

Quinta.—Queda congelada la cuantía de ayuda escolar al personal a quien en 1983 se aplicaron los Convenios de Entidades Cooperativas de Crédito, Factoría de Vilches y Aceites y Derivados de Madrid.

Sexta.—Se mantienen igualmente y respecto a los trabajadores que los percibían los conceptos:

Incentivos por kilómetros y kilos percibidos por conductores de Delegaciones y conductores de Central Comercial. Estos conceptos tendrán una revisión del 7,20 por 100 efectiva desde la firma del presente Convenio.

Comisión de vendedores.

Séptima.—Respecto de los conceptos y gratificaciones no específicamente previstos, operará la compensación y absorción establecida por el artículo 28 del presente Convenio.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—La paga extraordinaria de abril no se satisfará en 1985 al personal a que se ha venido aplicando los Convenios Colectivos de Asturias, Almería y Madrid.

Segunda.—El personal que llevando más de veinticinco años ininterrumpidos al servicio de la Empresa y no hubiera percibido el premio de vinculación le será abonado en las mismas condiciones previstas en el artículo 23 del presente Convenio.

CLAUSULA DE REVISION SALARIAL

En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1985 un incremento superior al 7 por 100 respecto de la cifra que resulte del I.P.C. al 31 de diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1985, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo; para el incremento salarial de 1986 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante, según el incremento del I.P.C. durante el año 1985, vendrá determinado por la tabla que como anexo se incluyen al Acuerdo Económico y Social, «Boletín Oficial del Estado» de 10 de octubre de 1984.

Adición al artículo 38. Nuevo párrafo, que dice: «Las asambleas de trabajadores se celebrarán preferentemente fuera de las horas de trabajo y, si ello no fuera posible, se dispondrá de un crédito horario máximo anual de cinco horas.»

Adición al artículo 3.º No obstante, los efectos económicos se aplicarán a partir de la fecha de vencimiento, dentro de 1985, de los Convenios Colectivos que han sido aplicables a los grupos de personal a los que deviene de aplicación el presente Convenio.

COMISION PARITARIA

La Comisión Paritaria estará integrada por los siguientes señores:

Parte económica: Don Adolfo Carazo Moya, don Francisco Bueno Aranda y don Miguel Mata Jiménez.

Parte social: Don Diego Espinosa Fuentes, don Francisco Hernández Liébanas y don Francisco Navarro Martínez.

TABLA DE SALARIOS Retribuciones mensuales

	Salario base	Plus calidad
<i>Personal administrativo:</i>		
Jefe de 1.ª	146.919	18.034
Jefe de 2.ª Titulado Superior	124.041	18.034
Jefe de 3.ª	107.877	18.034
Jefe de 4.ª Titulado Grado Medio	89.251	18.034
Jefe de 5.ª	83.134	18.034
Jefe de 6.ª	81.667	18.034
Jefe División	70.031	18.034
Oficial de 1.ª	69.072	18.034
Oficial de 2.ª	61.764	18.034
Auxiliar Administrativo	55.706	18.034
Analista de Laboratorio	55.706	—
Ordenanza	53.956	18.034
Ordenanza de 2.ª	53.034	18.034
Botones 18 a 20 años	37.748	18.034
Botones hasta 18 años	23.267	18.034
<i>Personal productor:</i>		
Contramaestre	58.228	6.712
Maestro	54.634	6.712

	Salario base	Plus calidad
Promotor de ventas	58.228	6.712
Encargado Almacén, Bodega y Capacitaz	52.582	6.712
Oficial de 1.ª	52.582	6.712
Oficial de 2.ª	50.314	6.712
Oficial de 3.ª	47.848	6.712
Peón Especialista	45.875	6.712
Peón, Cortador, Almacenero	45.238	6.712
Guarda y Portero	46.270	6.712
Limpiadora	45.238	18.034
Conductor de 1.ª	52.582	6.712
Conductor de 2.ª	50.314	6.712
Conductor de 3.ª	47.848	6.712
Viajante	43.974	6.712
Complemento personal de antigüedad	2.344	—
<i>Trienio de jefatura:</i>		
Jefe de 1.ª	—	2.489
Jefe de 2.ª	—	1.902
Jefe de 3.ª	—	1.643
Jefe de 4.ª y 5.ª	—	911
Jefe de 6.ª	—	711
<i>Plus máquinas:</i>		
Mini-ordenador	—	5.479

14941 RESOLUCION de 25 de junio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», y su personal de la industria eléctrica.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», y su personal de industria eléctrica, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 7 de mayo de 1985, suscrito por las representaciones de la Empresa y del Comité Central, con fecha 24 de abril de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 902, 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 y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 25 de junio de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA», Y SU PERSONAL DE LA INDUSTRIA ELECTRICA

CAPITULO PRIMERO

Extensión y ámbito del Convenio Colectivo

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

Art. 2.º *Ámbito personal.*—1. El presente Convenio afecta a la totalidad de los empleados que integran los escalafones del personal de plantilla de la Empresa, encuadrados en la Ordenanza Laboral de la Industria Eléctrica, así como a los que ingresen en dichos escalafones durante su vigencia.

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

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

3. El personal que presta sus servicios en la Entidad «Abastecimientos Personal Eléctricas, Sociedad Anónima» (A.P.E.), se regirá por lo establecido en pacto específico.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—Este Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos del día 1 de enero de 1985, y tendrá una duración de dos años, prorrogables tácitamente de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

CAPÍTULO II

Revisión del Convenio

Art. 4.º *Revisión del Convenio.*—1. Sólo se podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo por cualquiera de las partes, durante la vigencia o prórroga del mismo, si con carácter legal o reglamentario, por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas de retribución del trabajo en la industria eléctrica y la totalidad de ellas fuese superior al conjunto de las alcanzadas con este Convenio Colectivo.

2. *Revisión salarial para 1986.* Para 1986 se establece una revisión salarial en base a la previsión de inflación del Gobierno para dicho año.

El porcentaje de revisión salarial a aplicar será el 107 por 100 del índice de precios al consumo previsto.

Este porcentaje de revisión se aplicará automáticamente con efectos de 1 de enero de 1986 sobre los conceptos que integran el capítulo IV (Régimen económico) y las pensiones mínimas de viudedad y jubilación del capítulo IX (Previsión social), vigentes en 31 de diciembre de 1985.

3. *Cláusula de salvaguardia para 1985.* En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1985 un incremento superior al 7 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en el Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses. Por ello, el porcentaje de revisión será:

$$\left(\frac{\text{Incremento IPC real} - \text{Incremento IPC previsto}}{\text{Incremento salarial pactado}} \right) \times \text{Incremento IPC previsto}$$

Dicho porcentaje de revisión se aplicará, con efectos de 1 de enero de 1985, sobre los conceptos que integran el capítulo IV (Régimen económico) y las pensiones mínimas de viudedad y jubilación del capítulo IX (Previsión social), vigentes en 31 de diciembre de 1984, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1986.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1986.

4. *Cláusula de salvaguardia para 1986.* En caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrara el 31 de diciembre de 1986 un incremento superior a la previsión oficial de inflación del Gobierno para dicho año, respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1985, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. El porcentaje de revisión resultante guardará la debida proporción en función del nivel salarial acordado para 1986, a fin de que aquél se mantenga idéntico para el conjunto de los doce meses. En consecuencia, el porcentaje de revisión será:

$$\left(\frac{\text{Incremento IPC real} - \text{Incremento IPC previsto}}{\text{Incremento salarial pactado}} \right) \times \text{Incremento IPC previsto}$$

Dicho porcentaje de revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1986 sobre los conceptos que integran el capítulo IV (Régimen económico) y las pensiones mínimas de viudedad y jubilación del capítulo IX (Previsión social), vigentes en 31 de diciembre de 1985.

No obstante, en caso de que el IPC registrara en 30 de junio de 1986 un incremento superior en un punto al 50 por 100 de la inflación prevista oficialmente por el Gobierno para dicho año respecto a la cifra que resultara de dicho IPC en 31 de diciembre de 1985, se efectuará una revisión tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia por dicha diferencia.

La aplicación de este porcentaje se efectuará sobre los conceptos que integran el capítulo IV (Régimen económico) y las

pensiones mínimas de viudedad y jubilación del capítulo IX (Previsión social), vigentes en 31 de diciembre de 1985 y con efectos de 1 de enero de 1986.

Esta revisión hecha al finalizar el primer semestre de 1986 tendrá el carácter de anticipo a cuenta de la revisión a efectuar en 31 de diciembre de dicho año.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Art. 5.º *Normas generales.*—1. La organización de la Empresa y del trabajo dentro de ella es facultad de la Dirección, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido por la legislación laboral vigente en garantía del personal.

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

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

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

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

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

5. Cuando por el desarrollo de estas normas se modifique sustancialmente la organización de un centro de trabajo o el contenido de las relaciones laborales, el acuerdo de la Dirección se adoptará, previo conocimiento e informe de la representación del personal, que contará con un plazo de 15 días para emitirlo, computable a partir del siguiente de recibir la oportuna solicitud de informe.

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

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

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

Como principio general, se entiende por rendimiento normal el que corresponde a un empleado conocedor de su función, actuando con competencia y diligencia.

Art. 6.º *Centros de producción y transformación de energía eléctrica.*—1. La evolución que experimenta la tecnología en todo el campo de la energía eléctrica y muy especialmente en cuanto se refiere a estos centros que determina, en algunos casos, hasta la supresión total de personal destinado en ellos, obliga a una modificación continuada de sus plantillas.

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

3. En todos los supuestos a que este artículo se refiere, los traslados serán considerados siempre como «por necesidades del servicio» con todas las garantías que para los mismos establece la legislación vigente y el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 7.º *Traslados del personal.*

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

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

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

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

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

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

Valoración de los méritos y preferencias alegados por los interesados.

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

2. **Antigüedades mínimas:** De conformidad con estos principios, y con independencia del derecho que a todo empleado corresponde a tomar parte en los concursos de traslado que se celebren para ocupar plazas de su categoría profesional en sus respectivos escalafones y de la facultad de la Empresa de efectuar los movimientos de personal que aconsejen las necesidades del servicio en las condiciones establecidas por la legislación vigente, el personal podrá solicitar su traslado, indicando las localidades o centros de trabajo de su preferencia, con arreglo a los siguientes requisitos de antigüedad:

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

2.2 A otro destino dentro de 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 la antigüedades citadas, siguiendo el trámite establecido en el artículo 5.º apartado 5.

2.4 La Empresa estudiará las solicitudes de traslado que se presenten sin cumplir los requisitos de antigüedad, por si procede su consideración en virtud de los principios generales recogidos en el apartado 1 de este artículo, entre ellos el de preferencia del personal de plantilla sobre el de nuevo ingreso, que habrán de valorarse conjuntamente con los criterios específicos para la resolución de los traslados a los que se refiere el apartado 5 de este artículo.

3. Solicitudes:

3.1 Las solicitudes de traslado a las que se refieren los apartados anteriores, se formularán en modelo normalizado y se podrán presentar al jefe del centro de trabajo donde presta sus servicios el interesado, en la Administración u Oficina Administrativa del mismo Centro o directamente en el Servicio de Personal de Gran Unidad donde esté destinado.

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

3.3 La Jefatura de Personal de la Gran Unidad, y en su caso la División Personal, recabarán los informes de las Divisiones o Departamentos afectados por el traslado que se solicite y de la división de Medicina y Seguridad, a los efectos previstos en el artículo 31, 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 desee desistir del mismo, lo comunicará por escrito con la máxima urgencia.

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

4. Concursos de traslados:

4.1 Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, cuando se acuerde cubrir una plaza y no existan peticiones de traslado o éstas no se 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 determinado, se publicará en todos los centros de trabajo de la Empresa, haciendo constar dicha circunstancia.

4.3 Las solicitudes de traslado por concurso se ajustarán al modelo normalizado que se publique en el concurso y en su defecto 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 candidato a la misma y existencia de candidatos aptos para cubrir la que él produzca.

Adecuación a la categoría profesional del candidato a la de la vacante solicitada, pudiendo establecerse cuando sea inferior a la del candidato, por pacto entre las partes, el régimen a aplicar.

Ubicación del centro donde presta sus servicios y su situación asistencial y de servicios en relación con la familia y circunstancias del peticionario. Tendrán especial consideración.

El tiempo de permanencia en obras y montajes, centros productores o de transformación de energía alejados de medios urbanos, trabajo en régimen de turnos, brigadas y en general trabajos que se realicen habitualmente a la intemperie o en circunstancias especiales que justifiquen su valoración a estos efectos.

Razones de enfermedad de algún miembro de la unidad familiar que requiera medios asistenciales de larga duración no disponibles en el lugar de residencia.

La disminución de las facultades físicas del solicitante que dificulten sensiblemente el cumplimiento de las obligaciones laborales en su destino actual.

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

Informe de la División de Medicina y Seguridad y demás Divisiones o Departamentos consultados.

Traslados voluntarios obtenidos por el solicitante.

Reunir las antigüedades requeridas en cada caso.

Superación de las pruebas que se le propongan, en su caso, para apreciar que posee el nivel adecuado para desempeñar eficazmente el puesto solicitado. En estos supuestos, la representación del personal participará en la forma prevista para los concursos-oposición de ascenso.

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

6. **Información:** Semestralmente se informará al Comité Central sobre las solicitudes de traslado recibidas, retiradas, atendidas y denegadas, así como de los destinos adjudicados al personal de ingreso. Aquél formulará las observaciones y recomendaciones que estime oportunas.

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

Art. 8.º **Capacitación del personal de nuevo ingreso.**—1. La complejidad de las instalaciones y de la tecnología de la Empresa requieren que el personal de nuevo ingreso, cualquiera que sea su grupo profesional, pueda ser destinado provisionalmente a aquél centro o centros de trabajo que sean precisos para su información y entrenamiento.

2. Estos destinos provisionales no podrán tener una duración superior a ocho meses en operarios y personal administrativo del II y III subgrupos, y de un año en el resto del personal, salvo cuando se trate de personal de categoría primera o segunda de los grupos Técnicos, 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 y III subgrupos y de quince en el resto del personal.

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

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

4. No obstante, el carácter provisional de estos destinos, se reconoce al personal casado el derecho a percibir las compensaciones reglamentarias por traslado forzoso, en los que se produzcan una vez superado el período de prueba. Al resto del personal se le abonarán los gastos de traslado.

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

Art. 9.º *Relaciones de trabajo.*—1. Las relaciones de trabajo se rigen por la legislación vigente y por lo específicamente establecido en el Reglamento de Régimen interior y 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 impongan por la comisión de faltas graves y muy graves antes de que éstas sean ejecutivas.

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

CAPITULO IV

Régimen económico

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

De acuerdo con estos principios, han podido establecerse las actuales mejoras sociales y niveles económicos que suponen un conjunto un incremento del 7,5 por 100 para 1985, y se corresponden con los compromisos adquiridos por parte de la representación social, sobre productividad y absentismo.

Asimismo, ambas partes manifiestan que el presente capítulo IV de «Régimen económico», constituye una unidad indivisible. Los conceptos que integran su contenido (artículo 10), los premios de antigüedad y su régimen especial (artículo 10, números 3.1.1 y 3.1.2), plus de actividad (artículo 10, número 3.3.2), nivel de promoción (artículo 10 número 3.1.4), valores para el cálculo de las horas extraordinarias (artículo 10, número 3.3.1) y demás condiciones pactadas, han sido establecidas tras detenido estudio y ponderación, sustituyendo y mejorando en su conjunto a cualesquiera percepciones legales o condiciones preexistentes de carácter económico, por lo que cualquier modificación que en este capítulo se introdujese, distinta del libre pacto entre las partes, llevaría consigo la rescisión del presente Convenio Colectivo.

Art. 10.º 1. Contenido: El salario está compuesto por el salario base y los complementos salariales.

2. Salario base: Constituye el salario base del personal al que afecta este Convenio la cantidad base de cotización y cantidad pactada que se reflejan en la tabla de ingresos mínimos anuales por categorías del anexo número 1.

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

3. Complementos salariales.

3.1 Complementos salariales personales:

Antigüedad en la Empresa.

Antigüedad en la categoría.

Cantidad complementaria.

Nivel de promoción.

Y otros no regulados en Convenio Colectivo.

3.1.1 Antigüedad en la Empresa: Se fija para 1985 la cuantía de 23.954 pesetas anuales cada tres años de servicio en la Empresa, computados a partir de la fecha que escalafonalmente figura de ingreso en la misma y de acuerdo con la regulación establecida en el artículo 16 de la Ordenanza.

3.1.2 Antigüedad en la categoría: Este premio de antigüedad en la categoría se rige por las siguientes normas:

Por cada tres años de permanencia, a partir de 1 de enero de 1984 en la misma categoría, se devengará un trienio. Los trienios devengados durante el primer semestre se abonarán a partir de 1 de enero, y los que se sean en el segundo semestre, se abonarán a partir de 1 de julio.

El valor anual del trienio será el 1,5 por 100 del importe de la suma de los siguientes conceptos: cantidad base de cotización más cantidad pactada de cada categoría más plus de actividad.

3.1.3 Cantidad complementaria: La cifra anual que cada empleado tenga acreditada por este concepto el 31 de diciembre de 1984 será incrementada en el 7,5 por 100.

3.1.4 Nivel de promoción: La promoción económica profesional se rige por su Reglamento, de conformidad con lo previsto en el artículo 18 de este Convenio Colectivo.

Las cantidades que se tuvieron acreditadas por este concepto en 31 de diciembre de 1984 tendrán el incremento del 7,5 por 100.

No es de aplicación ningún incremento al complemento denominado DNPA (Diferencia Nivel de Promoción Absorbible), que mantendrá los valores vigentes en 1980.

3.2 Complementos salariales de puesto de trabajo.

Trabajo en régimen de turnos.

Suplemento de trabajo nocturno.

Y otros no regulados en Convenio Colectivo.

3.2.1 Trabajo en régimen de turnos: Se regirá por las siguientes normas:

1.º Su cuantía será, para el año 1985, la de 359 pesetas por turno realizado.

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

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

b) El tiempo invertido en el relevo de turnos.

c) El diferente régimen de descanso semanal.

3.º La jornada de este personal será de ocho horas diarias continuadas, no pudiéndose realizar más de cuarenta horas semanales del cómputo del ciclo completo, de acuerdo con el calendario establecido en cada centro para el régimen de turnos.

3.2.2 Compensación por descanso no realizado: Se mantiene la compensación económica por la no realización del descanso de media hora, con el carácter de complemento salarial de puesto de trabajo y por día de trabajo en tal régimen, quedando su importe fijado en el 50 por 100 de los valores que para cada categoría se establecen en la tabla del anexo número 3.

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

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

$$\text{BASE} = \frac{\text{Cantidad Base Cotización} + \text{Cantidad Pactada}}{365 \times 8 \times 0,934783}$$

3.3 Complementos de calidad o cantidad.

Horas extraordinarias.

Plus de actividad.

Y otros no regulados en Convenio Colectivo.

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

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

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

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

B) Circunstancias de carácter estructural, derivadas de la propia organización, tales como suplencias por permisos, 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 servicios, reducción de jornada por guarda legal, fiestas laborables trabajadas dentro del régimen de turnos rotativos, toma de cargas. La calificación de cualquier otro supuesto como circunstancia estructural se negociará con el Comité Central de la Empresa.

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

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

4. El cálculo del valor de las horas extraordinarias se hará en la forma siguiente:

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

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

5. De conformidad con lo previsto en el artículo 40 del Real Decreto 2001 1983, de 28 de julio, las horas extraordinarias podrán retribuirse económicamente, o compensarse por tiempo de descanso, si las necesidades del servicio lo permiten.

6. Los nuevos valores de horas extraordinarias se aplicarán exclusivamente para el abono de las horas efectivamente trabajadas con este carácter. Todas aquellas otras percepciones, tales como primas, complementos y otros conceptos retributivos análogos, que se han venido calculando en relación con las horas extraordinarias, se incrementarán para 1985 con el 7,5 por 100 de aumento establecido en el artículo 10.3.4 de este Convenio Colectivo, desvinculándose de toda relación con los valores de las horas extraordinarias.

3.3.2 Plus de actividad: Para el año 1985, su cuantía queda establecida en 247.898 pesetas anuales, que se percibirán en catorce mensualidades de 17.707 pesetas cada una de ellas.

Para el personal de nuevo ingreso, la cuantía de este plus será de 14.168 pesetas mensuales, durante los seis primeros meses de su permanencia en la Empresa.

3.4 Los complementos salariales personales, de puesto de trabajo y de calidad o cantidad, que no estén expresamente regulados en este Convenio, se incrementarán para el año 1985 en el importe que resulte de aplicar el 7,5 por 100 a los valores vigentes al 31 de diciembre de 1984.

3.5 Complementos salariales de vencimiento superior al mes.

Gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre

Art. 11. *Concepto de mensualidad.*—Se entenderá por mensualidad o paga el cociente que resulte de dividir por 14 el importe anual de la cantidad base de cotización, cantidad pactada, cantidad complementaria, plus de actividad, nivel de promoción y premios de antigüedad.

El premio de fidelidad y el socorro por fallecimiento se calcularán en base al citado importe de la mensualidad.

Las indemnizaciones por traslado, cuando procedan, incluirán solamente los importes mensuales de la cantidad base de cotización, cantidad pactada y plus de actividad.

Aquellos otros conceptos en los que incida el nuevo importe de la mensualidad, o la estructura salarial introducida en este Convenio Colectivo, mantendrán su equivalencia económica respecto de la regulación anterior. Con el fin de mantener esta equivalencia, las liquidaciones de cese en la Empresa del personal ingresado tanto con anterioridad a 1 de julio de 1962 como con posterioridad a dicha fecha, se seguirán efectuando mediante el sistema vigente antes de la entrada en vigor de este Convenio.

Art. 12. *Forma de pago.*—Con efectos de 1 de enero de 1985, el importe anual de la cantidad base de cotización pactada, cantidad complementaria, plus de actividad, nivel de promoción y los premios de antigüedad, se distribuirán en 14 mensualidades. De ellas, 12 tendrán el carácter de ordinarias, y las dos restantes, de extraordinarias, correspondientes a los meses de junio y diciembre.

Al amparo de lo establecido en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, las dos gratificaciones extraordinarias se prorratearán en las doce mensualidades.

En el importe anual de las citadas 14 mensualidades quedan comprendidas las mensualidades ordinarias, las gratificaciones establecidas en el artículo 17 de la Ordenanza, las pactadas en los Convenios de 1962 y 1970, así como la participación en los resultados favorables del ejercicio regulado en el artículo 18 de la Ordenanza, que venía satisfaciendo la Empresa, y a las que hace

referencia el Convenio Colectivo del pasado año, cuyos conceptos quedan absorbidos, compensados y sustituidos.

A los efectos previstos en el apartado 4 del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que el régimen económico contenido en el presente Convenio Colectivo es en su conjunto más beneficioso para el personal que el establecido por las disposiciones legales actualmente vigentes y que el incluido en el Convenio Colectivo de 1984.

Para el pago de los salarios reconocidos en este Convenio, se confeccionarán 12 nóminas, comprendiendo cada una de ellas el importe de una mensualidad y el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre reseñadas anteriormente.

En dichas nóminas se incluirán asimismo aquellos otros conceptos, tanto salariales como no salariales, devengados en cada uno de los meses naturales.

Los días 15 de cada mes (o laborables más próximo) se harán efectivos a los empleados anticipos a cuenta por un importe del 35 por 100 de los conceptos que integran la mensualidad.

Art. 13. *Beneficiarios.*—Son beneficiarios de este régimen económico:

1. El personal en activo perteneciente a los escalafones de industria eléctrica, ingresado con anterioridad a 1 de enero de 1985, percibirá íntegramente el contenido económico establecido en el artículo anterior, salvo las excepciones que en este artículo se señalan.

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

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

3.1 El personal ingresado a partir de 1 de enero de 1983 tendrá los niveles económicos de entrada establecidos en la tabla del anexo número 2 (A).

3.2 El personal ingresado a partir de 1 de enero de 1985 tendrá los niveles económicos de entrada establecidos en la tabla del anexo número 2 (B).

3.3 El periodo de permanencia en cada nivel será de seis meses.

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

4. El personal que 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 ellos en la actualidad, la totalidad de los beneficios económicos establecidos en el presente Convenio.

6. El personal que cesase o ingrese en el servicio de la Empresa durante la vigencia del presente Convenio tendrá las percepciones que puedan corresponderle en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año natural.

Cuando la baja se produzca por fallecimiento, la liquidación de los haberes se hará por mes completo, cualquiera que sea el día de la baja.

7. Las retribuciones a asignar al personal minusválido que esté incorporado o se incorpore al servicio activo se ajustará a las normas establecidas por la Empresa, según circular de 26 de octubre de 1976, que mejoran las previsiones establecidas con anterioridad.

Art. 14. *Premio de fidelidad.*—1. La Empresa, para premiar la vinculación a la misma abonará las siguientes recompensas:

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

1.2 A los treinta y cinco años de antigüedad en la Empresa, tres mensualidades.

1.3 A los cincuenta años de antigüedad en la Empresa, diez mensualidades. Este mismo premio se abonará al personal que cause baja por jubilación o fallecimiento y haya alcanzado la antigüedad de cuarenta y cinco años en la Empresa.

2. Estas recompensas se concederán de acuerdo con las normas establecidas en el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 15. *Dieta reglamentaria.* 1. Para el pago de las dietas que se devengan cuando no se pernocta fuera del domicilio habitual, se aplicará la escala contenida en el anexo número 4.

2. Las compensaciones económicas establecidas en los párrafos a), b) y e) del apartado B) del artículo 20 de la Ordenanza Laboral quedan fijadas en el 75 por 100 de los valores de la escala antes citada.

3. Continuarán con el régimen actual las dietas del 40 por 100 anexo número 4 correspondientes al concepto de salida de zona devengadas por personal de los escalafones a extinguir.

Art. 16. *Compromisos sobre productividad y absentismo.*

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

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

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

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

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

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

CAPITULO V

Representación del personal

Art. 17. *Representación del personal.*—La representación del personal se estructura sobre los Delegados de Personal y los Comités de Centros de Trabajo que resultaron elegidos en las elecciones últimas celebradas en 1982. Su composición, funciones y garantías vienen determinadas por la legislación vigente.

1. Comité Central o intercentros.

1.1 **Constitución:** Al amparo de lo establecido al respecto, en la Ley 8/1980, Estatuto de los Trabajadores, artículo 63.3, y con objeto de coordinar las relaciones socio-laborales en todo el ámbito geográfico de «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», se constituye el Comité Central o Intercentros de «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», como órgano máximo de representación colegiada del conjunto de trabajadores de la Empresa.

1.2 **Composición:** El Comité Central está compuesto por 13 Delegados de Personal o miembros 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 rango superior se modifique dicho número, se estará a los criterios enunciados anteriormente.

La composición del Comité Central no podrá ser modificada por nuevas elecciones sindicales durante la negociación o revisión de un Convenio Colectivo.

Los 13 miembros designados lo serán con carácter de titularidad. Los Sindicatos representados podrán contar con la colaboración de siete suplentes, repartidos con los mismos criterios de proporcionalidad que para los titulares, que actuarán en el Comité Central como asesores, con voz, pero sin voto. A estos asesores se les exigirá, como a los miembros titulares del Comité, la

condición de Delegados o miembros de Comité de Centro de «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima».

Estos suplentes se establecen con carácter transitorio hasta la celebración de nuevas elecciones sindicales.

1.3 Competencias y atribuciones.

a) El Comité Central asumirá la negociación y revisión del Convenio Colectivo en su totalidad, de acuerdo con el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, además de las enumeradas a continuación, y todo ello dentro de la normativa vigente. De acuerdo con lo anterior, elaborará su propio Reglamento de forma de actuación, sin menoscabo de las competencias y atribuciones que puedan tener los Comités de Centro de Trabajo.

b) Conforme a la legislación vigente, el Comité Central, como órgano máximo de representación de los trabajadores, así como las Centrales y Asociaciones Sindicales, podrá promover la celebración de elecciones sindicales. El Comité Central será él, en pleno o la Comisión Informativa, por delegación, el coordinador general en el ámbito de la Empresa de todo el proceso electoral-sindical que se produzca.

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

d) El Comité Intercentros podrá, según su Reglamento, establecer con carácter permanente o transitorio aquellas comisiones que estime conveniente. Dichas comisiones no serán ejecutivas, siendo su carácter meramente asesor del Comité Intercentros, a quien elevarán sus conclusiones como tal comisión.

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

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

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

f) Ostentará el Comité Central plena representatividad ante las autoridades y Organos Estatales y Autonómicos en todas las relaciones inherentes a las funciones que le han sido irrogadas, quedando delegadas su representación en las personas del Presidente y Secretario, teniendo además las competencias y atribuciones que se establezcan por Ley.

g) Por cuanto el Comité Central, es el Organó de representación máxima en base a los postulados del artículo 17, apartado 1.1, el resto de las competencias y atribuciones son las señaladas en los artículos 64 y 65 íntegros del Estatuto de los Trabajadores, referidos a los Comités de Empresa dentro del ámbito general de la misma.

2. Comités de centro de trabajo.

2.1 En cuanto a su composición, competencias y normas de funcionamiento se estará a lo establecido en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, otras Leyes vigentes y al AMI, ANE y A.I., en su ámbito de competencias.

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

3. **Delegados de personal:** La representación del delegado de personal corresponde, según el artículo 62 de la Ley 8/1980, a aquellos centros de trabajo de menos de 50 trabajadores, a los que no se pudiese aplicar lo establecido en el artículo 63.2 de dicha Ley. Las competencias, actuaciones y garantías de esta figura sindical se regirán por lo establecido en el artículo 62.2 del Estatuto de los Trabajadores.

4. **Representación sindical:** En materia de representación sindical, ambas partes, Económicas y Social, aceptan las estipulaciones contenidas en el capítulo XI del Acuerdo Marco Interconfederal en el capítulo VI del Acuerdo Nacional de Empleo, y en el artículo 17 del Acuerdo Interconfederal, en relación con la designación, funciones y garantías de los Delegados sindicales.

Asimismo, cada uno de los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo podrá designar un Delegado sindical, cuyas

funciones y garantías serán las establecidas en los acuerdos antes citados.

Estando pendiente de una próxima regulación legal toda esta materia de representación sindical, ambas partes, Económica y Social, designarán una Comisión para la aplicación en el seno de «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», de la nueva legislación cuando ésta sea aprobada.

CAPITULO VI

Formación y Promoción

Art. 18. *Normas generales*.—1. Reforma del régimen de ascensos. En cumplimiento del mandato contenido en el Convenio 1982-83, se realizaron estudios encaminados a racionalizar y actualizar el régimen de ascensos que venía rigiendo.

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

Los objetos específicos de la misma son:

Homogeneizar el régimen de ascensos en los distintos grupos profesionales, respetando siempre la 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 consideró justo reconocer el ascenso por veterania o antigüedad junto a los turnos ya existentes de concurso-oposición y libre designación, lo que ha exigido la modificación de los porcentajes que éstos tenían asignados.

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

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

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

Las reformas introducidas por creación de nuevos niveles y modificación del régimen de ascensos, considerado el desarrollo que requirieron para su eficaz implantación, entraron en vigor en 1 de enero de 1985, de conformidad con lo previsto en el Convenio de 1984.

2. Plan de Promoción Económico-Profesional: El Plan de Promoción Económico-Profesional, establecido en el Convenio Colectivo de 1980, seguirá su desarrollo de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento.

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

Tanto la de primeras y segundas, como la de restantes categorías, estarán integradas por un máximo de 12 vocales, seis designados por la Dirección y por los seis representantes sociales que siguen para cada una de ellas:

Comisión de primeras y segundas categorías: Don Pedro Antonio Pantoja Fernández, don Julio Ignacio León Martínez, don Alejandro Pérez Escribano, don Rafael Herrera Contreras, don José Damían Alcántud Cayuela y don Eustaquio Alcázar López.

Comisión de restantes categorías: Don Pedro Martínez Serrat, don Celso García Lores, don Carlos Martín Caballero, don Julián Ramos Pérez, don Daniel García Ramos y don Gervasio Mendiola Pérez.

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 seguirá estudiando las reformas introducidas en el Convenio de 1984 y confirmadas en el presente, a fin

de elaborar las orientaciones que estime convenientes para su mayor eficacia. Asimismo podrá proponer al Comité Central y a la Dirección de la Empresa la aprobación de los acuerdos complementarios que procedan.

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

4.1 Grupo de Profesionales de Oficio.

a) Como resultado de las reformas introducidas en los Convenios Colectivos de 1982-83 y 1984, las categorías que componen el subgrupo I son las siguientes:

Categoría	Nivel
3.ª	Ayudante
3.ª	Oficial C
2.ª	Oficial B
2.ª	Oficial A
2.ª	Oficial especial
1.ª	Subcapataz
1.ª	Capataz-Montador
1.ª	Especial

b) Categoría primera especial.

Estarán incluidos en esta categoría los empleados que:

Sean jefes de Unidades superiores a la brigada o similares. 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 profesional.

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

d) La plantilla de Subcapataces encuadrada en la primera categoría de Profesionales de Oficio, subgrupo I, no será inferior al 10 por 100 de la de Oficiales, nivel A, más la de Oficiales especiales, en cada uno de los cuatro escalafones correspondientes a las grandes unidades.

e) El nivel de Oficial especial de la segunda categoría tiene un Estatuto (retribución, niveles de promoción, dietas, régimen de residencias, antigüedad en categoría, etc.) igual al de Subcapataz. La plantilla de Oficiales especiales no será inferior al 10 por 100 de la de Oficiales nivel A en cada uno de los cuatro escalafones correspondientes a las grandes unidades. Este porcentaje deberá alcanzarse entre 1986 y 1987.

f) El personal destinado en centrales automáticas y semiautomáticas en régimen de guardería tendrá la tercera categoría, si bien podrá ostentar una categoría superior a título personal.

4.2 Grupo técnico.

a) Como resultado de las reformas introducidas en los Convenios Colectivos de 1982-83 y 1984, las categorías que componen este grupo profesional son las siguientes:

Categoría	Nivel
5.ª	—
4.ª	B
4.ª	A
3.ª	—
3.ª	Especial

Las categorías segunda y primera no han sufrido modificación.

b) El nivel especial de tercera categoría tiene un Estatuto (retribución, niveles de promoción, dietas, régimen de residencias, antigüedad en categoría, etc.) igual al de segunda categoría, nivel B. La plantilla de este nivel especial no será inferior al 10 por 100 de la de tercera categoría en cada uno de los cuatro escalafones correspondientes a las grandes unidades. Este porcentaje deberá alcanzarse entre 1986 y 1987.

4.3 Grupo Administrativo.

4.3.1 Subgrupo I. Administrativos.

a) Como resultado de las reformas introducidas en los Convenios Colectivos de 1982-83 y 1984, las categorías que componen este subgrupo profesional son las siguientes:

Categoría	Nivel
5. ^a	Auxiliar administrativo
5. ^a	Oficial C
4. ^a	Oficial B
4. ^a	Oficial A
3. ^a	
3. ^a	Especial

Las categorías segunda y primera no han sufrido modificación.

b) Clasificación del personal que presta sus servicios en puestos de programación y operación de ordenador:

Cuarta categoría, niveles A y B: Podrán pertenecer indistintamente a cualquiera de los dos niveles de esta categoría, los Programadores de segunda y los Operadores de Ordenador de primera.

Quinta categoría: Estarán clasificados en esta categoría los Programadores y Operadores de Ordenador de ingreso.

El ingreso se seguirá efectuando por dicha quinta 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 cuarta categoría, nivel B. Estas plazas y las que se convoquen para regularizar la clasificación del personal de estas especialidades al que se refiere el párrafo siguiente no se computarán en los turnos de concurso oposición ni libre designación.

El personal que en 31 de diciembre de 1981 desempeñaba funciones de Programación, Operación o Perforación, mantendrá, a extinguir, el Estatuto vigente para su especialidad en ese momento, recogido en la Ordenanza de Trabajo.

A fin de regularizar la clasificación de este personal, se convocarán nuevas pruebas, que se ajustarán a la práctica seguida en las ya celebradas. Sus efectos serán de enero de 1986 o de enero de 1987.

c) El nivel especial de tercera categoría tiene un Estatuto (retribución; nivel de promoción; dietas; régimen de residencias; antigüedad en categoría, etc.), igual al de segunda categoría, nivel B. La plantilla de este nivel no será inferior al 10 por 100 de la de tercera categoría, en cada uno de los cuatro escalafones correspondientes a las grandes unidades. Este porcentaje deberá alcanzarse entre 1986 y 1987.

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, auxiliares de clínica y funciones similares a las enumeradas cuando se desempeñen con carácter de especialidad.

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

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

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

b) Categorías del subgrupo: La escala se estructura en las siguientes categorías y niveles:

Categoría	Nivel
Superior	A
	B
Especial	—

Categoría	Nivel
Primera	—
Segunda	—
Tercera	—

Categoría superior: Dentro de la categoría se establecen dos niveles, A y B.

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

Sean jefes de Centros Operativos, o Unidades Auxiliares de Oficina. 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 empleados que habiendo acreditado en las categorías inmediatas inferiores su competencia y profesionalidad, desempeñen 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 incluidos en estas categorías los Auxiliares de Oficina sin distinción de especialidad o funciones, que desarrollen y ejecuten eficazmente los trabajos que se les encomienden por sus superiores.

c) Ingreso en la Escala: El ingreso en la Escala se producirá por la segunda o la tercera categoría de Auxiliar de Oficina.

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

4.3.3 Escala Administrativa Auxiliar. Subgrupo III.

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Categorías del subgrupo: La escala se estructura en las siguientes categorías y niveles:

Categoría	Nivel
Superior	A
	B
Especial	—

Categoría	Nivel
Primera	—
Segunda	—
Tercera	—

Categoría superior: Dentro de la categoría, se establecen dos niveles. A y B.

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

Sean jefes de centros operativos o unidades de carácter auxiliar. 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 empleados que habiendo acreditado en la categoría inmediata inferior su competencia y profesionalidad, desempeñen funciones de mando o suplencia habitual de jefatura o estén capacitados, por su preparación técnica, para desempeñar con especial eficacia su trabajo y manejo de equipo.

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

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

4.3.4 **Escalafones de Personal Auxiliar de Oficina (subgrupo II) y Administrativo Auxiliar (subgrupo III).**

a) El escalafonamiento del personal del subgrupo II, Auxiliares de Oficina, se ajustará a las siguientes normas:

Especial y primera categoría:

Al conjunto de estas categorías deberá estar adscrito, como mínimo, el 35 por 100 del personal de este escalafón.

La plantilla de segunda categoría de Auxiliares de Oficina no será inferior al 35 por 100 de la de tercera categoría.

b) El escalafonamiento del personal del subgrupo III, Administrativos Auxiliares, en las distintas categorías que se prevén, se irá produciendo al ritmo que marquen los ascensos que se produzcan, de conformidad con lo previsto en el apartado 1 del artículo 25 de este Convenio.

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

4.4 **Grupo de Personal Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias.**

a) Como resultado de las reformas introducidas en el Convenio Colectivo de 1984, las categorías que componen este grupo profesional son las siguientes:

Categoría	Nivel
3. ^a	Especial
3. ^a	

Las categorías segunda y primera no han sufrido modificación.

b) El nivel especial de tercera categoría tiene un Estatuto (retribución, nivel de promoción, dietas, régimen de residencias, antigüedad en categoría, etc.) igual al de segunda categoría, nivel B. La plantilla de este nivel no será inferior al 10 por 100 de la de tercera categoría en cada uno de los cuatro escalafones correspondientes a las grandes unidades. Este porcentaje deberá alcanzarse entre 1986 y 1987, siempre que el número de personas encuadradas en la tercera categoría lo permita.

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

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

Art. 19. **Centros de formación y promoción.**—Para el desarrollo de las actividades de formación y promoción, «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», 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 distribuida.

Art. 20. **Formación del personal.**—La formación del personal se instrumenta a través de:

1. **Preparación del personal de ingreso:** La preparación del personal de ingreso en la Empresa se lleva a cabo por medio de cursillos de formación de diferente 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 Usaola» recibirá un cursillo de información general sobre la Empresa.

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

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

a) Puesta al día 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 promoción y el perfeccionamiento profesional mediante actualización de las orientaciones bibliográficas y elaboración de apuntes que permitan una mayor agilidad en la preparación de las materias contenidas en los programas de ascenso.

Todos los centros de trabajo de nivel distrito y superiores podrán solicitar las publicaciones de la Escuela que les resulten de interés.

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

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

Art. 21. **Formación de mandos.**—Para la formación de los mandos de la Empresa se seguirán impartiendo cursillos o seminarios orientados a un mayor perfeccionamiento en las siguientes áreas: Técnica, Gestión o Management y Recursos Humanos.

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

Art. 22. **Ascensos.**—La promoción del personal se realizará conforme a los criterios que se detallan en los artículos siguientes:

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

Art. 23. **Grupo III. Personal operario.**

1. **Subgrupo II. Peonaje.**

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

1.2. No obstante, todo el personal incluido en la categoría de Peón será asimilado económicamente a Peón Especialista a los ocho años de antigüedad en la categoría.

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

1.4 La Dirección podrá acordar la incorporación de empleados de este subgrupo, que por su comportamiento y profesionalidad se hagan 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 tercera categoría de Profesionales de Oficio.

2. Subgrupo I. Profesionales de Oficio.

2.1 Tercera categoría. Ayudantes y Oficiales, nivel C: El ingreso se seguirá produciendo por la tercera categoría. Ayudantes, si bien una vez superados los niveles económicos de entrada pasarán a denominarse Oficiales, nivel C.

El personal ingresado hasta el 31 de diciembre de 1984 y que desempeñe funciones de Operador Cuadro Máquinas mantendrá las expectativas de ascenso vigentes en la regulación anterior a la reforma.

2.2 Ascenso a segunda categoría. Oficiales, nivel B: Los Oficiales, nivel C, ascenderán a Oficiales nivel B a los ocho años de permanencia en la tercera 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, éstas se cubrirán por los dos turnos de concurso-oposición y antigüedad entre el personal perteneciente a la categoría de Oficiales, nivel C, según los porcentajes siguientes:

- 50 por 100 antigüedad.
- 50 por 100 concurso-oposición.

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

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

2.3 Ascenso a segunda categoría. Oficiales, nivel A:

- 20 por 100 antigüedad.
- 40 por 100 concurso-oposición
- 40 por 100 libre designación.

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

2.4 Ascenso a Oficial, nivel especial:

- 60 por 100 libre designación.
- 40 por 100 antigüedad.

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

2.5 Ascenso a Subcapataz:

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

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

2.6 Ascenso a Montador o Capataz:

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

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de dos años en el nivel de Subcapataz u Oficial Especial o de cinco años en Oficial, nivel A. Se entenderán cubiertos estos requisitos cuando se tengan cumplidos cinco años de antigüedad entre Oficial, nivel A, y Subcapataz, o entre Oficial, nivel A y Especial.

La Empresa alternativamente, por cada cinco y cada cuatro vacantes que se cubran por libre designación, otorgará al Oficial, nivel A, más antiguo de los que figuren en los escalafones, o al Subcapataz que sumadas las antigüedades alcanzadas en el nivel de Oficial A y la de Subcapataz, o al Oficial Especial que sumadas las que totalice entre los niveles A y Especial, alcance la mayor antigüedad, la condición de asimilado, a efectos económicos, al nivel de Capataz de la primera categoría del subgrupo I de Especialistas, con la remuneración mínima que corresponde a este nivel.

2.7 Ascenso a categoría primera Especial:

- 75 por 100 libre designación.
- 25 por 100 concurso-oposición.

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

Art. 24. Grupo I. Personal técnico.

1. Ascenso a cuarta categoría, nivel B:

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

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

Los Técnicos de quinta categoría ascenderán automáticamente a la categoría de cuarta B a los ocho años de permanencia en aquélla, sin que para ello sea necesaria la existencia de vacantes.

2. Ascenso a cuarta categoría, nivel A:

- 20 por 100 antigüedad.
- 40 por 100 concurso-oposición.
- 40 por 100 libre designación.

Podrán ascender a esta categoría los Técnicos de cuarta categoría, nivel B, por los tres turnos indicados.

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

Se establece un turno especial de libre designación que no conlleva concurso-oposición para el personal escalafonado en 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 por 100 concurso-oposición.
- 50 por 100 libre designación.

Podrán promocionar a esta categoría los Técnicos de cuarta, 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 laboral de Profesionales de Oficio.

4. Ascenso a Técnicos de tercera Especial: El ascenso a esta categoría se realizará por libre designación de la Empresa entre el personal de tercera categoría con una antigüedad mínima de cinco años en la misma.

5. Ascenso a Técnicos de segunda categoría, nivel B: 25 por 100 concurso-oposición entre Técnicos de tercera categoría con dos años en la categoría y diez en la Empresa. Asimismo podrán participar los Técnicos de tercera Especial con una antigüedad de diez años en la Empresa.

- 50 por 100 libre designación de la Empresa entre el personal de las categorías tercera y tercera especial, con los mismos requisitos de antigüedad exigidos para el concurso-oposición.

25 por 100 entrada de personal de nuevo ingreso, con títulos a los que se refiere el artículo 39, apartado 1, de la Ley 14 1970, 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 tercera y tercera Especial 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 1970, de 4 de agosto, General de Educación, que supere las pruebas de selección a este nivel preparadas.

6. Ascenso a Técnicos de segunda categoría, nivel A: Libre designación de la Empresa.

El personal encuadrado en la segunda categoría, nivel B, que alcance una antigüedad en la misma de diez o más años, será considerado especialmente por la Empresa por si pudiera ser ascendido a categoría superior.

7. Ascenso a Técnicos de primera categoría: Libre designación de la Empresa.

Art. 25. Grupo II. Personal Administrativo.

1. Subgrupo III. Escala Administrativo-Auxiliar.

1.1 Ascenso a la segunda categoría de Administrativo-Auxiliar:

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

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

El personal encuadrado en la tercera categoría ascenderá automáticamente a la segunda a los ocho 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 por 100 antigüedad.
- 40 por 100 concurso-oposición.
- 40 por 100 libre designación.

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

1.3 Ascenso a categoría Especial:

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

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

1.4 Ascenso a categoría Superior, nivel B:

- 25 por 100 concurso-oposición.
- 75 por 100 libre designación.

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

1.5 Ascenso a categoría Superior, nivel A: El ascenso a este nivel se producirá por libre designación de la Empresa entre el personal de la categoría Superior, nivel B, con una antigüedad mínima de tres años en dicho nivel.

2. Subgrupo II. Auxiliares de Oficina.

2.1 Ascenso a la segunda categoría Auxiliar de Oficinas:

- 75 por 100 libre designación.
- 25 por 100 antigüedad.

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

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

2.2 Ascenso a la primera categoría Auxiliar de Oficinas:

- 75 por 100 libre designación.
- 25 por 100 antigüedad.

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

2.3 Ascenso a categoría Especial: El ascenso a esta categoría se producirá por libre designación de la Empresa entre el personal de la primera categoría, con una antigüedad mínima de dos años en la misma.

2.4 Ascenso a categoría Superior, nivel B: El ascenso a esta categoría se producirá por libre designación de la Empresa entre el personal de la categoría Especial, con una antigüedad mínima de cuatro años en la misma.

2.5 Ascenso a categoría Superior, nivel A: El ascenso a esta categoría se producirá por libre designación de la Empresa, entre el personal del nivel B de la categoría Superior, con una antigüedad mínima de tres años en dicho nivel.

3. Subgrupo I. Administrativos.

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

3.2 Ascenso a Oficial nivel B de cuarta categoría:

- 50 por 100 concurso oposición.
- 50 por 100 libre designación de la Empresa.

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

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

3.3 Ascenso a Oficial, nivel A, de cuarta categoría:

- 20 por 100 antigüedad.
- 40 por 100 concurso-oposición.
- 40 por 100 libre designación.

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

El personal perteneciente a este subgrupo en 31 de diciembre de 1984 ascenderá automáticamente al nivel A, a los ocho años de permanencia en la cuarta categoría, nivel B, sin que para ello sea necesaria la existencia de vacantes.

3.4 Ascenso a tercera categoría:

- 50 por 100 concurso oposición.
- 50 por 100 libre designación de la Empresa.

Podrán ascender a esta categoría los oficiales, nivel A, de cuarta categoría con antigüedad mínima de seis años en la Empresa.

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

3.5 Ascenso a tercera categoría, nivel Especial: El ascenso a esta categoría se realizará por libre designación de la Empresa entre el personal de tercera categoría con una antigüedad mínima de cinco años en la misma.

3.6 Ascenso a segunda categoría, nivel B: 25 por 100 concurso-oposición entre Administrativos de tercera categoría con dos años en la categoría y diez en la Empresa. Asimismo podrán participar los Administrativos de tercera Especial con una antigüedad de diez años en la Empresa.

- 50 por 100 libre designación de la Empresa entre el personal de las categorías tercera y tercera especial, con los mismos requisitos de antigüedad exigidos para el concurso-oposición.

El 25 por 100 restante, así como aquellas plazas reservadas al turno de concurso-oposición que hayan sido declaradas desiertas por no presentarse aspirantes o por no superar los presentados las pruebas a que fueron sometidos, podrá proveerse con personal de nuevo ingreso que esté en posesión de los títulos a los que se refiere el artículo 39, apartado 1, de la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación, y supere las pruebas de aptitud que le sean exigidas para este nivel.

3.7 Ascenso a segunda categoría, nivel A: Libre designación de la Empresa.

El personal encuadrado en la 2.ª categoría, nivel B, que alcance una antigüedad en la misma de diez o más años, será considerado especialmente por la Empresa por si pudiera ser ascendido a categoría superior.

3.8 Ascenso a primera categoría: Libre designación de la Empresa.

Art. 26. *Programas.*—El objetivo que debe cubrir el concurso-oposición es comprobar que el candidato posee los conocimientos básicos o instrumentales, los conocimientos tecnológicos y las habilidades o destrezas requeridos por su profesión, para una determinada categoría y destino que está sujeto al cambio tecnológico.

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

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

3. Igualdad de oportunidades, en lo referente a contenidos y nivel de exigencia para similares categorías de los distintos grupos profesionales.

Con base en estos principios se están elaborando programas y orientaciones para los tres grupos profesionales que se seguirán publicando con la siguiente estructura.

a) Materias instrumentales o básicas: Destinadas a garantizar conocimientos básicos necesarios que posibiliten una adaptación al cambio tecnológico.

B) Tecnología general: Con el fin de conseguir una visión de conjunto de la profesión.

C) Tecnología especial: Destinada a comprobar que el candidato domina los conocimientos y destrezas específicos 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 seguirá publicando 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 aconsejase las circunstancias del servicio, si bien cualquier cambio deberá hacerse público al menos seis meses antes de la convocatoria de ascenso.

Durante la vigencia del presente Convenio se concluirá la elaboración de los programas para los distintos grupos profesionales, de conformidad con lo establecido en los apartados anteriores y previo informe de la comisión Mixta de Formación y Promoción.

Art. 27. Concurso-oposición.

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

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

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

Número de plazas convocadas, salvo cuando excepcionalmente no se limite.

Características de las mismas.

Asignación o no de destino y localidad del mismo.

Fecha tope de presentación de solicitudes.

Antigüedad requerida y fecha de cómputo de la misma.

Requisitos especiales de las plazas convocadas.

Fecha de efectos económicos y escalafonales de los ascensos.

Cursillos complementarios y fechas de realización de los mismos.

Plazo de celebración de las pruebas.

Plazo de comunicación de resultados a los candidatos.

Pruebas a realizar.

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

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

Anonimato de los ejercicios escritos durante la corrección.

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

Duración de cada ejercicio.

Número de preguntas para cada materia.

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

Simultaneidad en la realización de las pruebas escritas, cuando se celebren en distintos centros. Excepcionalmente y cuando no sea posible esta realización simultánea, se pondrán en fechas diferentes, si bien el contenido de las pruebas mantendrá un grado de dificultad equivalente.

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 realizarán por la División de Personal, a través del Departamento de Selección, Formación y Promoción.

El personal de la Unidad de Producción con destino en la línea de trabajo de una Unidad de Distribución podrá participar en los concursos que se convoquen para cubrir vacantes escalafonales de dicha Unidad de Distribución o ser designado libremente para las mismas si hubiese solicitado su paso al escalafón general de la Unidad donde existan dichas vacantes.

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

1.3 Tribunal examinador: El Tribunal examinador estará compuesto por un Vocal de la División o Servicio Regional de

Personal, un Vocal nombrado por la representación social y, cuando se convoquen plazas de varias Divisiones, un Vocal por cada División. Si las plazas convocadas pertenecen a una sola División, se nombrará un Vocal por cada Departamento afectado. El Tribunal podrá solicitar la colaboración de los asesores precisos.

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

1.4 Criterios: El Tribunal examinador habrá de tener en cuenta los siguientes criterios:

1.4.1 Puntuación obtenida en los exámenes.

1.4.2 Historial profesional recogido en el expediente personal del empleado y en el que se reflejarán el interés mostrado por el plan de perfeccionamiento de la Empresa y su actuación profesional en la misma.

1.4.3 La superación de los exámenes correspondientes a las materias contenidas en el carné de seguridad será requisito necesario para que se produzca el ascenso, de conformidad con lo establecido en el número 4 del artículo 35. El examen correspondiente a estas materias deberá realizarse también para el ascenso de personal por el turno de libre designación de la Empresa y Antigüedad.

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

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

CAPITULO VII

Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo

Art. 28. *Importancia de la Prevención en Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima.* 1. Las representaciones social y económica reconocen la importancia y atención preferente que se concede en «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», a la prevención de riesgos profesionales, recordando que deben tener primacía, en la actuación cotidiana, las acciones encaminadas a proteger al trabajador contra los riesgos que puedan derivarse de la realización de las tareas, así como las tendentes a crear y fomentar en todos los componentes de la Empresa el espíritu de seguridad.

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

3. Además de recordar la obligatoriedad de tener presente lo señalado en el capítulo relativo a Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo del Reglamento de Régimen Interior, así como las disposiciones recogidas en Ordenanzas y Reglamentos, es necesario que se tomen las medidas apropiadas, por parte de la Empresa y trabajadores, para que los nuevos procesos tecnológicos no supongan incremento del riesgo. Todas las nuevas técnicas o procesos de trabajo, aparte de otros objetivos, deben incluir como base primordial, mejorar las condiciones de seguridad y bienestar.

4. En la evolución seguida por la organización de la prevención en «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», se cubrieron distintas etapas que, iniciadas en la acción reparadora de los accidentes de trabajo, se orientan en la actualidad bajo la forma de seguridad integrada.

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

Art. 29. *Funciones y competencias.* 1. Con el objetivo de prestar una acción coordinada y eficaz en defensa de la salud e

integridad física de los trabajadores, existe en «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», la División de Medicina y Seguridad, a la que competen las siguientes funciones: Medicina del Trabajo, Medicina Preventiva, Medicina Asistencial, y Seguridad e Higiene en el Trabajo.

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

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

La representación social en esta Comisión estará constituida por un miembro de cada una de las siguientes líneas específicas de trabajo y 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 con representación en el Comité Central o Inter-centros.

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

4. La División de Medicina y Seguridad, en su constante labor de desarrollo de la prevención 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, bajo el título de Aspectos Complementarios de la Prevención, gestiona y coordina acciones que la afectan sin estar netamente contenidas en ella. Bajo esta denominación existen capítulos tales como acoplamiento de personal con capacidad laboral disminuida, ayudas subnormales, etc.

Art. 30.º *Planes y normas*.—1. La complejidad de los campos de actuación en nuestra Empresa, la diversificación de trabajos, la amplitud geográfica y la incorporación de nuevas tecnologías, obligan a una normalización y remodelación permanente de las tareas de prevención, acción que se viene realizando desde hace años en ella. Consecuencia de esta acción es el funcionamiento de una serie de planes y normas de medicina y seguridad en «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», que, entre sus objetivos primordiales, pretenden la integración y participación de todos los componentes de la Empresa en los programas de prevención. Con el fin de recoger al máximo posible las aportaciones y sugerencias de los trabajadores en los planes y normas, tanto en su elaboración como en las revisiones periódicas que se realizan es preceptivo crear grupos de trabajo específicos, coordinados y dirigidos en su labor por la División de Medicina y Seguridad, en los que se integrarán representantes de los trabajadores y todas aquellas otras partes que se consideren afectadas.

2. Actualmente se aplican en nuestra Empresa, cubriendo los diversos campos de actuación de la misma, los siguientes planes y normas:

- «Plan A», de Medicina y Seguridad para grandes Obras y Montajes.
- «Plan B», de Medicina y Seguridad para pequeñas Obras y Montajes.
- «Plan C», de Medicina y Seguridad para Obras y Montajes de la Distribución.
- «Plan L», de Medicina y Seguridad para Construcción de Líneas.
- «Plan T», de Medicina y Seguridad para Centrales Térmicas.
- Normas de Medicina y Seguridad para Distribución.
- Normas de Medicina y Seguridad para Producción Hidráulica y Transporte de Energía.
- Normas de Medicina y Seguridad para Centrales Térmicas.
- Normas de Medicina y Seguridad para Centrales Nucleares.

3. En el caso de que, durante la vigencia de este Convenio, se efectuase la revisión de los planes y normas de Medicina y Se-

guridad existentes, la División de Medicina y Seguridad, con la participación de una representación social de los trabajadores, realizará la procedente revisión y actualización. De igual forma se procederá para la elaboración de nuevos planes y normas de Medicina y Seguridad, cuando las peculiaridades de los trabajos a realizar así lo requieran.

4. Los planes y normas de medicina y seguridad deben reflejar, necesariamente, los siguientes puntos: Medicina del Trabajo, Medicina Preventiva, Medicina Asistencial, Prevención de Riesgos Profesionales, Higiene y Confort, 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 e 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 e Higiene de la Distribución Levante Sur.
- Comité de Seguridad e Higiene de la Distribución Centro.
- Comité de Seguridad e Higiene de Producción Hidráulica y Transporte de Energía.

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

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

6. Será obligación de cada una de las Divisiones de la Empresa comunicar a la División de Medicina y Seguridad, con la antelación suficiente, la iniciación de obras, así como la adopción de nuevos métodos de trabajo. Es deber de la línea jerárquica y ejecutiva aplicar en su campo de actuación el plan o norma que corresponda, recayendo sobre ella la responsabilidad de su cumplimiento.

7. La División de Medicina y Seguridad informará periódicamente a los Comités de Seguridad e Higiene y a las Divisiones correspondientes del resultado de la aplicación de planes y normas.

Art. 31. *Medicina de Empresa*.—1. La Medicina de Empresa se estructura con observancia a lo dispuesto en el Orden de 21 de noviembre de 1959, por la que se aprueba el Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa.

2. Se reitera la necesidad de que por parte de todos los componentes de la Empresa se conozca la auténtica finalidad de la Medicina de Empresa y que, como consecuencia de ello, se establezcan los cauces necesarios, a fin de que se consulten al Servicio Médico correspondiente los problemas relativos a la salud que puedan afectarles a ellos o a sus familiares. Con este objetivo, la División de Medicina y Seguridad facilitará información sobre las actividades de los Servicios Médicos.

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

4. La Empresa se compromete a colaborar para que se cumplan las disposiciones del Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa, y a respetar la calificación de capacidad laboral que, como consecuencia de los reconocimientos, haya sido determinada por el Servicio Médico de Empresa.

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

6. Es misión de la División de Medicina y Seguridad realizar el censo de los trabajadores con capacidad laboral disminuida. Para el estudio y propuesta de incapacidad, situaciones legales, rehabilitación y acoplamiento en puestos de trabajos adecua-

dos, se constituye la Comisión de Medicina y Asuntos Complementarios de la Prevención, de la que forman parte, además de representantes de las divisiones de Medicina y Seguridad y de Personal, representantes sociales y de otras Divisiones de la Empresa. Esta Comisión se reunirá, al menos, dos veces por año, siendo presidida por el Director de la división de Medicina y Seguridad.

Art. 32. *Participación de mandos y trabajadores*.—1. Analizadas por las representaciones social y económica las funciones de la División de Medicina y Seguridad, en cuanto a programar, organizar, coordinar y controlar las materias contenidas en su denominación, así como las que competen a los Comités de Seguridad e Higiene, se considera que deben intensificarse los mecanismos de actuación necesarios para que los mandos se preocupen activamente de impulsar el interés por la prevención en todo el personal que de ellos dependa. Se insiste en la necesidad de actuación por parte de los mandos intermedios, como vehículos de transmisión del espíritu de seguridad a todos los trabajadores de la Empresa.

2. Es deseo de ambas partes, social y económica, conseguir la máxima integración del personal como colaboradores de seguridad, de forma que se tienda a que todos los componentes de la Empresa sean participantes en las tareas de prevención. Como un objetivo no limitativo, se entiende que todo el personal de la Empresa, sea cual fuere el puesto que ocupe en la misma, está obligado a cumplir lo señalado en el carné de «Prescripciones de Seguridad y Primeros Auxilios», y en el capítulo correspondiente del Reglamento de Régimen interior.

3. Como consecuencia de la introducción de nuevos procesos tecnológicos, la División de Medicina y Seguridad ha editado, en colaboración con la Asociación de Medicina y Seguridad en el Trabajo para la Industria Eléctrica (AMYS), los documentos que se relacionan a continuación y que se aplicarán previa aprobación por los Comités de Seguridad e Higiene, durante el periodo de vigencia del presente Convenio:

1. Carné de prescripciones de seguridad y primeros auxilios. Trabajos y maniobras en instalaciones eléctricas.
2. Carné resumen para el operario de las prescripciones de seguridad en instalaciones eléctricas. Primeros auxilios.
3. Carné de prescripciones de seguridad. Trabajos mecánicos y diversos.
4. Carné de protección radiológica.
5. Carné de prescripciones de seguridad para trabajos y maniobras en centrales térmicas.
6. Instrucción general para la realización de los trabajos en tensión. Alta tensión.
7. Instrucción general para la realización de los trabajos en tensión. Baja tensión.

Art. 33. *Proyectos, ejecución y mantenimiento de instalaciones*.—El concepto de Seguridad integrada lleva implícito el que las instalaciones sean seguras en sí, por ello es necesario que esta preocupación se inicie en la confección del proyecto de las instalaciones, se continúe en la ejecución y desarrollo de las mismas y prosiga en su explotación y mantenimiento. El estudio de estos aspectos será objeto de atención particular por parte de cada División, informándose de la sistemática seguida en las reuniones de la Comisión Central de Prevención.

Art. 34. *Inspecciones de higiene y seguridad e investigación de accidentes*.—1. En los planes y normas de medicina y seguridad se especifican las características que debe reunir el estudio de las condiciones de higiene y seguridad de los centros de trabajo. Se mantiene la obligatoriedad de elaborar anualmente, por parte de la División de Medicina y Seguridad, una ficha de higiene y seguridad de cada uno de los Centros, en la que se anotarán las observaciones del representante social de dicho Centro. Esta ficha será motivo de estudio en las reuniones de los Comités de Seguridad e Higiene.

2. La División de Medicina y Seguridad, en colaboración con los Comités de Seguridad e Higiene, investigará los accidentes producidos en orden a evitar su repetición y obtener conclusiones de tipo general, que coadyuven al progresivo perfeccionamiento de las medidas preventivas empleadas. Asimismo se estudiarán los incidentes que se considere puedan suministrar enseñanzas y, de forma preferente, todos los eléctricos, a fin de poner en práctica, con pleno conocimiento de causa, los medios necesarios para la erradicación de esta clase de accidentes; a tal fin existen unos impresos de notificación de accidente e incidente, de uso general en el ámbito de la Empresa, preparados para mecanización de la información contenida en ellos.

3. Es obligación de todos los componentes de la Empresa colaborar con la División de Medicina y Seguridad en orden a

conseguir la máxima veracidad en la investigación de los accidentes e incidentes.

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

Art. 35. *Formación de prevención y primeros auxilios*.—1. La formación en prevención se articula 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 Profesionales específicas y cursos breves de Prevención y Primeros Auxilios.

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

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 mismo artículo.

3. Las escuelas de Formación del Personal de la Empresa seguirán concediendo particular atención a las enseñanzas de medicina, higiene y seguridad en el trabajo, considerándolas como una de las materias fundamentales en los cursos.

4. El personal se compromete a prestar la máxima atención a la enseñanza que se le facilite en esta materia. Se ratifica la obligatoriedad de que, para cualquier ascenso, será indispensable superar unas pruebas de aptitud sobre seguridad y primeros auxilios. La finalidad de dichas pruebas es la de comprobar que todos los componentes de la Empresa poseen los conocimientos mínimos necesarios.

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

Para los no aprobados, la División de Medicina y Seguridad organizará un curso con examen final, siendo requisito necesario para el ascenso su superación. La falta de colaboración para conocer esta materia dará lugar a la instrucción del oportuno expediente, en el que es preceptivo informe el Comité de Seguridad e Higiene.

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

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

Art. 36. *Medicina asistencial*.—1. «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», como Empresa colaboradora de la Seguridad Social, realiza la medicina asistencial, tanto en incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad o accidente no laboral, como en accidente de trabajo o enfermedad profesional.

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

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

4. Los Comités de Empresa, bien en pleno o a través de la Comisión de medicina y Asuntos Complementarios de la Prevención, recibirán información del desarrollo y actividades de la Empresa colaboradora. Esta Comisión estudiará todas las sugerencias que se planteen, a fin de conseguir una mejora en la medicina asistencial.

5. La ayuda a subnormales familiares de empleados y pensionistas, así como su censo ha sido objeto de una atención preferente por parte de «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima». 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 representación social, ambas partes negociadoras se comprometen a realizar las gestiones oportunas ante la Administración, tendentes a lograr que todos los jubilados de «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», y demás beneficiarios reconocidos en el Régimen General de la Seguridad Social, que así lo deseen, puedan recibir la asistencia médica a través del régimen de Prestaciones de la Empresa Colaboradora de la Seguridad Social.

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

Art. 37. *Relaciones de trabajo.*—1. Además de lo señalado en el reglamento de Régimen Interior, y con el fin de estimular en todo el personal la idea de prevención, se premiarán aquellas sugerencias, que se estimen de interés, encaminadas a la disminución de riesgos profesionales.

2. Asimismo, en cuanto a la inobservancia de las normas de seguridad, que se consideran de obligado cumplimiento durante su periodo de vigencia, se estará a lo establecido en la legislación vigente y Reglamento de Régimen Interior.

CAPITULO VIII

Jornada, vacaciones y permisos

Art. 38. *Jornada, vacaciones y permisos.*—1. La jornada laboral, para todo el personal que no tenga reconocida otra más beneficiosa, será de cuarenta horas semanales, en cómputo anual.

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

De 6 de junio a 20 de septiembre, ambos inclusive, en jornada de treinta y dos horas treinta minutos semanales.

Resto del año, cuarenta y dos horas treinta minutos semanales.

Para el personal de turnos rotativos de trabajo, así como para aquel personal afecto a Centros en construcción donde el régimen de trabajo de las obras que en ellos se efectúan no permita la realización de jornada continuada de verano, regirá durante todo el año la jornada de cuarenta horas semanales, compensando a dicho personal el posible exceso de jornada realizada.

3. La fijación del horario es competencia de la Dirección, que lo determinará a la vista de las necesidades del Servicio y las características del trabajo prestado por los distintos centros y grupos de personal, de acuerdo con criterios de progresiva racionalización y lo dispuesto por la legislación vigente, informando previamente a los representantes del personal afectado.

4. Sin perjuicio del régimen general de horario regulado en este artículo, continuarán un régimen de horario especial para el personal destinado en centros de trabajo que estén afectados por los problemas que se derivan de la realización de cuatro viajes diarios, domicilio-centro de trabajo, que se regirá por las normas internas vigentes en la Empresa.

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

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

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

6. El régimen de vacaciones reglamentarias será el siguiente:

El primer año de servicio, treinta días naturales.

A partir del segundo año de servicio, veintitrés días laborales.

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

CAPITULO IX

Previsión social

La representación económica manifiesta su preocupación por las posibles reformas que puedan producirse en el sistema actual de pensiones de la Seguridad Social. Esta representación económica colaborará con la representación social en los estudios que se puedan realizar como consecuencia de las modificaciones en dicho sistema.

Art. 39. *Subvención por jubilación.*—1. Se establece una subvención vitalicia, para todo el personal de plantilla, que pase a la situación reglamentaria de jubilado, que se regirá por las siguientes normas:

1.1 Habrá de ser solicitada por el interesado dentro del semestre natural en que cumpla los sesenta y cinco años de edad.

1.2 Su concesión por la Empresa se comunicará individualmente a cada interesado y será otorgada el día en que pase a la situación de jubilado, causando baja en el escalafón de la Sociedad.

1.3 Su cuantía determinada por la diferencia que pueda existir entre la pensión que se fije a cada peticionario por la Seguridad Social y la cantidad anual resultante de aplicar a la base señalada en el apartado 1.4 de este artículo, los porcentajes contenidos en la escala transcrita a continuación, relacionada con la edad del jubilado en el momento de pasar a esta situación.

A los sesenta y cinco años de edad, el 100 por 100.

A los sesenta y seis años de edad, el 95 por 100.

A los sesenta y siete años de edad, el 90 por 100.

A los sesenta y ocho años de edad, el 85 por 100.

A los sesenta y nueve años de edad, el 80 por 100.

A los setenta años de edad, el 75 por 100.

A los setenta y un años de edad, el 70 por 100.

A los setenta y dos años de edad, el 65 por 100.

A los setenta y tres años de edad, el 60 por 100.

4. La base a que hace referencia el apartado 1.3 comprenden los conceptos ordinarios siguientes:

Cantidad base de cotización, cantidad pactada, cantidad complementaria, nivel de promoción, premios de antigüedad y plus de actividad, todos ellos definidos y regulados en el capítulo IV de este Convenio Colectivo.

Plus o ayuda familiar.

Todas estas cantidades se referirán al año natural inmediato a la fecha en que se cumplan los sesenta y cinco años de edad, y su cuantía será la que resulte de deducir las cuotas personales de la Seguridad Social y a ellas equiparadas 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, así como las dietas y otros conceptos análogos, que no hayan sido expresamente mencionados en su párrafo primero.

1.5 Al personal que al cumplir los sesenta y cinco años de edad no solicite o no haya solicitado la jubilación y con posterioridad desee pasar a esta situación, se le aplicará el porcentaje de la escala de la norma 1.3, según la edad que tenga en el momento de pedir la jubilación, sobre la base económica que le hubiere correspondido en el momento de cumplir los sesenta y cinco años.

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

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

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

5. En el momento del cese por jubilación se hará efectiva a todos los empleados la parte proporcional que tuviesen devengada del premio de fidelidad de acuerdo con las normas actualmente en vigor y lo dispuesto en el artículo 14 de este Convenio.

6. Al personal que se jubile a partir de la vigencia de este Convenio se le abonará igualmente al 50 por 100 del importe del socorro por fallecimiento, que se regula en el artículo 41, a título de anticipo del mismo y calculado como si hubiera fallecido en la fecha de su jubilación.

Art. 40. *Subvención por invalidez permanente.* En aquellos casos de invalidez permanente en los que el grado de incapacidad no permita, a juicio de los Servicios Médicos de Empresa, acoplar al incapacitado en otro puesto compatible con su incapacidad, se le concederá una subvención que complete su pensión de invalidez hasta el 100 por 100 de la base que establece la norma 1.4 del artículo 39 para jubilación por edad, referida, en este caso, a la fecha del registro de salida de la comunicación de la Dirección Provincial del I.N.S.S.

Asimismo se le aplicará lo dispuesto en el apartado 5 del citado artículo 39.

Art. 41. *Socorro por fallecimiento.* 1. En caso de fallecimiento de un empleado, la Empresa concederá a los familiares del mismo un socorro, por una sola vez, equivalente a una mensualidad ordinaria que disfrute en el momento de su fallecimiento, por cada cuatro años o fracción de antigüedad en la Empresa, más una mensualidad complementaria. Dicho auxilio no será inferior al importe de dos mensualidades. Se concederá este socorro únicamente a los derechohabientes que le hubiesen atendido a su fallecimiento.

En 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, de acuerdo con las normas actualmente en vigor.

2. Igualmente se concederá este socorro a los familiares de los jubilados o personas que le hubiesen atendido a su fallecimiento, que reúnan dichas condiciones, entendiéndose, en este caso, por retribución la última percibida en activo, o la pensión mínima que estuviera disfrutando en el momento de su fallecimiento, al amparo del artículo 42 de este Convenio Colectivo, si ésta fuese mayor.

Del importe a que ascienda el socorro así calculado, se descontará la cantidad que, a título de anticipo, se haya entregado al causante en el momento de pasar a la situación de jubilado, de acuerdo con lo establecido en el número 6 del artículo 39.

3. En la concesión de este socorro por fallecimiento, tanto en activo como en situación de jubilado, tendrá la Empresa libertad para determinar, con carácter inapelable, la persona o personas a quienes se entregará dicho socorro, pudiendo incluso dejar de concederlo cuando a su juicio no esté justificada o sea improcedente su entrega, informando de ello a la representación social correspondiente.

Art. 42. *Pensiones mínimas de viudedad y jubilación.* 1. Se establece la pensión mínima de jubilación en 46.284 pesetas mensuales y la de viudedad en 28.728 pesetas también mensuales. Esta cantidad será íntegramente a cargo de la Empresa cuando se trate de jubilados o viudas sin pensión alguna. En otro caso, sólo será a cargo de la Empresa la diferencia que pueda existir entre la pensión mínima que se señala en este artículo y la que el jubilado o la viuda estén percibiendo actualmente 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 proporción que haya determinado el I.N.S.S.

2. En ambos casos, las pensiones mínimas reguladas en este artículo se harán efectivas en los doce meses naturales, así como en las dos gratificaciones extraordinaria en los meses de junio y de diciembre de cada año.

Art. 43. *Seguros colectivos.*—Se mantendrán en su estructura actual durante la vigencia de este Convenio los seguros colectivos de viudedad y orfandad hoy existentes, así como el seguro complementario para chóferes operarios y 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.

Conforme se indica en el preámbulo del capítulo IX, Previsión Social, la representación social colaborará con la Empresa en los estudios que se realicen con motivo de la nueva legislación, que en su día se promulgará, sobre reforma del sistema actual de pensiones de la Seguridad Social y Fondos de Pensiones.

CAPITULO X

Prestaciones especiales

Art. 44. Todas las prestaciones que otorgan la Sociedad, incluso las que se regulan en el presente capítulo, podrán ser dis-

frutadas por la totalidad del personal de plantilla, de conformidad con lo previsto en los reglamentos y normas por las que se rigen.

Art. 45. *Viviendas.*—Los contratos de inquilinato de aquellas viviendas propiedad de la Empresa que no estén afectas a centros, instalaciones o necesidades del servicio, quedarán vigentes en los casos de jubilación o incapacidad de su titular empleado.

En caso de fallecimiento continuará tal contrato:

Con la viuda mientras viva y permanezca en este estado.

Con los hijos e hijas, hasta los veintiún años.

Cuando se trate de hijos o hijas minusválidos reconocidos por la Seguridad Social, la Dirección, atendidas sus circunstancias familiares, considerará en cada caso, la posibilidad de mantenerles en el uso de la vivienda.

La aportación anual de la Empresa para el fondo de viviendas, será de veinticinco millones de pesetas para el año 1985, e igual cantidad para 1986.

Art. 46. *Obras sociales.* 1. La Empresa continuará prestando atención a sus obras sociales de apartamentos para su disfrute por sus empleados durante las vacaciones, así como de actividades culturales y deportivas, para el mejor cumplimiento de los fines específicos.

2. *Economato:* Los beneficios obtenidos en la reorganización del economato, realizada en 1984, se continuarán dedicando a la reducción del precio de los artículos básicos de consumo, manteniéndose la cuantía de las primas actuales.

Los representantes sociales de la Empresa continuarán participando en la gestión y control de la administración del economato por medio de la Comisión correspondiente.

Art. 47. *Suministros de energía eléctrica a jubilados y viudas de empleados.* 1. Se aplicará la tarifa especial de empleado, sin limitación temporal alguna, a los jubilados y a las viudas del personal de plantilla de la Empresa, siempre que fijen su residencia dentro del territorio nacional, mantengan su condición de cabeza de familia y constituyan el principal sostén de los familiares que con ellos convivan.

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

Art. 48. *Haberes durante el servicio militar.* 1. El régimen de haberes durante la prestación del servicio militar, previsto en el artículo 70 de la Ordenanza, se mejora en los siguientes términos:

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

2. Los empleados en esta situación de excedencia por servicio militar percibirán una mensualidad en cada uno de los meses de junio y diciembre.

3. La suma de las percepciones previstas por los artículos 70 y 71 de la Ordenanza y las reguladas en este artículo no podrá exceder en ningún caso de las retribuciones garantizadas por el artículo 10 de este Convenio.

CAPITULO XI

Disposiciones varias

Art. 49. *Fomento del empleo.*—Dadas las circunstancias socio-económicas y de empleo por las que atraviesa nuestra Patria «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», 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.

Art. 50. *Hijos de empleados.*—Ambas partes manifiestan su preocupación por los problemas que la actual situación de paro crea a los hijos de los empleados y asumen la necesidad de estudiar las fórmulas adecuadas de información y orientación que puedan paliarlos.

Art. 51. *Mejoras voluntarias individuales.*—La Dirección de la Empresa se reserva la facultad de continuar aplicando su política social de conceder mejoras voluntarias individuales de orden económico, como complemento de las generales establecidas en este Convenio, para estimular y premiar el celo del personal que, a su juicio, se haga acreedor de esta distinción.

Art. 52. *Impuestos.*—De conformidad con las normas sobre negociación colectiva, legislación laboral y fiscal vigentes y lo establecido en anteriores Convenios, los impuestos y cuotas de la Seguridad Social, cuyo sujeto sea el trabajador, serán de su cargo.

Art. 53. *Cláusula general de compensación.*—El contenido económico de este Convenio, regulado en su capítulo IV, podrá ser absorbido o compensado con aquellas mejoras, aumentos o modificaciones de cualquier clase que pudieran establecerse por la Empresa u organismos oficiales, salvo que dichas mejoras, aumentos o modificaciones se produzcan por revisión de Convenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 4.º, en cuyo caso se estará a lo que las partes acuerden.

Art. 54. *Vinculación a la totalidad del convenio.*—Este Convenio Colectivo quedará sin eficacia cuando fuera anulada alguna norma del mismo por un organismo competente y estos hechos desvirtuasen fundamentalmente el contenido del Convenio.

Art. 55. *Comisión paritaria de interpretación del Convenio.*—Sin menoscabo de las funciones directivas y ejecutivas que corresponden a la Empresa, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las cuestiones de inter-

pretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio, serán sometidas, obligatoriamente y como trámite previo, a una Comisión Paritaria, que estará constituida por las siguientes personas:

Representación económica:

Don Francisco J. Blanco Rodríguez, don Mariano Camacho Valdeolivas, don Carlos Cano Lasso, don Manuel Herrán Romero-Girón, don Eloy Parra Abad, don Santiago Rivas Conde y don Alfonso Rodríguez Frade.

Representación social: Don José D. Akantud Cayuela, don Octavio Correcher Blasco, don Daniel García Ramos, don Rafael Herrera Contreras, don Julio León Martínez, don Pedro A. Pantoja Fernández y don Alejandro Pérez Escribano.

Se establece como domicilio de esta Comisión Paritaria el social de «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», en Madrid, calle de Hermosilla, número 3.

ANEXO NUMERO I Salario base anual

Categorías	Base cotización anual	Cant. pactada anual	Total bruto anual
Grupo I. Personal técnico			
10-Primera Catg. Especial	917.980	2.655.800	3.573.780
11-Primera Categ. Superior Primero	917.980	2.301.670	3.219.650
12-Primera Categ. Superior Segundo	917.980	1.633.380	2.551.360
13-Segunda Categ. Nivel A	784.700	1.392.300	2.177.000
14-Segunda Categ. Nivel B	784.700	1.127.350	1.912.050
15-Tercera Categoría Especial	682.220	1.229.830	1.912.050
16-Tercera Categoría	682.220	1.048.810	1.731.030
17-Cuarta Categoría Nivel A	616.420	903.070	1.519.490
18-Cuarta Categoría Nivel B	616.420	718.480	1.334.900
19-Quinta Categoría	608.650	578.550	1.187.200
Grupo IV. Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias			
20-Primera Catg. Especial	917.980	2.655.800	3.573.780
21-Primera Categ. Superior Primero	917.980	2.301.670	3.219.650
22-Primera Categ. Superior Segundo	917.980	1.633.380	2.551.360
23-Segunda Categ. Nivel A	784.700	1.392.300	2.177.000
24-Segunda Categ. Nivel B	784.700	1.127.350	1.912.050
25-Tercera Categoría Especial	682.220	1.229.830	1.912.050
26-Tercera Categoría	682.220	1.048.810	1.731.030
Grupo II. Subgrupo I: Personal administrativo			
30-Primera Catg. Especial	917.980	2.655.800	3.573.780
31-Primera Categ. Superior Primero	917.980	2.301.670	3.219.650
32-Primera Categ. Superior Segundo	917.980	1.633.380	2.551.360
33-Segunda Categ. Nivel A	784.700	1.392.300	2.177.000
34-Segunda Categ. Nivel B	784.700	1.127.350	1.912.050
35-Tercera Categoría Especial	682.220	1.229.830	1.912.050
36-Tercera Categoría	682.220	1.048.810	1.731.030
37-Cuarta Categ. Nivel A	616.420	903.070	1.519.490
38-Cuarta Categ. Nivel B	616.420	718.480	1.334.900
39-Quinta Categoría	608.650	578.550	1.187.200
Grupo II. Subgrupo II: Auxiliares de Oficina			
40-Superior A	618.310	1.112.720	1.731.030
41-Superior B	617.610	901.880	1.519.490
42-Especial	616.910	717.990	1.334.900
43-Primera	616.140	629.930	1.246.070
44-Segunda Categoría	608.580	585.620	1.194.200
45-Tercera Categoría	607.180	555.100	1.162.280
Grupo II. Subgrupo III: Administrativo Auxiliar			
50-Superior A	618.310	1.112.720	1.731.030
51-Superior B	617.610	901.880	1.519.490
52-Especial	616.910	717.990	1.334.900
53-Primera Categoría	616.140	629.930	1.246.070
54-Segunda Categoría	608.580	585.620	1.194.200
55-Tercera Categoría	607.180	555.100	1.162.280
Grupo III. Subgrupo I: Profesionales de oficina			
60-Categoría Especial	634.949	1.096.081	1.731.030
61-I. Catg. Nivel A (Montador Superior)	634.949	1.006.436	1.641.385
62-I. Catg. Nivel B (Montador Primero)	634.949	902.706	1.537.655
63-I. Catg. Nivel C (Montador y Capataz)	634.949	884.541	1.519.490
64-Primera Categoría Subcapataz	634.949	806.731	1.441.680
65-Segunda Categoría Ofic. Esp.	630.679	811.001	1.441.680
66-Segunda Categoría Nivel A	626.409	708.491	1.334.900
67-Segunda Categoría Nivel B	620.431	600.314	1.220.745
68-Tercera Categoría	617.442	561.743	1.179.185

Categorías	Base cotización anual	Cam. pactada anual	Total bruto anual
Grupo III. Subgrupo II: Peonaje			
70-Primera Categoría Capataz	620.431	558.754	1.179.185
71-Segunda Categ. Peón Especialista	619.150	533.495	1.152.645
72-Tercera Categoría Peon	617.442	493.628	1.111.070
<i>Personal de características especiales</i>			
90-Personal de Limpieza (en periodo completo)	617.442	493.628	1.111.070
80-88-Personal Gratificado (proporcional al Pro. Ofic. 3.º catg.)			
91-Botones (16-17 años)	378.322	236.478	614.800

ANEXO NUMERO 2

Tablas de salario anual bruto para el personal afectado por los «Niveles de Entrada»

TABLA A

INGRESADOS ANTES DE 1 DE ENERO DE 1985

Categorías	Base cotización anual	Cam. pactada anual	Total bruto anual
Grupo I. Personal técnico			
12-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 31,36 m. Nivel 1)	917.980	1.008.420	1.926.400
12-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 25,30 m. Nivel 2)	917.980	897.820	1.815.800
12-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 19,24 m. Nivel 3)	917.980	796.250	1.714.230
12-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 13,18 m. Nivel 4)	917.980	677.180	1.595.160
12-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 7,12 m. Nivel 5)	917.980	606.900	1.524.880
12-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 1,6 m. Nivel 6)	917.980	519.260	1.437.240
14-2.º Cat. Niv. B (Entr. 25,30 m. Nivel 1)	784.700	611.450	1.396.150
14-2.º Cat. Niv. B (Entr. 19,24 m. Nivel 2)	784.700	511.420	1.296.120
14-2.º Cat. Niv. B (Entr. 13,18 m. Nivel 3)	784.700	410.130	1.194.830
14-2.º Cat. Niv. B (Entr. 7,12 m. Nivel 4)	784.700	407.400	1.192.100
14-2.º Cat. Niv. B (Entr. 1,6 m. Nivel 5)	784.700	407.400	1.192.100
19-5.º Cat. (Entr. 13,18 m. Nivel 1)	608.650	316.050	924.700
19-5.º Cat. (Entr. 7,12 m. Nivel 2)	608.650	316.050	924.700
19-5.º Cat. (Entr. 1,6 m. Nivel 3)	608.650	316.050	924.700
Grupo IV. Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias			
22-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 31,36 m. Nivel 1)	917.980	1.008.420	1.926.400
22-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 25,30 m. Nivel 2)	917.980	897.820	1.815.800
22-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 19,24 m. Nivel 3)	917.980	796.250	1.714.230
22-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 13,18 m. Nivel 4)	917.980	677.180	1.595.160
22-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 7,12 m. Nivel 5)	917.980	606.900	1.524.880
22-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 1,6 m. Nivel 6)	917.980	519.260	1.437.240
24-2.º Cat. Niv. B (Entr. 25,30 m. Nivel 1)	784.700	611.450	1.396.150
24-2.º Cat. Niv. B (Entr. 19,24 m. Nivel 2)	784.700	511.420	1.296.120
24-2.º Cat. Niv. B (Entr. 13,18 m. Nivel 3)	784.700	410.130	1.194.830
24-2.º Cat. Niv. B (Entr. 7,12 m. Nivel 4)	784.700	407.400	1.192.100
24-2.º Cat. Niv. B (Entr. 1,6 m. Nivel 5)	784.700	407.400	1.192.100
26-3.º Categoría (Entr. 25,30 m. Nivel 1)	682.220	618.660	1.300.880
26-3.º Categoría (Entr. 19,24 m. Nivel 2)	682.220	525.840	1.208.060
26-3.º Categoría (Entr. 13,18 m. Nivel 3)	682.220	432.670	1.114.890
26-3.º Categoría (Entr. 7,12 m. Nivel 4)	682.220	374.920	1.057.140
26-3.º Categoría (Entr. 1,6 m. Nivel 5)	682.220	354.200	1.036.420
Grupo II. Subgrupo I. Personal administrativo			
32-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 31,36 m. Nivel 1)	917.980	1.008.420	1.926.400
32-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 25,30 m. Nivel 2)	917.980	897.820	1.815.800
32-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 19,24 m. Nivel 3)	917.980	796.250	1.714.230
32-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 13,18 m. Nivel 4)	917.980	677.180	1.595.160
32-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 7,12 m. Nivel 5)	917.980	606.900	1.524.880
32-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 1,6 m. Nivel 6)	917.980	519.260	1.437.240
34-2.º Cat. Niv. B (Entr. 25,30 m. Nivel 1)	784.700	611.450	1.396.150
34-2.º Cat. Niv. B (Entr. 19,24 m. Nivel 2)	784.700	511.420	1.296.120
34-2.º Cat. Niv. B (Entr. 13,18 m. Nivel 3)	784.700	410.130	1.194.830
34-2.º Cat. Niv. B (Entr. 7,12 m. Nivel 4)	784.700	407.400	1.192.100
34-2.º Cat. Niv. B (Entr. 1,6 m. Nivel 5)	784.700	407.400	1.192.100
39-5.º Cat. (Entr. 13,18 m. Nivel 1)	608.650	316.050	924.700
39-5.º Cat. (Entr. 7,12 m. Nivel 2)	608.650	316.050	924.700
39-5.º Cat. (Entr. 1,6 m. Nivel 3)	608.650	316.050	924.700
Grupo II. Subgrupo II: Auxiliares de Oficina			
45-Tercera Catg. (Entr. 13,18 m. Nivel 1)	607.180	315.280	922.460
45-Tercera Catg. (Entr. 7,12 m. Nivel 2)	607.180	315.280	922.460
45-Tercera Catg. (Entr. 1,6 m. Nivel 3)	607.180	315.280	922.460
Grupo II. Subgrupo III: Administrativo auxiliar			
55-Tercera Catg. (Entr. 13,18 m. Nivel 1)	607.180	315.280	922.460
55-Tercera Catg. (Entr. 7,12 m. Nivel 2)	607.180	315.280	922.460
55-Tercera Catg. (Entr. 1,6 m. Nivel 3)	607.180	315.280	922.460

Categorías	Base cotización anual	Cant. pactada anual	Total bruto anual
Grupo III. Subgrupo I: Profesionales de oficio			
68-3.º Catg. (Entr. 13-18 m. Nivel 1)	617.442	305.018	922.460
68-3.º Catg. (Entr. 7-12 m. Nivel 2)	617.442	305.018	922.460
68-3.º Catg. (Entr. 1-6 m. Nivel 3)	617.442	305.018	922.460
Grupo III. Subgrupo II: Peonaje			
72-3.º Catg. (Entr. 13/18 m. Nivel 1)	617.442	305.018	922.460
72-3.º Catg. (Entr. 7-12 m. Nivel 2)	617.442	305.018	922.460
72-3.º Catg. (Entr. 1-6 m. Nivel 3)	617.442	305.018	922.460

TABLA B
INGRESADOS A PARTIR DE 1 DE ENERO DE 1985

Categorías	Base cotización anual	Cant. pactada anual	Total bruto anual
Grupo I. Personal técnico			
12-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 31-36 m. Nivel 1)	917.980	859.600	1.777.580
12-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 25-30 m. Nivel 2)	917.980	757.540	1.675.520
12-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 19-24 m. Nivel 3)	917.980	663.740	1.581.720
12-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 13-18 m. Nivel 4)	553.910	553.910	1.471.890
12-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 7-12 m. Nivel 5)	917.980	489.020	1.407.000
12-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 1-6 m. Nivel 6)	917.980	408.170	1.326.150
14-2.º Cat. Niv. B (Entr. 25-30 m. Nivel 1)	784.700	503.580	1.288.280
14-2.º Cat. Niv. B (Entr. 19-24 m. Nivel 2)	784.700	411.250	1.195.950
14-2.º Cat. Niv. B (Entr. 13-18 m. Nivel 3)	784.700	317.800	1.102.500
14-2.º Cat. Niv. B (Entr. 7-12 m. Nivel 4)	784.700	308.000	1.092.700
14-2.º Cat. Niv. B (Entr. 1-6 m. Nivel 5)	784.700	301.000	1.085.700
19-5.º Catg. (Entr. 13-18 m. Nivel 1)	608.650	244.580	853.230
19-5.º Catg. (Entr. 7-12 m. Nivel 2)	608.650	238.000	846.650
19-5.º Catg. (Entr. 1-6 m. Nivel 3)	608.650	231.000	839.650
Grupo IV. Personal jurídico, auxiliar y de actividades complementarias			
22-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 31-36 m. Nivel 1)	917.980	859.600	1.777.580
22-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 25-30 m. Nivel 2)	917.980	757.540	1.675.520
22-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 19-24 m. Nivel 3)	917.980	663.740	1.581.720
22-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 13-18 m. Nivel 4)	917.980	553.910	1.471.890
22-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 7-12 m. Nivel 5)	917.980	489.020	1.407.000
22-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 1-6 m. Nivel 6)	917.980	408.170	1.326.150
24-2.º Cat. Niv. B (Entr. 25-30 m. Nivel 1)	784.700	503.580	1.288.280
24-2.º Cat. Niv. B (Entr. 19-24 m. Nivel 2)	784.700	411.250	1.195.950
24-2.º Cat. Niv. B (Entr. 13-18 m. Nivel 3)	784.700	317.800	1.102.500
24-2.º Cat. Niv. B (Entr. 7-12 m. Nivel 4)	784.700	308.000	1.092.700
24-2.º Cat. Niv. B (Entr. 1-6 m. Nivel 5)	784.700	301.000	1.085.700
26-3.º Categoría (Entr. 25-30 m. Nivel 1)	682.220	518.140	1.200.360
26-3.º Categoría (Entr. 19-24 m. Nivel 2)	682.220	432.460	1.114.680
26-3.º Categoría (Entr. 13-18 m. Nivel 3)	682.220	346.500	1.028.720
26-3.º Categoría (Entr. 7-12 m. Nivel 4)	682.220	293.230	975.450
26-3.º Categoría (Entr. 1-6 m. Nivel 5)	682.220	274.120	956.340
Grupo II. Subgrupo I: Personal administrativo			
32-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 31-36 m. Nivel 1)	917.980	859.600	1.777.580
32-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 25-30 m. Nivel 2)	917.980	757.540	1.675.520
32-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 19-24 m. Nivel 3)	917.980	663.740	1.581.720
32-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 13-18 m. Nivel 4)	917.980	553.910	1.471.890
32-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 7-12 m. Nivel 5)	917.980	489.020	1.407.000
32-1.º Catg. Sup. 2.º (Entr. 1-6 m. Nivel 6)	917.980	408.170	1.326.150
34-2.º Cat. Niv. B (Entr. 25-30 m. Nivel 1)	784.700	503.580	1.288.280
34-2.º Cat. Niv. B (Entr. 19-24 m. Nivel 2)	784.700	411.250	1.195.950
34-2.º Cat. Niv. B (Entr. 13-18 m. Nivel 3)	784.700	317.800	1.102.500
34-2.º Cat. Niv. B (Entr. 7-12 m. Nivel 4)	784.700	308.000	1.092.700
34-2.º Cat. Niv. B (Entr. 1-6 m. Nivel 5)	784.700	301.000	1.085.700
39-5.º Catg. (Entr. 13-18 m. Nivel 1)	608.650	244.580	853.230
39-5.º Catg. (Entr. 7-12 m. Nivel 2)	608.650	238.000	846.650
39-5.º Catg. (Entr. 1-6 m. Nivel 3)	608.650	231.000	839.650
Grupo II. Subgrupo II: Auxiliares de oficina			
44-Segunda Catg. (Entr. 13-18 m. Nivel 1)	608.580	339.290	947.870
44-Segunda Catg. (Entr. 7-12 m. Nivel 2)	608.580	332.290	940.870
44-Segunda Catg. (Entr. 1-6 m. Nivel 3)	608.580	325.290	933.870
45-Tercera Catg. (Entr. 13-18 m. Nivel 1)	607.180	243.950	851.130
45-Tercera Catg. (Entr. 7-12 m. Nivel 2)	607.180	236.950	844.130
45-Tercera Catg. (Entr. 1-6 m. Nivel 3)	607.180	229.950	837.130
Grupo II. Subgrupo III: Administrativo auxiliar			
54-Segunda Catg. (Entr. 13-18 m. Nivel 1)	608.580	339.290	947.870
54-Segunda Catg. (Entr. 7-12 m. Nivel 2)	608.580	332.290	940.870

Categorías	Base cotización anual	Coste pasta de anual	Total bruto anual
54-Segunda Catg. (Entr. 1-6 m. Nivel 3)	608.580	325.290	933.870
55-Tercera Catg. (Entr. 13-18 m. Nivel 1)	607.180	243.950	851.130
55-Tercera Catg. (Entr. 7-12 m. Nivel 2)	607.180	236.950	844.130
55-Tercera Catg. (Entr. 1-6 m. Nivel 3)	607.180	229.950	837.130
Grupo III. Subgrupo I: Profesionales de oficina			
68-3.º Catg. (Entr. 13-18 m. Nivel 1)	617.442	233.688	851.130
68-3.º Catg. (Entr. 7-12 m. Nivel 2)	617.442	226.688	844.130
68-3.º Catg. (Entr. 1-6 m. Nivel 3)	617.442	219.688	837.130
Grupo III. Subgrupo II: Peonaje			
72-3.º Catg. (Entr. 13-18 m. Nivel 1)	617.442	233.688	851.130
72-3.º Catg. (Entr. 7-12 m. Nivel 2)	617.442	226.688	844.130
72-3.º Catg. (Entr. 1-6 m. Nivel 3)	617.442	219.688	837.130

ANEXO NUMERO 3**Tabla de valores hora-base para el cálculo de horas extraordinarias en 1985**

	Base
Personal técnico:	
1.º categoría: Superior 1.º	547
Superior 2.º	226
2.º categoría Nivel A	046
2.º categoría Nivel B	915
3.º categoría Especial	915
3.º categoría	831
4.º categoría Nivel A	729
4.º categoría Nivel B	642
5.º categoría	571
Jurídico, san. activ. complementarias:	
1.º categoría: Superior 1.º	1.547
Superior 2.º	1.226
2.º categoría Nivel A	1.046
2.º categoría Nivel B	915
3.º categoría Especial	915
3.º categoría	831
Administrativo:	
1.º categoría: Superior 1.º	1.547
Superior 2.º	1.226
2.º categoría Nivel A	1.046
2.º categoría Nivel B	915
3.º categoría Especial	915
3.º categoría	831
4.º categoría Nivel A	729
4.º categoría Nivel B	642
5.º categoría	571

	Base
Auxiliares de oficina:	
Superior A	831
Superior B	729
Categoría Especial	642
1.º categoría	602
2.º categoría	573
3.º categoría	560
Administrativo auxiliar:	
Superior A	831
Superior B	729
Categoría Especial	642
1.º categoría	602
2.º categoría	573
3.º categoría	560
Especialistas:	
Categoría Especial	831
Montador y Cap. Superior	789
1.º categoría Montador y Cap. Primero	741
Montador y Capataz	707
Subcapataz	680
2.º categoría Oficial Especial	680
2.º categoría Nivel A	642
2.º categoría Nivel B	591
3.º categoría Ayudante	569
Peonaje:	
Encargado de Peones	569
Peón Especialista	558
Peón	537

ANEXO NUMERO 4**Dieta aplicable si se regresa a pernoctar al domicilio habitual**

Grupo	Categorías	10%	40%	75%	80%	100%	110%
1.º	Personal Técnico.						
	1.º Categoría Superior Especial						
	Superior 1.º						
	Superior 2.º						
1.º	Personal Jurídico, Sanitario y de						
	Actividades Complementarias.						
	1.º Categoría Superior Especial						
	Superior 1.º	179	713	1.337	1.426	1.782	1.960
1.º	Personal Administrativo.						
	1.º Administrativos.						
	Superior Especial.						
	1.º Categoría Superior 1.º						
1.º	Personal Técnico.						
	2.º Categoría Nivel A						
	Nivel B						

Grupos	Categorías	10%	40%	75%	80%	100%	110%
2.	3.ª Categoría Especial Personal Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias Nivel A 2.ª Categoría Nivel B 3.ª Categoría Especial Personal Administrativo. I. Administrativos. 2.ª Categoría Nivel B 3.ª Categoría Especial	148	592	1.111	1.185	1.481	1.629
3.	Personal Técnico. 3.ª Categoría Personal Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias. 3.ª Categoría Personal Administrativo. I. Administrativos. 3.ª Categoría Personal Especialista. I. Especialistas. Categoría Especial	129	516	967	1.032	1.289	1.418
4.	Personal Técnico. 4.ª Categoría A 4.ª Categoría B Personal Administrativo. I. Administrativos. Oficiales Nivel A 4.ª Categoría Oficiales Nivel B Personal Especialista. I. Especialistas. 1.ª Categoría Nivel A (M. y C. Sup.) Nivel B (M. y C. Prim.) Nivel C (Mont. y Cap.) Subcapataces 2.ª Categoría Especial 2.ª Categoría Oficiales Nivel A						
5.	Personal Técnico. 5.ª Categoría Personal Administrativo. I. Administrativos. 5.ª Categoría II. Auxiliares de Oficina y Administrativo Auxiliar. Superior A Superior B Especial 1.ª Categoría 2.ª Categoría 3.ª Categoría Personal Especialista. I. Especialistas. 2.ª Categoría - Oficiales Nivel B 3.ª Categoría II. Peonaje. 1.ª Categoría - Encargado Peones 2.ª Categoría - Peones Especialistas 3.ª Categoría - Peones	114	454	851	907	1.134	1.247

14942 *RESOLUCION de 26 de junio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el cumplimiento del VII Convenio Colectivo para las Empresas de «Contratas Ferroviarias» y sus trabajadores.*

Visto el texto del VII Convenio Colectivo para las Empresas de «Contratas Ferroviarias» y sus trabajadores, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 7 de junio de 1985, suscrito por los representantes de las Empresas del sector y, por los trabajadores, la representación sindical de CC.OO. y de U.G.T. el día 22 de mayo de 1985.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los

Trabajadores y en el 2, b), del Real Decreto 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 de esta Dirección General.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 26 de junio de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.