

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

21231 RESOLUCION de 30 de julio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», para su personal de industria eléctrica, que fue suscrito con fecha 19 de junio de 1990, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por miembros del Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, 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, 30 de julio de 1990.—El Director general, Francisco José González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA «HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, S. A.», Y SU PERSONAL DE INDUSTRIA ELECTRICA. AÑOS 1990-1991-1992

CAPITULO I.

EXTENSION Y AMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 1.º.- AMBITO TERRITORIAL.

Este Convenio Colectivo afecta a las provincias en que desarrolla su actividad industrial de producción, transporte, transformación y distribución de energía eléctrica la Sociedad HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, S.A., y a aquellas otras donde pueda extenderse su actividad industrial.

Artículo 2.º.- AMBITO PERSONAL

1. El presente Convenio afecta a la totalidad de los empleados de Hidroeléctrica Española, S.A., 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, S.A. (A.P.E.) 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, S.A., reconocidas por ambas partes.

Artículo 3.º.- AMBITO TEMPORAL

Este Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos del día 1.º de enero de 1990, y tendrá una duración de tres 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.

REVISION DEL CONVENIO

Artículo 4.º.- REVISION 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. Cláusulas de revisión salarial

Año 1991:

En 1991 se practicará una revisión salarial igual al aumento del Índice de Precios al Consumo previsto para dicho año. Esta revisión se aplicará automáticamente con efectos de 1.º de enero de 1991, y sobre los conceptos que integran el Capítulo IV (Régimen Económico), así como sobre las Pensiones Mínimas de Jubilación y Viudedad, Capítulo IX (Previsión Social), vigentes en 31 de diciembre de 1990, una vez aplicada la correspondiente cláusula de salvaguardia.

Año 1992:

En 1992 se practicará una revisión salarial igual al aumento del Índice de Precios al Consumo previsto para dicho año. Esta revisión se aplicará automáticamente con efectos de 1.º de enero de 1992, y sobre los conceptos que integran el Capítulo IV (Régimen Económico), así como sobre las Pensiones Mínimas de Jubilación y Viudedad, Capítulo IX (Previsión Social), vigentes en 31 de diciembre de 1991, una vez aplicada la correspondiente cláusula de salvaguardia.

3. Cláusulas de salvaguardia.

Año 1990:

En caso de que el Índice de Precios al Consumo (publicado por el INE), registre en 31 de diciembre de 1990 una variación anual superior al 6'5%, se efectuará una revisión salarial cuando se constate oficialmente dicha circunstancia.

El porcentaje de revisión a efectuar será el correspondiente al exceso del IPC-real, publicado por el INE, sobre dicha cifra del 6'5% y se aplicará sobre los conceptos que integran el Capítulo IV (Régimen Económico) y las Pensiones Mínimas de Jubilación y Viudedad del Capítulo IX (Previsión Social), vigentes en 31 de diciembre de 1989, y con efectos de 1.º de enero de 1990.

Año 1991:

En caso de que el Índice de Precios al Consumo real, publicado por el INE, registre en 31 de diciembre de 1991 una variación positiva anual superior a la prevista para dicho año, se efectuará una revisión salarial cuando se constate oficialmente dicha circunstancia.

El porcentaje de revisión a efectuar será el correspondiente al exceso de la variación del IPC-real publicado, sobre el IPC previsto, y se aplicará sobre los conceptos que integran el capítulo IV (Régimen Económico), y las Pensiones Mínimas de Jubilación y Viudedad, Capítulo IX (Previsión Social), vigentes en 31 de diciembre de 1990, una vez aplicada la cláusula de salvaguardia correspondiente a dicho año.

Además se aplicará la revisión salarial de forma que siempre se produzca una mejora salarial de 1 punto sobre el IPC-real, aplicándose sobre los mismos conceptos del párrafo anterior y sin que en ningún caso pueda resultar devolución de cantidades ya percibidas.

Año 1992:

En caso de que el Índice de Precios al Consumo real, publicado por el INE, registre en 31 de diciembre de 1992 una variación positiva anual superior a la prevista para dicho año, se efectuará una revisión salarial cuando se constata oficialmente dicha circunstancia.

El porcentaje de revisión a efectuar será el correspondiente al exceso de la variación del IPC-real publicado, sobre el IPC previsto, y se aplicará sobre los conceptos que integran el capítulo IV (Régimen Económico), y sobre las Pensiones Mínimas de Jubilación y Viudedad, Capítulo IX (Previsión Social), vigentes en 31 de diciembre de 1991, una vez aplicada la cláusula de salvaguardia correspondiente a dicho año.

Además se aplicará la revisión salarial de forma que siempre se produzca una mejora salarial de 1'50 puntos sobre el IPC-real, aplicándose sobre los mismos conceptos del párrafo anterior y sin que en ningún caso pueda resultar devolución de cantidades ya percibidas.

Garantía global para el período 1990-1992.

Una vez finalizado el año 1992 se determinará:

1. El aumento salarial del período considerado, resultante de: el aumento pactado para 1990, las cláusulas de revisión, las cláusulas de salvaguardia, y las cantidades lineales pactadas, calculado con referencia a la masa salarial de 1989.

2. El aumento del Índice de Precios al Consumo (IPC) de 31 de diciembre de 1989 a 31 de diciembre de 1992.

El aumento salarial del conjunto de los tres años será, en todo caso, superior de forma global al aumento del IPC del mismo período en 3'5 puntos. A estos efectos se practicará la revisión salarial que haga efectiva esta mejora para el conjunto de los 3 años.

Esta revisión se aplicará, si procede, a las retribuciones de cada empleado, vigentes en 31 de diciembre de 1992 y para el período de vigencia del Convenio.

La revisión será aplicable al personal en activo en 31 de diciembre de 1992. Cuando se produzca la baja o el alta de algún empleado a lo largo del período de tres años, la aplicación será proporcional al período de actividad.

CAPITULO III.ORGANIZACION DEL TRABAJOArtículo 5º.- NORMAS GENERALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 6º.- CENTROS DE PRODUCCION Y TRANSFORMACION DE ENERGIA ELECT-RICA

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 determinan, 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 concurran, ofrecerá a los empleados a quienes afecta, el puesto o puestos de trabajo a los que pueden ser destinados, así como aquellos cursos de capacitación que, de ser necesario, pueda realizar el empleado.

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

Artículo 7º.- TRASLADOS DEL PERSONAL1.- Régimen de traslados voluntarios

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

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

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

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

2.- Antigüedades mínimas

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

2.1. A otro destino que implique cambio de Producción 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 destinos de especial calificación o de difícil cobertura por la formación o experiencias requeridas, la Dirección podrá modificar las antigüedades citadas, siguiendo el trámite establecido en el artículo 5º, 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 32, apartado 5 de este Convenio.

3.4. Las solicitudes se podrán presentar en cualquier fecha manteniendo su validez durante el año natural en que se presente y el siguiente. La División o el Servicio regional de Personal correspondiente acusarán recibo al interesado de su petición, con indicación de la fecha de caducidad. Cuando el interesado que haya solicitado el traslado desee desistir del mismo, lo comunicará por escrito con la máxima urgencia.

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

4. Concursos de traslados.

4.1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, cuando se acuerde cubrir una plaza y no existan peticiones de traslado o éstas no se ajusten a los requerimientos del Servicio, se convocarán concursos de traslado, en los que se especificarán las normas por las que se regirán, plazos de presentación de peticiones, identificación de las plazas, etc. y en su caso las condiciones que lleve anejas el traslado.

4.2. Cuando la vacante no se convoque para el personal de un Escalafón determinado, se publicará en todos los Centros de Trabajo de la Empresa, haciendo constar dicha circunstancia.

4.3. Las solicitudes de traslado por concurso se ajustarán al modelo normalizado que se publique en el concurso y en su defecto al general.

5.- Bases para la resolución de solicitudes de traslado

5.1. Se valorarán los siguientes datos:

- Existencia de la vacante solicitada.
- Adecuación del candidato a la misma y existencia de candidatos aptos para cubrir la que él produzca.
- Adecuación de la categoría profesional del candidato a la de la vacante solicitada, pudiendo establecerse cuando sea inferior a la del candidato, por pacto entre las partes, el régimen a aplicar.
- Ubicación del Centro donde presta sus servicios y su situación asistencial y de servicios en relación con la familia y circunstancias del peticionario. Tendrán especial consideración:
- El tiempo de permanencia en obras y acantajes, 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 40 años de edad y lleve al menos 15 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 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 traslado 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% 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 10 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.

Artículo 8º.- CAPACITACION DEL PERSONAL DE NUEVO INGRESO

1. La complejidad de las instalaciones y de la tecnología de la Empresa, requieren que el personal de nuevo ingreso, cualquiera que sea su grupo profesional, pueda ser destinado provisionalmente a aquel Centro o Centros de Trabajo que sean precisos para su formación y entrenamiento.

2. Estos destinos provisionales no podrán tener una duración superior a ocho meses en Operarios y Personal Administrativo del II y III Subgrupos, y de un año en el resto del personal, salvo cuando se trate de personal de categoría Primera o Segunda de los grupos Técnico, Administrativo o Jurídico, Sanitario y Actividades Complementarias, o con destino definitivo en Centros que por sus características requieran un período de entrenamiento más amplio, en cuyo caso se mantendrá el plazo máximo de diez meses en Operarios y Personal Administrativo del II y III Subgrupos y de quince en el resto del personal.

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

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

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

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

6. La aplicación de lo establecido en este artículo, se hará en concordancia con las normas sobre contratación temporal en Hidroeléctrica Española, S.A.

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

Artículo 9º.- 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.

4. En el caso de que la Ordenanza Laboral fuera derogada durante la vigencia del Convenio, aquellos aspectos no contemplados en este Convenio permanecerán vigentes y serán de aplicación como normas supletorias al Convenio Colectivo de Hidroeléctrica Española, S.A.

CAPITULO IV

REGIMEN ECONOMICO

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

De acuerdo con estos principios han podido establecerse las actuales mejoras sociales y niveles económicos que suponen un incremento del 7% para 1990 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 10º), los premios de antigüedad y su régimen especial (artículo 10º, números 3.1.1. y 3.1.2.), plus de actividad (artículo 10º, número 3.3.2.), nivel de promoción (artículo 10º, número 3.1.4.), valores para el cálculo de las horas extraordinarias (artículo 10º, número 3.3.1.), plus de productividad (artículo 10º, 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.

Artículo 10º.-

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 nº 1.

Para el personal de nuevo ingreso serán de aplicación los niveles económicos de entrada que se incluyen en el Anexo nº 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 1990 la cuantía de 35.826.- ptas. anuales cada tres años de servicio en la Empresa, computados a partir de la fecha que escalafonalmente figure de ingreso en la misma y de acuerdo con la regulación establecida en el artículo 16 de la Ordenanza.

3.1.2. Antigüedad en la Categoría.

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

- Por cada 3 años de permanencia, a partir de 1º de enero de 1984 en la misma categoría se devengará un trienio. Los trienios devengados durante el primer semestre se abonarán a partir de 1º de enero y los que lo sean en el segundo semestre, se abonarán a partir de 1º de julio.

- El valor anual del trienio será el 1'5% 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 1989 será incrementada en el 7%.

3.1.4. Nivel de Promoción.

La promoción económico profesional se rige por su Reglamento, de conformidad con lo previsto en el artículo 19º de este Convenio Colectivo.

Las cantidades que se tuvieran acreditadas por este concepto en 31 de diciembre de 1989 tendrán el incremento del 7%.

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, S.A., se establecen las siguientes compensaciones:

1º 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 1990: 1.008,- pts.

- 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 8 horas diarias continuadas, no pudiéndose realizar más de 40 horas semanales del cómputo del ciclo completo, de acuerdo con el Calendario establecido en cada Centro para el régimen de turnos.

B) Compensación por tiempo de relevo de turno: En aquellos centros donde en el relevo de turno cerrado se invierte al menos

15 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° 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% de la compensación establecida en el apartado anterior 1° A), para el turno cerrado en el año 1990.

3° 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% de la compensación establecida en el apartado anterior 1° A), para el turno cerrado en el año 1990.

4° Disponibilidad: Al personal en situación de disponibilidad fuera del cuadro de turnos, se le abonará los siete primeros días el valor del Plus del Turno Cerrado, percibiendo a partir del octavo día el abono de 532,- pesetas por día de trabajo.

5° Compensación por descanso no realizado: Se mantiene la compensación económica por la no realización del descanso de media hora, con el carácter de Complemento Salarial de Puesto de Trabajo y por día de trabajo en tal régimen, quedando su importe fijado en el 50% de los valores que para cada categoría se establecen en la Tabla del Anexo n° 3.

El personal podrá optar por acumular la media hora de descanso no realizado para su disfrute como días de vacaciones, en cuyo caso no percibirá la compensación económica a que se refiere el párrafo anterior. Esta opción 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%, establecido por la legislación vigente, será el importe que se obtenga, para cada empleado, de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$BASE = \text{Cantidad Base Cotización} + \text{Cantidad Pactada} + \text{Plus de Actividad}$$

$$365 \times 6 \times 0,2971857$$

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 sa-

larial seguida a través de los Convenios Colectivos, así como la actual situación de empleo, tanto en el país en general, como en particular, en el área geográfica en la que actúa, exigen establecer los siguientes principios en materia de horas extraordinarias:

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

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

A) Circunstancias extraordinarias derivadas de los diferentes supuestos de fuerza mayor o caso fortuito, daños extraordinarios y urgentes, averías de reparación inmediata, revisiones de elementos e instalaciones de la actividad industrial que, aún programadas, circunstancias especiales que exigen a su realización urgente, u otros análogos que por su transcendencia 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% sobre las bases que se determinan en el Anexo n° 3 de este Convenio Colectivo.

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

5. De conformidad con lo previsto en el art. 40 del R.D. 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 1990, con el 7% 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 1990, su cuantía queda establecida en 400.180.- ptas. anuales, que se percibirán en catorce mensualidades de 28.584.- ptas. cada una de ellas.

Para el personal de nuevo ingreso, la cuantía de este Plus será de 25.940.- ptas. mensuales, durante los doce primeros meses de su permanencia en la Empresa.

Al Plus de Actividad, se le aplicará, además de las cláusulas de Revisión Salarial y de Salvaguardia, previstas en el artículo 4º, núms. 2 y 3 de este Convenio, los aumentos que para 1991 y 1992 se establecen a continuación:

En el año 1991 el Plus de Actividad se aumentará en 10.000.- pesetas anuales, de las cuales se abonarán 5.000.- pesetas de una sola vez en la nómina de enero, y las 5.000.- pesetas restantes, de una sola vez, en la nómina de junio.

En el año 1992 el Plus de Actividad se aumentará igualmente en 10.000.- pesetas anuales, de las cuales se abonarán 5.000.- pesetas de una sola vez en la nómina de enero, y las 5.000.- pesetas restantes, de una sola vez, en la nómina de junio.

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 1990, en el importe que resulte de aplicar el 7% a los valores vigentes al 31 de diciembre de 1.989.

Durante el período 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.

Artículo 11º.- 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 2º del artículo 39.1. del Convenio Colectivo. El número de días laborables que resul-

ten se computará de acuerdo a las horas de trabajo reales en jornada de invierno y jornada de verano.

Al cómputo resultante, se le restarán 23 días de vacaciones más 4 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 3 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 períodos de vacaciones reglamentarias.

Este calendario será estudiado conjuntamente entre la Empresa y la Representación Social, quién podrá realizar las observaciones oportunas para su consideración.

Los días complementarios libres se podrán unir al resto de las vacaciones, introduciendo estos 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 períodos 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 8 horas extraordinarias. En este caso se le adicionará un día de trabajo en su calendario de correturno/disponible taller.

- Descanso en tiempo equivalente a 8 horas extraordinarias. De esta compensación de descanso, una jornada ya está incluida en su calendario de turnos. Las 6 horas libres restantes, las disfrutará en jornada de correturno/disponible taller.

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

2.- Sustituciones.

Se establece al 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 correturnos/disponible de taller.

La compensación económica por alteración de libres, debido a las causas antes citadas, a excepción de las vacaciones, será del 75% de cada libre modificado en las cuatro primeras semanas, disponiendo dentro de la misma la compensación por descanso alterado en jornada de corretorno/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 corretorno/- 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% 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:

- 8 horas extraordinarias
- 8 horas extra al 75% y día libre
- descanso proporcional del 175%

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 corretorno/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° 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 período 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 15 años de servicio a turnos o una edad de 50 años, con un mínimo de 10 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.

Artículo 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.

Artículo 13.- Forma de Pago

El importe anual de la Cantidad Base de Cotización, Cantidad Pactada, Cantidad Complementaria, Pluses de Actividad y Productividad, Nivel de Promoción y los Premios de Antigüedad, se distribuirá en 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 Art. 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 15 de cada mes (o laborable más próximo), se harán efectivos a los empleados anticipos a cuenta por un importe del 35% de los conceptos que integran la mensualidad.

Artículo 14º.- BENEFICIARIOS.

Son beneficiarios de este régimen económico:

1. El personal en activo perteneciente a los Escalafones de Industria Eléctrica, ingresado con anterioridad a 1º de enero de 1990, percibirá íntegramente el contenido económico establecido en el artículo anterior, salvo las excepciones que en este artículo se señalan.

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

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

3.1. El personal ingresado a partir de 1º de enero de 1987, tendrá los niveles económicos de entrada, establecidos en la Tabla del Anexo nº 2 (A).

3.2. El período de permanencia en cada nivel será de doce meses.

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

4. El personal que reintegrese, procedente de la situación de excedencia 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.

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

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

Artículo 15º.- 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 25 años: la proporción será de un veinticincoavo de mensualidad por año de servicio.

2.2. Baja entre 25 y 35 años: la proporción será de una décima parte de 3 mensualidades por cada año de servicio de dicho tramo.

2.3. Baja entre 35 y 45 años: la proporción será de 1 mensualidad por cada año de servicio de dicho tramo.

2.4. Baja entre 45 y 50 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 30 años de servicios, que solicite su jubilación a los 65 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.

Artículo 16º.- DIETAS

1. Para el pago de las dietas que se devenguen, se aplicarán las escalas contenidas en los Anexos nº 4 y nº 5.

2. Las compensaciones económicas establecidas en los párrafos a), b) y e) del apartado 8) del art. 20 de la Ordenanza Laboral quedan fijadas en el 75% de los valores de la escala antes citada.

3. Continuarán con el régimen actual las dietas del 40% (Escala Anexo N° 4) correspondientes al concepto de salida de zona devergadas por personal de los escalafones a extinguir.

Artículo 17º.- COMPROMISO SOBRE PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO.

1. Productividad.

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

1.1. Con el fin de fomentar esta diligencia del personal, se establece el Plus de Productividad que se menciona en el apartado 3.3.3. del artículo 10º 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 del artículo 5º 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.

CAPÍTULO V

REPRESENTACION DEL PERSONAL

Artículo 18º.- 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 1.986. 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, S.A., se constituye el Comité Intercentros de Hidroeléctrica Española, S.A., como Órgano máximo de Representación Colegiada del conjunto de trabajadores de la Empresa.

1.2.- Composición.

El Comité está compuesto por 13 Delegados de Personal o Miembros de Comité de Centro de Trabajo, en proporción a la representatividad obtenida por las Centrales o Asociaciones Sindicales en las Elecciones Sindicales y designados entre ellos por las mismas.

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

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

Los 13 Miembros designados lo serán con carácter de Titularidad. Los Sindicatos representados, contarán con la colaboración de 7 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, S.A.

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

1.3.- Competencias y atribuciones.

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

b).- Conforme a la Legislación vigente el Comité Intercentros, como Órgano máximo de representación de los trabajadores, así como las Centrales y Asociaciones Sindicales, podrán promover la celebración de Elecciones Sindicales. El Comité Intercentros será 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 Económico.

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

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

g).- Por cuanto el Comité Intercentros es el Organó 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 H.E., según los criterios regulados y reconocidos por las partes en este Convenio Colectivo.

Acción Sindical.- Conforme al título 4º, artículo 8º - 2 de la LOLS, la acción sindical de los respectivos sindicatos, con implantación en H.E., se desarrollará a través de las secciones sindicales constituidas al efecto. En consecuencia, las secciones sindicales de CSI, C.C., 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 art. 9º 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, art. 2º, punto 2, letra d), artículo 8º, punto 1, letras b) y c) y artículo 8º, punto 2, apartado a), quedando lo referido sobre negociación colectiva reconocido en la figura del delegado sindical de ámbito general.

Para el ejercicio de la Acción Sindical en el ámbito de Hidroeléctrica Española, S.A., 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 10º, puntos 1 y 2, de las mencionadas secciones sindicales, estarán representadas, a todos los efectos, por siete Delegados Sindicales cada una de ellas, con ámbito geográfico específico y limitado, y que serán un Delegado Sindical para cada una de las provincias de Valencia, Alicante, Castellón, Murcia y Madrid, más un delegado sindical para Castilla La Mancha y un Delegado Sindical para Extremadura (total siete delegados).

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

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

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

- 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.
- 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.
- 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 H.E.

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 ostentan la condición de miembros de comité o delegados de personal, dispondrán de un solo crédito horario para ambas funciones.

CAPITULO VIFORMACION Y PROMOCIONArtículo 19.- NORMAS GENERALES1.- REGIMEN 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 4ª A y Administrativos de 4ª 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, fué 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 período de retribución de entrada, ya que en ese momento deja de ser Ayudante o Auxiliar.

El mismo criterio de facilitar el ascenso por superior profesionalidad, aunque no implique necesariamente cambio de funciones o de puesto de trabajo, ha llevado a la creación de determinados niveles Especiales (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 PROMOCION ECONOMICO-PROFESIONAL

La Empresa está estudiando la elaboración de un nuevo Plan Económico - Profesional, de cuyo contenido se informará ampliamente a la Representación Social.

La implantación de este nuevo Plan se llevará a cabo por la Dirección de la Empresa, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, previo acuerdo de los aspectos fundamentales del mismo con la Representación Social.

Hasta que no se implante el nuevo Plan de Promoción Económico - Profesional, seguirán vigentes los actuales Planes para las categorías de Primeras, Segundas y Terceras Especiales, y de Terceras

Categorías y Resto de Personal, establecidos en el Convenio, que se seguirán aplicando de acuerdo con las normas previstas en sus respectivos reglamentos.

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.

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

Tanto la de Primeras, Segundas y Terceras Especiales, como la de Restantes Categorías estarán integradas por un máximo de catorce vocales, siete designados por la Dirección y por los siete Representantes Sociales que siguen, para cada una de ellas:

Comisión de Primeras y Segundas categorías:

- Juan-Antonio Sánchez Pérez
- Julio León Martínez
- José Nicolás Vázquez
- Pedro-Antonio Pantoja Fernández
- César Barona Fleta
- Rafael Herrera Contreras
- Antonio Fernández Méndez de Andes

Comisión de Restantes Categorías:

- Carlos Martín Caballero
- Celso García Lores
- Pedro Martínez Serrat
- Juan-Manuel Sabater Hordedeu
- José Jareño Heras
- Juan Madroñal Luna
- Francisco González Horcajo

3.- COMISION MIXTA DE SELECCION, FORMACION Y PROMOCION3.1.- Objetivo de la Comisión

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

3.2.- Composición

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

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

3.3.- Competencias

La Comisión estudiará las líneas generales de la Selección, la Formación y la Promoción, tanto por lo que se refiere al desarrollo de las normas contenidas en este Convenio, como las previsiones de futuras regulaciones, abordando el estudio de los correspondientes proyectos y elaborando las propuestas o informes que procedan. 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 curso-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 art. 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 5ª categoría y 2ª B así como de Profesionales de Oficio de 3ª categoría, se mantendrá informada a la Representación del personal, de conformidad con la práctica seguida en estos supuestos.

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

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

4.1.- Grupo Personal Operario

4.1.1.- Subgrupo I - Profesionales de Oficio

a) Las categorías que componen el Subgrupo I son las siguientes:

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

b) Categoría 1ª Especial.

Estarán incluidos en esta categoría los empleados que:

- Sean jefes de Unidades superiores a la brigada o similares. Assuman la responsabilidad de la organización, distribución y ejecución de los trabajos de la Unidad y el mando del personal adscrito a la misma.

- Tengan encomendados trabajos o equipos de especial complejidad profesional.

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

d) La plantilla de Subcapataces encuadrada en la Primera Categoría de Profesionales de Oficio, Subgrupo I, no será inferior al 10% 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% de la de Oficiales ni-

vel A en cada uno de los cuatro Escalafones correspondientes a las Grandes Unidades. Este porcentaje debió de alcanzarse durante 1989.

- f) El personal destinado en Centrales automáticas y semiautomáticas en régimen de guardería, tendrá la 3ª categoría, si bien podrá ostentar una categoría superior a tenor de lo previsto en el apartado 1. 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
5ª	
4ª	B
4ª	A
3ª	-
3ª	Especial
2ª	B
2ª	A
1ª	Sup. 2º
1ª	Sup. 1º
1ª	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% de la de Tercera categoría en cada uno de los cuatro Escalafones correspondientes a las Grandes Unidades. Este porcentaje debió 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
5ª	Auxiliar Administrativo
5ª	Oficial C
4ª	Oficial B
4ª	Oficial A
3ª	-
3ª	Especial
2ª	B
2ª	A
1ª	Sup. 2º
1ª	Sup. 1º
1ª	Sup. Esp.

- b) Clasificación del personal que presta sus servicios en el Departamento de Informática, en puestos de Programación y Operación de Ordenador:

4ª categoría niveles A y B.

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

5ª categoría.

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

El ingreso se seguirá efectuando por dicha 5ª categoría, si bien a los dos años de antigüedad en puestos de Programación u Operación y mediante la superación de las pruebas correspondientes, que demuestren la aptitud para el desempeño de funciones de superior categoría, este personal será clasificado en 4ª categoría Nivel B. Estas plazas y las que se convoquen para regularizar la clasificación del personal de estas especialidades al que se refiere el párrafo siguiente, no se computarán en los turnos de concurso oposición ni libre 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% de la de Tercera categoría, en cada uno de los cuatro Escalafones correspondientes a las Grandes Unidades. Este porcentaje debió 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.

Quando 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 encomiendan por sus superiores.

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

Si bien las categorías y niveles superiores se cubrirán mediante la formación y promoción del personal de la Escala, excepcionalmente, por evidentes necesidades del Servicio y cuando se acredite la falta de personal apto, en la misma Escala, para asumir funciones de mayor responsabilidad o complejidad, se podrá contratar a personal de ingreso en otra categoría, 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-taquigrafía o estenotipia, operación de procesadores de textos, perforación-verificación y grabación, archivo y gestión de documentos, etc., cuando se desempeñe con carácter de especialidad.

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

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

Quando 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, desempeñan 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 2ª o la 3ª categoría de Administrativo-Auxiliar. Si bien las categorías y niveles superiores se cubrirán mediante la formación y promoción del personal de la escala, excepcionalmente, por evidentes necesidades del Servicio y cuando se acredite la falta de personal apto, en la misma escala, para asumir funciones de mayor responsabilidad o complejidad, se podrá contratar a personal de ingreso en otra categoría, 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% del personal de este Subgrupo.

La plantilla de Segunda categoría de Auxiliares de Oficina no será inferior al 35% de la de Tercera categoría.

b) El escalafonamiento del personal del Subgrupo III, Administrativos Auxiliares, en las distintas categorías que se prevén, se irá produciendo al ritmo que marquen los ascensos que se produzcan, de conformidad con lo previsto en el apartado 1 del artículo 26 de este Convenio.

Quando 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
3ª	-
3ª	Especial
2ª	Nivel B
2ª	Nivel A
1ª	Sup. 2º
1ª	Sup. 1º
1ª	Sup. Esp.

b) El nivel Especial de 3ª categoría tiene un Estatuto (retribución, nivel de promoción, dietas, régimen de residencias, antigüedad en categoría, etc) igual al de 2ª categoría, nivel B. La plantilla de este nivel no será inferior al 15% de la de 3ª categoría en cada uno

de los cuatro Escalafones correspondientes a las Grandes Unidades. Este porcentaje debió alcanzarse durante 1999, siempre que el número de personas encuadradas en la 3ª 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.

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

Artículo 20º.- Centros de Formación y Promoción.

Para el desarrollo de las actividades de Formación y Promoción, Hidroeléctrica Española, S.A., pone a disposición de su personal la Escuela de Formación "Emilio de Usuala", así como aulas de Formación Distribuida.

Artículo 21º.- Formación del Personal.

La formación del personal se instrumenta a través de:

1.- PREPARACION 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 Usuala", 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 etc.

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

Todos los Centros de Trabajo de nivel Distribuido 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% del costo de la bibliografía adquirida, 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.

Artículo 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.

Artículo 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 precedentes, 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 de tiempo establecidos, informando sobre sus motivos, a la mayor brevedad, a la Comisión Mixta de Selección, Formación y Promoción.

2.- NORMA TRANSITORIA SOBRE TITULACIONES

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

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

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.

Quando 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 cambio 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.

Artículo 24.- Grupo III.- Personal Operario

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 aquel.

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 8 años de antigüedad en aquella.

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

El personal con 8 años de antigüedad en Peón Especialista C, 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 8 años de antigüedad en la Categoría y que hayan obtenido la asimilación económica a la categoría superior por el Plan de Promoción.

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

1.2.- El personal perteneciente a este Subgrupo con un año de antigüedad en la Empresa, podrá presentarse a los cursos de ascenso a 3ª Categoría de Profesionales de Oficio. Al menos una vez al año, se celebrará una convocatoria para el ascenso de este personal, con independencia de la posibilidad de presentarse a los exámenes de 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 3ª 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 3ª 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 Quadro 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 3ª 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 producen vacantes en la categoría de Oficiales, nivel B, estas se cubrirán por los dos turnos de concurso-oposición y antigüedad entre el personal perteneciente a la categoría de Oficiales, nivel C, según los porcentajes siguientes:

50% Antigüedad
50% Concurso-Oposición

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

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

2.3.- Ascenso a Segunda cateq., Oficiales Nivel A

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

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de 2 años en la categoría de Oficiales, nivel B, o de 4 años entre las categorías de Oficiales niveles B y 3ª.

Siempre que los ascendidos por el turno de antigüedad, den una cifra inferior al 4%, 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 reunan 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 1º de enero siguiente.

Este porcentaje entró en vigor con efectos 1º de enero de 1989.

2.4.- Ascenso a Oficial Nivel Especial

60% Libre Designación
40% Antigüedad

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de 8 años en Oficial, nivel A, y haber conseguido la asimilación económica a la categoría inmediata superior por el Plan de Promoción.

Quando no sea posible cubrir el porcentaje garantizado por el artículo 19, apartado 4.1.e por falta de candidatos que reunan los requisitos exigidos, se rebajará la antigüedad requerida en un año y si aún así no fuera suficiente, en dos.

2.5.- Ascenso a Subcapataz

50% Concurso-Oposición
50% Libre Designación

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

2.6.- Ascenso a Montador o Capataz

50% Concurso-Oposición
50% Libre Designación

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de 2 años en el nivel de Subcapataz u Oficial Especial o

de 5 años en Oficial nivel A. Se entenderán cubiertos estos requisitos cuando se tengan cumplidos 5 años de antigüedad entre Oficial nivel A y Subcapataz o entre Oficial nivel A y Especial.

La Empresa 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% Libre Designación
50% Concurso-Oposición

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

Artículo 25°. Grupo I - Personal Técnico

1.- ASCENSO A CUARTA CATEGORÍA, NIVEL B

50% Libre Designación
50% Concurso Oposición

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

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

2.- ASCENSO A CUARTA CATEGORÍA, NIVEL A

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

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

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

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

3.- ASCENSO A TÉCNICOS DE TERCERA

50% Concurso Oposición
50% Libre Designación

Podrán promocionar a esta categoría los Técnicos de 4ª nivel A y 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, se convocarán plazas de concurso-oposición que unidas a las de libre designación totalizarán un 5% de ascensos a esta categoría, computado sobre la plantilla de 4ª A.

4.- ASCENSO A TÉCNICOS DE TERCERA ESPECIAL

25 % Antigüedad
75 % Libre Designación

El ascenso a esta categoría se realizará entre el personal de 3ª categoría con una antigüedad mínima de 8 años en la misma y que haya obtenido la asimilación económica a la categoría superior por el Plan de Promoción.

Quando no sea posible cubrir el porcentaje garantizado por el artículo 19 apartado 4.2b por falta de candidatos que reúnan los requisitos exigidos, se rebajará la antigüedad requerida en un año, y si aún así no fuera suficiente en dos.

5.- ASCENSO A TÉCNICOS DE SEGUNDA CATEGORÍA, NIVEL B

25% concurso oposición entre Técnicos de 3ª categoría con dos años en la categoría y diez en la Empresa. Asimismo podrán participar los Técnicos de 3ª Especial con una antigüedad de diez años en la Empresa.

50% libre designación de la Empresa entre el personal de las categorías 3ª y 3ª Especial, con los mismos requisitos de antigüedad exigidos para el concurso-oposición.

El 25% 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 2ª 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 entró en vigor en 1º enero 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 entró en vigor en 1º enero 1989.

Artículo 26.- Grupo II - Personal Administrativo.1.- SUBGRUPO III - ESCALA ADMINISTRATIVO AUXILIAR1.1.- Ascenso a la Segunda categoría

50% Concurso-Oposición
50% Libre Designación

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

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

1.2.- Ascenso a la Primera categoría

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

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

1.3.- Ascenso a categoría Especial

50% Concurso-Oposición
50% Libre Designación

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

1.4.- Ascenso a categoría Superior, nivel B

25% Concurso-Oposición
75% Libre Designación

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

1.5.- Ascenso a categoría Superior, nivel A

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

2.- SUBGRUPO II - AUXILIARES DE OFICINA2.1.- Ascenso a la Segunda categoría Auxiliar de Oficinas

75% Libre Designación
25% Antigüedad

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

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

2.2.- Ascenso a la Primera categoría Auxiliar de Oficinas

50% Libre Designación
50% 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%, calculado sobre la plantilla de 2ª categoría a 31 de diciembre de cada año, dicho porcentaje se completará con ascensos automáticos, también por antigüedad, que tendrán efectos 1º de enero del año siguiente.

Tanto la modificación de porcentaje de los turnos existentes como la garantía de ascensos por antigüedad, entraron en vigor en 1º 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 4 años en la misma.

2.5.- Ascenso a categoría Superior nivel A

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

3.- SUBGRUPO I - ADMINISTRATIVOS3.1.- Quinta categoría, Auxiliares y Oficiales Nivel C

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

3.2.- Ascenso a Oficial nivel B de Cuarta categoría

50% Concurso Oposición
50% Libre Designación de la Empresa

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

El personal encuadrado en la 5ª categoría Administrativa, ascenderá automáticamente a la categoría 4ª, nivel B, a los 8 años de permanencia en aquella, sin que para ello sea necesaria la existencia de vacantes.

3.3.- Ascenso a Oficial nivel A de Cuarta Categoría

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

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

El personal perteneciente a este Subgrupo en 31 de diciembre de 1984, ascenderá automáticamente al nivel A, a los 8 años de permanencia en la 4ª categoría nivel B, sin que para ello sea necesaria la existencia de vacantes.

3.4.- Ascenso a Tercera Categoría

- 50% Concurso Oposición.
- 50% Libre Designación de la Empresa

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

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

Anualmente, se convocarán plazas de concurso-oposición que unidas a las de libre designación totalizarán un 5% de ascensos a esta categoría, computado sobre la plantilla de 4ª A.

3.5.- Ascenso a Tercera categoría, Nivel Especial

- 25 % Antigüedad
- 75 % Libre Designación

El ascenso a esta categoría se realizará entre el personal de 3ª categoría con una antigüedad mínima de 8 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 aún así no fuera suficiente, en dos.

3.6.- Ascenso a Segunda categoría nivel B

25% concurso oposición entre Administrativos de 3ª categoría con dos años en la categoría y diez en la Empresa. Asimismo podrán participar los Administrativos de 3ª Especial con una antigüedad de diez años en la Empresa.

50% libre designación de la Empresa entre el personal de las categorías 3ª y 3ª Especial, con los mismos requisitos de antigüedad exigidos para el concurso-oposición.

El 25% 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 14/1.970 de 4 de Agosto General de Educación, y supere las pruebas de aptitud que le sean exigidas para este nivel.

3.7.- Ascenso a Segunda categoría, nivel A

Libre designación de la Empresa.

El personal encuadrado en la 2ª 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 entró en vigor en 1º enero 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 entró en vigor en 1º enero 1989.

4.- PERSONAL JURIDICO, SANITARIO Y DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

Son de aplicación a este grupo las garantías establecidas para el personal encuadrado en 2ª categoría nivel B y 1ª categoría Superior 2º de los grupos de personal Técnico y Administrativo.

Artículo 27º.- 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 ba-

ses publicados podrán ser modificados si así lo aconsejasen 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.

Artículo 28.- Concurso Oposición.

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

1.1.- Anuncio

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

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

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

1.2.- Exámenes de Ascenso

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

- Instrucciones generales previas al inicio de la prueba, así como durante la realización de la misma.
- Anonimato de los ejercicios escritos durante la corrección.
- Criterios para la realización de pruebas orales y prácticas no escritas.
- Duración de cada ejercicio
- Número de preguntas para cada materia.
- Tipo de preguntas, respuesta múltiple con igual número de alternativas o abiertas.
- Simultaneidad en la realización de las pruebas escritas cuando se celebren en distintos centros. Excepcionalmente y cuando no sea posible esta realización simultánea, se propondrán en fechas diferentes, si bien el contenido de las pruebas mantendrá un grado de dificultad equivalente.
- Ponderación de cada materia y criterios para calificar los ejercicios.
- Notas mínimas exigidas en cada materia.
- Ponderación del historial profesional.

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

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

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

1.3.- Tribunal examinador

El Tribunal examinador estará compuesto por un vocal de la División o Servicio Regional de Personal, un vocal nombrado por la Representación Social a tenor de lo previsto en el art. 19, apartado 3.5.1. de este Convenio y; cuando se convoquen plazas de varias Divisiones un vocal por cada División. Si las plazas convocadas pertenecen a una sola División se nombrará un vocal por cada Departamento afectado. El Tribunal podrá solicitar la colaboración de los asesores precisos.

Todos los vocales del Tribunal participan en las distintas fases del proceso con voz y voto, de conformidad con lo previsto en el citado artículo 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.

CAPÍTULO VII

MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 29.- IMPORTANCIA DE LA PREVENCIÓN EN HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, S.A.

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

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

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

4.- En la evolución seguida por la Organización de la Prevención en HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, S.A., se cubrieron distintas etapas que, iniciadas en la acción reparadora de los accidentes de trabajo, se orientan en la actualidad bajo la forma de Seguridad integrada.

A fin de conseguir una mejora continuada en la Organización de la Prevención se precisa la participación de todos los componentes de la Empresa, mediante la regulación que desarrolla este Convenio y que viene a concretar y clarificar las acciones que ya se están llevando a cabo. Por ello, el objetivo 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.

Artículo 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 HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, S.A. 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 Comunidad Valenciana
Distribución Murcia
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.

Artículo 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 HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, S.A. que entre sus objetivos primordiales, pretenden la integración y participación de todos los componentes de la Empresa en los programas de Prevención. Con el fin de recoger al máximo posible las aportaciones y sugerencias de los trabajadores en los Planes y Normas, tanto en su elaboración como en las revisiones periódicas que se realizan es preceptivo crear grupos de trabajo específicos, coordinados y dirigidos 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 nue-

vos 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 cinco 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 Comunidad Valenciana (Valencia y Castellón).
- Comité de Seguridad e Higiene de Distribución Comunidad Valenciana (Alicante).
- Comité de Seguridad e Higiene de Distribución Murcia.
- Comité de Seguridad e Higiene de Distribución Centro.
- Comité de Seguridad e Higiene de Producción Hidráulica, Transformación 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.

Artículo 32.- MEDICINA DE EMPRESA

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

2.- Se reitera la necesidad de que por parte de todos los componentes de la Empresa se conozca la auténtica finalidad de la Medicina de Empresa y que, como consecuencia de ello, se establezcan los cauces necesari-

rios, 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.

Artículo 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 partícipes en las tareas de Prevención. Como un objetivo no limitativo, se entiende que todo el personal de la Empresa, sea cual fuere el puesto que ocupe en la misma, está obligado a cumplir lo señalado en el carnet de "Prescripciones de Seguridad y Primeros Auxilios", y en el Capítulo correspondiente del Reglamento de Régimen Interior.

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

- 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.

Artículo 34.- PROYECTOS, EJECUCION 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.

Artículo 35.- INSPECCIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD E INVESTIGACION DE ACCIDENTES

1.- En los Planes y Normas de Medicina y Seguridad se especifican las características que debe reunir el estudio de las condiciones de Higiene y Seguridad de los Centros de Trabajo. Se mantiene la 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.

Artículo 36.- FORMACION EN PREVENCION 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.

Artículo 37.- MEDICINA ASISTENCIAL

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

2.- Por parte de la División de Medicina y Seguridad se 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, tendientes 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 HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, S.A. Dada la gran trascendencia social y afectiva que presenta la problemática de la protección al subnormal, se estima necesario conseguir la máxima amplitud posible en los medios de protección, para que éstos adquieran las dimensiones humanas y materiales necesarias.

El cauce para la realización de las ayudas se centraliza en la División de Medicina y Seguridad, a través de la Comisión de Medicina y Asuntos Complementarios de la Prevención que, para tratar estos temas, además de representantes de 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, tendientes a lograr que todos los jubilados de HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, S.A. y demás beneficiarios reconocidos en el Régimen General de la Seguridad Social, que así lo deseen, puedan recibir la asistencia médica a través del Régimen de Prestaciones de la Empresa Colaboradora de la Seguridad Social.

Hasta que se 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.

Artículo 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

Artículo 39.- JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS

1. La jornada laboral anual en Hidroeléctrica Española, S.A. estará formada por el n.º 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.

Quando 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 32 horas 30 minutos semanales.
- Resto del año: Partiendo de 42 horas 30 minutos semanales, se establece la reducción de jornada que a continuación se indica:

2.1. Reducción de jornada:

Se acuerda una reducción de jornada anual en los términos siguientes:

Año 1990: Reducción de 8 horas, que se aplicará a la jornada de las tardes de cuatro viernes, a partir de 1.º de octubre, a determinar de común acuerdo por ambas Representaciones Económica y Social.

El horario de estos cuatro viernes será el siguiente:

Mañana: 8 a 14,30 horas
Tarde: libre

Año 1991: Reducción de otras 8 horas, que acumuladas a la reducción de 1990, suman 16 horas, que se aplicarán a la jornada de las tardes de ocho viernes, a determinar de común acuerdo por ambas Representaciones Económica y Social, en este año de 1991.

El horario de estos ocho viernes será el siguiente:

Mañana: 8 a 14,30 horas
Tarde: libre

Año 1992: Reducción de otras 8 horas, que acumuladas a la reducción de 1990 y 1991 suman 24 horas, que se aplicarán a la jornada de las tardes de doce viernes, a determinar de común acuerdo por ambas Representaciones Económica y Social, en este año de 1992.

El horario de estos doce viernes será el siguiente:

Mañana: 8 a 14,30 horas
Tarde: libre

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 924,- 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 3° y 4° de la Ordenanza.

Se establece como norma general que los dos días de descanso semanal sean consecutivos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Estos días consecutivos se procurará que sean 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.

7.1. Imaginarías, guardias y retenes. Con el fin de mantener la calidad del servicio, y para el mejor cumplimiento de la futura normativa legal sobre el particular, se constituirá una Comisión Mixta que durante el año 1991 establecerá la regulación del régimen de imaginarias, guardias y retenes, previo acuerdo de los aspectos fundamentales del mismo con la Representación Social. La normativa elaborada por esta Comisión deberá estar terminada antes de 31 de diciembre de 1991, para su aplicación posterior inmediata.

8. El régimen de vacaciones reglamentarias será el siguiente:

- 23 días laborables.

- 4 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.

8.1. El personal podrá escoger libremente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, otro régimen alternativo de vacaciones y días libres consistente en: 25 días laborables de vacaciones y 2 días libres para aplicarlos en puentes con la necesaria flexibilidad.

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

PREVISION SOCIAL

Artículo 40°.-

En 1987 se realizaron estudios en relación con el Plan de Pensiones, vigente en la Sociedad desde 1962, de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo de 1987, art. 39.

Sobre la base de estos estudios, la representación social y económica han mantenido unas negociaciones en las que se llegó a un acuerdo por el que se modificaba el 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 1-1-1988 y al personal ingresado con posterioridad a esta fecha.

El régimen de pensiones en vigor desde la fecha que se indica anteriormente y que se actualiza en el Convenio de 1988-1989, 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 H.E.

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 Ministerial del 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 aún 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 1-1-1988.

Si los principios y reglas de cálculo de la Ley 26/85 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 substancial, 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 substituyan) 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 económica 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 marca.

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, esta 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 voluntariamente renunció de manera irrevocable y definitiva al nuevo régimen de pensiones, regulado en el Convenio de 1988-1989, continuará con el sistema de pensiones regulado en el Convenio de 1987.

III)

Se continuarán por la Empresa los estudios que se vienen desarrollando para asegurar y garantizar en la forma más completa, el actual Régimen de Previsión Social complementario de que goza el personal de la Sociedad, y de acuerdo con la legalidad que sobre la materia se vaya promulgando en cada momento, gestionándose de la Administración los correspondientes planes, incluso de capitalización, que contemplen la especialidad por su calidad y cuantía de régimen de previsión existente, hasta llegar a nacer factible su formalización en la manera más adecuada que para tal fin se autorice.

Artículo 41.- SUBVENCIÓN POR JUBILACION

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 1º 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 40º) 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 65 años, se reducirá en un 2'5% 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% 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 65 años de edad y su cuantía será la que resulte de deducir las cuotas personales de la Seguridad Social y a ellas equiparadas del importe percibido por los conceptos enumerados.

En ningún caso se entenderán comprendidos en este apartado los Complementos Salariales percibidos por premios, primas, pluses, horas extraordinarias, 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 2º 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 hubiere 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 40º.

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% 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 40º.

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

A los efectos de lo establecido en este punto n.º 4, se fija el 6'5% 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 15º de este Convenio.

6. Al personal que se jubile se le abonará igualmente el 50% del importe del Socorro por fallecimiento, que se regula en el artículo 45º, 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.

Artículo 42º.- 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 1º 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 41º para jubilación por edad, referida, en este caso, a la fecha del registro de salida de la comunicación de la Dirección Provincial del I.N.S.S.

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 41º.

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.

Artículo 43º.- SUBVENCIÓN DE VIUEDAD.

1. Se establece una subvención vitalicia de viudedad, que, en su caso, será aplicable a las viudas/os de los empleados en activo en 1º 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% del salario pensable del cónyuge, deducida la pensión de viudedad de la Seguridad Social, según lo dispuesto en el artículo 40º.

5. La cuantía de la subvención de viudedad por fallecimiento del cónyuge en situación de jubilación o invalidez es el 75% 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 40º.

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% 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% de la variación del IPC. real

A los efectos de lo establecido en este punto n.º 6., se fija el 6'5% 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 65 años, o bien cumplidos los 65 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 65 años solo hay derecho a pensión de viudedad si la jubilación se ha producido a los 65 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 65 años.

Artículo 44º.- SUBVENCIÓN DE ORFANDAD ABSOLUTA.

1. Se establece una subvención en favor de los huérfanos totales de los empleados en activo en 1º 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 25 años. No obstante, si el huérfano absolu-

to tiene la calificación por parte de la Seguridad Social de incapacitado podrá seguir disfrutando del derecho a percibir la pensión (una vez cumplidos los 25 años), aunque reducida a su 50 % 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 % del salario pensionable de éste, 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 % 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 art. 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% 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% de la variación del IPC. real.

A los efectos de lo establecido en este punto nº 6., se fija el 6'5% como límite máximo a las variaciones del Índice de Precios al Consumo real.

Artículo 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 improcedente su entrega, informando de ello a la Representación Social correspondiente.

Artículo 46°.- PENSIONES MÍNIMAS DE VIJEDAD Y JUBILACION.

1. Se mantienen 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 conyuges que accedan o hayan accedido a la situación de viudedad.

Las cuantías de estas pensiones serán 71.028,- ptas. mensuales en el caso de jubilación y de 44.088,- ptas. 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 I.N.S.S.

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

Artículo 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

Artículo 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 período de prueba, teniendo en cuenta también lo previsto en el número 2 de las normas sobre Contratación Temporal de este Convenio Colectivo.

Artículo 49º.- VIVIENDAS.

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

En caso de fallecimiento continuará tal contrato:

- Con la viuda mientras viva y permanezca en este estado.
- Con los hijos e hijas, hasta los 21 años.
- Cuando se trate de hijos o hijas minusválidos reconocidos por la Seguridad Social, la Dirección, atendidas sus circunstancias familiares, considerará en cada caso, la posibilidad de mantenerles en el uso de la vivienda.

La aportación anual de la Empresa para el Fondo de Viviendas será de treinta y ocho millones y medio de pesetas para el año 1990. En los años 1991 y 1992 se aplicará respectivamente a dicho fondo el incremento del IPC-real publicado por el INE para cada uno de dichos años. Inicialmente se aplicará el aumento correspondiente al IPC-previsto y finalizado el ejercicio, se realizará, si procede, el ajuste al IPC-real.

Artículo 50º.- OBRAS SOCIALES.

1. La Empresa, continuará prestando atención a sus obras sociales de apartamentos, tratando de ampliar el actual número de viviendas en Saitos, 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.

En el año 1990 el importe del fondo de las primas se aumentará en 20 millones de pesetas. En los años 1991 y 1992 a este aumento se aplicará respectivamente, en cada uno de dichos años, el incremento del IPC-real publicado por el INE para 1991 y 1992. Inicialmente se aplicará el aumento correspondiente al IPC-previsto y finalizado el ejercicio, se realizará, si procede, el ajuste al IPC-real.

Los Representantes Sociales de la Empresa, continuarán participando en la gestión y control de la administración del Economato por medio de la Comisión correspondiente.

3. Becas.

Para las Becas de hijos de empleado que se convoquen en 1990, el actual presupuesto se incrementará en un 10%. A este importe se le aplicará en 1991 y 1992 el incremento del IPC-real publicado por el INE para cada uno de dichos años. Inicialmente se aplicará el aumento correspondiente al IPC-previsto y finalizado el ejercicio, se realizará, si procede, el ajuste al IPC-real.

Artículo 51º.- SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA 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 plan-

tilla 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.

Artículo 52º.- HABERES DURANTE EL SERVICIO MILITAR.

1. El régimen de haberes durante la prestación del servicio militar, previsto en el artículo 70º 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 70º y 71º de la Ordenanza y las reguladas en este artículo, no podrá exceder en ningún caso de las retribuciones garantizadas por el artículo 10º de este Convenio.

CAPITULO XIDISPOSICIONES VARIASArtículo 53º.- FOMENTO Y GARANTIA DEL EMPLEO.

Atendidas las circunstancias de empleo por las que continúa atravesando la Nación, Hidroeléctrica Española continuará por su parte el mantenimiento del actual nivel de empleo para el personal de plantilla, con el fin de colaborar siempre en el desarrollo de la economía en general y desarrollar el mayor nivel de empleo posible.

Especialmente vigilará la Sociedad las situaciones originadas por posibles fusiones, absorciones, intercambios de mercado, etc., que pudieran efectuarse durante la vigencia del Convenio, no rescindiéndose por tal razón ningún contrato a los trabajadores de plantilla.

Artículo 54º.- 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.

Artículo 55º.- IMPUESTOS.

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

Artículo 56.- CLAUSULA GENERAL DE COMPENSACION.

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 4º, en cuyo caso se estará a lo que las partes acuerden.

Artículo 57.- VINCULACION 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.

Artículo 58.- COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION DEL CONVENIO.

Sin menoscabo de las funciones directivas y ejecutivas que corresponden a la Empresa, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las cuestiones de interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio, serán sometidas, obligatoriamente y como trámite previo, a una comisión paritaria, que estará constituida por las siguientes personas:

REPRESENTACION ECONOMICA:

D. Manuel Herrán Romero-Girón
D. Francisco J. Blanco Rodríguez
D. Luis Flores Mayor
D. Eloy Parra Abad
D. Juan Luis Dorcel Agúrdex
D. Santiago Rivas Conde
D. Alfonso Rodríguez Prade

REPRESENTACION SOCIAL:

D. Juan-Antonio Sánchez Pérez
D. Octavio Correcher Blasco
D. Pedro Martínez Serrat
D. Pascual Pérez Villuendas
D. Daniel García Ramos
D. Joaquín Boronat Cortés
D. Antonio Fernández Mendez de Ande

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

Artículo 59.- CLAUSULA DEROGATORIA.

El presente Convenio Colectivo sustituye a los anteriores y a sus prórrogas, que en consecuencia quedan sin efecto, salvo cuando se hace referencia a los mismos en este texto. Asimismo, anula los preceptos del Reglamento de Régimen Interior y sus respectivos apéndices, en lo que se opongan a lo establecido en este Convenio y de modo especial aquellos artículos a los que afecte su contenido económico.

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

NORMAS SOBRE CONTRATACION TEMPORAL

Las normas por las que se rige la contratación temporal de personal en Hidroeléctrica Española, S.A., 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 previsibles.

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 a 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 el 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 del 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.

- Se 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 exceda 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% del importe de los siguientes conceptos: Cantidad Base de 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 Eléctricas, S.A.

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

3. Efectos.

Las presentes normas entraron en vigor el 1º de enero de 1988.

ANEXO N° 1

ENERO 1990

SALARIO BASE ANUAL

GRUPO I - PERSONAL TECNICO

CATEGORIAS	BASE COTIZACION ANUAL	CANT. PACTADA ANUAL	TOTAL BRUTO ANUAL
10-Primera Categ. Especial	1.220.100.-	3.790.584.-	5.010.684.-
11-Primera Categ. Superior Primero	1.220.100.-	3.294.158.-	4.514.258.-
12-Primera Categ. Superior Segundo	1.220.100.-	2.357.138.-	3.577.238.-
13-Segunda Categ. Nivel A	1.011.780.-	2.040.654.-	3.052.434.-
14-Segunda Categ. Nivel B	1.011.780.-	1.669.234.-	2.681.014.-
15-Tercera Categoría Especial	893.480.-	1.787.534.-	2.681.014.-
16-Tercera Categoría	893.480.-	1.533.658.-	2.427.138.-
17-Cuarta Categoría Nivel A	827.960.-	1.302.546.-	2.130.506.-
18-Cuarta Categoría Nivel B	827.960.-	1.043.742.-	1.871.702.-
19-Quinta Categoría	816.900.-	857.598.-	1.674.498.-

GRUPO IV - PERSONAL JURIDICO, SANITARIO Y DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

20-Primera Categ. Especial	1.220.100.-	3.790.584.-	5.010.684.-
21-Primera Categ. Superior Primero	1.220.100.-	3.294.158.-	4.514.258.-
22-Primera Categ. Superior Segundo	1.220.100.-	2.357.138.-	3.577.238.-
23-Segunda Categ. Nivel A	1.011.780.-	2.040.654.-	3.052.434.-
24-Segunda Categ. Nivel B	1.011.780.-	1.669.234.-	2.681.014.-
25-Tercera Categoría Especial	893.480.-	1.787.534.-	2.681.014.-
26-Tercera Categoría	893.480.-	1.533.658.-	2.427.138.-

GRUPO II - SUBGRUPO I - PERSONAL ADMINISTRATIVO

30-Primera Categ. Especial	1.220.100.-	3.790.584.-	5.010.684.-
31-Primera Categ. Superior Primero	1.220.100.-	3.294.158.-	4.514.258.-
32-Primera Categ. Superior Segundo	1.220.100.-	2.357.138.-	3.577.238.-
33-Segunda Categ. Nivel A	1.011.780.-	2.040.654.-	3.052.434.-
34-Segunda Categ. Nivel B	1.011.780.-	1.669.234.-	2.681.014.-
35-Tercera Categoría Especial	893.480.-	1.787.534.-	2.681.014.-
36-Tercera Categoría	893.480.-	1.533.658.-	2.427.138.-
37-Cuarta Categoría Nivel A	827.960.-	1.302.546.-	2.130.506.-
38-Cuarta Categoría Nivel B	827.960.-	1.043.742.-	1.871.702.-
39-Quinta Categoría	816.900.-	857.598.-	1.674.498.-

GRUPO II - SUBGRUPO II - AUXILIARES DE OFICINA

40-Superior A	830.130.-	1.597.008.-	2.427.138.-
41-Superior B	829.360.-	1.301.146.-	2.130.506.-
42-Especial	828.660.-	1.043.042.-	1.871.702.-
43-Primera	827.820.-	919.436.-	1.747.256.-
44-Segunda Categoría	816.900.-	857.598.-	1.674.498.-
45-Tercera Categoría	816.900.-	812.770.-	1.629.670.-

GRUPO II - SUBGRUPO III - ADMINISTRATIVO AUXILIAR

CATEGORIAS	BASE COTIZACION ANUAL	CANT. PACTADA ANUAL	TOTAL BRUTO ANUAL
50-Superior A	830.130.-	1.597.008.-	2.427.138.-
51-Superior B	829.360.-	1.301.146.-	2.130.506.-
52-Especial	828.660.-	1.043.042.-	1.871.702.-
53-Primera	827.820.-	919.436.-	1.747.256.-
54-Segunda Categoría	816.900.-	857.598.-	1.674.498.-
55-Tercera Categoría	816.900.-	812.770.-	1.629.670.-

GRUPO III - SUBGRUPO I - PROFESIONALES DE OFICIO

CATEGORIAS	BASE COTIZACION ANUAL	CANT. PACTADA ANUAL	TOTAL BRUTO ANUAL
60-Categoría Especial	854.854.-	1.572.256.-	2.427.110.-
61-1ª Catg. Nivel A (Montador Superior)	854.854.-	1.446.480.-	2.301.334.-
62-1ª Catg. Nivel B (Montador Primero)	854.854.-	1.301.034.-	2.155.888.-
63-1ª Catg. Nivel C (Montador y Capataz)	854.854.-	1.275.624.-	2.130.478.-
64-Primera Categoría Subcapataz	854.854.-	1.166.508.-	2.021.362.-
65-Segunda Categoría Ofic. Esp.	849.730.-	1.171.632.-	2.021.362.-
66-Segunda Categoría Nivel A	845.026.-	1.026.648.-	1.871.674.-
67-Segunda Categoría Nivel B	838.194.-	909.048.-	1.747.242.-
68-Tercera Categoría	830.508.-	843.976.-	1.674.484.-

GRUPO III - SUBGRUPO II - PEONAJE

CATEGORIAS	BASE COTIZACION ANUAL	CANT. PACTADA ANUAL	TOTAL BRUTO ANUAL
70-Peón Especialista A	838.194.-	909.048.-	1.747.242.-
71-Peón Especialista B	838.194.-	836.290.-	1.674.484.-
72-Peón Especialista C	838.194.-	791.462.-	1.629.656.-
73-Peón A	830.508.-	727.314.-	1.557.822.-

PERSONAL DE CARACTERÍSTICAS ESPECIALES

CATEGORIAS	BASE COTIZACION ANUAL	CANT. PACTADA ANUAL	TOTAL BRUTO ANUAL
90-Personal de Limpieza (en periodo completo)	830.508.-	843.976.-	1.674.484.-
80/88-Personal Gratificado (proporcional al Pro. Ofic. 3ª catg.)	830.508.-	727.314.-	1.557.822.-
91-Botones (16-17 años)	548.268.-	313.782.-	862.050.-

ANEXO N° 2

ENERO 1990

TABLA A

Ingresados a partir de 1° de enero de 1987

GRUPO I - PERSONAL TECNICO

CATEGORIAS	BASE COTIZACION ANUAL	CANT. PACTADA ANUAL	TOTAL BRUTO ANUAL
12-1ª Catg. Sup. 2ª (Entr. 25/36m. Nivel 1)	1.220.100.-	1.963.808.-	3.183.908.-
12-1ª Catg. Sup. 2ª (Entr. 13/24m. Nivel 2)	1.220.100.-	1.373.666.-	2.593.766.-
12-1ª Catg. Sup. 2ª (Entr. 1/12m. Nivel 3)	1.220.100.-	819.280.-	2.039.380.-
14-2ª Cat. Niv. B (Entr. 25/36m. Nivel 1)	1.011.780.-	1.365.574.-	2.377.354.-
14-2ª Cat. Niv. B (Entr. 13/24m. Nivel 2)	1.011.780.-	1.061.704.-	2.073.484.-
14-2ª Cat. Niv. B (Entr. 1/12m. Nivel 3)	1.011.780.-	793.590.-	1.805.370.-
19-5ª Catg. (Entr. 13/24m. Nivel 1)	816.900.-	654.528.-	1.471.428.-
19-5ª Catg. (Entr. 1/12m. Nivel 2)	816.900.-	487.088.-	1.303.988.-

GRUPO IV - PERSONAL JURIDICO, SANITARIO Y DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

CATEGORIAS	BASE COTIZACION ANUAL	CANT. PACTADA ANUAL	TOTAL BRUTO ANUAL
22-1ª Catg. Sup. 2ª (Entr. 25/36m. Nivel 1)	1.220.100.-	1.963.808.-	3.183.908.-
22-1ª Catg. Sup. 2ª (Entr. 13/24m. Nivel 2)	1.220.100.-	1.373.666.-	2.593.766.-
22-1ª Catg. Sup. 2ª (Entr. 1/12m. Nivel 3)	1.220.100.-	819.280.-	2.039.380.-
24-2ª Cat. Niv. B (Entr. 25/36m. Nivel 1)	1.011.780.-	1.365.574.-	2.377.354.-
24-2ª Cat. Niv. B (Entr. 13/24m. Nivel 2)	1.011.780.-	1.061.704.-	2.073.484.-
24-2ª Cat. Niv. B (Entr. 1/12m. Nivel 3)	1.011.780.-	793.590.-	1.805.370.-
26-3ª Categoría (Entr. 25/36m. Nivel 1)	893.480.-	1.255.338.-	2.148.818.-
26-3ª Categoría (Entr. 13/24m. Nivel 2)	893.480.-	837.760.-	1.731.240.-
26-3ª Categoría (Entr. 1/12m. Nivel 3)	893.480.-	595.126.-	1.488.606.-

GRUPO II - SUBGRUPO I - PERSONAL ADMINISTRATIVO

CATEGORIAS	BASE COTIZACION ANUAL	CANT. PACTADA ANUAL	TOTAL BRUTO ANUAL
32-1ª Catg. Sup. 2ª (Entr. 25/36m. Nivel 1)	1.220.100.-	1.963.808.-	3.183.908.-
32-1ª Catg. Sup. 2ª (Entr. 13/24m. Nivel 2)	1.220.100.-	1.373.666.-	2.593.766.-
32-1ª Catg. Sup. 2ª (Entr. 1/12m. Nivel 3)	1.220.100.-	819.280.-	2.039.380.-
34-2ª Cat. Niv. B (Entr. 25/36m. Nivel 1)	1.011.780.-	1.365.574.-	2.377.354.-
34-2ª Cat. Niv. B (Entr. 13/24m. Nivel 2)	1.011.780.-	1.061.704.-	2.073.484.-
34-2ª Cat. Niv. B (Entr. 1/12m. Nivel 3)	1.011.780.-	793.590.-	1.805.370.-
39-5ª Catg. (Entr. 13/24m. Nivel 1)	816.900.-	654.528.-	1.471.428.-
39-5ª Catg. (Entr. 1/12m. Nivel 2)	816.900.-	487.088.-	1.303.988.-

GRUPO II - SUBGRUPO II - AUXILIARES DE OFICINA

CATEGORIAS	BASE COTIZACION ANUAL	CANT. PACTADA ANUAL	TOTAL BRUTO ANUAL
44-Segunda Catg. (Entr. 13/24m. Nivel 1)	816.900.-	654.528.-	1.471.428.-
44-Segunda Catg. (Entr. 1/12m. Nivel 2)	816.900.-	487.088.-	1.303.988.-
45-Tercera Catg. (Entr. 13/24m. Nivel 1)	816.900.-	614.208.-	1.431.108.-
45-Tercera Catg. (Entr. 1/12m. Nivel 2)	816.900.-	351.876.-	1.168.776.-

CATEGORIAS	BASE COTIZACION ANUAL	CANT. PACTADA ANUAL	TOTAL BRUTO ANUAL
------------	-----------------------------	------------------------	-------------------------

GRUPO II - SUBGRUPO III - ADMINISTRATIVO AUXILIAR

54-Segunda Catg. (Entr. 13/24m. Nivel 1)	816.900.-	654.528.-	1.471.428.-
54-Segunda Catg. (Entr. 1/12m. Nivel 2)	816.900.-	487.088.-	1.303.988.-
55-Tercera Catg. (Entr. 13/24m. Nivel 1)	816.900.-	614.208.-	1.431.108.-
55-Tercera Catg. (Entr. 1/12m. Nivel 2)	816.900.-	351.876.-	1.168.776.-

GRUPO III - SUBGRUPO I - PROFESIONALES DE OFICIO

68-3ª Catg. (Entr. 13/24m. Nivel 1)	830.508.-	640.934.-	1.471.442.-
68-3ª Catg. (Entr. 1/12m. Nivel 2)	830.508.-	473.438.-	1.303.946.-

GRUPO III - SUBGRUPO II - PEONAJE

73-Peón A (Entr. 13/24m. Nivel 1)	830.508.-	535.962.-	1.366.470.-
73-Peón A (Entr. 1/12m. Nivel 2)	830.508.-	284.354.-	1.114.862.-
73-Peón B (Entr. 13/24m. Nivel 1)	830.508.-	272.160.-	1.102.668.-
73-Peón B (Entr. 1/12m. Nivel 2)	830.508.-	260.078.-	1.090.586.-

Anexo n° 3.

ENERO 1990

TABLA DE VALORES HORA-BASE PARA EL CALCULO DE HORAS EXTRAORDINARIAS EN 1.990

PERSONAL TECNICO

BASE

1ª categoría (Superior 1ª)	2.223.-
(Superior 2ª)	1.763.-
2ª categoría Nivel A	1.503.-
2ª categoría Nivel B	1.317.-
3ª categoría Especial	1.317.-
3ª categoría	1.197.-
4ª categoría Nivel A	1.050.-
4ª categoría Nivel B	924.-
5ª categoría	824.-

JURIDICO, SAN. ACTIV. COMPLEMENTARIAS

1ª categoría (Superior 1ª)	2.223.-
(Superior 2ª)	1.763.-
2ª categoría Nivel A	1.503.-
2ª categoría Nivel B	1.317.-
3ª categoría Especial	1.317.-
3ª categoría	1.197.-

ADMINISTRATIVO

1ª categoría (Superior 1ª)	2.223.-
(Superior 2ª)	1.763.-
2ª categoría Nivel A	1.503.-
2ª categoría Nivel B	1.317.-
3ª categoría Especial	1.317.-
3ª categoría	1.197.-
4ª categoría Nivel A	1.050.-
4ª categoría Nivel B	924.-
5ª categoría	824.-

AUXILIARES DE OFICINA

Superior A	1.197.-
Superior B	1.050.-
Categoría Especial	924.-
1ª categoría	867.-
2ª categoría	824.-
3ª categoría	807.-

ADMINISTRATIVO AUXILIAR

Superior A	1.197.-
Superior B	1.050.-
Categoría Especial	924.-
1ª categoría	867.-
2ª categoría	824.-
3ª categoría	807.-

ESPECIALISTAS

Categoría Especial	1.197.-
Montador y Cap. Superior	1.135.-
1ª categoría Montador y Cap. Primero	1.066.-
Montador y Capataz	1.050.-
Subcapataz	981.-
2ª categoría Oficial Especial	981.-
2ª categoría Nivel A	924.-
2ª categoría Nivel B	867.-
3ª categoría Ayudante	824.-

PECUNIAJE

B A S E

Peón Especialista A	867.-
Peón Especialista B	824.-
Peón Especialista C	807.-
Peón A	773.-
Peón B	773.-

ESTA APPLICACIÓN SE LE ATRIBUYA A PERSONAL AL CONCELLO INDUSTRIAL. ANEXO 1.

Categorías	Por Desayuno	Por Comida	Por Cena	Por Casa	DIEZA COMPLETA	Suplemento Casa en Hotel	PLU S: En Residencia Por Gastos
1. Personal Técnico: Superior Especial 1.º Categoría (Superior 1) Superior 2 Personal Técnico, Serenidad y de Actividades Complementarias: Superior Especial 1.º Categoría (Superior 1) Superior 2 Personal Administrativo: 1.º Categoría (Superior Especial) Superior 1 Superior 2	256	1.026	1.928	2.048	2.340	2.616	
2. Personal Técnico: (Nivel A) 2.º Categoría (Nivel B) 3.º Categoría Especial Personal Técnico, Serenidad y de Actividades Complementarias: (Nivel A) 2.º Categoría (Nivel B) 3.º Categoría Especial Personal Administrativo: (Nivel A) 2.º Categoría (Nivel B) 3.º Categoría Especial	213	851	1.596	1.702	2.127	2.340	
3. Personal Técnico: 3.º Categoría Personal Técnico, Serenidad y de Actividades Complementarias: 3.º Categoría Personal Administrativo: 1.º Categoría 2.º Categoría Personal Especialista: 1.º Especialista 2.º Categoría Especial							
4. Personal Técnico: 1.º Categoría A 2.º Categoría B Personal Administrativo: 1.º Categoría (Oficiales Nivel A) 2.º Categoría (Oficiales Nivel B) Personal Especialista: 1.º Especialista (Nivel A y C. Sup.) (Nivel B y C. Prim.) (Nivel C. Secund. y Cap.) 2.º Categoría Especial 3.º Categoría (Oficiales Nivel A)	184	741	1.389	1.482	1.851	2.038	
5. Personal Técnico: 3.º Categoría Personal Administrativo: 1.º Categoría 2.º Categoría II. Serenidad y de Actividades Complementarias: Superior A Superior B Especial 1.º Categoría 2.º Categoría 3.º Categoría Personal Especialista: 1.º Especialista - Oficiales Nivel B 2.º Categoría 3.º Categoría II. Peones: Peón Especialista A Peón Especialista B Peón Especialista C Peón A Peón B							

PLU S DE RESIDENCIA: 40% de la fracción de dieta que corresponde. ANEXO 2.
PLU S DE GASTOS: 30% de la fracción de dieta que corresponde.

Categorías	Por Desayuno	Por Comida	Por Cena	Por Casa	DIEZA COMPLETA	Suplemento Casa en Hotel	PLU S: En Residencia Por Gastos
1. Personal Técnico: Superior Especial 1.º Categoría (Superior 1) Superior 2 Personal Técnico, Serenidad y de Actividades Complementarias: Superior Especial 1.º Categoría (Superior 1) Superior 2 Personal Administrativo: 1.º Categoría (Superior Especial) Superior 1 Superior 2	632	2.835	2.380	3.616	5.283	2.506	3.714 2.786
2. Personal Técnico: (Nivel A) 2.º Categoría (Nivel B) 3.º Categoría Especial Personal Técnico, Serenidad y de Actividades Complementarias: (Nivel A) 2.º Categoría (Nivel B) 3.º Categoría Especial Personal Administrativo: (Nivel A) 2.º Categoría (Nivel B) 3.º Categoría Especial	346	2.472	2.016	2.940	7.777	2.100	3.112 2.334
3. Personal Técnico: 3.º Categoría Personal Técnico, Serenidad y de Actividades Complementarias: 3.º Categoría Personal Administrativo: 1.º Categoría 2.º Categoría Personal Especialista: 1.º Especialista							

Categorías	Por Desayuno	Por Comida	Por Cena	Por Casa	DIEZA COMPLETA	Suplemento Casa en Hotel	PLU S: En Residencia Por Gastos
4. Personal Técnico: 3.º Categoría Personal Administrativo: 1.º Categoría (Oficiales Nivel A) 2.º Categoría (Oficiales Nivel B) Personal Especialista: 1.º Especialista (Nivel A y C. Sup.) (Nivel B y C. Prim.) (Nivel C. Secund. y Cap.) 2.º Categoría Especial 3.º Categoría (Oficiales Nivel A)	326	2.992	1.832	2.501	6.751	1.825	2.701 -
5. Personal Técnico: 3.º Categoría Personal Administrativo: 1.º Categoría (Oficiales Nivel A) 2.º Categoría (Oficiales Nivel B) Personal Especialista: 1.º Especialista (Nivel A y C. Sup.) (Nivel B y C. Prim.) (Nivel C. Secund. y Cap.) 2.º Categoría Especial 3.º Categoría (Oficiales Nivel A)							

NOTA: En el caso de Casa En Hotel se cobra el importe de "Casa" más "Suplemento Casa En Hotel". En el caso de Casa En Residencia o Casa se calcula el Plus del 40% o del 30% sobre "Casa" solamente.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

21232 RESOLUCION de 30 de abril de 1990, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 432/1984, promovido por «Lucas Industries Limited» contra acuerdos del Registro de 6 de diciembre de 1982 y 30 de noviembre de 1983.

En el recurso contencioso-administrativo número 432/1984, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid, por «Lucas Industries Limited», contra resoluciones de este Registro de 6 de diciembre de 1982 y 30 de noviembre de 1983, se ha dictado, con fecha 5 de octubre de 1988, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso interpuesto por «Lucas Industries Limited» representada por el Procurador don Santos de Gandarillas Carmona contra el acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial de 6 de diciembre de 1982, que denegó la marca número 993.912 «Epic» para productos de la clase 7.ª del Nomenclátor Oficial y contra la resolución de 30 de noviembre de 1983 que desestimó el recurso de reposición, debemos confirmar y confirmamos las mencionadas resoluciones por ser ajustadas a derecho; sin costas.»

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

Lo que comunico a V. S. Madrid, 30 de abril de 1990.-El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

21233 RESOLUCION de 4 de junio de 1990, de la Dirección General de Industria, por la que se homologan encimeras encastrables a gas para uso doméstico, categoría III, clase 3, marca «Neff» y variantes, modelo base MG-25, fabricadas por «Neff, GmbH» en Bretten (RFA). CBP-0062.

Recibida en la Dirección General de Industria la solicitud presentada por la empresa «Daesa, Sociedad Anónima», con domicilio social en calle Nicaragua, 119, municipio de Barcelona, provincia de Barcelona, para la homologación de encimeras encastrables a gas, categoría III, clase 3, fabricadas por «Neff, GmbH», en su instalación industrial ubicada en Bretten (RFA).

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la vigente legislación que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el «Laboratorio Atisae Meteo Test, Sociedad Anónima», mediante dictamen técnico con clave 8890108-1 y 2,