

Segundo.—Cada filtro químico contra ácido sulfhídrico (SH₂), de dichos modelo y clase, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a las condiciones técnicas del mismo, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo. Homologación 951 de 22 de febrero de 1982. Filtro químico contra ácido sulfhídrico (SH₂). Clase III. Utilizar con una unidad filtrante (con mascarilla Mask I y Ligerite) o dos unidades filtrantes conjuntamente (con mascarilla Mask II) en concentraciones que no superen 200 p.p.m. (0,02 por 100) en volumen.»

Lo que se hace público para general conocimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-23 «Filtros químicos y mixtos contra ácido sulfhídrico», aprobada por Resolución de 18 de marzo de 1981.

Madrid, 22 de febrero de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

8277

RESOLUCION de 1 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo para la Empresa «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», y su personal.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Hidroeléctrica Española, S. A.», recibido en este Ministerio con fecha 12 de febrero de 1982, suscrito por la representación empresarial y por la representación de los trabajadores en la misma el día 5 de febrero de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo segundo del Real Decreto 104/1981, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación. (IMAC)

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

Madrid, 1 de marzo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Extensión y ámbito del Convenio Colectivo

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

Art. 2.º *Ámbito personal*.

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

Quedan excluidos del ámbito de este Convenio el personal de Dirección 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.» (APE), se regirá por lo establecido en pacto específico.

Art. 3.º *Ámbito temporal*.—Este Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos del día 1 de enero de 1982, y tendrán una duración de dos años, prorrogable tácitamente de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, los conceptos económicos contenidos en los artículos 10 y 14 del capítulo IV, y el Plan de Promoción, tendrán una duración de un año. El capítulo IX de Previsión Social podrá ser revisado para el año 1983, si las circunstancias así lo hicieran preciso.

CAPITULO II

Revisión del Convenio

Art. 4.º *Revisión del Convenio*.—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.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 5.º *Normas generales*.

1. La organización de la Empresa y del trabajo dentro de ella es facultad de la Dirección, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente y por lo expresamente dispuesto en el artículo 5.º de la Ordenanza 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 6.º *Centros de producción y transformación de energía eléctrica*.

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

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

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

Art. 7.º *Traslados del personal*.

1. Actualización del régimen de traslados voluntarios.

La actualización del régimen de traslados voluntarios se regirá por los siguientes principios:

— 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 de escalafón donde se produzca la vacante al resto.

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

— Valoración de los méritos y preferencias alegados por los interesados.

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

2. Antigüedades mínimas.

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

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

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

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

2.4. La Empresa estudiará las solicitudes de traslado que se presenten sin cumplir los requisitos de antigüedad, por el procedimiento de 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.

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 a 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 30, apartado 5, de este Convenio.

3.4. Las solicitudes se podrán presentar en cualquier fecha, manteniendo su validez durante el año natural en que se presenten 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 candidato 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 siempre que las vacantes a cubrir estén suficientemente determinadas, 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.

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.

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.
- Ubicación del Centro donde presta sus servicios y su situación asistencial y de servicios en relación con la familia y circunstancias del peticionario. Tendrán especial consideración:
 - El tiempo de permanencia en Obras y Montajes, Centros Productores o de Transformación de Energía alejados de medios urbanos, trabajo en régimen de turnos, etc.
 - 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 dificulte sensiblemente el cumplimiento de las obligaciones laborales en su destino actual.
 - Antigüedad en la Empresa, en el Centro de trabajo y en la fecha de petición.
 - Informe de la División de Medicina y Seguridad y demás Divisiones o Departamentos consultados.
 - Traslados voluntarios obtenidos por el solicitante.

— Reunir las antigüedades requeridas en cada caso.

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

6. Información.

Anualmente se informará a la representación del personal sobre las solicitudes de traslado recibidas, retiradas, atendidas y denegadas, así como de los destinos adjudicados al personal de ingreso. Aquella formulará las observaciones y recomendaciones que estime oportunas.

7. Cambio de escalafón.

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

8. La Comisión Mixta de Formación y Promoción a la que se refiere el apartado 3 del artículo 17, estudiará durante el año 1982, el actual sistema de traslados elevando los acuerdos que puedan adoptarse a la Comisión que negocie la revisión del presente Convenio para 1983 por si procede su inclusión en la misma.

Art. 8.º Capacitación del personal de nuevo ingreso.

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

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

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

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

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

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

Art. 9.º Relaciones de trabajo.

1. Las relaciones de trabajo se rigen por la Legislación vigente y por lo específicamente establecido en el Reglamento de Régimen Interior y 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.

CAPITULO IV

Régimen económico

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

De acuerdo con estos principios han podido establecerse las actuales mejoras sociales y niveles económicos que suponen en su conjunto un incremento del 11 por 100 y se corresponden con los compromisos adquiridos por parte de la representación social, sobre productividad y absentismo.

Asimismo, ambas partes manifiestan que el presente capítulo IV de «Régimen económico», constituye una unidad indivisible. Los conceptos que integran su contenido (artículo 10), los premios de antigüedad y su régimen especial (artículo 10, número 2.1), plus de actividad (artículo 10, número 2.3.1), nivel de promoción (artículo 10, número 2.3.2), valores para el cálculo de las horas extraordinarias (artículo 10, número 2.3.3) y demás condiciones pactadas, han sido establecidas tras detenido estudio y ponderación, sustituyendo y mejorando en su conjunto a cualesquiera percepciones legales o condiciones preexistentes de carácter económico, por lo que cualquier modificación que en este capítulo se introdujese, distinta del libre pacto entre las partes, llevaría consigo la rescisión del presente Convenio Colectivo.

Art. 10. *Contenido.*—El contenido económico de este Convenio está integrado por:

1. Salarios.

Constituye el salario base del personal al que afecta este Convenio, la cantidad base de cotización más la cantidad pactada, que se reflejan en la tabla de ingresos mínimos mensuales por categorías del anexo número 1.

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

2. Complementos salariales.

Los complementos salariales personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad y de vencimiento superior al mes, que no estén expresamente regulados en este Convenio, se incrementarán en el importe que resulte de aplicar el 11 por 100 a los valores vigentes al 31 de diciembre de 1981.

2.1. Complemento salarial personal de antigüedad.

Se fija para el año 1982 la cuantía de 16.788 pesetas anuales cada tres años de servicio en la Empresa, computados a partir de la fecha que escalafonalmente figura de ingreso en la misma y de acuerdo con la regulación establecida en el artículo 16 de la Ordenanza.

2.2. Complementos salariales de puesto de trabajo.

2.2.1. Trabajo en régimen de turnos.

Se regirá por las siguientes normas:

- 1.º Su cuantía será la de 252 pesetas por turno realizado.
- 2.º En dicha cuantía se encuentran comprendidos y compensados los siguientes conceptos.

- a) La peculiaridad específica de esta forma de prestación del trabajo.
- b) El tiempo invertido en el relevo de turnos.
- c) El diferente régimen de descanso semanal.

3.º La jornada de este personal será de ocho horas diarias continuadas, no pudiéndose realizar más de cuarenta horas semanales del cómputo del ciclo completo, de acuerdo con el calendario establecido en cada Centro para el régimen de turnos. La aplicación de esta norma se hará paulatinamente, conforme se establece en el párrafo 2.3.3. de este artículo.

2.2.2. Compensación por descanso no realizado.

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

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

2.2.3. Suplemento por trabajo nocturno.

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

$$\frac{\text{Cantidad base cotización (anual) + cantidad pactada (anual)}}{365 \times 8} = \text{Base}$$

2.3. Complementos de calidad o cantidad.

2.3.1. Plus de actividad.

Para el año 1982, su cuantía queda establecida en 184.824 pesetas anuales, que se percibirán en doce mensualidades de 15.402 pesetas cada una de ellas.

Para el personal de nuevo ingreso la cuantía de este plus será de 12.324 pesetas mensuales durante los cuatro primeros meses de su permanencia en la Empresa.

2.3.2. Nivel de promoción.

La promoción económico-profesional se rige por el reglamento pactado con fecha 12 de marzo de 1980, teniendo la consideración de complemento salarial de cantidad y calidad las mejoras que se derivan del mismo.

2.3.3. Horas extraordinarias.

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

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

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

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

B) Circunstancias de carácter estructural, derivadas de la propia organización, tales como suplencias por permisos, vacaciones, ausencias imprevisibles, enfermedad o accidente, cambio de turnos, cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, funciones sindicales o de representación del personal, formación, comisión de servicio, reducción de jornada por guarda legal, fiestas laborales trabajadas dentro del régimen de turnos rotativos, toma de cargas. La calificación de cualquier otro supuesto como circunstancia estructural, se negociará con el Comité Central de la Empresa.

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

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

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

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

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

5. 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 exclusivamente con el 11 por 100 de aumento establecido en el artículo 10.2 de este Convenio Colectivo, desvinculándose de toda relación con los valores de las horas extraordinarias.

Art. 11. *Beneficiarios.*—Son beneficiarios de este régimen económico:

1. El personal en activo perteneciente a la Escalafones de Industria Eléctrica, ingresado con anterioridad a 1 de enero de 1982, percibirá íntegramente el contenido económico establecido en el artículo anterior, salvo las excepciones que en este artículo se señalan.

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

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

3.1. El personal ingresado antes de 1 de enero de 1982 y que todavía no ha superado el período afectado por los niveles económicos de entrada, de acuerdo con los Convenios anteriores, permanecerá en los mismos hasta su finalización, con el nivel alcanzado en 1981 incrementado en un 11 por 100.

3.2. Los niveles económicos de cada período de permanencia serán los establecidos en la escala del anexo número 2.

3.2.1. El período de permanencia en cada nivel será de cuatro 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 reingrese, a partir de dicha fecha, procedente de la situación de excedencia voluntaria, percibirá la retribución mínima que corresponda a su categoría profesional, respetándose la retribución que tuviera cuando se le concedió la excedencia en el caso de que fuera superior a la mínima de su categoría. Esta limitación no alcanza al personal que reingrese procedente del servicio militar o de excedencia forzosa.

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

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

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

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

Art. 12. Forma de pago.

1. Se mantiene el principio de la existencia en «Hidroeléctrica Española, S. A.», de nueve gratificaciones extraordinarias por importe de una mensualidad del anexo número 1, cada una de ellas, en las que se considera incluida la participación de los resultados favorables del ejercicio constituida por 2,88 pagas o mensualidades, así como las gratificaciones reglamentarias establecidas en la Ordenanza.

2. La forma de pago a lo largo del año, será la siguiente:

a) Una paga ordinaria, del total de una mensualidad, al final de cada uno de los meses naturales.

b) Una gratificación extraordinaria, del 75 por 100 del importe de una mensualidad en los días 1.º (o hábil más próximo) de cada uno de los meses naturales.

c) Los resultados favorables del ejercicio, por el citado importe de 2,88 mensualidades, se consideran incluidos, por octavas partes iguales, en las gratificaciones citadas en el apartado b) anterior, correspondientes a los meses de agosto, septiembre, noviembre, enero, febrero, abril, mayo y junio.

Art. 13. 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 paga o mensualidad.

1.2. A los treinta y ocho años de antigüedad en la Empresa: Tres mensualidades o pagas. A partir de 1 de enero de 1983, la antigüedad requerida para el cobro de las tres mensualidades o pagas se rebajará a treinta y cinco años.

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

2. Estas recompensas se concederán de acuerdo con las normas contenidas en el Reglamento de Régimen Interior, siendo incrementada cada mensualidad o paga con el importe del plus de actividad.

Art. 14. Dieta reglamentaria.

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

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

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

Art. 15. 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. Cuando en las instalaciones se produzcan paradas por revisiones o emergencias y el servicio así lo requiera, el personal se compromete a efectuar trabajos de mantenimiento, propios de su formación profesional, conforme a la organización establecida en cada Centro, continuando en la percepción de los conceptos retributivos que correspondan al régimen de operación, siempre que esta modificación en la prestación de su trabajo no sea superior a siete días.

1.2. El tiempo de trabajo efectivo en cada Centro se computará, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, así como en las interrupciones de 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 5.º de este Convenio Colectivo, respetando lo previsto en la legislación vigente sobre trabajos de inferior categoría, el desempeño de un puesto de trabajo llevará consigo cuando sea necesario, la realización, con carácter extraordinario, de tareas complementarias y afines, de la función principal del mismo y que estén íntimamente ligadas con el puesto de trabajo.

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

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

CAPITULO V

Representación del personal

Art. 16. Representación del personal.

1. La representación del personal se estructura sobre los Delegados de Personal y los Comités de Centro de Trabajo, cuya elección, composición, funciones y garantías vienen determinados por la legislación vigente.

2. La estructura sindical de «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», será en materia de Comités de Centro o Delegados la que se pactó por las distintas opciones sindicales de la Empresa, y que constan en el acuerdo de 27 de octubre de 1980.

3. El Comité Intercentros o Comité Central constituido en «Hidroeléctrica Española, S. A.», es un órgano de representación de todos los trabajadores de la Empresa, cuya composición será proporcional a la representatividad obtenida por cada sindicato en las elecciones sindicales, y estará formado por los Delegados de Personal o miembros de Comités de Centro que dichas Centrales Sindicales designen.

4. Dicho Comité Intercentros o Central asumirá la negociación del Convenio Colectivo, así como las demás funciones que se le confieran, todo ello dentro de la normativa vigente, conforme a la cual elaborará su propio reglamento y forma de actuación.

5. El Comité Central o Comité Intercentros podrá, según su propio reglamento, establecer con carácter permanente aquellos Organos de representación intermedios entre los Comités de Centro de Trabajo y el Comité Central que, en todo caso, deberán ser expresamente reconocidos por la Empresa.

6. Para facilitar la comunicación entre la representación del personal y la Empresa, se podrán constituir órganos mixtos, cuya composición y facultades se fijarán mediante pacto a la vista de las materias de su competencia.

7. Los afiliados a una Central Sindical o Sindicato con representación en la Empresa, podrán requerir de ésta el descuento de la cuota sindical en la nómina mensual correspondiente.

8. A todos los Sindicatos con representación en «Hidroeléctrica Española, S. A.», les serán de aplicación las normas contenidas en este capítulo, así como lo dispuesto en la legislación vigente y la resolución del IMAC de 24 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 24 de enero de 1980), en cuanto sea de aplicación en «Hidroeléctrica Española, S. A.».

CAPITULO VI

Formación y promoción

Art. 17. 1. Ambas partes han considerado los resultados de los estudios realizados por la Comisión Mixta de Formación y Promoción. Los acuerdos adoptados, con base en dichos estudios, quedan recogidos en el presente capítulo.

2. Plan de promoción económico-profesional.—Una vez concluida, en 1982, la implantación del plan de promoción económico-profesional establecido en el Convenio Colectivo de 1980, se evaluarán sus resultados por las Comisiones previstas en el mismo Convenio para las categorías 1.ª y 2.ª y para las restantes categorías, que elevarán a la Dirección y al Comité Central las conclusiones que procedan, a fin de considerar su revisión para 1983, así como una propuesta sobre el régimen transitorio a aplicar en las categorías que se crean por este artículo, apartados 4.1.a) y 4.2.a), en tanto el número de personal clasificado en las mismas permita su inclusión en el régimen general.

La Comisión de las primeras y segundas categorías estará integrada por 10 vocales, cinco designado por la Dirección y por los cinco representantes sociales siguientes: Don Rafael Herrera Contreras, don Manuel Movilla Fernández, don Pedro Antonio Pantoja Fernández, don José Ramón Penedo Picos y don Alejandro Pérez Escribano.

La Comisión de las restantes categorías se compondrá por doce vocales, seis nombrados por la Dirección y por los seis representantes sociales siguientes: Don Eustaquio Alcázar López, don José García Ródenas, don Eustasio Jiménez Gálvez, don José Carlos Martín Caballero, don Francisco Martínez Sánchez y don Gervasio Mendiola Pérez.

3. Comisión mixta de Formación y Promoción.—Sin perjuicio de las competencias reconocidas a las Comisiones a que se refiere el apartado anterior, la Comisión mixta de Formación y Promoción es el órgano ordinario de comunicación entre la representación del personal y la Empresa en todo lo relativo a selección, formación y promoción del personal.

La Comisión mixta, compuesta por siete representantes sociales, designados por el Comité Central y siete representantes de la Empresa designados por la Dirección, proseguirá los estudios iniciados, elaborando en su día las propuestas que procedan, a fin de racionalizar y actualizar el régimen de formación y ascensos con criterios de homogeneidad, respetando siempre las peculiaridades propias de los distintos grupos y categorías profesionales.

4. La clasificación profesional del personal se regirá por lo establecido en el capítulo 4.º de la Ordenanza y por las normas específicas de la Empresa que, de conformidad con lo previsto

por la disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores, se han pactado y se recogen en los apartados siguientes:

4.1. Grupo Profesionales de Oficio.

a) Se crea la categoría especial con un nivel retributivo igual al de Técnico de tercera categoría.

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

c) El personal perteneciente a la categoría de Montadores y Capataces se seguirá integrando en el plan de promoción económico-profesional.

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

4.2. Grupo Técnico.

a) La nueva categoría de ingreso, que mantendrá la denominación de Técnico de quinta tendrá un nivel retributivo igual a la de Auxiliar Administrativo de quinta categoría.

b) La antigua quinta categoría pasa a denominarse cuarta categoría nivel B.

Los actuales Técnicos de quinta categoría quedarán automáticamente clasificados en la nueva categoría cuarta, nivel B, sin que ello suponga efecto económico alguno.

c) La cuarta categoría, con su actual contenido, pasa a denominarse cuarta categoría nivel A.

Los Técnicos de cuarta categoría, así escalafonados en 31 de diciembre de 1982, quedarán automáticamente clasificados en la citada cuarta categoría, nivel A, sin que ello suponga efectos económicos.

4.3. Grupo Administrativo.—Se establece la siguiente clasificación del personal que presta sus servicios en puestos de programación, operación de ordenador y perforación-grabación:

Cuarta categoría niveles A y B.

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

Quinta categoría.

Estarán clasificados en esta categoría los Perforistas-Verificadores, Programadores en prácticas y Operadores de Ordenador en prácticas.

El ingreso se seguirá efectuando por dicha quinta categoría (auxiliares administrativos), si bien a los dos años de antigüedad en puestos de Programación, Operación o Perforación, y mediante la superación de una prueba de la especialidad, que demuestre la aptitud para el desempeño de funciones de superior categoría, este personal será clasificado en cuarta categoría, nivel B. Estas plazas y las que se convoquen para regularizar la clasificación del personal de estas especialidades al que se refiere el párrafo siguiente, no se computarán en los turnos de concurso-oposición ni libre designación.

El personal que en 31 de diciembre de 1981 desempeñaba funciones de programación, operación o perforación, mantendrá, a extinguir, el estatuto vigente para su especialidad en ese momento, recogido en la Ordenanza de Trabajo.

Art. 18. 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 Usola».

Art. 19. Formación del personal.—La formación del personal se instrumentará a través de:

1. Preparación del personal de ingreso.—La preparación del personal de ingreso en la Empresa se lleva a cabo por medio de cursillos de formación de diferente duración y contenido, según los grupos y categorías profesionales a los que van dirigidos.

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

3. Perfeccionamiento profesional y cultural, que se llevará a cabo a través de:

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

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

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

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

Art. 20. Formación de mandos.—Para la formación de los mandos de la Empresa se impartirán cursillos o seminarios orientados a un mayor perfeccionamiento en las siguientes áreas: Técnica, gestión o management y recursos humanos.

Art. 21. Ascensos.—La promoción del personal se realizará conforme a los criterios que se detallan en los artículos siguientes:

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

Art. 22. Grupo III. Personal operario.

1. Subgrupo II. Peonaje.

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

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

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

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

2. Subgrupo I. Profesionales de Oficio.

2.1. Ascensos a Oficiales, nivel B.

Los Ayudantes u Oficiales tercera ascenderán a Oficiales nivel B, a los ocho años de permanencia en aquella categoría, sin que para ello sea necesaria la existencia de vacantes.

Si con independencia de este ascenso automático, se produjesen vacantes en la categoría de Oficiales nivel B, éstas se cubrirán por los dos turnos de concurso-oposición y antigüedad entre el personal perteneciente a la categoría de Ayudantes, según los porcentajes siguientes:

50 por 100 antigüedad.

50 por 100 concurso-oposición.

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

2.2. Ascenso a Oficiales, nivel A:

75 por 100 concurso-oposición.

25 por 100 libre designación de la Empresa.

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

La Empresa, en el turno de libre designación, reservará una plaza de cada cinco vacantes a cubrir por este turno para el Oficial nivel B más antiguo.

2.3. Ascenso a Subcapataces:

50 por 100 concurso-oposición.

50 por 100 libre designación.

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

2.4. Ascenso a Montador o Capataz.

50 por 100 concurso-oposición.

50 por 100 libre designación.

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de dos años en el nivel de Subcapataces, o de cinco en Oficial nivel A, o entre Oficial nivel A y Subcapataz.

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

2.5. Ascenso a categoría Especial:

75 por 100 libre designación.

25 por 100 concurso-oposición.

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

Art. 23. Grupo I. Personal Técnico.

1. Ascenso a cuarta categoría, nivel B (antigua quinta);
50 por 100 libre designación.
50 por 100 concurso-oposición.

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

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

2. Ascenso a cuarta categoría, nivel A (antigua cuarta);
50 por 100 concurso-oposición.
50 por 100 libre designación.

Podrán promocionar a esta categoría los Técnicos de cuarta categoría, nivel B, y los Montadores y Capataces.

Asimismo podrán ascender a esta categoría los Subcapataces con una antigüedad mínima de dos años en la categoría.

3. Ascenso a Técnicos de tercera categoría;
50 por 100 concurso-oposición.
50 por 100 libre designación.

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

4. Ascenso a Técnicos de segunda categoría;

25 por 100 concurso-oposición, entre Técnicos de tercera categoría con dos años en la categoría y diez en la Empresa.

50 por 100 libre designación de la Empresa, entre el personal de la categoría inmediata inferior que tenga una antigüedad mínima de dos años en la categoría y diez en la Empresa.
25 por 100 entrada de personal de nuevo ingreso, con títulos a los que se refiere el artículo 39, apartado 1, de la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación.

Por las circunstancias que concurren, tanto en las plazas que quedan encuadradas en la segunda categoría Técnica como en el nivel que necesariamente ha de poseer el personal que haya de ser promocionado a la misma, si no existe personal capacitado para el ascenso en la categoría inmediata inferior del grupo profesional correspondiente por libre elección, las vacantes de este turno podrán también ser cubiertas con personal de nuevo ingreso en posesión de los títulos a los que se refiere el artículo 39, apartado 1, de la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación, que supere las pruebas de selección a este nivel preparadas.

5. Ascenso a Técnicos de primera categoría;
Libre designación de la Empresa.

Art. 24. Grupo II. Personal Administrativo.

1. Subgrupo II. Auxiliares de Oficina.

Los ascensos se realizarán por libre designación de la Empresa. El 35 por 100 del personal de tercera categoría de este subgrupo podrá ser encuadrado en la segunda categoría, sin que ello represente variación alguna en las funciones que reglamentariamente corresponden a la tercera categoría.

2. Subgrupo I. Administrativos.

- 2.1. Ascenso a Oficial nivel B, de cuarta categoría;
75 por 100 concurso-oposición.
25 por 100 libre designación de la Empresa.

Podrá ascender a esta categoría el personal de la quinta categoría con dos años de antigüedad en la Empresa y el integrado en el subgrupo II, Auxiliares de oficina con la misma antigüedad.

Al personal ingresado con anterioridad al 1 de enero de 1982 no se le exigirá antigüedad.

Todo el personal encuadrado en la quinta categoría, Auxiliares administrativos, percibirá, a los ocho años de su ingreso en la misma, la remuneración inicial correspondiente al Oficial nivel B, de cuarta categoría, si hasta entonces no ha sido posible su ascenso. A los seis años de asimilación sin haber obtenido el ascenso ascenderá a todos los efectos a dicha categoría nivel B.

- 2.2. Ascenso a Oficial, nivel A de cuarta categoría;

75 por 100 concurso-oposición entre los Oficiales nivel B.
25 por 100 por libre designación de la Empresa, entre el personal de la categoría inmediata inferior.

Con independencia de que exista o no vacante, a los ocho años de permanencia en la cuarta categoría, nivel B, se ascenderá automáticamente a nivel A, a todos los efectos.

- 2.3. Ascenso a tercera categoría:

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

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

- 2.4. Ascenso a segunda categoría:

El 25 por 100 por concurso-oposición, en el que podrá tomar parte el personal perteneciente a la categoría inmediata inferior, siempre que tenga una antigüedad mínima de dos años en dicha categoría y de diez años en la Empresa.

El 50 por 100 de las vacantes por libre elección de la Empresa, entre el personal de la categoría inmediata inferior que tenga una antigüedad mínima de dos años en ella y de diez en la Empresa.

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

- 2.5. Ascenso a primera categoría:

Libre designación de la Empresa.

Art. 25. Programas.—El objetivo que debe cubrir el concurso-oposición es permitir 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 elaborarán programas y orientaciones para los tres grupos profesionales que se irán 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 específicas que le permitirán desempeñar la plaza a la que aspira.

Para conocimiento de los niveles exigidos para el ascenso por concurso-oposición en las distintas categorías, la Empresa publicará programas o, en su caso, bases aclaratorias señalando los conocimientos, niveles y exigencias del puesto de que se trate. Los programas o bases publicados podrán ser modificados si así lo aconsejasen las circunstancias del servicio, si bien cualquier cambio deberá hacerse público al menos seis meses antes de la convocatoria de ascenso.

Art. 26. Concurso-oposición.

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

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

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

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

1.2. Exámenes de ascenso.—Los exámenes para el ascenso se realizarán en el plazo indicado en el anuncio correspondiente y comprenderán pruebas teóricas y prácticas que pongan de manifiesto la 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.
- 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 de Departamento de Selección, Formación y Promoción.

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

El mismo sistema se aplicará para el personal de una unidad de distribución que preste sus servicios en la línea de trabajo de la unidad de producción.

1.3. Tribunal examinador.—El Tribunal examinador estará compuesto por un vocal de la división o servicio regional de personal, un vocal nombrado por la representación social y, cuando se convoquen plazas de varias divisiones un vocal por cada división. Si las plazas convocadas pertenecen a una sola división se nombrará un vocal por cada departamento afectado. El Tribunal podrá solicitar la colaboración de los asesores precisos.

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

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

- 1.4.1. Puntuación obtenida en los exámenes.
- 1.4.2. Historial profesional recogido en el expediente personal del empleado y en el que se reflejarán el interés mostrado por el plan de perfeccionamiento de la Empresa y su actuación profesional en la misma.
- 1.4.3. La superación de los exámenes correspondientes a las materias contenidas en el carné de seguridad, será requisito necesario para que se produzca el ascenso, de conformidad con lo establecido en el número 4 del artículo 34. El examen correspondiente a estas materias deberá realizarse también para el ascenso de personal por el turno de libre designación de la Empresa.
- 1.4.4. En los exámenes de personal operario antiguo que no haya pasado por los cursos de ingreso de los Centros de Formación se valorarán especialmente las pruebas de carácter práctico, que serán las adecuadas a la especialidad del interesado, salvo cuando el ascenso suponga cubrir una plaza específica y determinada, en cuyo caso dicha prueba versará sobre los conocimientos precisos para desempeñarla eficazmente.
- 1.4.5. En los casos en que así se determine, las pruebas de selección podrán ser completadas con un cursillo que tendrá carácter eliminatorio.

CAPITULO VII

Medicina, higiene y seguridad en el trabajo

Art. 27. *Importancia de la prevención en «Hidroeléctrica Española, S. A.».*

1. Las representaciones social y económica reconocen la importancia y atención preferente que se concede en «Hidroeléctrica Española, S. A.», a la prevención de riesgos profesio-

sionales, 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 formentar en todos los componentes de la Empresa el espíritu de seguridad.

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

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

4. En la evolución seguida por la organización de la prevención en «Hidroeléctrica Española, 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.

Art. 28. *Funciones y competencias.*

1. Con el objetivo de prestar una acción coordinada y eficaz en defensa de la salud e integridad física de los trabajadores, existe en «Hidroeléctrica Española, S. A.», la división de Medicina y Seguridad, a la que competen las siguientes funciones: Medicina del trabajo, Medicina preventiva, Medicina asistencia y Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. En conexión con las diversas divisiones de la Empresa, la división de Medicina y Seguridad programará la sistemática a seguir en materia de prevención, así como el control de su desarrollo, actuando como impulsor y asesor de la preocupación por la misma.

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

La representación social en esta Comisión estará constituida por un miembro de cada una de las siguientes líneas específicas de trabajo existentes en la Empresa:

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

mantiéndose la proporcionalidad de cada una de las opciones sindicales con representación en el Comité Central o Inter-centros.

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

4. Completando estas funciones, la División de Medicina y Seguridad y bajo el título de aspectos complementarios de la prevención, gestiona y coordina acciones que la afectan sin estar netamente contenidas en ella. Bajo esta denominación existen capítulos tales como acoplamiento de personal con capacidad laboral disminuida, ayudas a subnormales etc.

Art. 29. *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 «Hidroeléctri-

ca 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.
- 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.

Previa la puesta en marcha de centrales nucleares en la Empresa, deberán estar elaboradas una normas de medicina y seguridad específicas.

3. 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.

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

- Comité de Seguridad e Higiene de la Distribución Levante-Norte.
- Comité de Seguridad e Higiene de la Distribución Levante-Sur.
- Comité de Seguridad e Higiene de la Distribución Centro.
- Comité de Seguridad e Higiene de Producción Hidráulica y Transporte de Energía.

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

4. Durante la vigencia de este Convenio, la División de Medicina y Seguridad, con la participación de una representación social de los trabajadores, realizará la revisión y reforma, en su caso, de los planes y normas de Medicina y Seguridad existentes, y propondrá la aplicación de nuevos planes y normas de Medicina y Seguridad, cuando las peculiaridades de los trabajos a realizar así lo requieran, de acuerdo con lo establecido en este artículo.

5. Se realizarán estudios de Higiene Industrial por parte de la División de Medicina y Seguridad, recurriendo a Centros especializados, en su caso.

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

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

Art. 30. Medicina de Empresa.

1. La Medicina de Empresa se estructura con observancia a lo dispuesto en el 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 necesarios, a fin de que se consulten al Servicio Médico correspondiente los problemas relativos a la salud que puedan afectarles a ellos o a sus familiares. Con este objetivo, la División de Medicina y Seguridad facilitará información sobre las actividades de los Servicios Médicos.

3. Se continuarán introduciendo las innovaciones precisas, para conseguir una máxima eficacia en la realización de los reconocimientos médicos, de acuerdo con las 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 el realizar el censo de los trabajadores con capacidad laboral disminuida. Para el estudio y propuesta de la incapacidad, situaciones legales, rehabilitación y acoplamiento en puestos de trabajo adecuados, se constituye la Comisión de Medicina y Asuntos Complementarios de la Prevención, de la que forman parte, además de representantes de las Divisiones de Medicina y Seguridad y de Personal, representantes Sociales y de otras divisiones de la Empresa.

Esta Comisión se reunirá, al menos, dos veces por año, siendo presidida por el Director de la División de Medicina y Seguridad.

Art. 31. 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 vehículo 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 carné de «Prescripciones de Seguridad y Primeros Auxilios», y en el capítulo correspondiente del Reglamento de Régimen Interior.

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

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

Art. 32. Proyectos, ejecución y mantenimiento de instalaciones.—El concepto de seguridad integrada lleva implícito el que las instalaciones sean seguras en sí; por ello es necesario que esta preocupación se inicie en la confección del proyecto de las instalaciones, se continúe en la ejecución y desarrollo de las mismas y prosiga en su explotación y mantenimiento. El estudio de estos aspectos será objeto de atención particular por parte de cada División, informándose de la sistemática seguida en las reuniones de la Comisión Central de Prevención.

Art. 33. Inspecciones de higiene y seguridad e investigación de accidentes.

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

2. La División de Medicina y Seguridad, en colaboración con los Comités de Seguridad e Higiene, investigará los accidentes

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

3. Es obligación de todos los componentes de la Empresa colaborar con la División de Medicina y Seguridad en orden a conseguir la máxima veracidad en la investigación de los accidentes e incidentes.

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

Art. 34. Formación en prevención y primeros auxilios.

1. La formación en prevención de accidentes se articula a través de los siguientes cursos: Cursos para personal de nuevo 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 carnés de «Prescriptor» de Seguridad y Primeros Auxilios-vigentes, cuyo conocimiento es obligatorio para todo el personal de la Empresa.

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

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

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

Art. 35. Medicina asistencial.

1. «Hidroeléctrica 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, tendentes a conseguir el más alto nivel de prestaciones médico-farmacéuticas, concediendo una atención especial a las prestaciones gratificables.

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

5. La ayuda a subnormales familiares de empleados y pensionistas, así como su censo, ha sido objeto de una atención preferente por parte de «Hidroeléctrica Española, 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 pro-

tección, para que éstos adquieran las dimensiones humanas y materiales necesarias.

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

6. A propuesta de la Representación Social, ambas partes negociadoras se comprometen a realizar las gestiones oportunas ante la Administración, tendentes a lograr que todos los jubilados de «Hidroeléctrica Española, S. A.», que lo deseen, puedan recibir la asistencia médica a través del Régimen de Prestaciones de las Empresas Colaboradoras de la Seguridad Social.

Art. 36. Relaciones de trabajo.

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

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

CAPITULO VIII

Jornada, vacaciones y permisos

Art. 37. Jornada, vacaciones y permisos.

1. La jornada laboral para todo el personal que no tenga reconocida otra más beneficiosa será de cuarenta horas semanales, en cómputo anual.

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

— De 21 de junio a 20 de septiembre, en jornada de treinta y dos horas y media semanales.

— Resto del año, cuarenta y dos horas y media semanales.

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

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

4. Sin perjuicio del régimen general de horario regulado en el punto 2 anterior, 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.

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

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

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

6. El régimen de vacaciones reglamentarias será el siguiente:

— El primer año de servicio, diecinueve días laborales.

— A partir del segundo año de servicio, veintidós días laborales.

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

CAPITULO IX

Previsión social

La Representación Económica manifiesta su preocupación por las posibles reformas que puedan producirse en el sistema actual de Pensiones de la Seguridad Social. Esta Representación

Económica colaborará con la Representación Social en los estudios que se puedan realizar como consecuencia de las modificaciones en dicho sistema.

Art. 38. Subvención por jubilación.

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

1.1. Habrá de ser solicitada por el interesado dentro del semestre natural 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 Mutualidad Laboral y la cantidad anual resultante de aplicar a la base señalada en el párrafo 1.4 de este artículo los porcentajes contenidos en la escala transcrita a continuación, relacionada con la edad del jubilado en el momento de pasar a esta situación:

- A los sesenta y cinco años de edad, el 100 por 100.
- A los sesenta y seis años de edad, el 95 por 100.
- A los sesenta y siete años de edad, el 90 por 100.
- A los sesenta y ocho años de edad, el 85 por 100.
- A los sesenta y nueve años de edad, el 80 por 100.

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

- Cantidad base de cotización, cantidad pactada, cantidad complementaria, nivel de promoción, premio de antigüedad y plus de actividad, todos ellos definidos y regulados en el capítulo V de este Convenio Colectivo.
- Plus o ayuda familiar.

Todas estas cantidades se referirán al año natural inmediato a la fecha en que se cumplan los sesenta y cinco años de edad, y su cuantía será la que resulte de deducir las cuotas personales de la Seguridad Social y a ellas equiparadas (Mutualidad Laboral, desempleo, etc.), del importe percibido por los conceptos enumerados.

En ningún caso se entenderán comprendidos en este apartado los complementos salariales percibidos por premios, primas, pluses, horas extraordinarias, dietas y otros análogos, que no hayan sido expresamente mencionados en su párrafo primero.

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

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

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

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

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, siempre que hubiesen rebasado los veinticinco años al servicio de la Empresa, de acuerdo con las normas actualmente en vigor y lo dispuesto en el artículo 13 de este Convenio.

6. Al personal que se jubile a partir de la vigencia de este Convenio se le abonará igualmente el 40 por 100 del importe del socorro por fallecimiento, que se regula en el artículo 40, a título de anticipo del mismo y calculado como si hubiera fallecido en la fecha de su jubilación.

7. Se establece un fondo, por un importe de 43.120.000 pesetas, para mejorar las percepciones de todos los jubilados y viudas de la Empresa, que será distribuido de acuerdo con los criterios que al efecto fije la Comisión de Pensionistas.

Art. 39. Subvención por invalidez permanente.—En aquellos casos de invalidez permanente en los que el grado de incapacidad no permita, a juicio de los Servicios Médicos de Empresa, acoplar al incapacitado en otro puesto compatible con su incapacidad, se le concederá una subvención que complete su pensión de invalidez hasta el 100 por 100 de la base que establece la norma 1.4 del artículo 38 para jubilación por edad referida, en este caso, a la fecha del registro de salida del acta de la Comisión Técnica Calificadora Provincial.

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

Art. 40. 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 de la retribución ordinaria que disfrute en el momento de su fallecimiento, incrementada con el plus de actividad, 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 este caso de fallecimiento de personal en servicio activo, se abonará a los mismos familiares la parte proporcional que el fallecido tuviese devengada del premio de fidelidad, siempre que hubiese rebasado los veinticinco años al servicio de la Empresa, de acuerdo con las normas actualmente en vigor.

2. Igualmente se concederá este socorro a los familiares de los jubilados o personas que le hubiesen atendido a su fallecimiento, que reúnan dichas condiciones, entendiéndose, en este caso, por retribución la última percibida en activo, o la pensión mínima que estuviera disfrutando en el momento de su fallecimiento, al amparo del artículo 41 de este Convenio Colectivo, si éste 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 38.

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 concederle cuando a su juicio no esté justificada o sea improcedente su entrega, informando de ello a la Representación Social correspondiente.

Art. 41. Pensiones mínimas de viudedad y jubilación.

1. Se establece la pensión mínima de jubilación en 35.115 pesetas mensuales y la de viudedad en 21.785 pesetas, también mensuales. Esta cantidad será íntegramente a cargo de la Empresa cuando se trate de jubilados o viudas sin pensión alguna. En otro caso, sólo será a cargo de la Empresa la diferencia que pueda existir entre la pensión mínima que se señala en este artículo y la que el jubilado o la viuda estén percibiendo actualmente.

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

Art. 42. Seguros colectivos.—Se mantendrán en su estructura actual durante la vigencia de este Convenio los seguros colectivos de viudedad y orfandad hoy existentes. Durante la vigencia de este Convenio, la Empresa suscribirá un seguro complementario para los chóferes operarios y toda persona autorizada para conducir vehículos para la misma.

CAPITULO X

Prestaciones especiales

Art. 43. Todas las prestaciones que otorga la Sociedad, incluso las que se regulan en el presente capítulo, podrán ser disfrutadas por la totalidad del personal de plantilla, de conformidad con lo previsto en los reglamentos y normas por las que se rigen.

Art. 44. Viviendas.—Los contratos de inquilinato de aquellas viviendas propiedad de la Empresa que no estén afectadas 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 veintinueve 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 18.000.000 de pesetas, para cada uno de los años de 1982 y 1983.

Art. 45. Obras sociales.

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

2. Economato.—Recogiendo el sentir de la Representación Social, la Empresa procurará, dentro de los medios disponibles en cada momento y las circunstancias de cada localidad o Centro de trabajo, que el servicio del economato se preste en todo el ámbito geográfico de actuación de la Sociedad en condiciones similares, en cuanto a cantidad y calidad de los artículos disponibles según los listines.

Los Representantes Sociales de la Empresa participarán en la gestión y control de la administración del economato por medio de la Comisión que a tal efecto se crea dentro del sistema de representación que se establece en el presente Convenio.

Art. 46. *Suministro de energía eléctrica a jubilados y viudas de empleados.*

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

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

Art. 47. *Háberes durante el servicio militar.*

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

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

2. Los empleados en esta situación de excedencia por servicio militar percibirán las pagas extraordinarias de marzo, julio, octubre y diciembre.

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

CAPITULO XI

Disposiciones varias

Art. 48. *Fomento del empleo.*—Dadas las circunstancias socio-económicas y de empleo por los que atraviesa nuestra Patria, «Hidroeléctrica Española, S. A.», se compromete a mantener y aumentar el actual nivel de empleo para el personal de plantilla, así como a realizar el mayor esfuerzo que le permita su plan de inversiones para reactivar la economía general y con ello generar el mayor nivel de empleo posible.

Art. 49. *Mejoras voluntarias individuales.*—La Dirección de la Empresa se reserva la facultad de continuar aplicando su política social de conceder mejoras voluntarias individuales de orden económico, como complemento de las generales establecidas en este Convenio, para estimular y premiar el celo del personal que, a su juicio, se haga acreedor de esta distinción.

Art. 50. *Impuestos.*—De conformidad con las normas sobre negociación colectiva, legislación fiscal vigente y lo establecido en anteriores Convenios, los impuestos y cuotas de la Seguridad Social cuyo sujeto sea el trabajador serán de su cargo.

Art. 51. *Cláusula general de compensación.*—El contenido económico de este Convenio, regulado en su capítulo IV, podrá ser absorbido o compensado con aquellas mejoras, aumentos o modificaciones de cualquier clase que pudieran establecerse por la Empresa u Organismos oficiales, salvo que dichas mejoras, aumentos o modificaciones se produzcan por revisión de Convenios, de conformidad con lo previsto en el artículo 4.º, en cuyo caso se estará a lo que las partes acuerden.

Art. 52. *Vinculación a la totalidad del Convenio.*—Este Convenio Colectivo quedará sin eficacia cuando fuera anulada alguna norma del mismo por un Organismo competente y estos hechos desvirtuasen fundamentalmente el contenido del Convenio.

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

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

Representación Social: Don Eustaquio Alcázar López, don Vicente García Ródenas, don Rafael Herrera Contreras, don Manuel Movilla Fernández, don Pedro A. Pantoja Fernández, don Alejandro Pérez Escribano y don Jesús Serrano Mesa.

Se establece como domicilio de esta Comisión paritaria el social de «Hidroeléctrica Española, S. A.», en Madrid, calle de Hermosilla, número 3.

Art. 54. *Cláusula derogatoria.*—El presente Convenio Colectivo sustituye a los anteriores y a sus prórrogas, que en consecuencia quedan sin efecto, salvo cuando se hace referencia a los mismos en este texto. Asimismo, anula los preceptos del Reglamento de Régimen Interior y sus respectivos apéndices, en lo que se opongan a lo establecido en este Convenio y de modo especial aquellos artículos a los que afecte su contenido económico.

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

ANEXO I
Salarios mensuales

Categorías	Base cotización	Cantidad pactada	Total
Grupo I. Personal técnico			
10. Primera categoría especial	48.060	78.930	126.990
11. Primera categoría superior primero	48.060	66.345	114.405
12. Primera categoría superior segundo	48.060	42.595	90.655
13. Segunda categoría, nivel A	39.840	37.515	77.355
14. Segunda categoría, nivel B	39.840	28.100	67.940
15. Tercera categoría, nivel A	34.650	26.860	61.510
16. Cuarta categoría, nivel A	31.380	22.615	53.995
17. Cuarta categoría, nivel B	31.380	16.032	47.432
18. Quinta categoría	30.900	11.280	42.180
Grupo IV. Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias			
20. Primera categoría especial	48.060	78.930	126.990
21. Primera categoría superior primero	48.060	66.345	114.405
22. Primera categoría superior segundo	48.060	42.595	90.655
23. Segunda categoría, nivel A	39.840	37.515	77.355
24. Segunda categoría, nivel B	39.840	28.100	67.940
25. Tercera categoría	34.650	26.860	61.510
Grupo II (subgrupo I). Personal administrativo			
30. Primera categoría especial	48.060	78.930	126.990
31. Primera categoría superior primero	48.060	66.345	114.405
Grupo III (subgrupo D). Profesionales de oficio			
40. Especial	31.230	14.525	45.755
41. Primera categoría	31.200	13.075	44.275
42. Segunda categoría	30.900	11.530	42.430
43. Tercera categoría	30.810	10.480	41.300
Grupo I (subgrupo II). Personal administrativo			
32. Primera categoría superior segundo	48.060	42.595	90.655
33. Segunda categoría, nivel A	39.840	37.515	77.355
34. Segunda categoría, nivel B	39.840	28.100	67.940
35. Tercera categoría	34.650	26.860	61.510
36. Cuarta categoría, nivel A	31.380	22.615	53.995
37. Cuarta categoría, nivel B	31.220	16.212	47.432
38. Quinta categoría	30.900	11.280	42.180
Categoría especial			
50. Primera categoría, nivel A (Montador superior)	31.903	29.607	61.510
51. Primera categoría, nivel B (Montador primero)	31.903	26.417	58.320
52. Primera categoría, nivel C (Montador y Capataz)	31.903	22.737	54.640
	31.903	22.092	53.995

Categorías	Base cotización	Cantidad pactada	Total	Categorías	Base cotización	Cantidad pactada	Total
53. Primera categoría, Subcapataz	51.225	19.322	31.903	62. Tercera categoría, Peón	30.810	8.670	39.480
54. Segunda categoría, nivel A	47.432	16.212	31.220	Personal de características especiales			
55. Segunda categoría, nivel B	43.380	12.390	30.990	Personal de limpieza (en período com- pletos)	30.810	8.670	39.480
56. Tercera categoría	41.900	11.080	30.810	Personal gratificado (proporcional al 70-78. Prof. de ofic., tercera categoría)			
Grupo III (subgrupo II). Peonaje				61. Botones (16-17 años)	18.870	2.975	21.845
60. Primera categoría, Capataz	41.900	10.910	30.990				
61. Segunda categoría, Peón especialista	40.960	10.060	30.900				

ANEXO 2
Tabla de salarios mensuales para el personal afectado por los «Niveles de entrada»
INGRESADOS ANTES DE 1 DE ENERO DE 1982

Categorías	Base cotización	Cantidad pactada	Total	Categorías	Base cotización	Cantidad pactada	Total
Grupo I. Personal técnico				25. Tercera categoría (entr. 13/16 m., niv. 2).	34.650	19.120	53.770
12. Primera categoría sup. 2.º (entr. 21/24 m., nivel 1)	48.060	37.685	85.745	25. Tercera categoría (entr. 9/12 m., niv. 3).	34.650	14.975	49.625
12. Primera categoría sup. 2.º (entr. 17/20 m., nivel 2)	48.060	32.785	80.825	25. Tercera categoría (entr. 5/8 m., niv. 4).	34.650	12.405	47.055
12. Primera categoría sup. 2.º (entr. 13/16 m., nivel 3)	48.060	28.240	76.300	25. Tercera categoría (entr. 1/4 m., niv. 5).	34.650	5.910	40.560
12. Primera categoría sup. 2.º (entr. 9/12 m., nivel 4)	48.060	22.945	71.005	Grupo II (subgrupo I). Personal administrativo			
12. Primera categoría sup. 2.º (entr. 5/8 m., nivel 5)	48.060	19.815	67.875	32. Primera categoría sup. 2.º (entr. 21/24 m., nivel 1)	48.060	37.685	85.745
12. Primera categoría sup. 2.º (entr. 1/4 m., nivel 6)	48.060	10.450	58.510	32. Primera categoría sup. 2.º (entr. 17/20 m., nivel 2)	48.060	32.765	80.825
14. Segunda categoría, niv. B (entr. 17/20 m., nivel 1)	39.840	22.305	62.145	32. Primera categoría sup. 2.º (entr. 13/16 m., nivel 3)	48.060	28.240	76.300
14. Segunda categoría, niv. B (entr. 9/12 m., nivel 2)	39.840	17.650	57.490	32. Primera categoría sup. 2.º (entr. 9/12 m., nivel 4)	48.060	22.945	71.005
14. Segunda categoría, niv. B (entr. 5/8 m., nivel 3)	39.840	13.350	53.190	32. Primera categoría sup. 2.º (entr. 5/8 m., nivel 5)	48.060	19.815	67.875
14. Segunda categoría, niv. B (entr. 1/4 m., nivel 4)	39.840	10.070	49.910	32. Primera categoría sup. 2.º (entr. 1/4 m., nivel 6)	48.060	10.450	58.510
14. Segunda categoría, niv. B (entr. 5/8 m., nivel 5)	39.840	3.180	43.020	34. Segunda categoría, niv. B (entr. 17/20 m., nivel 1)	39.840	22.305	62.145
17. Cuarta categoría, nivel B (entr. 9/12 m., nivel 1)	31.380	11.585	42.975	34. Segunda categoría, niv. B (entr. 13/16 m., nivel 2)	39.840	17.650	57.490
17. Cuarta categoría, nivel B (entr. 5/8 m., nivel 2)	31.380	8.910	40.290	34. Segunda categoría, niv. B (entr. 9/12 m., nivel 3)	39.840	13.350	53.190
17. Cuarta categoría, nivel B (entr. 1/4 m., nivel 3)	31.380	3.355	34.735	34. Segunda categoría, niv. B (entr. 5/8 m., nivel 4)	39.840	10.070	49.910
Grupo IV. Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias				34. Segunda categoría, niv. B (entr. 1/4 m., nivel 5)	39.840	3.180	43.020
22. Primera categoría sup. 2.º (entr. 21/24 m., nivel 1)	48.060	37.685	85.745	38. Quinta categoría, Auxiliar (entr. 9/12 m., nivel 1)	30.900	7.790	38.690
22. Primera categoría sup. 2.º (entr. 17/20 m., nivel 2)	48.060	32.765	80.825	38. Quinta categoría, Auxiliar (entr. 5/8 m., nivel 2)	30.900	5.490	36.390
22. Primera categoría sup. 2.º (entr. 13/16 m., nivel 3)	48.060	28.240	76.300	38. Quinta categoría, Auxiliar (entr. 1/4 m., nivel 3)	30.900	470	31.370
22. Primera categoría sup. 2.º (entr. 9/12 m., nivel 4)	48.060	22.945	71.005	Grupo II (subgrupo II). Auxiliares de oficina			
22. Primera categoría sup. 2.º (entr. 5/8 m., nivel 5)	48.060	19.815	67.875	43. Tercera categoría (entr. 9/12 m., niv. 1).	30.810	6.575	37.385
22. Primera categoría sup. 2.º (entr. 1/4 m., nivel 6)	48.060	10.450	58.510	43. Tercera categoría (entr. 5/8 m., niv. 2).	30.810	4.345	35.155
24. Segunda categoría, niv. B (entr. 17/20 m., nivel 1)	39.840	22.305	62.145	43. Tercera categoría (entr. 1/4 m., niv. 3).	30.810	—	30.810
				Grupo III (subgrupo I). Profesionales de oficina			

24. Segunda categoría, niv. B (entr. 13/16 m., nivel 2)	39.840	17.850	57.690	30.810	7.370	38.180
24. Segunda categoría, niv. B (entr. 9/12 m., nivel 3)	39.840	13.350	53.190	30.810	5.565	36.375
24. Segunda categoría, niv. B (entr. 5/8 m., nivel 4)	39.840	10.070	49.910	30.810	35	30.845
24. Segunda categoría, niv. B (entr. 1/4 m., nivel 5)	39.840	3.180	43.020	30.810	5.100	35.910
25. Tercera categoría (entr. 17/20 m., niv. 1).	34.650	23.255	57.905	30.810	3.365	34.205
					—	30.810

INGRESADOS DESPUES DE 1 DE ENERO DE 1982

Categorías	Base cotizaci6n	Cantidad pactada	Total	Categorías	Base cotizaci6n	Cantidad pactada	Total
Grupo I. Personal técnico							
12. Primera categoría sup. 2.º (entr. 21/24 m., nivel 1)	48.060	29.185	77.245	25. Tercera categoría (entr. 13/16 m., niv. 2).	34.650	13.790	48.440
12. Primera categoría sup. 2.º (entr. 17/20 m., nivel 2)	48.060	24.755	72.815	25. Tercera categoría (entr. 9/12 m., niv. 3).	34.650	10.055	44.705
12. Primera categoría sup. 2.º (entr. 13/16 m., nivel 3)	48.060	20.875	68.735	25. Tercera categoría (entr. 5/8 m., niv. 4).	34.650	7.740	42.390
12. Primera categoría sup. 2.º (entr. 9/12 m., nivel 4)	48.060	15.905	63.965	25. Tercera categoría (entr. 1/4 m., niv. 5).	34.650	1.890	36.940
12. Primera categoría sup. 2.º (entr. 5/8 m., nivel 5)	48.060	13.085	61.145	Grupo II (subgrupo I). Personal administrativo			
12. Primera categoría sup. 2.º (entr. 1/4 m., nivel 6)	48.060	4.650	52.710	32. Primera categoría sup. 2.º (entr. 21/24 m., nivel 1)	48.060	29.185	77.245
14. Segunda categoría, niv. B (entr. 17/20 m., nivel 1)	39.840	16.145	55.985	32. Primera categoría sup. 2.º (entr. 17/20 m., nivel 2)	48.060	24.755	72.815
14. Segunda categoría, niv. B (entr. 13/16 m., nivel 2)	39.840	12.130	51.970	32. Primera categoría sup. 2.º (entr. 13/16 m., nivel 3)	48.060	20.875	68.735
14. Segunda categoría, niv. B (entr. 9/12 m., nivel 3)	39.840	8.075	47.915	32. Primera categoría sup. 2.º (entr. 9/12 m., nivel 4)	48.060	15.905	63.965
14. Segunda categoría, niv. B (entr. 5/8 m., nivel 4)	39.840	5.120	44.960	32. Primera categoría sup. 2.º (entr. 5/8 m., nivel 5)	48.060	13.085	61.145
14. Segunda categoría, niv. B (entr. 1/4 m., nivel 5)	39.840	—	39.840	32. Primera categoría sup. 2.º (entr. 1/4 m., nivel 6)	48.060	4.650	52.710
18. Quinta categoría (entr. 9/12 m., nivel 1).	30.900	3.955	34.855	34. Segunda categoría, niv. B (entr. 17/20 m., nivel 1)	39.840	16.145	55.985
18. Quinta categoría (entr. 5/8 m., nivel 2).	30.900	1.630	32.530	34. Segunda categoría, niv. B (entr. 13/16 m., nivel 2)	39.840	12.130	51.970
18. Quinta categoría (entr. 1/4 m., nivel 3).	30.900	—	30.900	34. Segunda categoría, niv. B (entr. 9/12 m., nivel 3)	39.840	8.075	47.915
Grupo IV. Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias							
22. Primera categoría sup. 2.º (entr. 21/24 m., nivel 1)	48.060	29.185	77.245	34. Segunda categoría, niv. B (entr. 5/8 m., nivel 4)	39.840	5.120	44.960
22. Primera categoría sup. 2.º (entr. 17/20 m., nivel 2)	48.060	24.755	72.815	38. Quinta categoría, Auxiliar (entr. 9/12 m., nivel 1)	30.900	3.955	34.855
22. Primera categoría sup. 2.º (entr. 13/16 m., nivel 3)	48.060	20.875	68.735	38. Quinta categoría, Auxiliar (entr. 5/8 m., nivel 2)	30.900	1.890	32.790
22. Primera categoría sup. 2.º (entr. 9/12 m., nivel 4)	48.060	15.905	63.965	38. Quinta categoría, Auxiliar (entr. 1/4 m., nivel 3)	30.900	—	30.900
22. Primera categoría sup. 2.º (entr. 5/8 m., nivel 5)	48.060	13.085	61.145	Grupo II (subgrupo II). Auxiliares de oficina			
22. Primera categoría sup. 2.º (entr. 1/4 m., nivel 6)	48.060	4.650	52.710	43. Tercera categoría (entr. 9/12 m., niv. 1).	30.810	2.870	33.680
24. Segunda categoría, niv. B (entr. 17/20 m., nivel 1)	39.840	16.145	55.985	43. Tercera categoría (entr. 5/8 m., niv. 2).	30.810	960	31.670
24. Segunda categoría, niv. B (entr. 13/16 m., nivel 2)	39.840	12.130	51.970	43. Tercera categoría (entr. 1/4 m., niv. 3).	30.810	—	30.810
24. Segunda categoría, niv. B (entr. 9/12 m., nivel 3)	39.840	8.075	47.915	Grupo III (subgrupo I). Profesionales de oficio			
24. Segunda categoría, niv. B (entr. 5/8 m., nivel 4)	39.840	5.120	44.960	56. Tercera categoría (entr. 9/12 m., niv. 1).	30.810	3.335	34.295
24. Segunda categoría, niv. B (entr. 1/4 m., nivel 5)	39.840	—	39.840	56. Tercera categoría (entr. 5/8 m., niv. 2).	30.810	1.960	32.770
25. Tercera categoría (entr. 17/20 m., niv. 1).	34.650	17.515	52.165	56. Tercera categoría (entr. 1/4 m., niv. 3).	30.810	—	30.810

ANEXO 3

Tabla de valores hora-base para el cálculo de horas extraordinarias en 1982

	Base		Base
Personal técnico:		Tercera categoría	621
Primera categoría:		Cuarta categoría nivel A	544
Superior 1.º	1.157	Cuarta categoría nivel B	479
Superior 2.º	916	Quinta categoría	427
Segunda categoría, nivel A	782	Auxiliares de oficina:	
Segunda categoría, nivel B	683	Categoría especial	464
Tercera categoría	621	Primera categoría	449
Cuarta categoría nivel A	544	Segunda categoría	428
Cuarta categoría nivel B	479	Tercera categoría	418
Quinta categoría	427	Especialistas:	
Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias:		Categoría especial	621
Primera categoría:		Primera categoría:	
Superior 1.º	1.157	Montador y Capataz superior	589
Superior 2.º	916	Montador y Capataz primero	553
Segunda categoría, nivel A	782	Montador y Capataz	528
Segunda categoría, nivel B	683	Subcapataz	508
Tercera categoría	621	Segunda categoría, nivel A	479
Personal administrativo:		Segunda categoría, nivel B	440
Primera categoría:		Tercera categoría, Ayudante	425
Superior 1.º	1.157	Peonaje:	
Superior 2.º	916	Encargado de Peones	425
Segunda categoría, nivel A	782	Peón especialista	416
Segunda categoría, nivel B	683	Peón	400

ANEXO 4

Dieta aplicable si se regresa a pernoctar al domicilio habitual

Grupo	Categorías	10 por 100	40 por 100	75 por 100	80 por 100	100 por 100	110 por 100
1.º	Personal técnico:						
	Primera categoría:						
	Superior especial.						
	Superior 1.º						
	Superior 2.º						
	Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias:						
	Primera categoría:						
	Superior especial.	138	547	1.019	1.085	1.354	1.492
	Superior 1.º						
	Superior 2.º						
Personal administrativo:							
I. Administrativos:							
Superior especial.							
Primera categoría:							
Superior 1.º							
Superior 2.º							
2.º	Personal técnico:						
	Segunda categoría:						
	Nivel A.						
	Nivel B.						
	Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias:						
	Segunda categoría:						
	Nivel A.	112	454	842	901	1.125	1.235
	Nivel B.						
	Personal administrativo:						
	I. Administrativos:						
Segunda categoría:							
Nivel A.							
Nivel B.							

Grupo	Categorías	10 por 100	40 por 100	75 por 100	80 por 100	100 por 100	110 por 100
3.º	Personal técnico: Tercera categoría. Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias: Tercera categoría. Personal administrativo: I. Administrativos: Tercera categoría. Personal especialista: I. Especialistas: Categoría especial.	100	395	737	789	980	1.078
4.º	Personal técnico: Cuarta categoría A. Cuarta categoría B. Personal administrativo: I. Administrativos: Cuarta categoría: Oficiales nivel A. Oficiales nivel B. Personal especialista: I. Especialistas: Primera categoría, Subcapataces: Nivel A (Montador y Capataz superior). Nivel B (Montador y Capataz primero). Nivel C (Montador y Capataz). Segunda categoría: Oficiales nivel A.						
5.º	Personal técnico: Quinta categoría. Personal administrativo: I. Administrativos: Quinta categoría: Auxiliar administrativo. II. Auxiliares de oficina: Categoría especial. Primera categoría. Segunda categoría. Tercera categoría. Personal especialista: I. Especialistas: Segunda categoría: Oficiales nivel B. Tercera categoría: Ayudantes. II. Peonaje: Primera categoría: Encargado Peones. Segunda categoría: Peones especialistas. Tercera categoría: Peones.	86	348	645	690	861	947

8278

RESOLUCION de 5 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial, para la Empresa «Comercial de Servicios Electrónicos, S. A.» (COSESA), y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Comercial de Servicios Electrónicos, S. A.» (COSESA), y sus trabajadores, recibido en esta Dirección General en 17 de febrero de 1982, que fue suscrito el 11 de dicho mes por las respectivas representaciones de la Empresa y los trabajadores; ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 5 de marzo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CUARTO CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE COMERCIAL DE SERVICIOS ELECTRONICOS. S. A.

CAPITULO PRIMERO

Normas generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio afectará a todos los Centros de trabajo de «Comercial de Servicios Electrónicos, S. A.», situados en todo el territorio nacional y obligará a la totalidad de sus empleados.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Las disposiciones de este Convenio afectarán a todo el personal de plantilla en «COSESA», en el momento de su firma y a los que ingresen con posterioridad al mismo.