

21578 RESOLUCION de 28 de agosto de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 14 de mayo de 1987, de una parte, por representantes sindicales en la Empresa de las Centrales Sindicales CSI (ASDEHE) y CC (ANCHE), en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 28 de agosto de 1987.—El Director general, P. D. (Orden de 15 de octubre de 1985, artículo 15), el Subdirector general de Registros de Empresas, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, S. A.

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 «Abastos Personal Eléctricas, Sociedad Anónima» (APE), y el personal de Centros de enseñanza se regirán por lo establecido en sus pactos específicos, que serán revisados y actualizados por esta Comisión Negociadora.

4. Respecto del personal contratado temporalmente, se estará a lo establecido en la legislación vigente y en las normas reguladoras de esta materia en «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», reconocidas por ambas partes.

Art. 3.º *Ámbito temporal*.—Este Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos del día 1 de enero de 1987, y tendrá una duración de un año, prorrogable tácitamente de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

CAPITULO II

Revisión del Convenio

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

2. *Cláusula de revisión*.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara en 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al 5,25 por 100 respecto a la cifra de dicho IPC en 31 de diciembre de 1986, se efectuará una

revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

El porcentaje de revisión a efectuar será el exceso sobre la cifra del 5,25 por 100 y se aplicará 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 1986 y con efectos de 1 de enero de 1987.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 5.º *Normas generales*.—1. La organización de la Empresa y del trabajo dentro de ella es facultad de la Dirección, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido por la legislación 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 acoplará 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 quince días para emitir, 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. En caso de desacuerdo se estará a lo establecido en la legislación vigente.

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

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

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

2. En todos los casos en que tales modificaciones se produzcan, la Empresa, estudiando previamente el informe emitido por la representación social y ponderando las razones y circunstancias que en el caso concurren, ofrecerá a los empleados a quienes afecta, el puesto o puestos de trabajo a los que pueden ser destinados, así como aquellos cursos de capacitación que, de ser necesario, pueda realizar el empleado.

3. En todos los supuestos a que este artículo se refiere, los trasladados 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 adecúen a sus intereses profesionales, familiares y personales.

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

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

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

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

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

2.2 A otro destino dentro de Producción o Distribución, a los cuatro años de servicio en el mismo Centro de trabajo.

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

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

3.3 La Jefatura de Personal de la Gran Unidad, y en su caso la División de Personal, recabarán los informes de las Divisiones o Departamentos afectados por el traslado que se solicite y de la División de Medicina y Seguridad, a los efectos previstos en el artículo 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 su período de validez, respecto a las vacantes que se produzcan, sin que sea precisa la convocatoria de concursos de traslado.

4. Concursos de traslados.

4.1 Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, cuando se acuerde cubrir una plaza y no existan peticiones de traslado o éstas no se 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 de la categoría profesional del candidato a la de la vacante solicitada, pudiendo establecerse cuando sea inferior a la del candidato, por pacto entre las partes, el régimen a aplicar.
- Ubicación del Centro donde presta sus servicios y su situación asistencial y de servicios en relación con la familia y circunstancias del 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.

- A igualdad de condiciones en orden de preferencia, se concederá prioridad al personal que tenga cuarenta años de edad y lleve al menos quince años en el puesto actual.

- 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 de trabajo y en la fecha de petición.

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

- Traslados voluntarios obtenidos por el solicitante.

- Reunir las antigüedades requeridas en cada caso.

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

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

6. Comisión de seguimiento.-Con el fin de facilitar la aplicación de los principios y procedimiento contenidos en este artículo, se crea una Comisión de ámbito nacional, con representación de cuatro miembros designados por el Comité Intercursos.

Esta Comisión recibirá información trimestral sobre las solicitudes recibidas, retiradas, atendidas y denegadas, así como de los destinos adjudicados al personal de nuevo ingreso. La Comisión podrá formular las observaciones y las recomendaciones que considere 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 aquel Centro o Centros de trabajo que sean precisos para su formación y entrenamiento.

2. Estos destinos provisionales no podrán tener una duración superior a ocho meses en Operarios y personal administrativo del II 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 técnico, administrativo o jurídico, sanitario y actividades complementarias, o con destino definitivo en Centros que por sus características requieran un período de entrenamiento más amplio, en cuyo caso se mantendrá el plazo máximo de diez meses en Operarios y personal administrativo del II 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.

6. La aplicación de lo establecido en este artículo, se hará en concordancia con las normas sobre contratación temporal en «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima».

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 en su conjunto un incremento del 5,25 por 100 para 1987 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), plus de productividad (artículo 10, número 3.3.3), y demás condiciones pactadas, han sido establecidas tras detenido estudio y ponderación, sustituyendo y mejorando en su conjunto a cualesquiera percepciones legales o condiciones preexistentes de carácter económico, por lo que cualquier modificación que en este capítulo se introdujese, distinta del libre pacto entre las partes, llevaría consigo la rescisión del presente Convenio Colectivo.

Art. 10. 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 refleja 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 entrada que se incluyen en el anexo 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 1987 la cuantía de 28.490 pesetas anuales cada tres años de servicio en la Empresa, computados a partir de la fecha que escalafonalmente figure de ingreso en la misma y de acuerdo con la regulación establecida en el artículo 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 lo sean en el segundo semestre se abonarán a partir de 1 de julio.

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

3.1.3 Cantidad complementaria.-La cifra anual que cada empleado tenga acreditada por este concepto el 31 de diciembre de 1986 será incrementada en el 5,25 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 tuvieran acreditadas por este concepto en 31 de diciembre de 1986 tendrán el incremento del 5,25 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. Su cuantía será para el 1987 la de 455 pesetas por turno realizado.

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

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

b) El tiempo invertido en el relevo de turnos.

c) El diferente régimen de descanso semanal.

3. 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.

Para cada Centro de trabajo se fijará un programa o calendario anual cíclico de turnos cerrados que se publicará en el primer trimestre del año, y que tendrá ciclos similares en aquellos Centros de características análogas.

En este calendario se determinará el número de horas anuales de trabajo, coincidiendo con las que realice el personal de jornada partida del Centro, así como los días libres cíclicos. Además, se fijarán con la intervención de la representación social del Centro los días libres y los períodos de vacaciones de cada empleado afecto al turno.

La compensación de los festivos trabajados que no sean ni sábados ni domingos se hará en la forma establecida en el artículo 64 de la Ordenanza Laboral, si bien cuando se trabaje en sábado que coincida con festivo, se bonará el 75 por 100 de recargo por las horas realizadas.

Se continuará en la percepción de los conceptos retributivos que correspondan al régimen de turnos, los días de horario de taller que queden comprendidos en el calendario o programa anual establecido para el Centro de trabajo.

Se creará una Comisión de ámbito nacional, con representación de cuatro miembros designados por el Comité Intercentros para el estudio de la problemática de los turnos. Las conclusiones a las que llegue esta Comisión serán presentadas a la Comisión Negociadora del próximo Convenio Colectivo.

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 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 las fechas 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:

Base = Cantidad base cotización + cantidad pactada + plus actividad

$$365 \times 8 \times 0,934783$$

3.3 Complementos de calidad o cantidad.

Horas extraordinarias.

Plus de actividad.

Plus de productividad.

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 Española», deben ser atendidos dentro de la jornada normal de trabajo, por lo que las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable, conforme se establece en el párrafo 3 de este epígrafe.

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

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

B) Circunstancias de carácter estructural, derivadas de la propia organización, tales como suplencias por permisos, vacaciones, ausencias imprevisibles, enfermedad o accidente, cambio de turnos, cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, funciones sindicales o de representación del personal, formación, comisión de servicio, reducción de jornada por guarda legal, fiestas laborales 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 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 1987, con el 5,25 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 1987 su cuantía queda establecida en 294.714 pesetas anuales, que se percibirán en catorce mensualidades de 21.051 pesetas cada una de ellas.

Para el personal de nuevo ingreso la cuantía de este plus será de 18.947 pesetas mensuales, durante los doce primeros meses de su permanencia en la Empresa.

3.3.3 Plus de productividad.-Para fomentar la productividad en la Empresa se fija un plus especial.

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 1987, en el importe que resulte de aplicar el 5,25 por 100 a los valores vigentes al 31 de diciembre de 1986.

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 catorce el importe anual de la cantidad base de cotización, cantidad pactada, cantidad complementaria, pluses de actividad y productividad, nivel de promoción y premios de antigüedad.

El premio de fidelidad y el socorro por fallecimiento y las indemnizaciones por traslado por necesidades de servicio se calcularán en base al citado importe de la mensualidad.

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.*-El importe anual de la cantidad base de cotización, cantidad pactada, cantidad complementaria, pluses de actividad y productividad, nivel de promoción y los premios de antigüedad, se distribuirá en catorce mensualidades. De ellas, doce 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 catorce 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 Convenios anteriores.

Para el pago de los salarios reconocidos en este Convenio se confeccionarán doce 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 laborable 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 1987, percibirá íntegramente el contenido económico establecido en el artículo anterior, salvo las excepciones que en este artículo se señalan.

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

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

3.1 El personal ingresado antes del 1 de enero de 1985 tendrá los niveles económicos de entrada establecidos en la tabla del anexo 2 (A).

3.2 El personal ingresado durante 1985 y 1986 tendrá los niveles económicos de entrada establecidos en la tabla del anexo 2 (B).

3.3 El personal ingresado a partir del 1 de enero de 1987 tendrá los niveles económicos de entrada, establecidos en la tabla del anexo 2 (C).

3.4 El periodo de permanencia en cada nivel será de seis meses, para los fijados en las tablas A y B, y de doce meses para los de la C.

3.5 Los niveles de ingreso no entrarán en los cómputos 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 o servicio militar, percibirá la retribución 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, así como los niveles de promoción que tuviese reconocidos.

5. El personal en situación de invalidez provisional, al que se le concede sobre la situación económica existente para cada uno de ellos en la actualidad, la totalidad de los beneficios económicos establecidos en el presente Convenio.

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

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

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

2. Al personal que cause baja por jubilación o fallecimiento se le hará efectiva la parte proporcional que tuviese devengada del premio, conforme se indica a continuación:

2.1 Baja antes de los veinticinco años: La proporción será de un veinticoavo de mensualidad por año de servicio.

2.2 Baja entre veinticinco y treinta y cinco años: La proporción será de una décima parte de tres mensualidades por cada año de servicio de dicho tramo.

2.3 Baja entre treinta y cinco y cuarenta y cinco años: La proporción será de una mensualidad por cada año de servicio de dicho tramo.

2.4 Baja entre cuarenta y cinco y cincuenta años: Diez mensualidades.

3. Estas recompensas se concederán de acuerdo con las normas contenidas en el Reglamento de Régimen Interior y con las formalidades establecidas.

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 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 (Escala anexo 4) correspondientes al concepto de salida de zona devengadas por personal de los escalafones a extinguir.

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

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

1.1 Con el fin de fomentar esta diligencia del personal se establece el plus de productividad que se menciona en el apartado 3.3.3 del artículo 10 de este Convenio.

1.2 Cuando en las instalaciones se produzcan paradas derivadas de la organización del sistema eléctrico nacional o de revisiones de emergencia 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.

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

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

2. Absentismo.—Todo el personal, igualmente, es consciente de los graves quebrantos que en la economía de la Empresa se producen en caso de que el absentismo supere determinados

niveles, por lo que manifiestan su compromiso de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

3. Comisión de Productividad y Absentismo.—La Comisión de Productividad y Absentismo continuará ejerciendo sus funciones de vigilancia de los índices relativos a ambos conceptos.

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 1986. Su composición, funciones y garantías vienen determinadas por la legislación vigente.

1. Comité Intercentros.

1.1 Constitución.—Al amparo de lo establecido al respecto, en el 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 Intercentros de «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», como Órgano máximo de representación colegiada del conjunto de trabajadores de la Empresa.

1.2 Composición.—El Comité 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 modificase dicho número, se estará a los criterios enunciados anteriormente.

La composición del Comité Intercentros 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 contarán con la colaboración de siete suplentes, repartidos con los mismos criterios de proporcionalidad que para los titulares, que actuarán en el Comité Intercentros 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 del Comité de Centro de «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima».

El Delegado Sindical de carácter general que a cada uno de los Sindicatos le corresponde será obligatoriamente uno de los miembros titulares o suplentes que componen el Comité Intercentros, de forma que el mismo, en ningún caso, sobrepase el número de 20 miembros.

1.3 Competencias y atribuciones:

a) El Comité Intercentros 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 Intercentros como Órgano máximo de representación de los trabajadores, así como las Centrales y Asociaciones Sindicales, podrán promover la celebración de elecciones sindicales. El Comité Intercentros será, 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 Intercentros hará suyos directamente los problemas globales de la Empresa, así como aquellos que le sean transferidos por los Comités de Centro o Delegados de Personal.

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

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

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

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

f) Ostentará el Comité Intercentros plena representatividad ante las autoridades y Organos Estatales y Autonómicos en todas las relaciones inherentes a las funciones que le han sido irrogadas,

quedando delegada su representación en las personas del Presidente y Secretario, teniendo, además, las competencias y atribuciones que se establezcan por Ley.

g) Por cuanto el Comité Intercentros es el Órgano 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 el Estatuto de los Trabajadores, y demás Leyes vigentes que sean de aplicación.

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 Intercentros, si lo estima oportuno, la solución recibida o el problema en sí, si su resolución no fuese la apetecida. Igualmente podrá trasladar al Comité Intercentros 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 del Estatuto de los Trabajadores, 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, social y económica, hacen un reconocimiento expreso de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto (LOLS), y de su aplicación en el ámbito de Hidroeléctrica Española, según los criterios regulados y reconocidos por las partes en este Convenio Colectivo.

Acción sindical.—Conforme al título 4.º, artículo 8.º-2 de la LOLS, la acción sindical de los respectivos sindicatos, con implantación en Hidroeléctrica Española, se desarrollará a través de las secciones sindicales constituidas al efecto. En consecuencia, las secciones sindicales de CSI, CC, UGT y CC OO., representan a los trabajadores afiliados a sus respectivos sindicatos, con la función primordial del desarrollo de la acción sindical dentro de la Empresa. Se aplicará el contenido del artículo 9.º de la LOLS, para los cargos electivos y supuestos en él regulados, a las Centrales Sindicales mencionadas anteriormente.

Las competencias de dichas secciones sindicales están reconocidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, título I, artículo 2.º, punto 2, letra d); artículo 8.º, punto 1, letras b) y c), y artículo 8.º, punto 2, apartado a), quedando lo referido sobre negociación colectiva reconocido en la figura del Delegado sindical de ámbito general.

Para el ejercicio de la acción sindical en el ámbito de «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», cada una de las Centrales Sindicales, CSI, CC, UGT y CC OO., dispondrá de un local en Madrid, Valencia, Alicante y Murcia.

Delegados sindicales.—Conforme a lo dispuesto en el artículo 10, puntos 1 y 2, de las mencionadas secciones sindicales, estarán representadas, a todos los efectos, por siete Delegados sindicales cada una de ellas, con ámbito geográfico específico y limitado, y que serán un Delegado sindical para cada una de las provincias de Valencia, Alicante, Castellón, Murcia y Madrid, más un Delegado sindical para Castilla-La Mancha y un Delegado sindical para Extremadura (total, siete Delegados).

De entre los mismos, cada Sindicato nombrará un Delegado sindical de ámbito general, cuyas competencias estarán circunscritas única y exclusivamente a su participación en el Comité Intercentros, con voz pero sin voto, en el caso de ocupar puesto de suplente, y con ambos derechos en el caso de ser titular. En cualquier caso, requerirá la condición de Delegado electo como miembro de Comité de Centro o Delegado de Personal.

La adscripción geográfica laboral de los Delegados sindicales designados no será obligatoria al ámbito geográfico de su competencia; no obstante, los Sindicatos afectados se comprometen a que dicho ámbito sea coincidente con carácter general.

Los Delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte de Comités de Centro, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa, así como los siguientes derechos y competencias:

a) Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición de los Comités de Centro del área geográfica de su competencia, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

b) Asistir a las reuniones de los Comités de Centro de más de 250 trabajadores, de su área geográfica, siempre que su Sindicato tenga presencia electa en los mismos. Asistir a reuniones de los órganos internos de la Empresa en materia de seguridad e higiene, también dentro de su área geográfica. En ambos casos, su presencia será con voz pero sin voto.

c) Ser oídos por la Empresa, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores afiliados a su Sindicato, en el área geográfica de su competencia, especialmente en materia de despidos o sanciones.

Consideradas las mejoras pactadas, referidas a la representación sindical en este Convenio, los Sindicatos CSI, CC, UGT y CC OO., hacen renuncia expresa al reconocimiento de los Delegados Sindicales en Centro de trabajo de más de 250 trabajadores, que por interpretación de la Ley Orgánica 11/1985, pudieran corresponderles.

Con referencia al tema del crédito horario y demás condiciones aplicables a la acción sindical, se estará a lo establecido en la legislación vigente y en las normas reguladoras de esta materia en Hidroeléctrica Española.

Ambas partes acuerdan la posibilidad de establecer un cómputo de acumulación horaria, mediante pacto específico para cada caso entre la Empresa y el Sindicato correspondiente.

Aquellos Delegados sindicales que ostenten la condición de miembros de Comité o Delegados de Personal dispondrán de un solo crédito horario para ambas funciones.

CAPITULO VI

Formación y promoción

Art. 18. Normas generales.

1. Régimen de ascensos.—En cumplimiento del mandato contenido en los últimos Convenios 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 exigían la reforma que se introdujo.

Los objetivos específicos de la misma son:

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

Dar entrada al ascenso por antigüedad a determinadas categorías (Oficial A de profesionales de oficio, Técnicos de cuarta A y Administrativos de cuarta A), atendiendo al razonamiento de que el personal al que afectó 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 veteranía o antigüedad junto a los turnos ya existentes de concurso-oposición y libre designación, lo que ha exigido la modificación de los porcentajes que éstos tenían asignados.

Complemento de esta medida fue el cambio de denominación del personal de ingreso en los grupos afectados por estas modificaciones, que pasó 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 (Oficiales de profesionales de oficio y terceras categorías), que permitirán la promoción de personal muy competente que sin esta solución habría agotado, con cierta frecuencia, su carrera profesional, sin que ello suponga la imposibilidad de promoción a otra categoría.

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 se rige por lo dispuesto en su Reglamento.

Las competencias de las Comisiones Mixtas de Seguimiento y Evaluación del plan de promoción se regulan 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:

José Damián Alcantud Cayuela.
Rafael Herrera Contreras.
Julio Ignacio León Martínez.
Rafael López Cardona.
Pedro Antonio Pantoja Fernández.
Juan Antonio Sánchez Pérez.

Comisión de restantes categorías:

Víctor Guillermo Aguilar García.
Celso García Lores.
José Jareño Heras.
Carlos Martín Caballero.
Pedro Martínez Serrat.
Julio Sánchez Macein.

3. Comisión Mixta de Selección, Formación y Promoción.

3.1 Objetivo de la Comisión.-Sin perjuicio de las competencias reconocidas a las Comisiones a que se refiere el apartado anterior, la Comisión Mixta de Selección, Formación y Promoción es el órgano ordinario de comunicación entre la representación del personal y la Empresa, en todo lo relativo a dichas actividades.

3.2 Composición.-Estará compuesta por siete representantes del personal, miembros de Comité de Empresa, designados por el Comité Intercentros, y por los representantes de la Dirección de la Empresa, designados por la misma. El Comité Intercentros podrá modificar la composición de su representación sin más requisitos que comunicarla a la otra parte.

Ambas representaciones designarán sus respectivos Secretarios a efectos de convocatoria de reuniones y, en general, de mutua información y coordinación. La dirección de los debates se realizará por los portavoces de cada una de las dos representaciones.

3.3 Competencias.-La Comisión estudiará las líneas generales de la selección, la formación y la promoción, tanto por lo que se refiere al desarrollo de las normas contenidas en este Convenio como las previsiones de futuras regulaciones, abordando el estudio de los correspondientes proyectos y elaborando las propuestas o informes que procedan, así como formular recomendaciones y observaciones sobre el desarrollo de estas actividades.

Dichas propuestas, informes, observaciones y recomendaciones podrán ser conjuntos o propios de cada una de las dos representaciones.

3.4 Formación.-La Comisión será informada sobre la previsión de los planes de formación, así como de su realización, a cuyo efecto se celebrarán dos reuniones anuales ordinarias sobre planes de formación profesional de la Empresa.

Asimismo se informará de dichos planes al Comité Intercentros, dando así cumplimiento a lo previsto por el artículo 64, 1.3, apartado C), del Estatuto de los Trabajadores.

3.5 Ascensos.

3.5.1 En los procesos de ascenso por concurso-oposición, la Comisión Regional de Formación y Promoción, designada por el Comité Intercentros para cada Gran Unidad, y a la vista de las vacantes convocadas en la misma, podrá nombrar a uno de sus miembros para que participe como Vocal, con voz y voto, en los respectivos Tribunales de exámenes desde el momento de su constitución hasta la redacción del acta final, en la que podrá hacer constar sus observaciones.

Constituido el Tribunal y antes de proceder a la aplicación de las pruebas, se le presentarán las mismas, que se habrán elaborado por la Escuela o por los servicios técnicos en los que se delegue, pudiendo los Vocales formular las observaciones que estimen oportunas.

3.5.2 Es preceptivo el informe previo del Comité Intercentros, a fin de establecer fórmulas excepcionales de reducción de requisitos de categoría, previstos por este Convenio, en los casos de dificultad evidente de cobertura de plazas de mando o especialización técnica (Subcapataces y categorías superiores y equivalentes en otros grupos profesionales) por falta de candidatos o de aptitud de los mismos.

Cuando en estos supuestos no sea posible la cobertura por promoción interna, se realizará una convocatoria en todo el ámbito de la Empresa, y si de ella no surgen candidatos aptos, se podrá proceder a la contratación de nuevo personal, con asignación de la categoría profesional correspondiente a la plaza, de conformidad con lo previsto en el artículo 16.4 del Estatuto de los Trabajadores

y a la vista de los criterios de organización y clasificación profesional de la Empresa.

3.6 Selección.-Sin perjuicio de la facultad de la Dirección para proceder a la contratación de personal de las distintas categorías profesionales, sin más limitaciones y garantías que las derivadas de la legislación vigente y este Convenio, cuando se organicen procesos ordinarios de selección para ingreso en plantilla de Técnicos y Administrativos de quinta categoría y segunda B, así como de profesionales de oficio de tercera categoría, se mantendrá informada a la representación del personal, de conformidad con la práctica seguida en estos supuestos.

A tal efecto dicha representación podrá designar un representante miembro de Comité de Empresa para las distintas categorías y grupos profesionales citados, quien podrá participar en la preselección de candidatos y en la aplicación de las pruebas de conocimientos técnicos y profesionales.

Posteriormente se le comunicará la relación de candidatos propuestos a la Dirección, a la vista de los requerimientos de las plazas a cubrir, la evaluación conjunta de todas las pruebas aplicadas y del acuerdo definitivo de la Dirección.

El representante del personal, en los procesos de selección, podrá formular en cualquier momento las observaciones y recomendaciones que considere oportunas a los responsables de dichos procesos.

3.7 Niveles de exigencia en selección y ascensos.-La competencia exclusiva de la Dirección para resolver sobre las propuestas de ascenso e ingreso, ajustada siempre a lo establecido por la Legislación vigente y este Convenio, se coordina con la facultad de la representación del personal de participar a través de la Comisión, mediante sus propuestas e informes en el estudio y elaboración de los criterios y niveles de exigencia que deban seguir ambos procesos, de conformidad con lo previsto en el apartado 3.3 de este artículo.

4. Clasificación del personal.-La clasificación profesional del personal se regirá por lo establecido en el capítulo IV 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) Las categorías que componen el subgrupo I son las siguientes:

Categoría	Nivel
Tercera ...	Ayudante.
Tercera ...	Oficial C.
Segunda ...	Oficial B.
Segunda ...	Oficial A.
Segunda ...	Oficial especial.
Primera ...	Subcapataz.
Primera ...	Capataz-Montador.
Primera ...	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 a 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, etcétera) 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 durante 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 tenor de lo previsto en el apartado 1 de este artículo.

4.2 Grupo técnico:

a) Las categorías que componen este grupo profesional son las siguientes:

Categoría	Nivel
Quinta	-
Cuarta	B.
Cuarta	A.
Tercera	-
Tercera	Especial.
Segunda	B.
Segunda	A.
Primera	Sup. 2.º
Primera	Sup. 1.º
Primera	Sup. especial.

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 durante 1987.

4.3 Grupo administrativo.

4.3.1 Subgrupo I. Administrativos:

a) Las categorías que componen este subgrupo profesional son las siguientes:

Categoría	Nivel
Quinta	Auxiliar adminis- trativo.
Quinta	Oficial C.
Cuarta	Oficial B.
Cuarta	Oficial A.
Tercera	-
Tercera	Especial.
Segunda	B.
Segunda	A.
Primera	Sup. 2.º
Primera	Sup. 1.º
Primera	Sup. especial.

b) Clasificación del personal que presta sus servicios en el departamento de informática, 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 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 durante 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
Superior	B
Especial	-
Primera	-
Segunda	-
Tercera	-

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

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

Sean Jefes de centros operativos, o unidades auxiliares de oficina. 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 categorías 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, de conformidad con lo previsto en el apartado 3.5.2 del artículo 18 de este Convenio.

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 entiende 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 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 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
Superior	B
Especial	-
Primera	-
Segunda	-
Tercera	-

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

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

Sean Jefes de centros operativos, o unidades 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 encomienden por sus superiores.

d) Ingreso en la escala.-El ingreso en la escala se producirá por la segunda o la tercera categorías 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, de conformidad con lo previsto en el apartado 3.5.2 del artículo 18 de este Convenio.

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) Las categorías que componen este grupo profesional son las siguientes:

Categoría	Nivel
Tercera	-
Tercera	Especial.
Segunda	Nivel B.
Segunda	Nivel A.
Primera	Sup. 2. ^a
Primera	Sup. 1. ^a
Primera	Sup. Esp.

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 durante 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», así como 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, complementados por los contratos en prácticas y fórmulas similares, 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.

3.1 Se lleva a cabo a través de:

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.

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.

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

3.2 Los cursos de formación que se impartan en la Empresa tiene por finalidad lograr el perfeccionamiento profesional y cultural del empleado, por lo que su asistencia a los mismos no dará lugar a ningún tipo de compensación por prolongación de jornada.

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.*-1. La promoción del personal se realizará conforme a los criterios que se detallan en los artículos siguientes. Los procedimientos de ascenso son:

Antigüedad, que se rige por lo establecido en este Convenio.
Libre designación, cuyo ejercicio corresponde a la Dirección.

La Dirección racionalizará progresivamente el procedimiento de informes previos a los ascensos, utilizando las técnicas procedentes, a fin de mejorar la utilización de este turno.

No obstante se establece que el personal podrá solicitar, motivando la petición y aportando los datos que estime oportunos, que se le considere en este turno de ascenso.

Dicha solicitud se cursará al Servicio de Personal correspondiente que acusará recibo de la misma y recabará el informe del Jefe inmediato para su remisión a la Dirección.

Concurso-oposición.

La promoción del personal, por este turno, se ajustará a lo establecido en el artículo 27 de este Convenio.

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

2. Norma transitoria sobre titulaciones.-En relación con lo previsto en este Convenio Colectivo, respecto a las titulaciones a las que se refiere el artículo 39, apartado 1, de la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación, se considerará suficiente tener aprobados los tres primeros cursos de licenciatura en aquellas carreras que no tienen regulado el título de Diplomado, anunciado por la mencionada Ley, en tanto se mantenga esta situación.

Esta norma transitoria no será de aplicación en las carreras técnicas, dado que sí existen los títulos de Ingeniero y Arquitecto Técnico, previsto por la misma Ley.

Art. 23. Grupo III.-Personal Operario:

1. Subgrupo II.-Peonaje.

1.1 Ambito del subgrupo: Quedará comprendido en este subgrupo el personal operario que haya sido contratado y preste sus servicios en la Empresa para desempeñar funciones que no exijan cualificación.

1.2 Categorías del subgrupo: Las categorías y niveles que componen este subgrupo son:

Categoría	Nivel
Peón	B
Peón	A
Peón especialista	C
Peón especialista	B
Peón especialista	A

1.3 Ingreso en el subgrupo: El ingreso en el subgrupo se producirá por cualquiera de los dos niveles de Peón, A o B, en función de la experiencia aportada por el candidato.

1.4 Ascensos: El ascenso y el paso a los diferentes niveles retributivos que se establecen no implicarán, necesariamente, cambio de funciones.

1.4.1 Ascenso a Peón A: Libre designación de la Empresa. Los Peones nivel B ascenderán, automáticamente, al nivel A a los dos años de permanencia en aquél.

1.4.2 Ascenso a Peón especialista C: Libre designación de la Empresa.

El personal encuadrado en la categoría de Peón A ascenderá, automáticamente, a Peón especialista C a los ocho años de antigüedad en aquélla.

1.4.3 Ascenso a Peón especialista B: Libre designación de la Empresa.

El personal con ocho años de antigüedad en Peón especialista C ascenderá, automáticamente, a Peón especialista B.

1.4.4 Ascenso a Peón especialista A: Libre designación de la Empresa.

Podrán ascender a esta categoría los Peones especialistas B, con ocho años de antigüedad en la categoría y que hayan obtenido la asimilación económica a la categoría superior por el plan de promoción.

Al Peón especialista A se le reconoce el estatuto del Oficial B de Profesionales de Oficio, en cuanto a niveles de promoción.

1.5 El personal perteneciente a este subgrupo con un año de antigüedad en la Empresa podrá presentarse a los cursillos de

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

1.6 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 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.

Anualmente se convocará en cada gran unidad una plaza de ascenso a esta categoría por el turno de concurso-oposición, que no arrastrará ninguna otra por turno de antigüedad ni libre designación.

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 dos años en la categoría de Oficiales nivel B, o de cuatro años entre las categorías de Oficiales niveles B y 3.^a

Siempre que los ascendidos por el turno de antigüedad den una cifra inferior al 3 por 100, calculado sobre la plantilla de Oficiales B a 31 de diciembre de cada año, dicho porcentaje se completará con ascensos automáticos, también por antigüedad, con empleados que reúnan los siguientes requisitos:

Contar con ocho años de antigüedad en la categoría.
Haber alcanzado el nivel de asimilación a la categoría superior, por el plan de promoción.

Dichos ascensos tendrán efectos de 1 de enero siguiente.

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 ocho años en Oficial nivel A y haber conseguido la asimilación económica a la categoría inmediata superior por el plan de promoción.

Cuando no sea posible cubrir el porcentaje garantizado por el artículo 18, apartado 4.1 e) por falta de candidatos que reúnan los requisitos exigidos, se rebajará la antigüedad requerida en un año y si aún así no fuera suficiente, en dos.

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. 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.

- 50 por 100 libre designación.
- 50 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 4.ª categoría, nivel B.

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

Podrán promocionar a esta categoría los Técnicos de 5.ª con dos años de antigüedad en la misma, los Oficiales, nivel A, de Profesionales de oficio y los Oficiales, B, de P. O. con cinco años de antigüedad en la categoría.

Los Técnicos de 5.ª categoría ascenderán automáticamente a la categoría de 4.ª B a los ocho años de permanencia en aquélla, sin que para ello sea necesaria la existencia de vacantes.

2. Ascenso a 4.ª 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 4.ª 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 4.ª categoría, nivel B, que posea o alcance una antigüedad en la misma de ocho o más años.

3. Ascenso a Técnicos de 3.ª

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

Podrán promocionar a esta categoría los Técnicos de 4.ª, 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 1.ª categoría laboral de Profesionales de oficio.

4. Ascenso a Técnicos de 3.ª Especial.

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

El ascenso a esta categoría se realizará entre el personal de 3.ª categoría con una antigüedad mínima de ocho años en la misma, y que haya obtenido la asimilación económica a la categoría superior por el Plan de Promoción.

Cuando no sea posible cubrir el porcentaje garantizado por el artículo 18, apartado 4.2 b, por falta de candidatos que reúnan los requisitos exigidos, se rebajará la antigüedad requerida en un año, y si aún así no fuera suficiente, en dos.

5. Ascenso a Técnicos de 2.ª categoría, nivel B.-25 por 100 concurso-oposición entre Técnicos de 3.ª categoría con dos años en la categoría y diez años en la Empresa. Así mismo podrán participar los Técnicos de 3.ª Especial con una antigüedad de diez años en la Empresa.

50 por 100 libre designación de la Empresa entre el personal de las categorías 3.ª y 3.ª 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, podrán 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.

6. Ascenso a Técnicos de 2.ª 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 10 o más años, será considerado especialmente por la Empresa por si pudiera ser ascendido a categoría superior.

7. Ascenso a Técnicos de 1.ª categoría Superior 2.ª: Libre designación de la Empresa.

8. Ascenso a Técnicos de 1.ª categoría Superior 2.ª: Libre designación de la Empresa.

El personal encuadrado en 1.ª categoría superior 2.ª, 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.

Art. 25. Grupo II - Personal Administrativo.

1. Subgrupo III- Escala Administrativo-Auxiliar.

1.1 Ascenso a la 2.ª 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 3.ª

El personal encuadrado en la 3.ª categoría ascenderá automáticamente a la 2.ª a los ocho años de permanencia en aquélla, sin que para ello sea necesaria la existencia de vacantes.

1.2 Ascenso a la 1.ª 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 2.ª

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 1.ª 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 2.ª 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 3.ª

El personal encuadrado en la 3.ª categoría ascenderá automáticamente a la 2.ª a los ocho años de permanencia en aquélla, sin que para ello sea necesaria la existencia de vacante.

2.2 Ascenso a la 1.ª 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 2.ª

2.3 Ascenso a categoría Especial: El ascenso a esta categoría se producirá por libre designación de la Empresa entre el personal de la 1.ª 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 5.ª categoría, Auxiliares y Oficiales, nivel C: El ingreso se producirá por la 5.ª 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 4.ª categoría.

50 por 100 concurso-oposición.

50 por 100 libre designación de la Empresa.

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

Los Administrativos de 5.ª categoría ascenderán automáticamente a la categoría 4.ª, 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 4.ª 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 4.ª 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 4.ª categoría, nivel B, sin que para ello sea necesaria la existencia de vacantes.

3.4 Ascenso a 3.ª categoría.

50 por 100 concurso-oposición.

50 por 100 libre designación de la Empresa.

Podrán ascender a esta categoría los Oficiales, nivel A, de 4.ª categoría, con una antigüedad mínima de seis años en la Empresa.

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

3.5 Ascenso a 3.ª categoría, nivel Especial.

25 por 100 antigüedad.

75 por 100 libre designación.

El ascenso a esta categoría se realizará entre el personal de 3.ª categoría, con una antigüedad mínima de ocho años en la misma, y que haya obtenido la asimilación económica a la categoría Superior por el Plan de Promoción.

Cuando no sea posible cubrir el porcentaje garantizado por el artículo 18, apartado 4.3 c, por falta de candidatos que reúnan los requisitos exigidos, se rebajará la antigüedad requerida en un año, y si aún así no fuera suficiente, en dos.

3.6 Ascenso a 2.ª categoría, nivel B: 25 por 100 concurso-oposición entre Administrativos de 3.ª categoría, con dos años en la categoría y diez en la Empresa. Asimismo podrán participar los Administrativos de 3.ª Especial, con una antigüedad de diez años en la Empresa.

50 por 100 libre designación de la Empresa entre el personal de las categorías 3.ª y 3.ª 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 2.ª 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 la categoría Superior.

3.8 Ascenso a 1.ª categoría, Superior, 2.º: Libre designación de la Empresa.

3.9 Ascenso a 1.ª categoría, Superior, 1.º: Libre designación de la Empresa.

El personal encuadrado en la 1.ª categoría, Superior, 2.º, que alcance una antigüedad en la misma de diez o más años, será considerado especialmente por la Empresa, por si pudiera ser ascendido a la categoría Superior.

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, como deben ser evaluadas.

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

1. Aptitud para el cambio tecnológico, lo que exigirá disponer de los conocimientos de base que faciliten una adaptación o reciclaje.

2. Profesionalidad, o adecuación entre programas y orientaciones didácticas y requerimientos de la plaza a la que 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 destreza 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 aconsejasen las circunstancias del servicio, si bien cualquier cambio deberá hacerse público al menos seis meses antes de la convocatoria de ascenso.

Durante la vigencia del presente Convenio se 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 Selección, Formación y Promoción.

Las normas para ascenso a segunda categoría, nivel B, de Personal Administrativo, dada su importancia, han sido negociadas y se publicarán en el plazo más breve posible.

Tales normas servirán de modelo para la elaboración de las que regulen el ascenso a la categoría segunda, nivel B, de Personal Técnico.

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.

- Cursos complementarios y fechas de realización de los mismos.
- Plazo de celebración de las pruebas.
- Plazo de comunicación de resultados a los candidatos.
- Pruebas a realizar.

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

- Instrucciones generales previas al inicio de la prueba, así como durante la realización de la misma.
- Anonimato de los ejercicios escritos durante la corrección.
- Criterios para la realización de pruebas orales y prácticas no escritas.
- Duración de cada ejercicio.
- Número de preguntas para cada materia.
- Tipo de preguntas, respuesta múltiple con igual número de alternativas o abiertas.
- Simultaneidad en la realización de las pruebas escritas cuando se celebren en distintos Centros. Excepcionalmente y cuando no sea posible esta realización simultánea, se propondrán 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 realizará por la División de Personal, a través del Departamento de Selección, Formación y Promoción.

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

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

1.3 Tribunal examinador: El Tribunal examinador estará compuesto por un vocal de la División o Servicio Regional de Personal, un vocal nombrado por la Representación Social a tenor de lo previsto en el artículo 18, apartado 3.5.1 de este Convenio 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, de conformidad con lo previsto en el citado artículo 18. 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.
- 1.4.4 En los exámenes de personal operario antiguo que no haya pasado por los cursos de ingreso de los Centros de Formación se valorarán especialmente las pruebas de carácter práctico, que serán las adecuadas a la especialidad del interesado, salvo cuando el ascenso suponga cubrir una plaza específica y determinada, en cuyo caso dicha prueba versará sobre los conocimientos precisos para desempeñarla eficazmente.
- 1.4.5 En los casos en que así se determine, las pruebas de selección podrán ser completadas con un cursillo que tendrá carácter eliminatorio.

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 las actividades encaminadas al desarrollo de la Organización de la Prevención.

Art. 29. *Funciones y competencias*.-1. Con el objetivo de prestar una acción coordinada e 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 mantendrá la proporcionalidad de cada una de las opciones sindicales con representación en el Comité Intercentos, estando preferentemente constituida por un miembro de cada una de las siguientes líneas específicas de trabajo existentes en la Empresa:

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

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

4. 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 a subnormales, etc.

Art. 30. *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.
- «Plan N» de medicina y seguridad para centrales nucleares.
- 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 seguridad existentes, la División de Medicina y Seguridad, con la participación de una representación social de los trabajadores, realizará la procedente revisión y actualización. De igual forma se procederá para la elaboración de nuevos planes y normas de medicina y seguridad, cuando las peculiaridades de los trabajos a realizar así lo requieran.

4. Los planes y normas de medicina y seguridad deben reflejar, necesariamente, los siguientes puntos: Medicina del trabajo; medicina preventiva; medicina asistencial; prevención de riesgos profesionales; higiene y confort; 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 en el Trabajo, de los que actúan como delegadas las Comisiones de Medicina y Seguridad definidas en las normas y que informan a ellos de su gestión. Estos Comités de Seguridad e Higiene son los siguientes:

- Comité de Seguridad e Higiene de Distribución Levante Norte.
- Comité de Seguridad e Higiene de Distribución Levante Sur.
- Comité de Seguridad e Higiene de 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 la 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 su poseer 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 trabajo adecuados, se constituye la Comisión de Medicina y Asuntos Complementarios de la Prevención, de la que forman parte, además de representantes de las Divisiones de Medicina y Seguridad y de Personal, representantes sociales y de otras divisiones de la Empresa. 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 participes en las tareas de prevención. Como un objetivo no limitativo, se entiende que todo el personal de la Empresa, sea cual fuere el puesto que ocupe en la misma, está obligado a cumplir lo señalado en el 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 período de vigencia del presente Convenio:

- Carné de prescripciones de seguridad y primeros auxilios. Trabajos y maniobras en instalaciones eléctricas.
- Carné resumen para el operario de las prescripciones de seguridad en instalaciones eléctricas. Primeros auxilios.
- Carné de prescripciones de seguridad. Trabajos mecánicos y diversos.
- Carné de protección radiológica.
- Carné de prescripciones de seguridad para trabajos y maniobras en centrales térmicas.
- Instrucción general para la realización de los trabajos en tensión. Alta tensión.
- Instrucción general para la realización de los trabajos en tensión. 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 en 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 profesiones específicas y cursos breves de prevención y primeros auxilios.

Durante la vigencia del presente Convenio, se continuará concediendo especial atención al perfeccionamiento de los miembros de Comités de Seguridad e Higiene, para los que se programarán cursos especiales y adaptados a las ramas claramente diferenciadas 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 que no alcancen el grado de suficiencia necesario, la División de Medicina y Seguridad organizará un curso con examen final, siendo requisito imprescindible 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 la División de Medicina y Seguridad, de la División 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 ulimen 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.

Estos pensionistas, si bien necesariamente han de continuar en el Régimen General, ante cualquier problema asistencial en la Seguridad Social, deben acudir a los Servicios Médicos de su zona de residencia, donde se les atenderá adecuadamente, procurando resolver los problemas que se presenten.

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 período 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 anual teórica en «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», para el año 1987, será de doscientos veintidós días, para todo el personal que no tenga reconocida otra más beneficiosa, cuyo número en la práctica podrá variar por la aplicación de lo dispuesto en los diferentes calendarios de ámbito nacional, autonómico y local.

2. Se realizará esta jornada de 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.

3. Las características especiales del trabajo al que está afecto el personal que en este apartado se indica, no le permite realizar la jornada continuada de verano:

- 3.1 El personal de turnos rotativos.
- 3.2 El personal afecto a Centros en construcción.

4. En los programas anuales de cuadros cíclicos para turnos cerrados, se establece un número de horas de trabajo igual al del personal de jornada partida del Centro; por consiguiente, no procede compensación en el caso del personal al que se refiere el apartado 3.1.

Al personal incluido en el apartado 3.2, se le compensará el exceso de jornada anual que en su caso realice.

5. 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.

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

7. 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.

8. El régimen de vacaciones reglamentario será el siguiente:

- Veintitrés días laborales.
- Dos días libres. Estos días libres podrán unirse a las vacaciones reglamentarias o bien, sumados a un día de estas vacaciones, acumularse a las fiestas de Semana Santa o Navidad o utilizarse para el disfrute de «puentes».

9. 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

Art. 39. En los anteriores Convenios Colectivos se ha venido regulando el régimen de previsión social para el personal de «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima».

La necesidad de dar solución definitiva a los diferentes problemas que plantea el actual régimen de pensiones de la Seguridad Social, fundamentalmente por las reformas anunciadas en su estructura y su incidencia en el sistema complementario de pensiones de la Sociedad, aconsejaron a las representaciones social y económica a hacer patente su preocupación por estos temas en el Convenio para los años 1985 y 1986, y la conveniencia de realizar en su momento los estudios pertinentes al efecto.

Publicadas las primeras medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social, por Ley 26/1985, de 31 de julio, que obligó a la Empresa a formular diversas consideraciones, las representaciones económica y social acuerdan:

1. Mantener el actual sistema de subvenciones por jubilación e invalidez permanente durante la vigencia de este Convenio.

2. Llevar a cabo durante 1987, y una vez publicada la Ley reguladora de los Fondos de Pensiones, los estudios necesarios para poder establecer unos nuevos planes de pensiones.

3. Hasta tanto se alcance un acuerdo sobre dichos planes de pensiones, se continuará aplicando el régimen complementario de pensiones, establecido en los artículos 40 y 41, para el personal que hubiese ingresado en la plantilla de la Sociedad hasta el día 31 de diciembre de 1987, así como para el personal existente en dicha fecha que le sea de aplicación el número 2.º de las «Normas sobre contratación temporal», a que se refiere el artículo 2.º, número 4, de este Convenio Colectivo.

El personal que ingrese con posterioridad a dicha fecha se regirá por el Régimen General de la Seguridad Social hasta que se establezca un nuevo plan de pensiones, conforme se indica en el número 2 de este artículo.

Art. 40. *Subvención por jubilación.*-1. Se establece una subvención vitalicia para todo el personal de plantilla que pase a la situación reglamentaria de jubilado que se regirá por las siguientes normas:

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

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

1.3 Su cuantía vendrá determinada por la diferencia que pueda existir entre la pensión que se fije a cada petionario 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.

1.4 La base a que hace referencia el apartado 1.3 comprende los conceptos ordinarios siguientes:

- Cantidad base de cotización, cantidad pactada, cantidad complementaria, nivel de promoción, 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 pueden 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, el 50 por 100 del importe del socorro por fallecimiento, que se regula en el artículo 42, a título de anticipo del mismo y calculado como si hubiera fallecido en la fecha de su jubilación.

Art. 41. *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 40 para jubilación por edad, referida, en este caso, a la fecha del registro de salida de la comunicación de la Dirección Provincial del INSS.

Asimismo, se le aplicará lo dispuesto en el apartado 5 del citado artículo 40.

Art. 42. *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 abonará a los mismos familiares la parte proporcional que

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 43 de este Convenio Colectivo, si ésta fuese mayor.

Del importe a que ascienda el socorro así calculado se descontará la cantidad que, a título de anticipo, se haya entregado al causante en el momento de pasar a la situación de jubilado, de acuerdo con lo señalado en el número 6 del artículo 40.

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. 43. *Pensiones mínimas de viudedad y jubilación.*-1. Se establece la pensión mínima de jubilación en 56.042 pesetas mensuales y la de viudedad en 34.784 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 INSS.

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 extraordinarias en los meses de junio y de diciembre de cada año.

Art. 44. *Seguros colectivos.*-Se mantendrán en su estructura actual durante la vigencia de este Convenio los seguros colectivos de vida y de viudedad y orfandad hoy existentes, así como el seguro individual contra toda clase de accidentes en el ejercicio de la profesión y en la vida privada, refundiéndose en un solo grupo los importes de los capitales asegurados de este último.

Los capitales asegurados correspondientes al seguro de viudedad y orfandad se actualizarán anualmente.

CAPITULO X

Prestaciones especiales

Art. 45. Todas las prestaciones que otorga la Sociedad, incluso las que se regulan en el presente capítulo, podrán ser disfrutadas por la totalidad del personal de plantilla, de conformidad con lo previsto en los reglamentos y normas por las que se rigen.

Art. 46. *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 de edad.
- Cuando se trate de hijos 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 25.000.000 de pesetas para el año 1987.

Art. 47. *Obras sociales.*-1. La Empresa continuará prestando atención a sus obras sociales de apartamentos, tratando de ampliar el actual número de viviendas en Saltos, 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, aumentando en 20 millones de pesetas 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. 48. *Suministro de energía eléctrica a jubilados y viudas de empleados.*-1. Se aplicará la tarifa especial de empleado, sin limitación temporal alguna, a los jubilados y a las viudas del personal de plantilla de la Empresa, siempre que fijen su residencia dentro del territorio nacional, mantengan su condición de cabeza

de familia y constituyan el principal sostén de los familiares que con ellos convivan.

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

Art. 49. *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. 50. *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. 51. *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. 52. *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. 53. *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. 54. *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. 55. *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. 56. *Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.*-Sin menoscabo de las funciones directivas y ejecutivas que corresponden a la Empresa, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las cuestiones de interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio, serán sometidas, obligatoriamente y como trámite previo, a una Comisión Paritaria, que estará constituida por las siguientes personas:

Representación económica:

Don Francisco J. Blanco Rodríguez.
Don Mariano Camacho Valdeolivas.
Don Manuel Herrán Romero-Girón.
Don Eloy Parra Abad.
Don Carlos Puime Alonso.
Don Santiago Rivas Conde.
Don Alfonso Rodríguez Frade.

Representación social:

Don Eustaquio Alcázar López.
Don Joaquín Boronat Cortés.
Don Rafael Herrera Contreras.
Don Pedro Martínez Serrat.
Don Pedro Ant. Pantoja Fernández.
Don Juan Antonio Sánchez Pérez.
Don José Luis Serrano Pavón.

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

Art. 57. *Clausula derogatoria*.—El presente Convenio Colectivo sustituye a los anteriores y a sus prórrogas, que en consecuencia quedan sin efecto, salvo cuando se hace referencia a los mismos en este texto. Asimismo, anula los preceptos del Reglamento de

Régimen Interior y sus respectivos apéndices, en lo que se opongan a lo establecido en este Convenio y de modo especial aquellos artículos a los que afecte su contenido económico.

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

ANEXO 1

SALARIO BASE ANUAL

Categorías	Base cotización anual	Cantidad pactada anual	Total bruto anual
Grupo I. Personal técnico			
10. Primera categoría. Especial	1.073.100	3.067.260	4.140.360
11. Primera categoría. Superior primero	1.073.100	2.657.060	3.730.160
12. Primera categoría. Superior segundo	1.073.100	1.882.790	2.955.890
13. Segunda categoría. Nivel A	889.980	1.632.260	2.522.240
14. Segunda categoría. Nivel B	889.980	1.325.310	2.215.290
15. Tercera categoría. Especial	773.640	1.441.650	2.215.290
16. Tercera categoría	773.640	1.231.930	2.005.570
17. Cuarta categoría. Nivel A	698.880	1.061.550	1.760.430
18. Cuarta categoría. Nivel B	698.880	847.700	1.546.580
19. Quinta categoría	690.130	685.370	1.375.500
Grupo IV. Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias			
20. Primera categoría. Especial	1.073.100	3.067.260	4.140.360
21. Primera categoría. Superior primero	1.073.100	2.657.060	3.730.160
22. Primera categoría. Superior segundo	1.073.100	1.882.790	2.955.890
23. Segunda categoría. Nivel A	889.980	1.632.260	2.522.240
24. Segunda categoría. Nivel B	889.980	1.325.310	2.215.290
25. Tercera categoría. Especial	773.640	1.441.650	2.215.290
26. Tercera categoría	773.640	1.231.930	2.005.570
Grupo II, subgrupo I. Personal administrativo			
30. Primera categoría. Especial	1.073.100	3.067.260	4.140.360
31. Primera categoría. Superior primero	1.073.100	2.657.060	3.730.160
32. Primera categoría. Superior segundo	1.073.100	1.882.790	2.955.890
33. Segunda categoría. Nivel A	889.980	1.632.260	2.522.240
34. Segunda categoría. Nivel B	889.980	1.325.310	2.215.290
35. Tercera categoría. Especial	773.640	1.441.650	2.215.290
36. Tercera categoría	773.640	1.231.930	2.005.570
37. Cuarta categoría. Nivel A	698.880	1.061.550	1.760.430
38. Cuarta categoría. Nivel B	698.880	847.700	1.546.580
39. Quinta categoría	690.130	685.370	1.375.500
Grupo II, subgrupo II. Auxiliares de oficina			
40. Superior A	701.050	1.304.520	2.005.570
41. Superior B	700.210	1.060.220	1.760.430
42. Especial	699.440	847.140	1.546.580
43. Primera	698.600	745.080	1.443.680
44. Segunda categoría	688.380	695.240	1.383.620
45. Tercera categoría	688.380	658.210	1.346.590
Grupo II, subgrupo III. Administrativo Auxiliar			
50. Superior A	701.050	1.304.520	2.005.570
51. Superior B	700.210	1.060.220	1.760.430
52. Especial	699.440	847.140	1.546.580
53. Primera categoría	698.600	745.080	1.443.680
54. Segunda categoría	688.380	695.240	1.383.620
55. Tercera categoría	688.380	658.210	1.346.590
Grupo III, subgrupo I. Profesionales de oficio			
60. Categoría especial	719.922	1.285.611	2.005.533
61. Primera categoría. Nivel A (Montador superior)	719.922	1.181.679	1.901.601
62. Primera categoría. Nivel B (Montador primero)	719.922	1.061.522	1.781.444
63. Primera categoría. Nivel C (Montador y Capataz)	719.922	1.040.513	1.760.435
64. Primera categoría (Subcapataz)	719.922	950.331	1.670.253
65. Segunda categoría (Ofic. esp.)	714.798	955.455	1.670.253
66. Segunda categoría. Nivel A	710.101	836.493	1.546.594
67. Segunda categoría. Nivel B	703.269	711.040	1.414.309
68. Tercera categoría	699.853	666.290	1.366.143
Grupo III, subgrupo II. Peonaje			
70. Peón Especialista A	703.269	711.040	1.414.309
71. Peón Especialista B	703.269	662.874	1.366.143
72. Peón Especialista C	703.269	632.130	1.335.399

Categorías	Base cotización anual	Cantidad pactada anual	Total bruto anual
73. Peón A	699.853	587.381	1.287.234
<i>Personal de características especiales</i>			
90. Personal de limpieza (en período completo)	699.853	587.381	1.287.234
80/88. Personal gratificado (proporcional al Pro. Ofic. tercera categoría)	699.853	666.290	1.366.143
91. Botones (16-17 años)	429.135	283.143	712.278

ANEXO 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 - Pesetas	Cantidad pactada anual - Pesetas	Total bruto anual - Pesetas
Grupo I. Personal técnico			
12. Primera categoría. Superior segunda (Entr. 31/36 m. Nivel 1)	1.073.100	1.557.780	2.630.880
12. Primera categoría. Superior segunda (Entr. 25/30 m. Nivel 2)	1.073.100	1.557.780	2.630.880
14. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 25/30 m. Nivel 1)	889.980	1.074.360	1.964.340
Grupo IV. Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias			
22. Primera categoría. Superior segunda (Entr. 31/36 m. Nivel 1)	1.073.100	1.557.780	2.630.880
22. Primera categoría. Superior segunda (Entr. 25/30 m. Nivel 2)	1.073.100	1.557.780	2.630.880
24. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 25/30 m. Nivel 1)	889.980	1.074.360	1.964.340
26. Tercera categoría (Entr. 25/30 m. Nivel 1)	773.640	1.001.910	1.775.550
Grupo II, subgrupo I. Personal administrativo			
32. Primera categoría. Superior segunda (Entr. 31/36 m. Nivel 1)	1.073.100	1.557.780	2.630.880
32. Primera categoría. Superior segunda (Entr. 25/30 m. Nivel 2)	1.073.100	1.557.780	2.630.880
34. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 25/30 m. Nivel 1)	889.980	1.074.360	1.964.340

Tabla B

Ingresados durante 1985 y 1986

Categorías	Base cotización anual - Pesetas	Cantidad pactada anual - Pesetas	Total bruto anual - Pesetas
Grupo I. Personal técnico			
12. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 31/36 m. Nivel 1)	1.073.100	1.557.780	2.630.880
12. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 25/30 m. Nivel 2)	1.073.100	1.557.780	2.630.880
12. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 19/24 m. Nivel 3)	1.073.100	1.070.160	2.143.260
12. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 13/18 m. Nivel 4)	1.073.100	1.070.160	2.143.260
12. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 7/12 m. Nivel 5)	1.073.100	583.080	1.656.130*
12. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 1/6 m. Nivel 6)	1.073.100	612.010	1.685.110
14. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 25/30 m. Nivel 1)	889.980	1.074.360	1.964.340
14. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 19/24 m. Nivel 2)	889.980	823.340	1.713.320
14. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 13/18 m. Nivel 3)	889.980	823.340	1.713.320
14. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 7/12 m. Nivel 4)	889.980	572.390	1.462.370*
14. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 1/6 m. Nivel 5)	889.980	601.790	1.491.770
19. Quinta categoría (Entr. 13/18 m. Nivel 1)	690.130	518.350	1.208.480
19. Quinta categoría (Entr. 7/12 m. Nivel 2)	690.130	290.850	980.980*
19. Quinta categoría (Entr. 1/6 m. Nivel 3)	690.130	297.290	987.420
Grupo IV. Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias			
22. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 31/36 m. Nivel 1)	1.073.100	1.557.780	2.630.880
22. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 25/30 m. Nivel 2)	1.073.100	1.557.780	2.630.880
22. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 19/24 m. Nivel 3)	1.073.100	1.070.160	2.143.260
22. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 13/18 m. Nivel 4)	1.073.100	1.070.160	2.143.260
22. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 7/12 m. Nivel 5)	1.073.100	583.080	1.656.130*
22. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 1/6 m. Nivel 6)	1.073.100	612.010	1.685.110
24. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 25/30 m. Nivel 1)	889.980	1.074.360	1.964.340
24. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 19/24 m. Nivel 2)	889.980	823.340	1.713.320
24. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 13/18 m. Nivel 3)	889.980	823.340	1.713.320
24. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 7/12 m. Nivel 4)	889.980	572.390	1.462.370*
24. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 1/6 m. Nivel 5)	889.980	601.790	1.491.770
26. Tercera categoría (Entr. 25/30 m. Nivel 1)	773.640	1.001.910	1.775.550
26. Tercera categoría (Entr. 19/24 m. Nivel 2)	773.640	656.880	1.430.520
26. Tercera categoría (Entr. 13/18 m. Nivel 3)	773.640	656.880	1.430.520
26. Tercera categoría (Entr. 7/12 m. Nivel 4)	773.640	426.930	1.200.570*
26. Tercera categoría (Entr. 1/6 m. Nivel 5)	773.640	456.330	1.229.970

Categorías	Base cotización anual - Pesetas	Cantidad pactada anual - Pesetas	Total bruto anual - Pesetas
Grupo II. Subgrupo I. Personal administrativo			
32. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 31/36 m. Nivel 1)	1.073.100	1.557.780	2.630.880
32. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 25/30 m. Nivel 2)	1.073.100	1.557.780	2.630.880
32. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 19/24 m. Nivel 3)	1.073.100	1.070.160	2.143.260
32. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 13/18 m. Nivel 4)	1.073.100	1.070.160	2.143.260
32. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 7/12 m. Nivel 5)	1.073.100	583.080	1.656.130*
32. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 1/6 m. Nivel 6)	1.073.100	612.010	1.685.110
34. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 25/30 m. Nivel 1)	889.980	1.074.360	1.964.340
34. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 19/24 m. Nivel 2)	889.980	823.340	1.713.320
34. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 13/18 m. Nivel 3)	889.980	823.340	1.713.320
34. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 7/12 m. Nivel 4)	889.980	572.390	1.462.370*
34. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 1/6 m. Nivel 5)	889.980	601.790	1.491.770
39. Quinta categoría (Entr. 13/18 m. Nivel 1)	690.130	518.350	1.208.480
39. Quinta categoría (Entr. 7/12 m. Nivel 2)	690.130	290.850	980.980*
39. Quinta categoría (Entr. 1/6 m. Nivel 3)	690.130	297.290	987.420
Grupo II. Subgrupo II. Auxiliares de oficina			
44. Segunda categoría (Entr. 13/18 m. Nivel 1)	688.380	527.450	1.215.830
44. Segunda categoría (Entr. 7/12 m. Nivel 2)	688.380	401.730	1.090.110
44. Segunda categoría (Entr. 1/6 m. Nivel 3)	688.380	393.610	1.081.990
45. Tercera categoría (Entr. 13/18 m. Nivel 1)	688.380	494.130	1.182.510
45. Tercera categoría (Entr. 7/12 m. Nivel 2)	688.380	289.660	978.040
45. Tercera categoría (Entr. 1/6 m. Nivel 3)	688.380	281.540	969.920
Grupo II. Subgrupo III. Administrativo auxiliar			
54. Segunda categoría (Entr. 13/18 m. Nivel 1)	688.380	527.450	1.215.830
54. Segunda categoría (Entr. 7/12 m. Nivel 2)	688.380	401.730	1.090.110
54. Segunda categoría (Entr. 1/6 m. Nivel 3)	688.380	393.610	1.081.990
55. Tercera categoría (Entr. 13/18 m. Nivel 1)	688.380	494.130	1.182.510
55. Tercera categoría (Entr. 7/12 m. Nivel 2)	688.380	289.660	978.040
55. Tercera categoría (Entr. 1/6 m. Nivel 3)	688.380	281.540	969.920
Grupo III. Subgrupo I. Profesionales de oficio			
68. Tercera categoría (Entr. 13/18 m. Nivel 1)	699.853	500.230	1.200.083
68. Tercera categoría (Entr. 7/12 m. Nivel 2)	699.853	278.147	978.000*
68. Tercera categoría (Entr. 1/6 m. Nivel 3)	699.853	280.539	980.392
Grupo III. Subgrupo II. Peonaje			
73. Peón A (Entr. 13/18 m. Nivel 1)	699.853	429.220	1.129.073
73. Peón A (Entr. 7/12 m. Nivel 2)	699.853	278.147	978.000
73. Peón A (Entr. 1/6 m. Nivel 3)	699.853	270.077	969.930

(*) Las retribuciones anuales brutas del personal ingresado en 1986, acogido a niveles de entrada, no podrá ser inferior a las retribuciones brutas anuales de los ingresados en 1987 en niveles de entrada, en la suma de los conceptos de cantidad base de cotización, cantidad pactada y plus de actividad.

Tabla C
Ingresados a partir de 1 de enero de 1987

Categorías	Base cotización anual - Pesetas	Cantidad pactada anual - Pesetas	Total bruto anual - Pesetas
Grupo I. Personal técnico			
12. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 25/36 m. Nivel 1)	1.073.100	1.557.780	2.630.880
12. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 13/24 m. Nivel 2)	1.073.100	1.070.160	2.143.260
12. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 1/12 m. Nivel 3)	1.073.100	612.010	1.685.110
14. Segunda categoría. Nivel B. (Entr. 25/36 m. Nivel 1)	889.980	1.074.360	1.964.340
14. Segunda categoría. Nivel B. (Entr. 13/24 m. Nivel 2)	889.980	823.340	1.713.320
14. Segunda categoría. Nivel B. (Entr. 1/12 m. Nivel 3)	889.980	601.790	1.491.770
19. Quinta categoría. (Entr. 13/24 m. Nivel 1)	690.130	518.350	1.208.480
19. Quinta categoría. (Entr. 1/12 m. Nivel 3)	690.130	297.290	987.420
Grupo IV. Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias			
22. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 25/36 m. Nivel 1)	1.073.100	1.557.780	2.630.880
22. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 13/24 m. Nivel 2)	1.073.100	1.070.160	2.143.260
22. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 1/12 m. Nivel 3)	1.073.100	612.010	1.685.110
24. Segunda categoría. Nivel B. (Entr. 25/36 m. Nivel 1)	889.980	1.074.360	1.964.340
24. Segunda categoría. Nivel B. (Entr. 13/24 m. Nivel 2)	889.980	823.340	1.713.320
24. Segunda categoría. Nivel B. (Entr. 1/12 m. Nivel 3)	889.980	601.790	1.491.770
26. Tercera categoría. (Entr. 25/36 m. Nivel 1)	773.640	1.001.910	1.775.550
26. Tercera categoría. (Entr. 13/24 m. Nivel 2)	773.640	656.880	1.430.520
26. Tercera categoría. (Entr. 1/12 m. Nivel 3)	773.640	456.330	1.229.970

Categorías	Base cotización anual - Pesetas	Cantidad pactada anual - Pesetas	Total bruto anual - Pesetas
Grupo II. Subgrupo I. Personal administrativo			
32. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 25/36 m. Nivel 1)	1.073.100	1.557.780	2.630.880
32. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 13/24 m. Nivel 2)	1.073.100	1.070.160	2.143.260
32. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 1/12 m. Nivel 3)	1.073.100	612.010	1.685.110
34. Segunda categoría. Nivel B. (Entr. 25/36 m. Nivel 1)	889.980	1.074.360	1.964.340
34. Segunda categoría. Nivel B. (Entr. 13/24 m. Nivel 2)	889.980	823.340	1.713.320
34. Segunda categoría. Nivel B. (Entr. 1/12 m. Nivel 3)	889.980	601.790	1.491.770
39. Quinta categoría. (Entr. 13/24 m. Nivel 1)	690.130	518.350	1.208.480
39. Quinta categoría. (Entr. 1/12 m. Nivel 2)	690.130	297.290	987.420
Grupo II. Subgrupo II. Auxiliares de oficina			
44. Segunda categoría. (Entr. 13/24 m. Nivel 1)	688.380	527.450	1.215.830
44. Segunda categoría. (Entr. 1/12 m. Nivel 2)	688.380	389.060	1.077.440
45. Tercera categoría. (Entr. 13/24 m. Nivel 1)	688.380	494.130	1.182.510
45. Tercera categoría. (Entr. 1/12 m. Nivel 2)	688.380	277.340	965.720
Grupo II. Subgrupo III. Administrativo auxiliar			
54. Segunda categoría. (Entr. 13/24 m. Nivel 1)	688.380	527.450	1.215.830
54. Segunda categoría. (Entr. 1/12 m. Nivel 2)	688.380	389.060	1.077.440
55. Tercera categoría. (Entr. 13/24 m. Nivel 1)	688.380	494.130	1.182.510
55. Tercera categoría. (Entr. 1/12 m. Nivel 2)	688.380	277.340	965.720
Grupo III. Subgrupo I. Profesionales de oficio			
68. Tercera categoría. (Entr. 13/24 m. Nivel 1)	699.853	500.230	1.200.083
68. Tercera categoría. (Entr. 1/12 m. Nivel 2)	699.853	280.539	980.392
Grupo III. Subgrupo II. Peonaje			
73. Peón A. (Entr. 13/24 m. Nivel 1)	699.853	429.220	1.129.073
73. Peón A. (Entr. 1/12 m. Nivel 2)	699.853	221.356	921.209
73. Peón B. (Entr. 13/24 m. Nivel 1)	699.853	211.279	911.132
73. Peón B. (Entr. 1/12 m. Nivel 2)	699.853	201.245	901.098

ANEXO 3

TABLA DE VALORES HORA-BASE PARA EL CALCULO DE HORAS EXTRAORDINARIAS EN 1986

Categorías	Base - Pesetas
<i>Personal técnico:</i>	
Primera categoría. Superior primero	1.792
Primera categoría. Superior segundo	1.421
Segunda categoría. Nivel A	1.212
Segunda categoría. Nivel B	1.061
Tercera categoría. Especial	1.061
Tercera categoría	964
Cuarta categoría. Nivel A	846
Cuarta categoría. Nivel B	744
Quinta categoría	662
<i>Jurídico, sanitario y de actividades complementarias:</i>	
Primera categoría. Superior primero	1.792
Primera categoría. Superior segundo	1.421
Segunda categoría. Nivel A	1.212
Segunda categoría. Nivel B	1.061
Tercera categoría. Especial	1.061
Tercera categoría	964
<i>Administrativo:</i>	
Primera categoría. Superior primero	1.792
Primera categoría. Superior segundo	1.421
Segunda categoría. Nivel A	1.212
Segunda categoría. Nivel B	1.061
Tercera categoría. Especial	1.061
Tercera categoría	964
Cuarta categoría. Nivel A	846
Cuarta categoría. Nivel B	744
Quinta categoría	662

Categorías	Base - Pesetas
<i>Auxiliares de Oficina:</i>	
Superior A	964
Superior B	846
Categoría Especial	744
Primera categoría	698
Segunda categoría	664
Tercera categoría	649
<i>Administrativo Auxiliar:</i>	
Superior A	964
Superior B	846
Categoría Especial	744
Primera categoría	698
Segunda categoría	664
Tercera categoría	649
<i>Especialistas:</i>	
Categoría Especial	964
Categoría Especial. Montador y Capataz superior	914
Primera categoría. Montador y Capataz primero	859
Primera categoría. Montador y Capataz	819
Primera categoría. Subcapataz	789
Segunda categoría. Oficial especial	789
Segunda categoría. Nivel A	744
Segunda categoría. Nivel B	685
Tercera categoría. Ayudante	660
<i>Peonaje:</i>	
Peón Especialista A	685
Peón Especialista B	660
Peón Especialista C	647
Peón A	623
Peón B	623

DIETA APLICABLE SI SE REGRESA A PERNOCTAR AL DOMICILIO HABITUAL

Categorías	10 por 100	40 por 100	75 por 100	80 por 100	100 por 100	110 por 100
<p>GRUPO 1.º</p> <p><i>Personal técnico:</i></p> <p>Primera categoría. Superior especial. Primera categoría. Superior primero. Primera categoría. Superior segundo.</p> <p><i>Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias</i></p> <p>Primera categoría. Superior especial. Primera categoría. Superior primero. Primera categoría. Superior segundo.</p> <p><i>Personal administrativo</i></p> <p>I. Administrativos:</p> <p>Primera categoría. Superior especial. Primera categoría. Superior primero. Primera categoría. Superior segundo.</p>	207	825	1.549	1.652	2.065	2.272
<p>GRUPO 2.º</p> <p><i>Personal técnico</i></p> <p>Segunda categoría. Nivel A. Segunda categoría. Nivel B. Tercera categoría. Especial.</p> <p><i>Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias</i></p> <p>Segunda categoría. Nivel A. Segunda categoría. Nivel B. Tercera categoría. Especial.</p> <p><i>Personal administrativo</i></p> <p>I. Administrativos:</p> <p>Segunda categoría. Nivel A. Segunda categoría. Nivel B. Tercera categoría. Especial.</p>	172	686	1.287	1.372	1.715	1.887
<p>GRUPO 3.º</p> <p><i>Personal técnico</i></p> <p>Tercera categoría.</p> <p><i>Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias</i></p> <p>Tercera categoría.</p> <p><i>Personal administrativo</i></p> <p>I. Administrativos:</p> <p>Tercera categoría.</p> <p><i>Personal especialista</i></p> <p>I. Especialistas:</p> <p>Categoría especial.</p>	150	597	1.120	1.195	1.494	1.644
<p>GRUPO 4.º</p> <p><i>Personal técnico</i></p> <p>Cuarta categoría. Nivel A. Cuarta categoría. Nivel B.</p> <p><i>Personal administrativo</i></p> <p>I. Administrativos:</p> <p>Cuarta categoría. Oficiales nivel A. Cuarta categoría. Oficiales nivel B.</p> <p><i>Personal especialista</i></p> <p>I. Especialistas:</p> <p>Primera categoría. Nivel A. Mont. y Cap. sup.. Primera categoría. Nivel B. Mont. y Cap. prim.. Primera categoría. Nivel C. Mont. y Cap.. Primera categoría. Subcapataces. Segunda categoría. Especial. Segunda categoría. Oficiales Nivel A.</p>	132	526	986	1.051	1.314	1.446

Categorías	10 por 100	40 por 100	75 por 100	80 por 100	100 por 100	110 por 100
GRUPO 5.º <i>Personal técnico</i>						
Quinta categoría. <i>Personal administrativo</i>						
I. Administrativos:						
Quinta categoría.						
II. Auxiliares de oficina y Administrativo auxiliar						
Superior A.						
Superior B.						
Especial.						
Primera categoría.	132	526	986	1.051	1.314	1.446
Segunda categoría.						
Tercera categoría.						
<i>Personal especialista</i>						
I. Especialistas:						
Segunda categoría. Oficiales Nivel B.						
Tercera categoría.						
II. Peonaje:						
Peón especialista A.						
Peón especialista B.						
Peón especialista C.						
Peón A.						
Peón B.						

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

21579 RESOLUCION de 30 de julio de 1987, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 3/1983, promovido por «Augusta National Inc.» contra acuerdos del Registro de 17 de julio de 1981 y 4 de noviembre de 1982.

En el recurso contencioso-administrativo número 3/1983, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Augusta National Inc.» contra resoluciones de este Registro de 17 de julio de 1981 y 4 de noviembre de 1982, se ha dictado, con fecha 24 de enero de 1986, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos el recurso deducido por el Procurador señor Ungría López, en representación de «Augusta National Inc.», seguido en esta Sala con el número 3 de 1983 en impugnación de las resoluciones del Registro de la Propiedad Industrial de fechas 17 de julio de 1981 y 4 de noviembre de 1982, que denegaron la inscripción de la marca número 947.556, «Masters Tournament», y desestimaron el subsiguiente recurso de reposición, por estimar dichas resoluciones no ajustadas a derecho, las que anulamos y en su lugar acordamos la concesión de la misma para proteger los servicios de la clase 41 del nomenclátor, por no ser denominación genérica y no serle aplicable la prohibición del apartado 5.º del artículo 124 del Estatuto de la Propiedad Industrial; todo ello sin hacer especial pronunciamiento en cuanto a las costas del procedimiento.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.
Madrid, 30 de julio de 1987.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

21580 RESOLUCION de 30 de julio de 1987, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, en el recurso contencioso-administrativo número 1.263/1979, promovido por «Puma-Sportschufabriken Rudolf Dassler Kommanditgesellschaft» contra acuerdos del Registro de 2 de septiembre de 1978 y 25 de julio de 1979.

En el recurso contencioso-administrativo número 1.263/1979, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Puma-Sportschufabriken Rudolf Dassler Kommanditgesellschaft», contra resoluciones de este Registro de 2 de septiembre de 1978 y 25 de julio de 1979, se ha dictado, con fecha 30 de enero de 1987, por el Tribunal Supremo, en apelación, sentencia cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Primero.—Estima el recurso de apelación interpuesto por la Entidad «Puma-Sportschufabriken Rudolf Dassler Kommanditgesellschaft».

Segundo.—Revoca la sentencia dictada con fecha 21 de julio de 1983 por la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid en el recurso número 1.263/1979, que declaró ajustados a derecho los acuerdos del Registro de la Propiedad Industrial que se mencionan seguidamente.

Tercero.—Anula los acuerdos dictados por el Registro de la Propiedad Industrial con fechas 2 de septiembre de 1978 y 25 de julio de 1979, el primero que denegó la marca número 840.468, consistente en la denominación puma y el gráfico de este felino en posición de saltar, para juegos, juguetes, artículos de gimnasia y deporte, con excepción de vestidos y ornamentos para árboles de Navidad.

Cuarto.—Se declara el derecho de la Entidad apelante a obtener la inscripción de la referida marca en el Registro de la Propiedad Industrial.

Quinto.—No se hace pronunciamiento alguno en cuanto al pago de las costas causadas en ninguna de las dos instancias de este recurso.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.
Madrid, 30 de julio de 1987.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.