

COMPLEMENTO DE EDICIONES
Por cada edición, nivel y mes

Niveles	Categoría	Importe	Niveles	Categoría	Importe
11	30	2.144	6	55-58	1.796
10	31-32	2.074	5	60-68	1.763
9	33-42	1.930	4	70	1.710
8	43-51	1.864	3	71-72	1.693
7	52-54	1.812	2	73-74	1.658

TABLA DE VALORACION DE COMPLEMENTO TRABAJO NOCTURNO

Niveles	Categoría	Clave Sueldo	Valor día	Valor hora
11	30	500	322	54
10	31-32	501	312	56
9	33-42	502	290	51
8	43-51	503	280	48
7	52-54	504	275	48
6	55-58	505	272	45
5	60-68	506	263	45
4	70	507	257	45
3	71-72	508	254	45
2	73-74	509	250	43

TABLA DE VALORACION DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Niveles	Categoría	Valor hora extraordinarias
11	30	810
10	31-32	771
9	33-42	740
8	43-51	685
7	52-54	670
6	55-58	647
5	60-68	644
4	70	630
3	71-72	615
2	73-74	574

23937 RESOLUCION de 26 de septiembre de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», y su personal de Industria Eléctrica.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», y su personal de Industria Eléctrica, que fue suscrito con fecha 17 y 18 de mayo de 1988, de una parte, por miembros del Comité Intercentros de la citada razón social, 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, 26 de septiembre de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

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

CAPITULO PRIMERO

Extensión y ámbito del Convenio Colectivo

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

Art. 2.º *Ámbito personal.*—1. El presente Convenio afecta a la totalidad de los empleados de «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», encuadrados en la Ordenanza Laboral de la Industria Eléctrica, así como a los que ingresen 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, siéndole de aplicación el presente Convenio Colectivo, con las únicas especialidades derivadas de la naturaleza temporal de su contrato, y 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 1988, y tendrá una duración de dos años, prorrogables tácitamente de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

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 salarial para 1989.—Para 1989, se establece una revisión salarial que será igual a la previsión de inflación del Gobierno más dos puntos.

Esta revisión se aplicará automáticamente con efectos de 1 de enero de 1989 y se practicará sobre los conceptos que integran el capítulo IV (Régimen Económico) y sobre las pensiones mínimas de jubilación y viudedad del capítulo IX (Previsión Social), vigentes en 31 de diciembre de 1988.

3. Cláusulas de salvaguardia para 1988 y 1989.—En caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE, registre el 31 de diciembre de 1988 o de 1989 un incremento superior al aumento salarial pactado y aplicado para cada uno de dichos años, respecto de la cifra de dicho IPC en 31 de diciembre del año respectivamente anterior, se efectuará una revisión salarial cuando se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre dicho aumento salarial pactado.

El porcentaje de revisión a efectuar será el correspondiente al exceso sobre el aumento salarial pactado y se aplicará sobre los conceptos que integran el capítulo IV (Régimen Económico) y sobre las pensiones mínimas de jubilación y viudedad del capítulo IX (Previsión Social) vigentes en 31 de diciembre de 1987 y de 1988, y con efectos de 1 de enero de 1988 y de 1989.

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, aquellas 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 emitirlo, computable a partir del siguiente de recibir la oportuna solicitud de informe.

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

La resolución definitiva se notificará a la representación del personal, con expresión de las razones que lo motivan. 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 puedan ser destinados, así como aquellos cursos de capacitación que, de ser necesario, pueda realizar el empleado.

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

Art. 7.º *Traslados de 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 interés 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 cinco 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 tres años de servicio en el mismo Centro de trabajo.

2.3 En destino 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 traslado.

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 procedimientos contenidos en este artículo, se crea una Comisión de ámbito nacional, con representación de siete miembros designados por el Comité intercentros.

Esta Comisión recibirá información trimestral sobre las solicitudes recibidas, retiradas, atendidas y denegadas, así como de los destinos adjudicados al personal de nuevo ingreso. Asimismo, prestará especial atención para que en cada proceso de selección se tengan en cuenta las peticiones de traslados entre Grandes Unidades que puedan tener incidencia en dichos procesos.

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.

8. Indemnizaciones por traslado.—El traslado a un Centro de trabajo distinto de la Empresa, que exija cambio de residencia a diferente localidad, dará lugar a las siguientes compensaciones e indemnizaciones, conforme a lo establecido en las normas internas de la Sociedad:

1) Traslado voluntario: Se compensará al trabajador el 50 por 100 de los gastos normales ocasionados por el transporte de muebles y enseres y por el desplazamiento del empleado y de sus familiares.

2) Traslado acordado entre Empresa y trabajador:

Abono de dos mensualidades.

Abono de los gastos normales que origine ocasionados por el transporte de muebles y enseres y por el desplazamiento del empleado y de sus familiares.

3) Traslado por concursos de vacantes:

Abono de dos mensualidades.

Abono de los gastos normales ocasionados por el transporte de muebles y enseres.

4) Traslado voluntario de empleados con más de diez años de destino ininterrumpido en Centrales Hidráulicas:

Abono de tres mensualidades.

Abono de los gastos normales ocasionados por el transporte de muebles y enseres.

5) Traslado forzoso por razones técnicas, organizativas o de producción:

Abono de cuatro mensualidades.

Abono de los gastos normales ocasionados por el transporte de muebles y enseres, y por el desplazamiento del empleado y de sus familiares.

Abono de los gastos de manutención ocasionados por el desplazamiento del empleado y de sus familiares.

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 de 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».

7. Ambas partes manifiestan su preocupación por los problemas que la actual situación de paro crea a los hijos de los empleados y asume la necesidad de estudiar las fórmulas adecuadas de información y orientación que puedan paliarlo.

Art. 9.º *Relaciones de trabajo.*—1. Las relaciones de trabajo se rigen por la legislación vigente y por lo específicamente establecido en el Reglamento de Régimen Interior y en el presente Convenio.

2. En materia disciplinaria se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, informando a la representación social de las sanciones que se impongan por la comisión de faltas graves y muy graves, antes de que éstas sean ejecutivas.

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

CAPITULO IV

Régimen económico

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

De acuerdo con estos principios han podido establecerse las actuales mejoras sociales y niveles económicos que suponen un incremento del 5 por 100 para 1988 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 reflejan en la tabla de ingresos mínimos anuales por categorías del anexo 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 1988 la cuantía de 31.066 pesetas anuales cada tres años de servicio en la Empresa, computados a partir de la fecha que escalafonamente 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 del 1 de enero de 1984, en la misma categoría se devengará un trienio. Los trienios devengados durante el primer semestre se abonarán a partir del 1 de enero y los que lo sean en el segundo semestre se abonarán a partir del 1 de julio.

El valor anual del trienio será el 1,5 por 100 del importe de la suma de los siguientes conceptos: Cantidad base de cotización más cantidad pactada de cada categoría más 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 1987 será incrementada en el 5 por 100.

3.1.4 Nivel de promoción.—La promoción económico-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 1987 tendrán el incremento del 5 por 100.

No es de aplicación ningún incremento al complemento denominado DNPA (diferencia nivel de promoción absorbible), que mantendrá los valores vigentes en 1980.

3.2 Complementos salariales de puesto de trabajo:

Trabajo en régimen de turnos.

Suplemento de trabajo nocturno.

Y otros no regulados en Convenio Colectivo.

3.2.1 Trabajo en régimen de turnos.—De acuerdo con los diferentes sistemas de turnos existentes en «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», se establecen las siguientes compensaciones:

1.º Turno cerrado: Siete días a la semana, de lunes a domingo en régimen de mañana, tarde y noche.

A) Compensación por turno: El valor del plus por turno realizado en ciclo cerrado y día de disponible-taller de ciclo será:

Año 1988: 840 pesetas.

Año 1989: 925 pesetas.

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

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

b) El diferente régimen de descanso semanal.

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.

B) Compensación por tiempo de relevo de turno: En aquellos Centros donde en el relevo de turno cerrado se invierta al menos quince minutos reconocido así por la Dirección del Centro debido a las características de dicho Centro, se tendrá derecho a una compensación en descanso por el tiempo de un cuarto de hora base por día trabajado en dicho turno, acumulando dicho tiempo de descanso para su disfrute cuando el régimen de trabajo del Centro lo permita, a juicio de la Dirección del mismo y en las fechas que ésta señale.

2.º Turno abierto A: Siete días a la semana, de lunes a domingo, en régimen rotativo de mañana y tarde.

Compensación por turno: El valor del plus por este turno realizado en ciclo de siete días será abonado a razón del 75 por 100 de la compensación establecida en el apartado anterior 1.º, A), para el turno cerrado en los años 1988 y 1989.

3.º Turno abierto B: Cinco días a la semana, de lunes a viernes, en régimen rotativo de mañana y tarde.

Compensación por turno: El valor por este turno realizado en ciclo de cinco días será abonado a razón del 55 por 100 de la compensación establecida en el apartado anterior 1.º, A), para el turno cerrado en los años 1988 y 1989.

4.º Disponibilidad: Al personal en situación de disponibilidad fuera del cuadro de turnos, se le abonará los siete primeros días el valor del plus de turno cerrado, percibiendo a partir del octavo día el abono de 460 pesetas por día de trabajo.

5.º 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.

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

$$\text{Base} = \frac{\text{Cantidad base cotización} + \text{cantidad pactada} + \text{plus de actividad}}{365 \times 8 \times 0,8971857}$$

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, aun programadas, circunstancias especiales obliguen a su realización urgente, u otros análogos que por su trascendencia sean inevitables e inaplazables.

B) Circunstancias de carácter estructural, derivadas de la propia organización, tales como suplencias por permisos, vacaciones, ausencias imprevisibles, enfermedad o accidente, cambio de turnos, cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, funciones sindicales o de representación del personal, formación, comisión de 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 1988 con el 5 por 100 de aumento establecido en el artículo 10.3.4 de este Convenio Colectivo, desvinculándose de toda relación con los valores de las horas extraordinarias.

3.3.2 Plus de actividad.—Para el año 1988, su cuantía queda establecida en 321.244 pesetas anuales, que se percibirán en catorce mensualidades de 22.946 pesetas cada una de ellas.

Para el personal de nuevo ingreso, la cuantía de este plus será de 20.653 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 1988 en el importe que resulte de aplicar el 5 por 100 a los valores vigentes al 31 de diciembre de 1987.

Durante el periodo de vigencia del presente Convenio se realizarán los estudios correspondientes para la racionalización y simplificación de los complementos y pluses no regulados expresamente en el Convenio Colectivo.

De dichos estudios se informará a una Comisión con representación económica y social, siendo designada la representación social por el Comité Intercentros.

3.5 Complementos salariales de vencimiento superior al mes.—Gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.

Art. 11. *Normas sobre trabajo en régimen de turnos.*—1. Calendario de turnos:

1.1 Para cada Centro de trabajo se creará un 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.

La confección de los calendarios de turnos se realizará con ciclos adaptados al número de personas que existan por puesto de trabajo en cada Centro.

Cada Centro tomará el calendario laboral del personal a jornada partida, eliminando los domingos, sábados, festivos nacionales, autonómicos y locales, teniendo en cuenta lo establecido en el párrafo 2.º del artículo 39.1 del Convenio Colectivo. El número de días laborables que resulten se computará de acuerdo a las horas de trabajo reales en jornada de invierno y jornada de verano.

Al cómputo resultante se le restarán veintitrés días de vacaciones más cuatro días libres, multiplicado por ocho horas; el resultado de lo anterior se dividirá entre ocho para sacar el número de jornadas que tiene que realizar el personal de turnos.

La representación económica coincide con la representación social en la necesidad de que, en condiciones normales de funcionamiento, todos los puestos de trabajo a turnos cerrados se realicen con seis personas. A tal efecto se continuarán ajustando los efectivos de los Centros para conseguir este fin en un plazo de cinco años, informando al Comité Intercentros de dichos ajustes de Centros con seis personas.

La fijación del calendario se realizará una vez establecidas las preferencias vacacionales reglamentarias del personal a turnos, a partir de su orden de prioridad rotativa, existiendo un límite de cinco días, que puede ser modificado por acuerdo entre los trabajadores, para ejercer la prioridad. La dirección del Centro entregará el calendario de turnos a la representación social, con los ciclos y los periodos de vacaciones reglamentarias.

Este calendario será estudiado conjuntamente entre la Empresa y la representación social, quien podrá realizar las observaciones oportunas para su consideración.

Los días complementarios libres se podrán unir al resto de las vacaciones, introduciendo éstos en el calendario de turno anual.

En el supuesto de que los días complementarios libres se disfruten fuera de las vacaciones tendrán la misma consideración que los libres generados en el turno, por lo que no producen sustituciones en el cuadro, disfrutándose antes de finalizar el año natural, salvo las excepciones que se puedan producir por circunstancias especiales, no siendo aconsejable acumular periodos superiores a cinco días laborables.

1.2 Trabajos de turno en días festivos.—El personal que estando en su puesto de trabajo del turno le correspondía prestar servicio en un día festivo, no coincidente con domingo, podrá optar por alguna de las compensaciones siguientes:

Abono del importe equivalente de ocho horas extraordinarias. En este caso se le adicionará un día de trabajo en su calendario de corretornos/disponible taller.

Descanso en tiempo equivalente a ocho horas extraordinarias. De esta compensación de descanso, una jornada ya está incluida en su calendario de turnos. Las seis horas libres restantes las disfrutará en jornada de corretornos/disponible taller.

Abono del 75 por 100 y compensación de descanso de una jornada. Esta jornada de descanso ya se halla incluida en su calendario de turno.

2. Sustituciones.—Se establece el principio de que los calendarios laborales de turnos para el personal sometido a este régimen no pueden sufrir modificaciones por causas que no estén justificadas.

No obstante lo anterior, se podrán modificar los calendarios de turno debido a sustituciones derivadas de enfermedad, accidente, vacaciones, actividades sindicales programadas, permisos y causas de fuerza mayor.

Todas las sustituciones que por las circunstancias citadas se puedan producir, se tratará siempre de que sean cubiertas en primera instancia por el corretornos/disponible de taller.

La compensación económica por alteración de libres, debido a las causas antes citadas, a excepción de las vacaciones, será del 75 por 100 de cada libre modificado en las cuatro primeras semanas, disponiendo dentro de la misma la compensación por descanso alterado en jornada de corretornos/disponible de taller.

Caso de no ser posible el disfrute en la semana en curso, el trabajador optará por la compensación horaria o económica correspondiente.

Cualquier modificación de horario estando a turnos o a corretornos/disponible de taller, que implique prolongación de jornada afectando a las horas normales de comida o cena, se compensará con lo establecido en la Ordenanza (75 por 100 de la dieta correspondiente a su categoría).

Las sustituciones producidas por aviso de trabajo en días libres del cuadro de turnos (generando horas extraordinarias), se abonarán dando las opciones legalmente establecidas:

Ocho horas extraordinarias.

Ocho horas extras al 75 por 100 y día libre.

Descanso proporcional del 175 por 100.

La compensación con descanso se realizará en jornada que no modifique el calendario o genere horas extras.

3. Compensación por descanso no realizado.—Respecto a la jornada de corretornos/disponible de taller existen diferencias en los Centros de la Sociedad, en lo que se refiere a la aplicación de la compensación por descanso no realizado, especificada en el punto 5.º del artículo 10, 3.2.1 del Convenio Colectivo. La compensación se regulará de la forma siguiente:

Abono de la compensación por descanso no realizado al personal que está cubriendo el puesto de turno.

El personal en jornada continuada que no cubre el puesto de turno utilizará como descanso el tiempo establecido en el presente Convenio Colectivo.

Cuando no sea posible realizar el descanso se abonará de acuerdo con lo regulado en el presente Convenio Colectivo.

4. Vacaciones.—El número de días de vacaciones reglamentarias para turnos serán los mismos que los del resto del personal, según se indica en el artículo 39, punto 8, del Convenio Colectivo.

Las vacaciones quedarán definidas en el cuadro de turnos el último día del segundo mes de cada año, acoplando en dicho cuadro los días de vacaciones para cada una de las personas.

Los cuadros de turnos con seis personas por puesto de trabajo no generarán horas extraordinarias por este concepto, con independencia de la organización que se fije para el disfrute de las mismas.

En los casos de cuadros de turnos en los que aún se opere en régimen de cinco personas por puesto de trabajo no se generarán más que ocho horas extraordinarias por semana de turno.

Como criterio general, el disfrute de las vacaciones se realizará durante todo el año en curso. No obstante, se ajustarán los cuadros para que este personal pueda disfrutar el máximo número de días en periodo estival.

Los días libres que fueran alterados como consecuencia de variaciones en el disfrute de vacaciones no generarán ningún devengo económico, a excepción de aquellas variaciones derivadas de decisiones unilaterales de la Empresa.

5. Tiempo de permanencia en turnos.—El personal que está en régimen de turnos tendrá prioridad de salida a régimen de trabajo en jornada partida, una vez que haya cumplido quince años de servicio a turnos o una edad de cincuenta años, con un mínimo de diez años de trabajo a turnos. Para facilitar esta salida, la Empresa procurará que el personal de nuevo ingreso acceda a la misma a través de los puestos de trabajo en régimen de turnos, facilitando de esta manera la salida de este personal.

Asimismo, para facilitar la salida del personal del régimen de turnos, se estudiarán los trabajos a desarrollar en las vacantes que se produzcan, tratando de acoplar a las personas que hayan solicitado su cambio de régimen de trabajo.

Se propone mantener al personal de turnos en formación actualizada, mediante cursos de reciclaje de otros trabajos, para su posible adaptación, por lo que el personal prestará su máxima colaboración para la realización de dichos cursos. La realización de estos cursos será considerada como meritoria para el cambio de régimen de trabajo.

6. Situación en paradas de larga duración y por revisiones de unidades.—En todos los Centros de la Sociedad, 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, hasta el séptimo día, una vez iniciado este sistema. A partir del octavo día no procede el abono de los conceptos retributivos del régimen de turnos, a excepción de lo especificado en el punto 4, del artículo 10, 3.2.1.

Art. 12. *Concepto de mensualidad.*—Se entenderá por mensualidad o paga el cociente que resulte de dividir por 14 el importe anual de la cantidad base de cotización, cantidad pactada, cantidad complementaria, 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 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. 13. *Forma de pago.*—El importe anual de la cantidad base de cotización, cantidad pactada, cantidad complementaria, pluses de activi-

dad y productividad, nivel de promoción y los premios de antigüedad, se distribuirá en 14 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 14 mensualidades quedan comprendidas las mensualidades ordinarias, las gratificaciones establecidas en el artículo 17 de la Ordenanza, las pactadas en los Convenios de 1962 y 1970, así como la participación en los resultados favorables del ejercicio regulado en el artículo 18 de la Ordenanza, que venía satisfaciendo la Empresa y a las que hace referencia el Convenio Colectivo de 1984 y anteriores, 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 12 nóminas, comprendiendo cada una de ellas el importe de una mensualidad y el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre reseñadas anteriormente.

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

Los días quince 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. 14 *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 1988, percibirá íntegramente el contenido económico establecido en el artículo anterior, salvo las excepciones que en este artículo se señalan.

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

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

3.1 El personal ingresado antes de 31 de diciembre de 1986 tendrá los niveles económicos de entrada establecidos en la tabla del anexo número 2 (A).

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

3.3 El periodo de permanencia en cada nivel será de seis meses para los fijados en la tabla A y de doce meses para los de la B.

3.4 Los niveles de ingreso no entrarán en los cómputos que puedan realizarse sobre retribuciones medias de las categorías profesionales, ni afectarán en forma 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 ajustará a las normas establecidas por la Empresa, según circular de 26 de octubre de 1976, que mejoran las previsiones establecidas con anterioridad.

Art. 15 *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 veinticincoavo 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.

4. Al personal con más de treinta años de servicio que solicite su jubilación a los sesenta y cinco años o acepte la propuesta de la Sociedad de jubilarse anticipadamente se le concederá, a título de incentivo, una paga adicional a las que normalmente le correspondan por aplicación de lo dispuesto en los números anteriores de este artículo.

El derecho a este incentivo se pierde definitivamente en caso de no aceptación de la propuesta de la Sociedad.

Art. 16 *Dietas*.—1. Para el pago de las dietas que se devenguen se aplicarán las escalas contenidas en los anexos números 4 y 5.

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 número 4), correspondientes al concepto de salida de zona devengadas por personal de los escalafones a extinguir.

Art. 17 *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 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 El tiempo de trabajo efectivo en cada Centro se computará, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, así como en las interrupciones de comida, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

1.3 De acuerdo con el principio general señalado en el párrafo 4.º 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. 18 *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 trece 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 trece 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 de 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 veinte 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 él, en pleno o la Comisión informativa por delegación, el coordinador general en el ámbito de la Empresa de todo el proceso electoral-sindical que se produzca.

c) El Comité 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 del personal y la Empresa, se podrá constituir órganos 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 Órganos Estatales y Autonómicos en todas las relaciones inherentes a las funciones que le han sido irrogadas, quedando delegada su representación en las personas del Presidente y Secretario, teniendo además las competencias y atribuciones que se establezcan por Ley.

g) Por cuanto el Comité Intercentros es el Órgano de representación máxima en base a los postulados del artículo 18, 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 HE, según los criterios regulados y reconocidos por las partes en este Convenio Colectivo.

Acción sindical.-Conforme al título 4.º, artículo 8.2 de la LOLS, la acción sindical de los respectivos Sindicatos, con implantación en HE, 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 reconocida 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 Centros 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 HE.

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. 19. 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.

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, aprobado por ambas partes, con la misma fecha que el presente Convenio.

Las competencias de las Comisiones mixtas de seguimiento y evaluación del plan de promoción se regulan por el mismo Reglamento.

Tanto en las primeras y segundas como la de restantes categorías estarán integradas por un máximo de doce 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:

Juan Antonio Sánchez Pérez.
Rafael López Cardona.
Pedro A. Pantoja Fernández.
Rafael Herrera Contreras.
José D. Alcantud Cayuela.
Francisco Gomis Molines.
Manuel Quirosa Almuedo.

Comisión de restantes categorías:

Carlos Martín Caballero.
Victor G. Aguilar García.
José Jareño Heras.
Celso García Lores.
Francisco González Horcajo.
Eduardo Noguera Torres.
Pedro Pérez Muriana.

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 del 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 elaborando las propuestas o informes que procedan. Asimismo, podrá formular recomendaciones y observaciones sobre el desarrollo de estas actividades.

Dichas propuestas, informes, observaciones y recomendaciones podrán ser conjuntas o propias 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 informará de dichos planes al Comité Intercentros, dando 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, 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 (Primera categoría de Profesionales de Oficio y Tercera de personal Técnico y Administrativo) 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 del 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. A fin de garantizar este trámite se cursarán instrucciones a los Jefes de las distintas Unidades informándoles del contenido de esta norma.

Posteriormente se le comunicará la relación de candidatos propuestos a la Dirección, a la vista de los requerimientos de las plazas a cubrir y de la evaluación conjunta de todas las pruebas aplicadas, así como 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 4.º de la Ordenanza y por las normas específicas de la Empresa que, de conformidad con lo previsto por la disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores, se han pactado y se recogen en los apartados siguientes:

4.1. Grupo Personal Operario:

4.1.1. Subgrupo I.-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 1.ª 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 le han sido reconocidos en Convenios anteriores.

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

e) El nivel de Oficial Especial de la segunda categoría tiene un Estatuto (retribución, niveles de promoción, dietas, régimen de residencias, antigüedad en categoría, etc.) igual al de Subcapataz. La plantilla de Oficiales Especiales no será inferior al 15 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 1989.

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 I de este artículo.

4.1.2 Subgrupo II.-Peonaje:

4.1.2.1 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.

4.1.2.2 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

4.1.2.3 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.

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.ª
Primera	Sup. 1.ª
Primera	Sup. Esp.

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 15 por 100 de la de tercera categoría en cada uno de los cuatro Escalafones correspondientes a las Grandes Unidades. Este porcentaje deberá alcanzarse durante 1989.

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 Administrativo.

Categoría	Nivel
Quinta	Oficial C.
Cuarta	Oficial B.
Cuarta	Oficial A.
Tercera	-
Tercera	Especial.
Segunda	B.
Segunda	A.
Primera	Sup. 2.ª
Primera	Sup. 1.ª
Primera	Sup. Esp.

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, a 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 1988.

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 15 por 100 de la de tercera categoría, en cada uno de los cuatro Escalafones correspondientes a las Grandes Unidades. Este porcentaje deberá alcanzarse durante 1989.

4.3.2 Subgrupo II.-Escala Auxiliar de Oficinas:

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
Tercera	-
Segunda	-
Primera	-
Especial	-
Superior	B
Superior	A

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 especialidades 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 tercera categoría de Auxiliar de Oficina.

Si bien las categorías y niveles superiores se cubrirán mediante la formación y promoción del personal de la Escala, excepcionalmente, por evidentes necesidades del servicio y cuando se acredite la falta de personal apto, en la misma Escala, para asumir funciones de mayor responsabilidad o complejidad, se podrá contratar a personal de ingreso en otra categoría, de conformidad con lo previsto en el apartado 3.5.2 del artículo 19 de este Convenio.

4.3.3 Subgrupo III.—Escala Administrativa Auxiliar:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Categoría	Nivel
Tercera	—
Segunda	—
Primera	—
Especial	—
Superior	B
Superior	A

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 categoría de Administrativo-Auxiliar. Si bien las categorías y niveles superiores se cubrirán mediante la formación y promoción del personal de la escala, excepcionalmente, por evidentes necesidades del Servicio y cuando se acredite la falta de personal apto en la misma escala, para asumir funciones de mayor responsabilidad o complejidad, se podrá contratar a personal de ingreso en otra categoría, de conformidad con lo previsto en el apartado 3.5.2 del artículo 19 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 subgrupo.

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 I del artículo 26 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	Superior 2.º
Primera	Superior 1.º
Primera	Superior especial.

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 15 por 100 de la de tercera categoría en cada uno de los cuatro escalafones correspondientes a las grandes unidades. Este porcentaje deberá alcanzarse durante 1989, 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, reclasificándole en la categoría del nuevo grupo o subgrupo, que proceda. La antigüedad y condiciones en la nueva categoría serán las 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. 20. **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. 21. **Formación del personal.**—La formación del personal se instrumenta a través de:

1. **Preparación del personal de ingreso.**—La preparación del personal de ingreso en la Empresa se lleva a cabo por medio de cursos de formación de diferente duración y contenido, 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 curso de información general sobre la Empresa y en concreto sobre la unidad donde prestará sus servicios.

2. **Cursos de ascenso.**—Los cursos de ascenso tienen por objeto complementar las pruebas de ascenso, en aquellos casos en que se

considere oportuno, o bien proporcionar el perfeccionamiento profesional del personal ascendido.

3. Perfeccionamiento profesional y cultural.

3.1 Se lleva a cabo a través de:

Puesta al día en las nuevas técnicas y métodos de trabajo mediante la organización de cursos de entrenamiento, reciclaje o seminarios organizados en la Empresa o fuera de la misma, ciclos de conferencias, etcétera.

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 tienen 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.

Al personal que participe efectivamente en pruebas de ascenso y lo solicite, se le compensará hasta el 50 por 100 del costo de la bibliografía incluida, con el límite de un texto por materia a superar.

Esta norma no es de aplicación cuando la bibliografía consista en textos o cuadernos didácticos elaborados por la Escuela o con la colaboración de la misma, dado que sus precios son inferiores al coste real.

El personal que supere la totalidad de las pruebas que componen la oposición de ascenso, ascienda o no, percibirá en concepto de compensación de costes de preparación de las mismas la cantidad de 20.000 pesetas.

Art. 22. *Formación de mandos*.—Para la formación de los mandos de la Empresa se seguirán impartiendo cursos o seminarios orientados a un mayor perfeccionamiento en las siguientes áreas: Técnica, gestión o «management» y recursos humanos.

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

Art. 23. *Ascensos*.

1. Procedimientos de ascenso.—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.

Se realizará un seguimiento del número de peticiones recibidas y atendidas, del que se informará a la Comisión Mixta de Selección, Formación y Promoción.

Concurso-oposición.

La promoción del personal, por este turno, se ajustará a lo establecido en el artículo 28 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 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 si existen los títulos de Ingeniero y Arquitecto Técnico, previsto por la misma Ley.

3. Promoción del personal titulado universitario.—Se elaborará un censo de personal titulado universitario que ocupe categorías para las que no se requiera dicha titulación. A tal efecto, los interesados enviarán

al Departamento de Selección, Formación y Promoción, a través de los respectivos Servicios de Personal o Administraciones, la petición de que se les incluya en el citado censo, acreditando, en todo caso, la titulación alegada.

Cuando exista vacante que deba ser cubierta por personal con titulación universitaria, la Dirección estudiará el citado censo a fin de considerar la adecuación de los potenciales candidatos y de su historial profesional y académico a los requerimientos del puesto a cubrir, resolviendo, en todo caso, libremente.

4. Ascensos de nivel.—Los ascensos a los niveles B, A y Especial de las distintas categorías en las que existen dichos niveles, no producirán necesariamente cambios de funciones o de puesto de trabajo.

En los Centros de trabajo donde exista asignación de nivel a determinados puestos, el ascenso implicará cambio de funciones o puesto cuando así se especifique en la convocatoria o lo designe la Dirección. En otro caso, los ascendidos ostentarán el nivel a título personal de conformidad con lo establecido en el párrafo anterior.

Art. 24. *Grupo III. Personal operativo*.

1. Subgrupo II. Peonaje.

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

1.1.1 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.

1.1.2 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.

1.1.3 Ascenso a Peón Especialista B: Libre designación de la Empresa.

El personal con ocho años de antigüedad en Peón Especialista ascenderá automáticamente a Peón Especialista B.

1.1.4 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 de Oficial B de Profesionales de Oficio, en cuanto a niveles de promoción.

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

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

Superado el curso con aptitud serán promovidos a la tercera categoría de Profesionales de Oficio.

2. Subgrupo I. Profesionales de Oficio.

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

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

2.2 Ascenso a segunda categoría, Oficiales, nivel B.—Los Oficiales, nivel C, ascenderán a Oficiales, nivel B, a los ocho años de permanencia en la tercera categoría sin que para ello sea necesaria la existencia de vacantes.

Anualmente se convocará en cada Gran Unidad, al menos, 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 tercera.

Siempre que los ascendidos por el turno de antigüedad den una cifra inferior al 4 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. Este porcentaje entrará en vigor con efectos de 1 de enero de 1989.

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 19, apartado 4.1, e), por falta de candidatos que reúnan los requisitos exigidos, se bajará la antigüedad requerida en un año; y, si aun 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 o entre Oficial, nivel A y Especial.

La Empresa por cada cuatro vacantes que se cubran por libre designación, otorgará al Oficial Especial, que sumadas sus antigüedades entre los niveles A y Especial totalice la mayor antigüedad, la condición de asimilado a Capataz, a efectos económicos, salvo que ya la haya alcanzado por el Plan de Promoción.

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. 25. Grupo I. Personal Técnico.**1. Ascenso a cuarta categoría, nivel B:**

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

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

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

2. Ascenso a cuarta categoría, nivel A:

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

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

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

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

3. Ascenso a Técnicos de tercera:

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

Podrán promocionar a esta categoría los Técnicos de cuarta, nivel A, y el personal encuadrado en la categoría especial de profesionales de oficio, así como los Capataces y Montadores Superiores, a extinguir, de la primera categoría laboral de profesionales de oficio.

Anualmente, a partir de 1 de enero de 1989, se convocarán plazas de concurso-oposición que, unidas a las de libre designación, totalizarán un 5 por 100 de ascensos a esta categoría, computado sobre la plantilla de cuarta A.

4. Ascenso a Técnicos de tercera especial:

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

El ascenso a esta categoría se realizará entre el personal de tercera 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 19, apartado 4.2, b), por falta de candidatos que reúnan los requisitos exigidos, se bajará la antigüedad requerida en un año, y, si aun así no fuera suficiente, en dos.

5. Ascenso a Técnicos de segunda categoría, nivel B:

25 por 100 concurso-oposición entre Técnicos de tercera categoría con dos años en la categoría y diez en la Empresa. Asimismo podrán participar los Técnicos de tercera especial con una antigüedad de diez años en la Empresa.

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

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 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 segunda categoría, nivel A.-Libre designación de la Empresa:

El personal encuadrado en la segunda categoría, nivel B, que alcance una antigüedad en la misma de diez o más años, será considerado especialmente por la Empresa por si pudiera ser ascendido a categoría superior; en todo caso se le asignará la retribución mínima correspondiente a segunda A, a los doce años de antigüedad en la misma. Esta norma entrará en vigor en 1 de enero de 1989.

7. Ascenso a Técnicos de primera categoría superior segundo. Libre designación de la Empresa**8. Ascenso a Técnico de primera categoría superior primero.-Libre designación de la Empresa.**

El personal encuadrado en primera categoría superior segundo 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; en todo caso, se le asignará la retribución mínima correspondiente a superior primera a los doce años de antigüedad en la categoría. Esta norma entrará en vigor en 1 de enero de 1989.

Art. 26. Grupo II. Personal Administrativo.**1. Subgrupo III. Escala Administrativo Auxiliar.****1.1 Ascenso a la segunda categoría:**

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

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

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

1.2 Ascenso a la primera categoría:

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

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

1.3 Ascenso a categoría especial:

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

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

1.4 Ascenso a categoría superior, nivel B:

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

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

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

2. Subgrupo II. Auxiliares de Oficina.**2.1 Ascenso a la segunda categoría Auxiliar de Oficinas:**

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

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

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

2.2 Ascenso a la primera categoría Auxiliar de Oficinas:

- 50 por 100 libre designación.
- 50 por 100 antigüedad.

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

Siempre que los ascendidos por el turno de antigüedad den una cifra inferior al 4 por 100, calculado sobre la plantilla de segunda categoría a 31 de diciembre de cada año, dicho porcentaje se completará con ascensos automáticos, también por antigüedad, que tendrán efectos de 1 de enero del año siguiente.

Tanto la modificación de porcentaje de los turnos existentes como la garantía de ascensos por antigüedad entrará en vigor en 1 de enero de 1989.

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

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

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

3. Subgrupo I. Administrativos.

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

3.2 Ascenso a Oficial, nivel B, de cuarta categoría:

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

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

El personal encuadrado en la quinta categoría Administrativa, ascenderá automáticamente a la categoría cuarta, nivel B, a los ocho años de permanencia en aquella, sin que para ello sea necesaria la existencia de vacantes.

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

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

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

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

3.4 Ascenso a tercera categoría:

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

Podrán ascender a esta categoría los Oficiales, nivel A, de cuarta categoría, con 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).

Anualmente, a partir de 1 de enero de 1989, se convocarán plazas de concurso-oposición que, unidas a las de libre designación totalizarán un 5 por 100 de ascensos a esta categoría, computado sobre la plantilla de cuarta A.

3.5 Ascenso a tercera categoría, nivel especial:

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

El ascenso a esta categoría se realizará entre el personal de tercera 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 19, apartado 4.3, c), por falta de candidatos que reúnan los requisitos exigidos, se rebajará la antigüedad requerida en un año, y, si aun así no fuera suficiente, en dos.

3.6 Ascenso a segunda categoría, nivel B:

25 por 100 concurso-oposición entre Administrativos de tercera categoría con dos años en la categoría y diez en la Empresa. Asimismo podrán participar los Administrativos de tercera especial con una antigüedad de diez años en la Empresa.

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

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

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

El personal encuadrado en la segunda categoría, nivel B, que alcance una antigüedad en la misma de diez o más años, será considerado especialmente por la Empresa por si pudiera ser ascendido a la categoría superior; en todo caso se le asignará la retribución mínima correspondiente a segunda A, a los doce años de antigüedad en la categoría. Esta norma entrará en vigor en 1 de enero de 1989.

3.8 Ascenso a primera categoría superior segundo.—Libre designación de la Empresa.

3.9 Ascenso a primera categoría superior primero.—Libre designación de la Empresa.

El personal encuadrado en la primera categoría, superior segundo, 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; en todo caso, se le asignará la retribución mínima correspondiente a superior primera, a los doce años de antigüedad en la categoría. Esta norma entrará en vigor en 1 de enero de 1989.

4. Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias.—Son de aplicación a este grupo las garantías establecidas para el personal encuadrado en segunda categoría, nivel B, y primera categoría superior segundo de los grupos de personal Técnico y Administrativo.

Art. 27. 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 destrezas específicos que le permitirán desempeñar la plaza a la que aspira.

4. 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 aconsejaren las circunstancias del servicio, si bien, cualquier cambio deberá hacerse público al menos siete meses antes de la celebración de las pruebas.

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.

Art. 28. *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 propondrá 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 19, apartado 3.5.1 de este Convenio y, cuando se convoquen plazas de varias Divisiones, un vocal para cada División. Si las plazas convocadas pertenecen a una sola División, se nombrará un vocal para 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 19. 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 carnet de Seguridad, será requisito necesario para que se produzca el ascenso, de conformidad con lo establecido en el número 4 del artículo 36.

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 curso que tendrá carácter eliminatorio.

CAPITULO VII

Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo

Art. 29. *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. 30. *Funciones y competencias*.-1. Con el objetivo de prestar una acción coordinada y eficaz en defensa de la salud e integridad física de los trabajadores, existe en «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», la División de Medicina y Seguridad, a la que competen las siguientes funciones: Medicina del Trabajo, Medicina Preventiva, Medicina Asistencial y Seguridad e Higiene en el Trabajo.

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

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

La representación social en esta Comisión mantendrá la proporcionalidad de cada una de las opciones sindicales con representación en el Comité Intercentros, 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. 31. *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 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. 32. *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 si posee o no las aptitudes necesarias para el desempeño de su nueva función.

6. Es misión de la División de Medicina y Seguridad realizar el censo de los trabajadores con capacidad laboral disminuida. Para el estudio y propuesta de incapacidad, situaciones legales, rehabilitación y acoplamiento en puestos de 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. 33. *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 carnet

de prescripciones de seguridad y primeros auxilios, y en el capítulo correspondiente del Reglamento de Régimen Interior.

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

Carnet de prescripciones de seguridad y primeros auxilios. Trabajos y maniobras en instalaciones eléctricas.

Carnet resumen para el operario de las prescripciones de seguridad en instalaciones eléctricas. Primeros auxilios.

Carnet de prescripciones de seguridad. Trabajos mecánicos y diversos.

Carnet de protección radiológica.

Carnet de prescripciones de seguridad para trabajos y maniobras en centrales térmicas.

Instrucción general para la realización de los trabajos en tensión. Alta tensión.

Instrucción general para la realización de los trabajos en tensión. Baja tensión.

Art. 34. *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. 35. *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. 36. *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 diferenciables de la actividad de la Empresa.

2. La enseñanza de la seguridad será impartida por componentes de la División de Medicina y Seguridad y de la correspondiente al personal que recibe la formación. En todo caso es obligación de los Jefes de los centros de trabajo compartir con los Técnicos de la División de Medicina y Seguridad las tareas de formación, debiendo responsabilizarse de que la misma se lleva a cabo, como mínimo, con la periodicidad que se señala en este mismo artículo.

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

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

Estas pruebas se ajustarán a los temas contenidos en los carnets 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. 37. *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. 38. *Relaciones de trabajo.*—1. Además de lo señalado en el Reglamento de Régimen Interior, y con el fin de estimular en todo el personal la idea de prevención, se premiarán aquellas sugerencias que se estimen de interés encaminadas a la disminución de riesgos profesionales.

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

CAPITULO VIII

Jornada, vacaciones y permisos

Art. 39. *Jornada, vacaciones y permisos.*—1. La jornada laboral anual en «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», estará formada por el número de días que resulte de la aplicación en cada Centro de trabajo de los diferentes calendarios de ámbito nacional, autonómico y local, así como el número de domingos y sábados de cada año, teniendo en cuenta además el número de días de vacaciones y días libres establecidos en el presente artículo.

Cuando alguna de las festividades nacionales, autonómicas o locales coincida con sábado, se compensará una de dichas fiestas con un día libre.

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

De 1 de junio a 30 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. Se fija el importe de la ayuda por comida en 800 pesetas.

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 tercero y cuarto, 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 reglamentarias será el siguiente:

Veintitrés días laborales.

Cuatro días libres, que serán disfrutados preferentemente en Navidad o Semana Santa. En cada gran unidad se establecerán, con la antelación necesaria, los correspondientes calendarios de Semana Santa y Navidad, a los efectos de concretar para cada empleado las fechas de disfrute de estos días, de tal forma que, en todo caso, queden cubiertas las necesidades del servicio.

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. 40. En 1987 se han realizado estudios en relación con el actual plan de pensiones, vigente en la Sociedad desde 1962, de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo de 1987, artículo 39.

Sobre la base de estos estudios, la representación social y económica han mantenido unas negociaciones en las que se ha llegado a un acuerdo por el que se modifica el actual plan de pensiones para adecuarlo a las nuevas circunstancias surgidas a consecuencia de la Ley 26/1985, aplicándose el plan así modificado al personal en activo en 1 de enero de 1988 y al personal ingresado con posterioridad a esta fecha.

El régimen de pensiones en vigor desde la fecha que se indica anteriormente y que ahora se actualiza acoge en su ámbito personal de aplicación a todos aquellos empleados vinculados a la Sociedad de modo permanente, por cuanto las relaciones y beneficios que establece están fundamentados en estudios y cálculos actuariales con proyección a toda la vida laboral y física de los beneficiarios del mismo, en su vinculación a HE.

1. La continuación del plan de pensiones bajo el régimen resultante de esta adecuación tiene su fundamento en dos principios que ambas partes consideran que han servido de base para obtener el equilibrio entre las prestaciones y contraprestaciones que lo definen de tal forma

que existe una compensación entre ambas, por lo que ante cualquier problema o dudas de interpretación que puedan surgir durante su vigencia, deben ser analizados en su conjunto.

Estos dos principios son:

1. Sistema complementario de la Seguridad Social, pero con una complementariedad limitada, en el sentido de que en ningún caso la cuantía de la pensión de la Seguridad Social podrá ser inferior (a efectos del cálculo del complemento de la Empresa) a la que corresponda por aplicación de los principios y reglas de cálculo de la Ley 26/1985, de 31 de julio, para el caso de jubilación e invalidez, y Decreto 2065/1974, de 30 de mayo; Orden de 13 de febrero de 1967, y demás normas vigentes en el momento de la firma de este Convenio, para el caso de viudedad y orfandad (con lo que la aportación de la Empresa queda perfectamente definida), los cuales se consideran invariables, a los efectos de instrumentar el régimen de pensiones, y subsistentes aun cuando dichas normas sean derogadas o en cualquier forma modificadas.

2. A la vez, y dada la complementariedad ahora resultante, adición de mejoras sobre la situación actual: Pensión de viudedad, pensión de orfandad y revalorización limitada de las pensiones. Todas estas mejoras, en la forma y condiciones que más adelante se regulan, están referidas a quienes sean nuevos pensionistas a partir de 1 de enero de 1988.

Si los principios y reglas de cálculo de la Ley 26/1985 y demás normas antes citadas, respecto de las cuales está definida la complementariedad de este régimen de pensiones, llegaran a resultar no aplicables, bien por modificación sustancial, bien por derogación, bien por cualesquiera otras razones, ambas partes se reunirán en el plazo máximo de tres meses para estudiar las modificaciones y su incidencia, de acuerdo con las siguientes bases:

a) Se continuará aplicando el régimen de pensiones vigente mientras no se alcance un acuerdo que lo modifique.

b) Se realizarán los estudios pertinentes que determinen el nivel de las prestaciones de la Seguridad Social (o entes que la sustituyan) antes y después de la modificación normativa.

c) Se negociará entre las partes la adecuación del régimen de pensiones vigente a la nueva situación en la que serán tenidos en cuenta la aportación definida de la Empresa por las prestaciones económicas que venía realizando hasta esa fecha, la posible cooperación económica de los empleados y los futuros conceptos y niveles que pudieran ser alcanzados con la nueva situación.

De igual forma deberá procederse si en el futuro la Sociedad tuviera que adoptar un sistema de capitalización (acogido o no a la Ley de Fondos de Pensiones o norma que la sustituya) por exigirlo así las normas en vigor o por cualquier otra razón.

Las prestaciones de este régimen de pensiones son: Pensión de jubilación, pensión de invalidez, pensión de viudedad, pensión de orfandad y revalorización limitada a todas las pensiones, en los términos y condiciones establecidos en los artículos siguientes.

La forma de satisfacer las prestaciones será la misma que hasta el presente se ha venido practicando, es decir, por el sistema de pago sobre la marcha.

II. 1. En aquellos casos de incompatibilidad y suspensión de pensiones, pensiones concurrentes, situaciones familiares diversas producidas por separación judicial o divorcio o sucesivos matrimonios, y a efectos de la fijación inicial y revalorización posterior de la subvención de la Empresa, ésta seguirá las mismas normas, criterios y principios que los aplicados por la Seguridad Social a las diferentes situaciones, teniendo en cuenta que de esa aplicación en ningún caso pueda derivarse ni beneficio ni perjuicio para la Empresa, en relación con la aplicación de este régimen de pensiones.

2. Cuando las necesidades del servicio así lo exijan, y siempre con carácter excepcional, la Dirección podrá flexibilizar lo dispuesto en las cláusulas contenidas en los artículos 41.1.5 y 43.7.8 y 9. Esta flexibilización en ningún caso podrá suponer disminución de los derechos establecidos en dichos artículos con carácter general.

3. El personal en activo en 31 de diciembre de 1987 que desee continuar con el anterior sistema de pensiones deberá manifestar por escrito, en el plazo máximo de dos meses a partir de la firma de este Convenio, su renuncia irrevocable y definitiva al nuevo régimen de pensiones, y su opción expresa por continuar con el sistema de pensiones regulado en el Convenio de 1987.

Art. 41. *Subvención por jubilación*-1. Se establece una subvención vitalicia para todo el personal afectado por este régimen de pensiones que pase a la situación reglamentaria de jubilado con posterioridad al día 1 de enero de 1988, 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 peticionario por la Seguridad

Social en el momento de la jubilación (según lo dispuesto en el artículo 40) y la cantidad anual resultante de aplicar a la base señalada en el apartado 1.4 de este artículo, salario pensionable, lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Por cada semestre que transcurra a partir del último día del semestre natural en que se hayan cumplido los sesenta y cinco años se reducirá en un 2,5 por 100 el salario pensionable sobre el que se calcule la subvención vitalicia de jubilación a cargo de la Sociedad.

En ningún caso esta reducción será superior al 40 por 100 del salario pensionable.

Cuando no haya derecho a pensión de la Seguridad Social y el interesado tuviera asignada una pensión por cualquiera otras Entidades públicas distintas de la Seguridad Social, esta pensión será tenida en cuenta para determinar la subvención de la Empresa.

1.4 El salario pensionable, o 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, plus de actividad y plus de productividad, todos ellos definidos y regulados en el capítulo IV de este Convenio Colectivo.

Plus o ayuda familiar.

Todas estas cantidades se referirán 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 el 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 calculará el salario pensionable aplicando lo señalado en el párrafo segundo del apartado 1.3 de este artículo, según la edad que tenga en el momento de pedir la jubilación, sobre la base económica que le hubiera correspondido en el momento de cumplir los sesenta y cinco años.

La subvención vitalicia vendrá determinada por la diferencia entre el salario pensionable, así calculado, y la pensión otorgada por la Seguridad Social en el momento de pasar a la situación de jubilado, según lo dispuesto en el artículo 40.

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. Se establece una revalorización de la subvención de jubilación en función de la variación del Índice de Precios al Consumo real (o Índice que lo sustituya), señalándose un límite máximo a las variaciones de dicho Índice.

La revalorización se instrumentará de la siguiente forma: La subvención de jubilación de cada año será igual a la suma de la pensión de la Seguridad Social y de la subvención de la Empresa del año anterior, actualizada con el 75 por 100 de la variación del Índice de Precios al Consumo, una vez deducida la nueva pensión de jubilación fijada por la Seguridad Social para el año de que se trate, según lo dispuesto en el artículo 40.

Se establece la garantía de que la subvención de la Empresa aumentará, como mínimo, el 30 por 100 de la variación del IPC real.

A los efectos de lo establecido en este punto número 4, se fija el 6,5 por 100 como límite máximo a las variaciones del Índice de Precios al Consumo real.

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 15 de este Convenio.

6. Al personal que se jubile se le abonará igualmente el 50 por 100 del importe del socorro por fallecimiento, que se regula en el artículo 45, a título de anticipo del mismo y calculado como si hubiera fallecido en la fecha de su jubilación.

7. Esta subvención vitalicia se suspenderá si, a su vez, se suspendiera la percepción de la pensión de la Seguridad Social derivada de la contingencia de jubilación. En este caso la Sociedad, a petición del interesado, podrá examinar las circunstancias que concurran, por si procediera modificar en todo o en parte dicha suspensión.

Art. 42. *Subvención por invalidez permanente*.-1. Se establece una subvención vitalicia para todo el personal, afectado por este régimen de pensiones, que pase a la situación de inválido con posterioridad a 1 de enero de 1988.

2. La invalidez que se considera es la permanente total, permanente absoluta y la gran invalidez.

3. En aquellos casos de invalidez permanente total 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 41 para jubilación por edad, referida, en este caso, a la fecha del registro de salida de la comunicación de la Dirección Provincial del INSS.

4. Esta subvención será revalorizable en los mismos términos y condiciones establecidos para el caso de jubilación.

5. Asimismo será aplicable lo dispuesto en los apartados 2, 5 y 6 del artículo 41.

6. En los casos de invalidez considerados en este artículo para los que la Seguridad Social retire o suprima la calificación concedida y su pensión correspondiente, la Empresa, con los informes preceptivos de los Servicios Médicos y el Comité Intercentros, resolverá lo procedente en orden a su complemento de pensión o reintegro al trabajo.

Art. 43. *Subvención de viudedad*.-1. Se establece una subvención vitalicia de viudedad, que, en su caso, será aplicable a las viudas/os de los empleados en activo en 1 de enero de 1988 o ingresados con posterioridad a esta fecha.

2. Esta subvención cubre la contingencia de viudedad producida tanto durante la situación de alta del cónyuge como durante la situación de baja por jubilación o invalidez, a que se refiere el artículo 42, sin perjuicio de lo establecido en los puntos 7, 8 y 9 siguientes.

3. Se considerará beneficiaria de una subvención de viudedad a la persona o personas a quienes la Seguridad Social haya concedido una pensión de tal tipo, derivada de su vínculo con empleado/a de H.E.

4. La cuantía de subvención de viudedad por fallecimiento del cónyuge en situación de actividad es el 75 por 100 del salario pensionable del cónyuge, deducida la pensión de viudedad de la Seguridad Social, según lo dispuesto en el artículo 40.

5. La cuantía de la subvención de viudedad por fallecimiento del cónyuge en situación de jubilación o invalidez es el 75 por 100 de la suma de la pensión de jubilación o invalidez de la Seguridad Social más la subvención de jubilación o invalidez del cónyuge, concedida por la Empresa (en la cuantía que alcance en el momento de fallecer), deducida la pensión de viudedad que le asigne la Seguridad Social, según lo dispuesto en el artículo 40.

6. Se establece una revalorización de la subvención de viudedad en función de la variación del Índice de Precios al Consumo real (o Índice que lo sustituya), señalándose un límite máximo a las variaciones de dicho Índice.

La revalorización se instrumentará de la siguiente forma: La subvención de viudedad de cada año será igual a la suma de la pensión de la Seguridad Social más la subvención de la Empresa del año anterior, actualizada con el 75 por 100 de la variación del Índice de Precios al Consumo, una vez deducida la nueva pensión de viudedad, fijada por la Seguridad Social para el año de que se trate.

Se establece la garantía de que la subvención de la Empresa aumentará, como mínimo, el 30 por 100 de la variación del IPC real.

A los efectos de lo establecido en este punto número 6, se fija el 6,5 por 100 como límite máximo a las variaciones del Índice de Precios al Consumo real.

7. Esta subvención de viudedad se pierde por ulterior matrimonio.

8. El derecho a la subvención de viudedad de activos, nace si la contingencia tiene lugar cuando el causante tiene una edad inferior a sesenta y cinco años, o bien cumplidos los sesenta y cinco años, pero dentro del semestre natural en que los cumple. Fuera de estos supuestos, si el empleado/a sigue en activo y fallece en esta situación, no hay derecho a pensión de jubilación (porque ha fallecido en activo) ni derecho a pensión de viudedad, ni la consiguiente orfandad absoluta. Pasados los sesenta y cinco años sólo hay derecho a pensión de viudedad si la jubilación se ha producido a los sesenta y cinco años o dentro del semestre natural en que se cumplen.

9. El derecho a la subvención de viudedad de pasivos nace si el vínculo matrimonial ha tenido lugar antes de la jubilación (excepto en el caso de invalidez), y, en cualquier caso, antes de los sesenta y cinco años.

Art. 44. *Subvención de orfandad absoluta*.-1. Se establece una subvención en favor de los huérfanos totales de los empleados en activo en 1 de enero de 1988, o ingresados con posterioridad a esta fecha.

La subvención es única para todos los huérfanos de un mismo empleado, repartiéndose por partes iguales entre los mismos.

2. Esta subvención cubre la contingencia de orfandad absoluta, producida por fallecimiento, tanto durante la vida activa como en la situación de jubilación o invalidez del causante, o por fallecimiento de la viuda del mismo.

3. Se entiende por orfandad absoluta la producida por fallecimiento del padre y de la madre.

4. El derecho a percibir esta subvención de la Empresa se extingue una vez cumplidos los veinticinco años. No obstante, si el huérfano absoluto tiene la calificación por parte de la Seguridad Social de incapacitado podrá seguir disfrutando del derecho a percibir la pensión (una vez cumplidos los veinticinco años), aunque reducida a su 50 por 100 y en la misma medida en que disfrute de la pensión correspondiente de la Seguridad Social, que a su vez será computable con aquella.

5. La cuantía de la subvención de orfandad total será:

- a) Por fallecimiento del empleado en situación de actividad: 75 por 100 del salario pensionable de este, deducida la pensión de orfandad que otorgue la Seguridad Social, según lo dispuesto en el artículo 40.
- b) Por fallecimiento del empleado en situación de jubilación o invalidez: 75 por 100 de la suma de la pensión de la Seguridad Social más la subvención de la Empresa (en la cuantía que alcance en el momento de fallecer), deducida la pensión de orfandad que asigne la Seguridad Social, según lo dispuesto en el artículo 40.
- c) Por fallecimiento de la viuda de empleado fallecido en activo o en situación de jubilación por invalidez: Igual cuantía que la señalada en el párrafo b) anterior.

6. Se establece una revalorización de la subvención de orfandad absoluta en función de la variación del Índice de Precios al Consumo real (o Índice que lo sustituya), señalándose un límite máximo a las variaciones de dicho Índice.

La revalorización se instrumentará de la siguiente forma: La subvención de orfandad absoluta de cada año será igual a la suma de la pensión de la Seguridad Social más la subvención de la Empresa del año anterior, actualizada con el 75 por 100 de la variación del Índice de Precios al Consumo, una vez deducida la nueva pensión de orfandad, fijada por la Seguridad Social para el año de que se trate.

Se establece la garantía de que la subvención de la Empresa aumentará, como mínimo, el 30 por 100 de la variación del IPC real.

A los efectos de lo establecido en este punto número 6, se fija el 6,5 por 100 como límite máximo a las variaciones del Índice de Precios al Consumo real.

Art. 45. *Socorro por fallecimiento*.-1. En caso de fallecimiento de un empleado, la Empresa concederá a los familiares del mismo un socorro, por una sola vez, equivalente a una mensualidad ordinaria que disfrute en el momento de su fallecimiento, por cada cuatro años o fracción de antigüedad en la Empresa, más una mensualidad complementaria. Dicho auxilio no será inferior al importe de dos mensualidades. Se concederá este socorro únicamente a los derechohabientes que le hubiesen atendido a su fallecimiento.

En caso de fallecimiento de personal en servicio activo, se abonará a los mismos familiares la parte proporcional que el fallecido tuviese devengada del premio de fidelidad, de acuerdo con las normas actualmente en vigor.

2. Igualmente se concederá este socorro a los familiares de los jubilados o personas que le hubiesen atendido a su fallecimiento, que reúnan dichas condiciones, entendiéndose, en este caso, por retribución la última percibida en activo, o la pensión mínima que estuviera vigente en el momento de su fallecimiento, al amparo del artículo 46 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 41.

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

Art. 46. *Pensiones mínimas de viudedad y jubilación*.-1. Se mantiene las pensiones mínimas de jubilación y viudedad establecidas en Convenios anteriores, para los empleados jubilados antes de 1 de enero de 1988 y para sus cónyuges que accedan o hayan accedido a la situación de viudedad.

Las cuantías de estas pensiones serán 61.647 pesetas mensuales en el caso de jubilación y de 38.263 pesetas mensuales en el caso de viudedad. Estas cantidades serán 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. 47. *Seguros colectivos*.-Se mantendrán en su estructura actual durante la vigencia de este Convenio el Seguro Colectivo de Vida y el Seguro Individual contra toda clase de accidentes en el ejercicio de la profesión y en la vida privada.

Se establecerá un nuevo seguro para determinado personal, que cubrirá los riesgos que se deriven de la utilización de vehículos propios o alquilados al servicio de la Empresa.

Los empleados en activo en 1 de enero de 1988, en la parte no cubierta por el correspondiente régimen de pensiones, podrán acogerse

al Seguro Colectivo que para resolver las contingencias de viudedad y orfandad tiene actualmente suscrito la Sociedad o, en su caso, modificar su actual adhesión al mismo.

CAPITULO X

Prestaciones especiales

Art. 48. 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 conformidad con lo previsto en los Reglamentos y normas por las que se rigen una vez superado el periodo de prueba, teniendo en cuenta también lo previsto en el número 2 de las normas sobre contratación temporal de este Convenio Colectivo.

Art. 49. *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 veintitún años.

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

La aportación anual de la Empresa para el Fondo de Viviendas será de treinta y cinco millones de pesetas para cada uno de los años 1988 y 1989.

Art. 50. *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, aumentándose en el año 1988 el importe de la prima actual en 18.000.000 de pesetas, y manteniéndose el total resultante para 1989.

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. 51. *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. 52. *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. 53. *Fomento del empleo*.-Dadas las circunstancias socioeconómicas 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. 54. *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. 55. *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. 56. *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. 57. *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. 58. *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 José M. García-Reyes Cuevas.
Don Manuel Herrán Romero-Girón.
Don Eloy Parra Abad.
Don Carlos Puime Alonso.
Don Santiago Rivas Conde.
Don Alfonso Rodríguez Frade.

Representación social:

Don Juan Antonio Sánchez Pérez.
Don Pedro Martínez Serrat.
Don José Luis Serrano Pavón.
Don Pascual Pérez Villuendas.
Don Rafael Herrera Contreras.
Don José Antonio Díez Lledosa.
Don Vicente Alcixandre Ubillos.

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

Art. 59. *Cláusula derogatoria.*—El presente Convenio Colectivo sustituye a los anteriores y a sus prórrogas, que en consecuencia quedan sin efecto, salvo cuando se hace referencia 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.

NORMAS SOBRE CONTRATACIÓN TEMPORAL

Las normas por las que se rige la contratación temporal de personal en «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», se ajustan a la legislación vigente en la materia. A estos efectos se distinguen los siguientes colectivos:

Personal temporal preplantilla, en el que al carácter temporal del contrato se añade una finalidad formativa.

Personal estrictamente temporal o eventual por el trabajo que realiza.

1. Régimen del personal temporal preplantilla.

1.1 *Finalidad de la contratación temporal preplantilla.*—El ingreso en la plantilla fija de Hidroeléctrica Española y la aplicación de su régimen presupone la previa superación del proceso de selección y formación, orientado a cubrir tanto las necesidades actuales como las que se derivan del cambio tecnológico. Este proceso se ajusta a las distintas categorías y grupos profesionales en función de las plazas disponibles.

El proceso se articula con la contratación temporal en prácticas, o mediante otra modalidad que pueda resultar adecuada a la vista de la titulación, fecha de la misma y edad del candidato.

Durante la contratación temporal este personal perfecciona o completa la formación teórica requerida y realiza las correspondientes prácticas.

1.2 *Duración del contrato temporal preplantilla.*—La duración del contrato temporal viene determinada por las normas legales que rigen esta materia y por el nivel de formación previamente aportado por el candidato, así como por su aprovechamiento en la adquisición de las destrezas y conocimientos requeridos, de conformidad con la finalidad de estos contratos, no siendo normalmente inferior a un año, ni superior a dos, incluidas las eventuales prórrogas.

Concluido el contrato con sus prórrogas, con informe favorable sobre la actuación del candidato y resultando apto en reconocimiento médico,

consolidará su ingreso en la plantilla fija, siéndole computable el tiempo trabajado con carácter temporal a efectos de período de prueba y de destino provisional para capacitación, una vez producido el ingreso en dicha plantilla.

1.3 *Modalidades de la situación de preplantilla.*—Los candidatos a ingreso afectos a este régimen se clasifican en dos grupos:

Preplantilla A:

Está integrado por el personal que ha superado con aptitud el proceso normal de selección previsto para su categoría y grupo profesional y, en su caso, los cursos de formación establecidos al efecto, por lo que se incorpora al trabajo aportando el nivel de formación inicialmente requerido, debiendo únicamente perfeccionar dicha formación y adquirir las destrezas necesarias durante el período de contratación temporal.

Preplantilla B:

Compuesto por el personal que ha sido incluido en un plan especial de orientación y formación por no haber superado el proceso normal de selección o que no ha obtenido la total aptitud en el curso de formación de ingreso, así como el afecto a otras situaciones similares, que tienen como rasgo común la aportación de un nivel de formación y destreza insuficiente, que debe completarse ampliamente durante el período de contratación temporal.

1.4 *Duración del contrato.*—Preplantilla A. Con carácter general, la duración del contrato será de doce meses, integrándose al término de este período en la plantilla fija de la Sociedad, si los informes son favorables.

Preplantilla B. Dos años, con carácter general, previa superación de los informes semestrales sobre la actuación profesional del trabajador.

1.5 Efectos de la contratación temporal preplantilla:

Tanto a efectos económicos, como de cómputo de antigüedad en la Empresa y en la categoría y en materia de beneficios sociales, este personal queda equiparado al fijo de plantilla. Consiguientemente:

Serán de aplicación las tablas de retribuciones establecidas en el correspondiente anexo al Convenio Colectivo.

La antigüedad en la Empresa surtirá efectos desde la fecha de la contratación temporal, salvo que exista una interrupción superior a dos meses entre la contratación temporal y la contratación indefinida. Cuando se haya realizado con carácter previo e inmediato a la contratación temporal un curso de formación a cargo de la Sociedad, el tiempo de duración del mismo se computará a efectos de antigüedad en la Empresa.

La antigüedad en la categoría igualmente surtirá efectos desde la fecha de la contratación temporal, salvo que el acceso a la plantilla fija de la Sociedad determine cambio de categoría.

Si existe una interrupción superior a dos meses entre la finalización de la contratación temporal y la iniciación de la contratación indefinida, el cómputo de la antigüedad en la Empresa y en la categoría surtirá efectos desde la fecha en la que se formalizó esta última.

La aplicación de los beneficios sociales relativos a tarifa de empleado, economato, becas, apartamentos, seguros colectivos y préstamos se llevará a cabo una vez superado el período de prueba que corresponda.

2. *Resto del personal contratado con carácter temporal.*—Se contempla en este apartado al resto del personal contratado con carácter temporal o eventual no incluido en el epígrafe 1.

Dado que la actividad industrial de Hidroeléctrica Española exige la adscripción de núcleos de su personal a distintas Reglamentaciones, Ordenanzas y Convenios, en función de la actividad que realizan, el régimen de este personal temporal se estructura como sigue:

Personal afecto a industria eléctrica:

Serán de aplicación las tablas de retribuciones establecidas en el Convenio Colectivo. Cuando la duración de estas contrataciones excedan de tres años percibirán los premios de antigüedad que, en su caso, correspondan.

En el supuesto de incorporarse a la Empresa con carácter indefinido se computará la antigüedad en la Empresa y en la categoría desde la fecha de la contratación temporal, siempre que no exista una interrupción superior a dos meses entre ambas contrataciones. Respecto a la antigüedad en la categoría se exigirá igualmente que la contratación indefinida no modifique la categoría ostentada por el empleado durante su contratación temporal.

Dado que las características especiales de su contratación impiden la aplicación del Régimen de Previsión Social y restantes beneficios sociales se abonará a este personal un plus de eventualidad que les compense por la no percepción de estos beneficios.

Se fija la cuantía de este plus de eventualidad en el 10 por 100 del importe de los siguientes conceptos: Cantidad base cotización, cantidad pactada y plus de actividad.

Personal afecto a construcción y obras públicas:

Percibirá las retribuciones establecidas en el Convenio Colectivo

provincial que les sea de aplicación y, en su caso, las complementarias que se establezcan en la obra donde presten sus servicios.

Personal afecto a hostelería, Centros de enseñanza y abastos personal de «Eléctricas, Sociedad Anónima».

Se estará a lo dispuesto en los Convenios o pactos que regulan a estos grupos de personal.

3. Efectos.—Las presentes normas entrarán en vigor con efectos de 1 de enero de 1988.

ANEXO I
SALARIO BASE ANUAL.

Categorías	Base cotización anual Pesetas	Cantidad pactada anual Pesetas	Total bruto anual Pesetas
Grupo I. Personal técnico			
10. Primera categoría Especial	1.105.440	3.241.980	4.347.420
11. Primera categoría Superior primero	1.105.440	2.811.270	3.916.710
12. Primera categoría Superior segundo	1.105.440	1.998.290	3.103.730
13. Segunda categoría nivel A	916.860	1.731.520	2.648.380
14. Segunda categoría nivel B	916.860	1.409.240	2.326.100
15. Tercera categoría Especial	796.740	1.529.360	2.326.100
16. Tercera categoría	796.740	1.309.140	2.105.880
17. Cuarta categoría nivel A	730.520	1.117.970	1.848.490
18. Cuarta categoría nivel B	730.520	893.410	1.623.930
19. Quinta categoría	721.280	731.570	1.452.850
Grupo IV. Personal Jurídico, Sanitario y de actividades complementarias			
20. Primera categoría Especial	1.105.440	3.241.980	4.347.420
21. Primera categoría Superior primero	1.105.440	2.811.270	3.916.710
22. Primera categoría Superior segundo	1.105.440	1.998.290	3.103.730
23. Segunda categoría nivel A	916.860	1.731.520	2.648.380
24. Segunda categoría nivel B	916.860	1.409.240	2.326.100
25. Tercera categoría Especial	796.740	1.529.360	2.326.100
26. Tercera categoría	796.740	1.309.140	2.105.880
Grupo II. Subgrupo I. Personal administrativo			
30. Primera categoría Especial	1.105.440	3.241.980	4.347.420
31. Primera categoría Superior primero	1.105.440	2.811.270	3.916.710
32. Primera categoría Superior segundo	1.105.440	1.998.290	3.103.730
33. Segunda categoría nivel A	916.860	1.731.520	2.648.380
34. Segunda categoría nivel B	916.860	1.409.240	2.326.100
35. Tercera categoría Especial	796.740	1.529.360	2.326.100
36. Tercera categoría	796.740	1.309.140	2.105.880
37. Cuarta categoría nivel A	730.520	1.117.970	1.848.490
38. Cuarta categoría nivel B	730.520	893.410	1.623.930
39. Quinta categoría	721.280	731.570	1.452.850
Grupo II. Subgrupo II. Auxiliares de oficina			
40. Superior A	732.690	1.373.190	2.105.880
41. Superior B	731.850	1.116.640	1.848.490
42. Especial	731.080	892.850	1.623.930
43. Primera	730.240	785.680	1.515.920
44. Segunda categoría	719.460	733.390	1.452.850
45. Tercera categoría	719.460	694.470	1.413.930
Grupo II. Subgrupo III. Administrativo auxiliar			
50. Superior A	732.690	1.373.190	2.105.880
51. Superior B	731.850	1.116.640	1.848.490
52. Especial	731.080	892.850	1.623.930
53. Primera	730.240	785.680	1.515.920
54. Segunda categoría	719.460	733.390	1.452.850
55. Tercera categoría	719.460	694.470	1.413.930
Grupo III. Subgrupo I. Profesionales de oficina			
60. Categoría Especial	755.790	1.350.045	2.105.835
61. Primera categoría nivel A (Montador Superior)	755.790	1.240.904	1.996.694
62. Primera categoría nivel B (Montador primero)	755.790	1.114.726	1.870.516
63. Primera categoría nivel C (Montador y Capataz)	755.790	1.092.693	1.848.483
64. Primera categoría Subcapataz	755.790	997.984	1.753.774
65. Segunda categoría Oficial Especialista	750.666	1.003.108	1.753.774
66. Segunda categoría nivel A	745.969	877.954	1.623.923
67. Segunda categoría nivel B	739.137	776.798	1.515.935
68. Tercera categoría	731.451	721.373	1.452.824
Grupo III. Subgrupo II. Peonaje			
70. Peón Especialista A	739.137	776.798	1.515.935
71. Peón Especialista B	739.137	713.687	1.452.824
72. Peón Especialista C	739.137	674.788	1.413.925
73. Peón A	731.451	620.174	1.351.625
Personal de características especiales			
90. Personal de Limpieza (en período completo)	731.451	620.174	1.351.625
80-88. Personal gratificado (proporcional al Pro. Oficial 3.ª categoría)	731.451	721.373	1.452.824
91. Botones (dieciséis-dieciséis años)	448.777	299.156	747.933

ANEXO 2

TABLAS DE SALARIO ANUAL BRUTO PARA EL PERSONAL AFECTADO POR LOS «NIVELES DE ENTRADA»

TABLA A

Ingresados antes de 31 de diciembre de 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)	1.105.440	1.657.040	2.762.480
12. Primera categoría Superior segundo (Entr. 25/30 m. Nivel 2)	1.105.440	1.657.040	2.762.480
12. Primera categoría Superior segundo (Entr. 19/24 m. Nivel 3)	1.105.440	1.144.990	2.250.430
12. Primera categoría Superior segundo (Entr. 13/18 m. Nivel 4)	1.105.440	1.144.990	2.250.430
14. Segunda categoría nivel B (Entr. 25/30 m. Nivel 1)	916.860	1.145.760	2.062.620
14. Segunda categoría nivel B (Entr. 19/24 m. Nivel 2)	916.860	882.140	1.799.000
14. Segunda categoría nivel B (Entr. 13/18 m. Nivel 3)	916.860	882.140	1.799.000
19. Quinta categoría (Entr. 13/18 m. Nivel 1)	721.280	555.380	1.276.660
Grupo IV. Personal Jurídico, Sanitario y de actividades complementarias			
22. Primera categoría Superior segundo (Entr. 31/36 m. Nivel 1)	1.105.440	1.657.040	2.762.480
22. Primera categoría Superior segundo (Entr. 25/30 m. Nivel 2)	1.105.440	1.657.040	2.762.480
22. Primera categoría Superior segundo (Entr. 19/24 m. Nivel 3)	1.105.440	1.144.990	2.250.430
22. Primera categoría Superior segundo (Entr. 13/18 m. Nivel 4)	1.105.440	1.144.990	2.250.430
24. Segunda categoría nivel B (Entr. 25/30 m. Nivel 1)	916.860	1.145.760	2.062.620
24. Segunda categoría nivel B (Entr. 19/24 m. Nivel 2)	916.860	882.140	1.799.000
24. Segunda categoría nivel B (Entr. 13/18 m. Nivel 3)	916.860	882.140	1.799.000
26. Tercera categoría (Entr. 25/30 m. Nivel 1)	796.740	1.067.640	1.864.380
26. Tercera categoría (Entr. 19/24 m. Nivel 2)	796.740	705.320	1.502.060
26. Tercera categoría (Entr. 13/18 m. Nivel 3)	796.740	705.320	1.502.060
Grupo II. Subgrupo I. Personal administrativo			
32. Primera categoría Superior segundo (Entr. 31/36 m. Nivel 1)	1.105.440	1.657.040	2.762.480
32. Primera categoría Superior segundo (Entr. 25/30 m. Nivel 2)	1.105.440	1.657.040	2.762.480
32. Primera categoría Superior segundo (Entr. 19/24 m. Nivel 3)	1.105.440	1.144.990	2.250.430
32. Primera categoría Superior segundo (Entr. 13/18 m. Nivel 4)	1.105.440	1.144.990	2.250.430
34. Segunda categoría nivel B (Entr. 25/30 m. Nivel 1)	916.860	1.145.760	2.062.620
34. Segunda categoría nivel B (Entr. 19/24 m. Nivel 2)	916.860	882.140	1.799.000
34. Segunda categoría nivel B (Entr. 13/18 m. Nivel 3)	916.860	882.140	1.799.000
39. Quinta categoría (Entr. 13/18 m. Nivel 1)	721.280	555.380	1.276.660
Grupo II. Subgrupo II. Auxiliares de oficina			
44. Segunda categoría (Entr. 13/18 m. Nivel 1)	719.460	557.200	1.276.660
45. Tercera categoría (Entr. 13/18 m. Nivel 1)	719.460	522.200	1.241.660
Grupo II. Subgrupo III. Administrativo auxiliar			
54. Segunda categoría (Entr. 13/18 m. Nivel 1)	719.460	557.200	1.276.660
55. Tercera categoría (Entr. 13/18 m. Nivel 1)	719.460	522.200	1.241.660
Grupo III. Subgrupo I. Profesionales de oficio			
68. Tercera categoría (Entr. 13/18 m. Nivel 1)	731.451	545.193	1.276.644
Grupo III. Subgrupo II. Peonaje			
73. Peón A (Entr. 13/18 m. Nivel 1)	731.451	454.114	1.185.565

TABLA B

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)	1.105.440	1.657.040	2.762.480
12. Primera categoría Superior segundo (Entr. 13/24 m. Nivel 2)	1.105.440	1.144.990	2.250.430
12. Primera categoría Superior segundo (Entr. 1/12 m. Nivel 3)	1.105.440	663.950	1.769.390
14. Segunda categoría nivel B (Entr. 25/36 m. Nivel 1)	916.860	1.145.760	2.062.620
14. Segunda categoría nivel B (Entr. 13/24 m. Nivel 2)	916.860	882.140	1.799.000
14. Segunda categoría nivel B (Entr. 1/12 m. Nivel 3)	916.860	649.530	1.566.390
19. Quinta categoría (Entr. 13/24 m. Nivel 1)	721.280	555.380	1.276.660
19. Quinta categoría (Entr. 1/12 m. Nivel 3)	721.280	410.060	1.131.340

Categorías	Base cotización anual - Pesetas	Cantidad pactada anual - Pesetas	Total bruto anual - Pesetas
Grupo IV. Personal Jurídico, Sanitario y de actividades complementarias			
22. Primera categoría Superior segundo (Entr. 25/36 m. Nivel 1)	1.105.440	1.657.040	2.762.480
22. Primera categoría Superior segundo (Entr. 13/24 m. Nivel 2)	1.105.440	1.144.990	2.250.430
22. Primera categoría Superior segundo (Entr. 1/12 m. Nivel 3)	1.105.440	663.950	1.769.390
24. Segunda categoría nivel B (Entr. 25/36 m. Nivel 1)	916.860	1.145.760	2.062.620
24. Segunda categoría nivel B (Entr. 13/24 m. Nivel 2)	916.860	882.140	1.799.000
24. Segunda categoría nivel B (Entr. 1/12 m. Nivel 3)	916.860	649.530	1.566.390
26. Tercera categoría (Entr. 25/36 m. Nivel 1)	796.740	1.067.640	1.864.380
26. Tercera categoría (Entr. 13/24 m. Nivel 2)	796.740	705.320	1.502.060
26. Tercera categoría (Entr. 1/12 m. Nivel 3)	796.740	494.760	1.291.500
Grupo II. Subgrupo I. Personal administrativo			
32. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 25/36 m. Nivel 1)	1.105.440	1.657.040	2.762.480
32. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 13/24 m. Nivel 2)	1.105.440	1.144.990	2.250.430
32. Primera categoría. Superior segundo (Entr. 1/12 m. Nivel 3)	1.105.440	663.950	1.769.390
34. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 25/36 m. Nivel 1)	916.860	1.145.760	2.062.620
34. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 13/24 m. Nivel 2)	916.860	882.140	1.799.000
34. Segunda categoría. Nivel B (Entr. 1/12 m. Nivel 3)	916.860	649.530	1.566.390
39. Quinta categoría. (Entr. 13/24 m. Nivel 1)	721.280	555.380	1.276.660
39. Quinta categoría. (Entr. 1/12 m. Nivel 3)	721.280	410.060	1.131.340
Grupo II. Subgrupo II. Auxiliares de oficina			
44. Segunda categoría. (Entr. 13/24 m. Nivel 1)	719.460	557.200	1.276.660
44. Segunda categoría. (Entr. 1/12 m. Nivel 2)	719.460	411.880	1.131.340
45. Tercera categoría. (Entr. 13/24 m. Nivel 1)	719.460	522.200	1.241.660
45. Tercera categoría. (Entr. 1/12 m. Nivel 2)	719.460	294.560	1.014.020
Grupo II. Subgrupo III. Administrativo auxiliar			
54. Segunda categoría. (Entr. 13/24 m. Nivel 1)	719.460	557.200	1.276.660
54. Segunda categoría. (Entr. 1/12 m. Nivel 2)	719.460	411.880	1.131.340
55. Tercera categoría. (Entr. 13/24 m. Nivel 1)	719.460	522.200	1.241.660
55. Tercera categoría. (Entr. 1/12 m. Nivel 2)	719.460	294.560	1.014.020
Grupo III. Subgrupo I. Profesionales de oficio			
Tercera categoría. (Entr. 13/24 m. Nivel 1)	731.451	545.193	1.276.644
Tercera categoría. (Entr. 1/12 m. Nivel 2)	731.451	399.885	1.131.336
Grupo III. Subgrupo II. Peonaje			
73. Peón A. (Entr. 13/24 m. Nivel 1)	731.451	454.114	1.185.565
73. Peón A. (Entr. 1/12 m. Nivel 2)	731.451	235.832	967.283
73. Peón B. (Entr. 13/24 m. Nivel 1)	731.451	225.242	956.693
73. Peón B. (Entr. 1/12 m. Nivel 2)	731.451	214.738	946.189

TABLA DE VALORES HORA-BASE PARA EL CÁLCULO DE HORAS EXTRAORDINARIAS EN 1988

Categorías	Base - Pesetas
Personal técnico	
Primera categoría. Superior primero	1.927
Primera categoría. Superior segundo	1.528
Segunda categoría. Nivel A	1.303
Segunda categoría. Nivel B	1.141
Tercera categoría. Especial	1.141
Tercera categoría	1.037
Cuarta categoría. Nivel A	910
Cuarta categoría. Nivel B	800
Quinta categoría	714
Jurídico, Sanitario y de actividades complementarias	
Primera categoría. Superior primero	1.927
Primera categoría. Superior segundo	1.528
Segunda categoría. Nivel A	1.303
Segunda categoría. Nivel B	1.141
Tercera categoría. Especial	1.141
Tercera categoría	1.037
Administrativo	
Primera categoría. Superior primero	1.927
Primera categoría. Superior segundo	1.528
Segunda categoría. Nivel A	1.303

Categorías	Base - Pesetas
Segunda categoría. Nivel B	1.141
Tercera categoría. Especial	1.141
Tercera categoría	1.037
Cuarta categoría. Nivel A	910
Cuarta categoría. Nivel B	800
Quinta categoría	714
Auxiliares de oficina	
Superior A	1.037
Superior B	910
Categoría Especial	800
Primera categoría	751
Segunda categoría	714
Tercera categoría	698
Administrativo auxiliar	
Superior A	1.037
Superior B	910
Categoría Especial	800
Primera categoría	751
Segunda categoría	714
Tercera categoría	698
Especialistas	
Categoría Especial	1.037
Montador y Capataz superior	983

Categorías	Base Pesetas	Categorías	Base Pesetas	
Primera categoría. Montador y Capataz primero	924	<i>Peonaje</i>		
Montador y Capataz	910		Peón Especialista A	751
Subcapataz	849		Peón Especialista B	714
Segunda categoría. Oficial especial	849		Peón Especialista C	698
Segunda categoría. Nivel A	800		Peón A	670
Segunda categoría. Nivel B	751		Peón B	670
Tercera categoría. Ayudante	714			

ANEXO 4

DIETA APLICABLE SI SE REGRESA A PERNOCTAR AL DOMICILIO HABITUAL

Categorías	10 por 100 desayuno	40 por 100 salida zona, escalafones a extinguir	75 por 100 comida o cena	80 por 100 desayuno y comida	100 por 100 comida y cena	110 por 100 desayuno comida y cena
GRUPO 1.º						
<i>Personal técnico</i>						
Primera categoría. Superior especial. Primera categoría. Superior primero. Primera categoría. Superior segundo.						
<i>Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias</i>						
Primera categoría. Superior especial. Primera categoría. Superior primero. Primera categoría. Superior segundo.	223	887	1.665	1.776	2.220	2.442
<i>Personal administrativo</i>						
I. Administrativos:						
Primera categoría. Superior especial. Primera categoría. Superior primero. Primera categoría. Superior segundo.						
GRUPO 2.º						
<i>Personal técnico</i>						
Segunda categoría. Nivel A. Segunda categoría. Nivel B. Tercera categoría. Especial.						
<i>Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias</i>						
Segunda categoría. Nivel A. Segunda categoría. Nivel B. Tercera categoría. Especial.	185	721	1.384	1.475	1.844	2.029
<i>Personal administrativo</i>						
I. Administrativos:						
Segunda categoría. Nivel A. Segunda categoría. Nivel B. Tercera categoría. Especial.						
GRUPO 3.º						
<i>Personal técnico</i>						
Tercera categoría.						
<i>Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias</i>						
Tercera categoría.	161	642	1.204	1.285	1.606	1.767
<i>Personal administrativo</i>						
I. Administrativos:						
Tercera categoría.						
<i>Personal especialista</i>						
I. Especialistas:						
Categoría especial.						

Categorías	10 por 100 desayuno	40 por 100 salida zona, escalafones a extinguir	75 por 100 comida e cena	80 por 100 desayuno y comida	100 por 100 comida y cena	110 por 100 desayuno comida y cena
<p>GRUPO 4.º</p> <p><i>Personal técnico</i></p> <p>Cuarta categoría A. Cuarta categoría B.</p> <p><i>Personal administrativo</i></p> <p>I. Administrativos: Cuarta categoría. Oficiales nivel A. Cuarta categoría. Oficiales nivel B.</p> <p><i>Personal especialista</i></p> <p>I. Especialistas: 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>	161	642	1.204	1.285	1.606	1.767
<p>GRUPO 5.º</p> <p><i>Personal técnico</i></p> <p>Quinta categoría.</p> <p><i>Personal administrativo</i></p> <p>I. Administrativos: Quinta categoría.</p> <p>II. Auxiliares de Oficina y Administrativo Auxiliar: Superior A. Superior B. Especial. Primera categoría. Segunda categoría. Tercera categoría.</p> <p><i>Personal especialista</i></p> <p>I. Especialistas: Segunda categoría. Oficiales nivel B. Tercera categoría.</p> <p>II. Peonaje: Peón Especialista A. Peón Especialista B. Peón Especialista C. Peón A. Peón B.</p>						

Plus de residencia: 40 por 100 de la fracción de dieta que corresponda.
Plus de gastos: 30 por 100 de la fracción de dieta que corresponda.

ANEXO 5

DIETA APLICABLE SI NO SE REGRESA A PERNOCTAR AL DOMICILIO HABITUAL

Categorías	Por desayuno	Por comida	Por cena	Por cama	Dieta completa	Suplemento cama en hotel	Plus	
							En residencia	Por gastos
<p>GRUPO I.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>	374	2.476	2.064	3.136	3.050	2.174	3.220	2.415

Categorías	Por desayuno	Por comida	Por cena	Por cama	Dieta completa	Suplemento cama en hotel	Plus	
							En residencia	Por gastos
II. Auxiliares de Oficina y Administrativo Auxiliar: Superior A. Superior B. Especial. Primera categoría. Segunda categoría. Tercera categoría.	282	1.814	1.589	2.169	5.854	1.582	2.342	-
<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.								

Nota: En los casos de cama en hotel se cobrará el importe de «cama» más «suplemento cama en hotel». En los casos de cama en residencia o gastos se calculará el plus del 40 por 100 o del 20 por 100 sobre «cama» solamente.

23938 RESOLUCION de 26 de septiembre de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Obra Agrícola de la Caja de Ahorros del Mediterráneo».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Obra Agrícola de la Caja de Ahorros del Mediterráneo», que fue suscrito con fecha 17 de junio de 1988, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de Murcia y Alicante de la citada Entidad, 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, 26 de septiembre de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA «OBRA AGRÍCOLA DE LA CAJA DE AHORROS DEL MEDITERRANEO»

CAPITULO PRIMERO

Normas generales

Artículo 1.º *Ámbitos territorial, funcional y personal.*—El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todos los Centros de trabajo de la «Obra Agrícola de la Caja de Ahorros del Mediterráneo», cuyo ámbito territorial lo son las provincias de Alicante, Murcia, Valencia y la villa de Caudete. Se regirán por este Convenio todos los trabajadores que presten servicios en la Empresa cualquiera que sea su categoría profesional, sin más excepción que los señalados en los párrafos correspondientes del artículo 1.º, apartado 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.º *Ámbito temporal.*—El Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», previo el correspondiente registro en la Dirección General de Trabajo a efectos de su legal validez. No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 1988, y su duración lo será por un año, debiendo finalizar el día 31 de diciembre de 1988.

Los efectos económicos respecto de los conceptos indemnizatorios lo serán a partir del siguiente día al de publicación del Convenio.

Art. 3.º *Denuncia y preaviso.*—La denuncia del Convenio a efectos de rescisión o revisión deberá formalizarse por escrito razonado enviado con acuse de recibo a la otra parte y remitiendo una copia a la Dirección General de Trabajo a los solos efectos de registro. El plazo de preaviso no será inferior a dos meses.

Art. 4.º Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio absorben las que con anterioridad vinieren percibiendo los trabajadores, ya tuvieren su origen en imperativos legales, Convenios Colectivos, pactos de cualquier clase, contratos individuales o cualquier otro procedimiento originador.

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes, o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en tanto en cuanto considerados aquéllos en su totalidad superen el nivel total de éstas, debiéndose entender, en caso contrario, absorbido por las mejoras pactadas en el mismo. Por la Comisión Paritaria se procederá en tal caso, y sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, a la adaptación de los nuevos conceptos a las cláusulas de este Convenio.

Art. 5.º *Legislación aplicable.*—En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en las normas complementarias que lo desarrollan. Las partes declaran subsistente y prorrogado en todos sus términos, y en todo aquello que el presente no modifica, el Convenio Colectivo de Trabajo publicado en el «Boletín Oficial del Estado» números 205, correspondiente al día 27 de agosto de 1985; 163, de 9 de julio de 1986, y 171, de 18 de julio de 1987.

CAPITULO II

Comisión Paritaria

Art. 6.º *Composición y funciones.*—Se crea una Comisión Paritaria constituida por cuatro Vocales, dos de cada representación, con los asesores técnicos que las partes designen y por un Presidente que deberán elegir. Cumplirá las funciones de interpretación y aplicación de lo pactado, sin perjuicio de las atribuciones en la materia a cargo de la jurisdicción competente, sometiéndose las partes ineludiblemente en primera instancia a dicha Comisión.

Art. 7.º *Funcionamiento.*—Están legitimadas para plantear cuestiones derivadas de la aplicación del Convenio, la legal representación de los trabajadores en el seno de la Empresa, así como la Empresa misma.

La Comisión se reunirá a petición razonada de una u otra de dichas representaciones, con un plazo de preaviso mínimo en la convocatoria de cinco días. De las sesiones de la Comisión se levantará la correspondiente acta y se podrán registrar oficialmente los acuerdos interpretativos remitiendo copia duplicada del acta a la Dirección General de Trabajo a efectos de reenvío al Depósito de Convenios y Acuerdos en el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

En caso de desacuerdo, los conflictos derivados de la aplicación o interpretación del Convenio se resolverán, a petición de parte, por la jurisdicción competente.

CAPITULO III

Retribuciones

Art. 8.º La escala salarial vigente en 1988 para el personal de «Obra Agrícola» será la que, en cómputo anual, a continuación se expresa: