas, obligatoriamente y como trámito previo, a una comisión paritaria, que estará constituida por las siguientes personas:

REPRESENTACION FOUNDATION	representacion sociale				
D. Prancisco J. Blanco Rodrigues	D. José D. Alcantud Cayuela				
D. Mariano Camacho Valdeolivas	D. Octavio Correcher Blasco				
D. Carlos Cano Lasso	D. Daniel García Rance				
D. Maruel Herrán Romero Girón	D. Rafael Rerrera Contreras				
D. Eloy Parra Abad	D. Julio León Martínes				
D. Santiago Rivas Conde	D. Pedro A. Pantoja Farmindez				
D. Alfonso Rodríguez Frade	D. Alejandro Pérez Escribano				

Se establece como domicilio de esta comisión paritaria el social de RIDROELECTRICA ESPANCIA, S.A., en Madrid, calle de Hermosilla, número 3.

Artículo 54. - CLAUSULA DEROCATORIA,

El presente Convenio Colectivo sustituya a los anteriores y a sus prórrogas, que en consecuencia quedan ain efecto, salvo cuardo se sece referencia a los mismos en este texto. Asimismo, anula los preceptos del leglamento de Régimen Interior y sus respectivos apéndicas, en lo que se conyan a lo establecido en este Convenio y de modo especial aquellos artículos a los que afecto su contenido económico.

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

ANEXO Nº 1

BALARICS MENSUALES

GRUPO I - PERSONAL TECNICO

	BASE		
CATECORIAS .	COTIZACION	CANT. PACHADA	TOTAL
10-Primera Catg. Especial	63.150	93.860	157.030
11-Primera Categ. Superior Primero	63.150	78.320.=	141.470
12-Primera Categ. Superior Segundo	63.150	48.955	112.105
1.3-Segunda Categ. Nivel A	52.380.	43.275.**	95.655
Li-Segunda Categ. Nivel B	52.380.=	31.635.=	84.015
15-Tercera Categoría	45.540	30.520	76.060
%-Cuarta Categoría Nivel A	41.170	25.595.=	66.765.
~ Cuarta Categoría Nivel B	41.170.~	17.465	58.655
18-Quinta Categoría	40,630.→	11.535.→	\$2.1 65
GRUPO IV - PENSONAL JURIDICO, SANT 19-Primera Categ. Especial 19-Primera Categ. Superior Primero 19-Primera Categ. Superior Segundo 19-Pregunda Categ. Nivel A 24-Pregunda Categ. Nivel B 25-Treucora Categoría	63.150 63.150 63.150 52.380 52.380 45.540	93.880 78.320 48.955 43.275 31.635 30.520	157.030 141.470 112.105 95.655 84.015 76.060
GRUPO II - SUDGRUPO I 20-Primera Categ. Especial 31-Primera Categ. Superior Primero 62-Primera Categ. Superior Segundo 33-Segunda Categ. Nivel A 4-Segunia Categ. Nivel B	63.150 63.150 63.150 52.380 52.380	93.800 78.320 48.955 43.275 31.635	157.020 141.470 112.105 95.655 84.015
: - Tencera Categoría	45. 540.→	30. 520	76.0 60

CATEGORIAS	BASE COTIZACI ON	CANT.PACTADA	TOTAL
36-Cuarta Categ. Nivel & 37-Cuarta Categ. Nivel B 38-Quinta Categoría	41.170 41.170 40.630	25.595 17.485 11.535	66.765 58.655 52.165
GRUPO II - SUEGRUPO	II - AUXILIARE	S DE OFICINA	
40-Especial 41-Primera Categoría 42-Segund: Categoría 43-Tercera Categoría	41.200 41.150 40.530 40.530	15.380 13.600 11.940 10.540	56.580 54.750 52.470 51.070
GRUPO III - SUBGRUPO :	- PROFESION	ing de oficio	
50-Categoría Especial 51-1'Catg,Nivel A (Montador Superior) 52-1'Catg,Nivel B (Montador Primero) 53-1'Catg,Nivel C (Montador y Capetaz 54-Primera Categoría Subcapataz 55-Segunda Categoría Nivel A 56-Segunda Categoría Nivel B 57-Tercora Categoría	41.760 41.760 41.760 41.760 41.770 40.730 40.530	34.300 30.362 25.804 25.005 21.587 17.485 12.909 11.283	76.060
GRUPO III - SI	egru po II - P	TOWNE	
60-Primera Categoría Capataz 61-Segunda Categ. Peón Especialista 62-Tercera Categoría Peón	40.730 40.630 40.530	10.017	51.813 50.647 48.820
personal de cara	CHERISTICAS E	SPECIALES	
80-personal de Limpieza (en períod completo)	40.530	6.290	48.820
70/78-Personal Gratificado (propor- cional al Pro.Ofic.3 catg.)	W) CO	-	(MCML)39
81-Botones (16-17 años)	25.254	1.760	27.014

ANEXO Nº 2

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

TABLA A

Ingresados antes de 1º de Enero de 1.963

GRUPO I - PERSONAL TECNIO

CATEGORIAS	RASE COTINACION	CANT.PACINDA	TOTAL
12-1°Catg.Sup.2°(Entr.21/24m. Nivel 1) 12-1°Catg.Sup.2°(Entr.17/20m. Nivel 2) 12-1°Catg.Sup.2°(Entr.13/16m. Nivel 3) 14-2°Cat.Niv.B (Entr.17/20m. Nivel 1) 14-2°Cat.Niv.B (Entr.13/16m. Nivel 2)	63.150 63.150 63.150 52.380	32.370 26.895 21.850 16.855 11.890	95.520 90.045 85.000 69.235 64.270
GRUPO IV - PERSONAL JURIDICO, SANIT	ARIO Y DE ACE	IVIDADES COMPLE	ENTARIA:
22-1 Catg.Sup.2 (Entr.21/24m. Nivel 1) 22-1 Catg.Sup.2 (Entr.17/20m. Nivel 2) 22-1 Catg.Sup.2 (Entr.13/16m. Nivel 3) 22-1 Catg.Sup.2 (Entr.17/20m. Nivel 1) 24-2 Cat.Niv.B (Entr.17/20m. Nivel 1) 25-3 Catg. (Entr.17/20m. Nivel 1) 25-3 Catg. (Entr.13/16m. Nivel 2)	63.150 63.150 63.150 52.380 52.380 45.540	32.370 26.895 21.850 16.855 11.890 18.970 14.365	95.520.= 90.045.= 85.000.= 69.225.= 64.270.= 64.510.= 59.905.=
GRUPO II - SUBGRUPO I -	PERSONAL ADV	inistrativo	
32-1'Catg.Sup.2'(Entr.21/24m. Nivel 1) 32-1'Catg.Sup.2'(Entr.17/20m. Nivel 2) 32-1'Catg.Sup.2'(Entr.13/16m. Nivel 3) 34-2'Cat.Niv.B (Entr.17/20m. Nivel 1) 34-2'Cat.Niv.B (Entr.13/16m, Nivel 2)	63.150 63.150 63.150 52.380 52.380	32.370 26.895 21.850 16.855 11.890	95.520.0 90.045.0 85.000.0 69.235.0 64.270.0

TABLA B

Ingresados a partir de 1º de enero de 1983

GRUPO I - PERSONAL TECNICO"

CATEGORI AS	BASE COTTENCION	CANT. PACTANA	TOBAL
12-1°Catg.Sup.2°(Entr.31/36m, Nivel 1)	63.150 63.150	21.495	84.645.→
12-1°Catg.Sup.2°(Fatr.25/30m, Nivel 2)		16.635	79.705.→

	BASE			9	PAGE .
CAVEGORIAS	COPIZACION	CANT. PACTADA	TOTAL_		EACION CART. PACTADA TOTAL
	50 350	30.350		GRUPO III - SUBGRUPO	II - PECNAJE
12-1°Catg.Sup.2°(Entr.19/24m. Nivel 3) 12-1°Catg.Sup.2°(Entr.13/18m. Nivel 4)	63.150 63.150	12.170 6.940	75.320 70.090		
12-1 Catq.Sup.2 (Entr. 7/12m. Nivel 5)	63.1307	3.850	67.000		.530 40.530
12-1 Catg.Sup.2 (Entr. 1/6m. Nivel 6)	63.150		63.150		.530 40.530 .530 40.530
14-2 Cat. Niv. B (Entr. 25/30m. Nivel 1)	52.380	8.965	61.345	02-3 CAUS (MILLS IN GREWINGT 3). 40.	.550 40.550
14-2°Cat.Niv.B (Entr.19/24m. Nivel 2) 14-2°Cat.Niv.B (Entr.13/18m. Nivel 3)	52.380 52.380	4.570 120	5 6.950 5 2.500		
14-2 Cat.Niv.B (Entr. 7/12m. Nivel 4)	52.380	120	52.380		Anexo nº 3.
14-2 Cat. Niv. B (Entr. 1/6m. Nivel 5)	52.380		52.380		
18-5 Catg. (Entr.13/12m. Nivel 1)	40.630		40.630	TABLA DE VALORES HOPA-BASE PARA EL CALCULO	DE HORAS EXTRAORDINARIAS EN 1.984
18-5 Catg. (Entr. 7/12m. Nivel 2)	40.630		40.630		
18-5 Catg. (Entr. 1/6m. Nivel 3)	40.630		40.630	PERSONAL TECNICO	BASE
				l'categoría (Superior l'	1.420
GRUPO IV - PERSONAL JURIDICO, SANI	TARIO Y DE AC	TIVIDADES COMPL	ementarias	(Superior 2°	1.126
				2°categoría Nivel A	960.→
22-1 Catg. Sup. 2 (Entr. 31/36m. Nivel 1)	63.150.= 63.150.=	21.495.→ 16.635.→	84.645 79.785	2 categoría Nivel B	8 40
22-1 Catg. Sup. 2 (Entr. 25/30m. Nivel 2)	63.150	12.170	75.320	3 categoría	763
22-1 Catg.Sup.2 (Entr.19/24m, Nivel 3) 22-1 Catg.Sup.2 (Entr.13/19m, Nivel 4)	63.150	6.940	70.090	4°categoría Nivel A 4°categoría Nivel B	6 69. - 589. -
22-1'Catg.Sup.2' (Entr. 7/12m. Nivel 5)	63.150	3.850	67.000	5°categoría	524
22-1 Catg. Sup. 2 (Entr. 1/6m. Nivel 6)	63.150		63.150	5 745	•
24-2 Cat. Niv. B (Entr. 25/30m. Nivel 1)	52.380 52.380	8.965. - 4.570	61.345 56.950	JURIDICO, SAN. ACTIV.COMPLEMENTARIAS	•
24-2°Cat.Niv.B (Entr.19/24m. Nivel 2). 24-2°Cat.Niv.B (Entr.13/18m. Nivel 3)	52.380	120	52.500	1°-stanovia (0-selen 1°	9 400
24-2 Cat.Niv.B (Entr. 7/12m. Nivel 4)	52.380		52.380	1°categoría (Superior 1° (Superior 2°	1.420 1.126
24-2 Cat.Niv.B (Entr. 1/6m. Nivel 5)	52.380		52.380	2 categoría Nivel A	960
25-3 Cat.Niv.B (Entr.25/30m. Nivel 1)	45.540	11.620	-57.160	2°categoría Nivel B	840
25-3°Cat.Niv.B (Entr.19/24m. Nivel 2) 25-3°Cat.Niv.B (Entr.13/18m. Nivel 3)	45.540	7.540.⇒ 3.445.¬	53.080 48.985	3°c ategoría	7 63. -
25-3 Cat.Niv.B (Entr. 7/12m. Nivel 4)	45.540	910	46.450	ADMINISTRATIVO	
25-3 Cat. Niv. B (Entr. 1/6m. Nivel 5)	45.540		45.540	MIRINISTRUTIVO .	
				l'categoría (Amperior l'	1. 420
GRUPO II - SUBGRUPO I	- DEDSCRIAT. N	TETT GOT STATE		(Superior 2°	1.126
	- FLICOREII FI	THE STATE OF		2°cat egoría Nivel A 2°categoría Nivel B	960 .− 840. −
32-1'Catg.Sup.2'(Entr.31/36m. Nivel 1)	63.150	21.495	84.645	3 categoria	763
32-1 Catg.Sup.2 (Entr.25/30m. Nivel 2) 32-1 Catg.Sup.2 (Entr.19/24m. Nivel 3)	63.150.+	16.635	79.785	4 categoría Nivel A	6 69. -
32-1 Catg.Sup.2 (Entr.19/24m. Nivel 3)	63.150	12.170	75.320 70.090	4 categoría Nivel B	589
32-1 Catg.Sup.2 (Entr.13/18m. Nivel 4) 32-1 Catg.Sup.2 (Entr. 7/12m. Nivel 5)	63.150. -	6.940 3.850	67.000	5°c ategoría	524
32-1 Catg.Sup.2 (Entr. 1/6m. Nivel 6)	63.150		63.150	AUXILIARES DE OFICINA	
34-2 Cat. Niv. B (Entr. 25/30m. Nivel 1)	52.330	8.965.→	61.345		
34-2°Cat.Niv.B (Entr.19/24m. Nivel 2)	52.380	4.570	56.950	Categoría Especial	571
34-2 Cat. Niv. B (Entr. 13/18m. Nivel 3)	52.380. ⇒	120	52.500	l'categoría	552. →
34-2*Cat.Niv.B (Entr. 7/12m. Nivel 4) 34-2*Cat.Niv.B (Entr. 1/6m. Nivel 5)	52.380 52.300		52.380 52.380	2°categoría 3°categoría	526. → 5 14. →
38-5 Catg. (Entr.13/18m. Nivel 1)	40.630		40.630	p 040090424	9211-
36-5°Catg. (Entr. 7/12m. Nivel 2)	40.630.		40.630	* SPECIALISTAS	
38-5°Catg. (Entr. 1/6m. Nivel 3)	40.630.		40.636.	Categoría Especial	763
				(Montador y Cap. S	
Grupo II - Subgrupo I	I - AUMILIARE	S DE OFICINA		l'categoria (Montador y Cap. 1	
				(Montador y Capata	a z 6 49. -
43-Tencera Catg. (Entr.13/18m. Nivel 1			40.530. 40.530.	(Subcapataz 2°categoría Nivel A	624 589
43-Tercera Catg. (Entr. 7/12m. Nivel 2 43-Tercera Catg. (Entr. 1/6m. Nivel 3	40.530.~		40.530	2 categoria Nivel B	542. -
an think minds from the age season of	,	~	4010000	3 categoría Ayudante	522
	B1. CR. B4.				
GRUFO III - SUBGRUPO I	- DACT-STON	LES DE OFICIO		PENAJE	
57-3'Catg. (Entr.13/18m.Nivel 1)	40.530		40.530	Encargado de Peones	522
57-3 Catg. (Entr. 7/12m. Nivel 2)	40.530	-	40.530	Peón Especialista	5 12. →
57-3 Caty. (Entr. 1/6m. Nivel 3)	40.530.	(hmm)	40. 530.⊸	Peón	4 93. -

ANEXO Nº 4

DIETA APLICABLE SI SE REGRESA A PERNOCTAR AL DOMICILIO HABITUAL

Gri- po.	Categorías	102	40%	75%	80%	100%	1107
1.	Personal Técnico. (Superior Especial 1° Categoría (Superior 1° (Superior 2° Personal Jurídico, Sanitario y da Actividades Corplementarias. (Superior Especial 1° Categoría (Superior 1° (Superior 2° Fersonal Administrativo. I. Administrativos. (Superior Especial 1° Categoría (Superior 1° (Superior 2°)	165,-	658 ,~	1.233,-	1.315,-	1.644,-	1.908,-
2°	Personal Tecnico. 2° Categoría (Nivel A (Nivel B Personal Jurídico, Sanitario v.de Actividades Complementarias. 2° Categoría (Nivel A (Nivel B Personal Administrativo. 1. Administrativos. 2° Categoría (Nivel B (Nivel B	137,-	547 ,-	1.025,-	1.093,	1.366,-	1. 503,~
3°	Personal Tacnico. J' Categoría Personal Jurídico. Sanitario v de Accivicaces Complementatias. 3° Categoría Personal Administrativo. I. Administrativos. J' Categoría Personal Especialista. I. Especialistas. Categoría Especial	119,-	476,-	892,-	952 , ÷	1.189,-	1.308,-
4.	Personal Tăcnico. 4º Categoria A 4º Categoria B Personal Administrativo. I. Administrativos. 4º Categoria (Oficiales Nivel A (Oficiales Nivel B) Personal Especialista. I. Especialistas. 1º Categoria (Nivel A. (M. y/C. Sup.)) (Nivel E. (M. y C. Prin.)) (Nivel C. (Mont. y Cap.)) 2º Categoria - Oficiales Nivel A	1 05, -	419,-	785,-	837,-	1.046,-	1.151,
5*	Personal Técnico. 5° Categoría Personzl Administrativo. 1. Administrativos. 5° Categoría - Auxiliar Administrativo II. Auxiliares de Oficina. Categoría Especial 1° Categoría 2° Categoría Personal Especialista. 1. Especialistas. 2° Categoría - Oficiales Nivel 3 3° Categoría - Ayucantes II. Pecnaje. 1° Categoría - Encargado Pecnes 2° Categoría - Pecnes Especialistas 3° Categoría - Pecnes Especialistas 3° Categoría - Pecnes						