

## MINISTERIO DE TRABAJO

*ORDEN de 1 de mayo de 1971 por la que se concede la Medalla «Al Mérito en el Trabajo», en su categoría de Plata, a don Herminio Alfaro Orte y otros.*

Ilmo. Sr.: En atención a los méritos y circunstancias que concurren en don Herminio Alfaro Orte, don Carlos Anglada Sánchez, don Rafael Antoñanzas García Salas, don Juan Bayón Contreras, don Felipe Blanchar Campsdepadrós, don José Calvo Miguel, don Juan Cámara Manzano, don Isaac Cruz Martín, don Lorenzo Cruz Martín, sor María Curieses Pérez, don Brígido Chamero Cano, don José María Churruga Blasco, don Eduardo Echeveste Sagarzazu, don José Espejo Curra, don Eduardo Fernández Castañón, don José Ferrer Fornas, don Alberto Ferrer Osorio, don Celestino Francia Santamaría, don Luis Galdós García, don Alvaro Garcerán Martínez, don José García Cerezo, don Venancio García López, don Miguel Gayo Velasco, don José González-Carvajal y del Rabal, don Bernardo González Fernández, don Escolástico González Izquierdo, don Manuel González Ramírez, don Andrés Guerreiro Prieto, don Matías Gutiérrez Reda, don José Hernández Santorcuato, don Fernando Herreras Botet, don Manuel Keller Arévalo, don Juan Lario Tobarra, don Pierre Lottier Rebull, don José Macau Roig, don Juan Marin de las Heras, don Felipe Martín Abreu, doña Sabina Martínez Pastor, don Ramón Miranda Díaz, don Francisco Monras Ustrell, don Idamor Moreno García, don Julio Morin Ostheim, don Enrique Villarroya Sanahuja, don José Murciano Albandoz, don José Ollero Gómez, don Manuel de Pablos Bravo, doña Amparo Martí Martínez, don Francisco Pierra Gómez, don Gregorio Puigvert Bertrán, don Balbino Ramírez Pérez, don José Requeni Navarro, don Alfredo Ribelles Rodríguez, don Jaime Rotger Nadal, don Vicente Rueda Niño, doña Pilar Ruiz González, don Juan Sala Feliu, don Alfredo Santamera Torregrosa, don Juan Usobiaga Larrañaga, don Enrique Vidaurraga Sarrío, don José del Villar Lamoza, don Francisco Coque de los Santos, don Francisco Peralta Gómez, don Juan Atance Fernández, don José Domingo del Castillo, don Vicente Torija Revenga, doña Natividad Martín Díaz, don Manuel Giménez Ruiz y don Alfonso Suárez Cuetos.

Este Ministerio ha tenido a bien concederles la Medalla «Al Mérito en el Trabajo» en su categoría de Plata.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 1 de mayo de 1971.

DE LA FUENTE

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

*RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.».*

Ilmo. Sr.: Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para la «Empresa Nacional del Aluminio, Sociedad Anónima», y sus trabajadores; y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, en escrito de 15 de diciembre de 1970, remitió a esta Dirección General el expediente del citado Convenio, con el texto del mismo, que fué suscrito por las partes en 29 de octubre de 1970, en unión de los informes y documentación reglamentaria, con la finalidad de que se le diese curso ante la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos;

Resultando que por establecerse incrementos salariales superiores al 8,5 por 100 en el Convenio pactado por un año, se requirió la conformidad de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, conforme con lo dispuesto en el artículo 2.º, apartado b), del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, la cual, en reunión celebrada el día 15 de enero último, atendiendo el informe de la Subcomisión de Salarios, acordó prestarle su conformidad, ello condicionado a la ampliación por dos años de la vigencia del referido Convenio;

Resultando que dado traslado del anterior acuerdo a la Comisión Deliberadora del Convenio, por conducto de la Secretaría General de la Organización Sindical, aquella, en reunión celebrada el 4 de mayo del año en curso, acordó ampliar a dos años la vigencia del Convenio, quedando constancia al efecto en el acta correspondiente, cuya copia debidamente autorizada con las firmas de los asistentes se remitió a este Centro Directivo por la Secretaría General de la Organización Sindical en 8 de mayo actual;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones de aplicación;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución, de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos correlativos del Reglamento para su aplicación, de 22 de julio del propio año;

Considerando que en la tramitación y redacción del Convenio se han cumplido los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas de ineficacia previstas en el artículo 20 del Reglamento para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, de 22 de julio de 1958, y dado que en cuanto a su contenido económico ha presado su conformidad la Superioridad, según lo establecido para estos casos en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, regulador de la política de salarios, rentas no salariales y precios, por lo que procede su aprobación;

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación.

Esta Dirección General, resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.», y sus trabajadores, suscrito en 29 de octubre de 1970.

Segundo.—Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical, para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, de acuerdo con el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, por tratarse de resolución aprobatoria, no procede recurso contra la misma.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» con arreglo a lo preceptuado en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 25 de mayo de 1970.—El Director general. Vicente Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

### CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA NACIONAL DEL ALUMINIO, SOCIEDAD ANONIMA

#### CAPITULO PRIMERO

##### Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El ámbito de este Convenio afecta a los Centros de trabajo que la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.», tiene establecidos en Valladolid y Avilés.

Art. 2.º *Ambito personal*.—El presente Convenio afecta al personal de los mencionados Centros de trabajo, salvo a aquellos que voluntariamente suscriban con la Empresa un contrato individual de características peculiares que globalmente suponga condiciones más beneficiosas que las implantadas por aquél, y con la expresa exclusión del personal superior a que hace referencia el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 del mes siguiente a su aprobación por la autoridad laboral, si bien sus efectos económicos se aplicarán desde el 1 de noviembre de 1970 y expirará el 31 de octubre de 1971. Será prorrogable por la fecha de año en año si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su terminación no se ha pedido, en la forma establecida reglamentariamente, su revisión o renegociación al ilustrísimo señor Director general de Trabajo.

#### CAPITULO II

##### Principios generales de la retribución

Art. 4.º *Sistema retributivo*.—El sistema retributivo del personal de los citados Centros de trabajo de esta Empresa seguirá basándose en los dos conceptos fundamentales siguientes:

1. Calificación de los distintos puestos de trabajo existentes en la Empresa (valoración de puestos).
2. Medida de la actividad desarrollada por cada productor en el puesto de trabajo que se le haya confiado (primas directas), de su eficacia (primas indirectas), o bien de ambas, según los tipos de tareas específicas que cada puesto de trabajo comprenda.

Art. 5.º *Impuestos y Seguridad Social*.—Al entrar en vigor la presente revisión del Convenio, no sufrirá variación alguna la forma de participación de la Empresa y de los productores en el pago de cuotas por impuestos o Seguridad Social y demás conceptos que actualmente se vienen aplicando. El impuesto sobre los rendimientos del trabajo personal seguirá corriendo a cargo de la Empresa.

#### CAPITULO III

##### Valoración de puestos de trabajo

Art. 6.º *Principios generales*.—La valoración de puestos de trabajo se regirá por lo dispuesto en los artículos 117 al 122, ambos inclusive, del Reglamento de Régimen Interior.

Art. 7.º *Nuevo manual de calificación*.—La Empresa aplicará, previo informe al Jurado de cada Centro de trabajo, el nuevo manual de calificación adaptado en su ponderación a las especiales características de las fábricas del grupo metal.

Las posibles mayores retribuciones resultantes de aplicar una nueva jerarquización de puestos beneficiarán a los titulares de los puestos afectados, desde el momento en que tal medida se adopte y serán respetadas las retribuciones derivadas de la zona que actualmente tenga adjudicada cada uno, en el caso de que en la nueva jerarquización resultaran disminuidas. Esta garantía personal será absorbida en caso de promoción a zona superior. Con carácter excepcional y con la finalidad de reducir posibles garantías personales, la Empresa quedará facultada para efectuar por libre designación toda promoción que tienda a evitar dichas garantías.

Ambas partes convienen, a la vista de lo dicho, que si un empleado en disfrute de garantías rechazara la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo mejor valorado, estando capacitado para desempeñarlo, perderá su garantía desde ese momento.

Una vez efectuada la nueva jerarquización, no cabrán revisiones sino cuando varíe sustancialmente el contenido de un puesto de trabajo, y así lo autorice la Dirección.

Art. 8.º *Zonas salariales.*—Las siete zonas actuales de personal obrero se convertirán en ocho al entrar en vigor el nuevo manual de valoración.

Para el personal empleado, el número de zonas será de once, el cual podrá ser variado si así lo requiere la aplicación del referido manual.

Se suprime la escala de subalternos, exclusivamente a efectos de retribución, quedando éstos incluidos en las tres primeras zonas de la escala de empleados. Mantendrán su condición de subalternos para los demás efectos.

La zona cero se mantiene y quedarán incluidos en ella los pinches y botones.

A los productores que habitualmente trabajen encuadrados en distintas zonas salariales de obreros se les asignará en nómina la zona 3. Cuando desempeñen tareas de zona superior se les abonará el salario de Convenio más primas de dicha zona superior; cuando realicen tareas de zona inferior cobrarán la prima correspondiente a esta zona inferior, conservando su salario de Convenio.

Art. 9.º *Aplicación de la valoración.*—En cada uno de los Centros de trabajo de Avilés y Valladolid y en los casos de revisión de calificación o valoración de nuevos puestos a que se refieren los artículos 120 y 121 del Reglamento de Régimen Interior, se reunirá la Comisión de Revisión de Calificaciones, integrada por:

El Presidente y dos Vocales designados por la Dirección y dos Vocales por el Jurado de Empresa: uno permanente y otro variable, que representará al grupo profesional del puesto a considerar.

El Presidente tendrá voz, pero no voto. Si en el seno de estas Comisiones se logra el acuerdo, éste será inapelable; si no se logra, el Presidente pasará el asunto al Jurado de Empresa correspondiente, el cual, con su informe, si lo estima conveniente lo elevará a la Comisión de Vigilancia del Convenio.

Art. 10. *Movimiento de personal.*—Se registrará en todo por lo previsto en el artículo 23 de la Ordenanza Laboral.

CAPITULO IV:

Medida de la actividad y eficacia

Art. 11. *Medida de la actividad.*—Según el sistema adoptado por ENDASA, cuando un productor trabaje a actividad normal, decimos que trabaja al 75 por 100 de la óptima (equivalente a 60 puntos B). Por tanto, la diferencia entre quienes trabajan a actividades óptima y normal es de un 33,33 por 100.

De acuerdo con las normas de la Ordenanza Laboral, se pacta que, el rendimiento mínimo exigible o normal es el 75 por 100 del óptimo y el rendimiento correcto es el que en los años de vigencia del Convenio se ha venido produciendo como media en todos los puestos, que fijamos en el 94 por 100 directo, equivalente al 85 por 100 indirecto.

Art. 12. *Medida de la eficacia.*—La medida de la eficacia continuará efectuándose partiendo en cada caso concreto de la estimación de los elementos siguientes: méritos, espíritu de servicio, ahorro de tiempo o de materiales, productividad, iniciativa y perfección de la labor realizada, y cualquier otra relacionada con los resultados.

Art. 13. *Cronometrajes.*—Todos los trabajadores están obligados a aceptar los cronometrajes y estudios técnicos sobre su trabajo personal, al objeto de que la Empresa pueda estudiar debidamente nuevos métodos de trabajo o de producción y medir su productividad. Durante los cronometrajes y estudios que la Empresa realice para mejorar los métodos de trabajo o la productividad, podrá verificar libremente aquellos acaparamientos de personal que exija o aconseje el establecimiento de una científica y técnica organización del trabajo.

CAPITULO V

Retribución

Art. 14. *Conceptos fundamentales.*—La retribución del trabajo responderá a dos conceptos fundamentales:

- Salario de Convenio; y
- Primas.

SECCIÓN PRIMERA.—SALARIOS DE CONVENIO

Art. 15. *División de zonas.*—El salario del Convenio, de acuerdo con lo establecido en el capítulo II, dependerá de la zona en que esté comprendido cada puesto de trabajo.

Art. 16. *Conceptos que comprende.*—Dentro del salario de Convenio, por ser el resultado de la suma de las puntuaciones asignadas a los distintos factores de valoración, quedan comprendidos los pluses reglamentarios por trabajos tóxicos penosos, peligrosos, de nocturnidad y de Jefe de Equipo.

Art. 17. Salvo el caso previsto en el último párrafo del artículo 8.º y el de quien disfrute de garantía personal, el salario de Convenio de los productores que sirvan puestos de trabajo comprendidos en la misma zona salarial, será idéntico para todos ellos, aun cuando ostenten categorías profesionales reglamentarias diferentes.

Art. 18. *Salarios de Convenio.*

Personal obrero

Zona	Diario	Anual
	Pesetas	Pesetas
0	96,00	43.680,00
1	140,00	63.700,00
2	170,00	77.340,00
3	178,10	81.036,00
4	188,20	84.731,00
5	194,35	88.427,00
6	202,50	92.123,00
7	210,60	95.818,00

Personal empleado

Zona	Mensual	Anual
	Pesetas	Pesetas
0	3.912,00	43.680,00
1	5.500,00	82.500,00
2	5.939,00	89.020,00
3	6.377,00	95.599,00
4	6.316,00	102.240,00
5	7.255,00	108.318,00
6	7.693,00	115.397,00
7	8.132,00	121.977,00
8	8.570,00	128.556,00
9	10.173,00	152.598,00
10	11.158,00	167.376,00
11	12.143,00	182.152,00

SECCIÓN SEGUNDA.—PRIMAS

Art. 19. *Principios generales.*—Conforme a lo previsto en el capítulo II (Principios generales de la retribución), el valor y percepción de las primas dependerá de la zona en que esté comprendido el puesto de trabajo que se considere y de la medida de la actividad y eficacia, o de ambas, del trabajador que lo desempeñe.

La Empresa extenderá el régimen de incentivos al mayor número de productores que permitan las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

En los puestos en que no sea posible la medida de esta actividad o eficacia, en forma correcta, el Jefe respectivo les asignará una puntuación, de acuerdo con los trabajos que ejecuten para de ella obtener el coeficiente a aplicar.

Art. 20. *Hojas de trabajo y tablas de tiempo.*—Todos los incentivos, cuando haya lugar a ello, se devengarán solamente los días efectivos de trabajo y cuando el rendimiento medio mensual sea, al menos, el mínimo exigible. Estos rendimientos se determinarán por medio de la hoja de trabajo de cada productor y de las tablas de tiempos concedidos o fórmulas de primas indirectas que ha establecido o establezca para nuevos puestos el Servicio de Racionalización.

Art. 21. *Valor de las primas.*—El valor de las primas correspondientes a cada zona salarial figura incluido en las tablas que se insertan en el artículo 24.

Art. 22. *Primas directas.*—Responderán a una medición directa que se realizará ponderando, como principales, los siguientes factores:

- Tiempo empleado.
- Ritmo de ejecución.
- Coeficiente de fatiga.

Art. 23. *Primas indirectas.*—Se calcularán mediante fórmulas adecuadas que respondan al resultado de una actuación.

Art. 24. *Primas al ciento por ciento*

Zona	Diario	Anual
	Pesetas	(373 días)
<b>Personal obrero</b>		
0	38,84	14.414,00
1	56,82	21.233,00
2	69,12	25.786,00
3	72,42	27.012,00
4	75,72	28.243,00
5	79,02	29.475,00
6	82,32	30.707,00
7	85,63	31.939,00
<b>Personal empleado</b>		
0	38,84	14.414,00
1	73,73	27.500,00
2	79,81	29.693,00
3	85,49	31.886,00
4	91,36	34.080,00
5	97,25	36.273,00
6	103,13	38.466,00
7	109,00	40.659,00
8	114,88	42.852,00
9	136,37	50.860,00
10	149,57	55.791,00
11	162,78	60.718,00

Art. 25. *Periodo de entrenamiento.*—Sin perjuicio de los periodos de prueba establecidos reglamentariamente, se trata de los Maestros y Jefes de Taller y titulados medios y superiores no empezarán a percibir la totalidad de la retribución correspondiente a la zona salarial en que queden encuadrados sus puestos hasta que no alcance un año de antigüedad en la Empresa.

SECCIÓN TERCERA.—OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Art. 26. *Domingos y festivos.*—El abono del día de descanso dominical y fiestas, tanto recuperables como no recuperables, se hará efectivo a cada productor sobre el salario de Convenio.

Al personal de turno que le coincida su descanso compensatorio del dominical en día festivo, con independencia del abono de su salario de Convenio de dicho día, se le abonarán ocho horas extraordinarias al 60 por 100. Este derecho alcanzará también a quienes estando de vacaciones hubiera de interrumpirlas para trabajar en día festivo.

Art. 27. *Gratificaciones.*—Con motivo de las festividades de 18 de Julio y Navidad, se concederá a todo el personal una paga extraordinaria en cada una de dichas fechas, consistente en una mensualidad de treinta días del salario de Convenio más el importe de la prima obtenida en el último mes trabajado. Caso de que en dicho mes hubiera estado enfermo o accidentado algunos días el cálculo se hará tomando como base la media obtenida en los días trabajados multiplicada por 25.

Para los casos de nuevo ingreso, reingreso o baja, serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Se mantendrá también la vigente media paga de marzo y la de 7.548 pesetas de vacaciones, que se abonarán a prorrato del tiempo trabajado en los doce meses anteriores al percibo de las mismas.

Art. 28. *Fiestas recuperables.*—Seguirán sin recuperarse las llamadas fiestas recuperables. El personal a turnos a quienes corresponda trabajar en fiestas, tanto recuperables como no recuperables, percibirán las horas de trabajo como extraordinarias, además del salario de Convenio correspondiente a dicho día.

Art. 29. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales serán de veinticinco días naturales para todo el personal, sobre la base de extender el periodo de disfrute de las mismas a los doce meses del año.

La retribución correspondiente al periodo de vacaciones se abonará sobre el salario del Convenio incrementado con las primas calculadas de la forma que se dice en el artículo sobre gratificaciones.

Se sustituirá la preferencia de la antigüedad por un sistema de rotación entre el personal, fijado de acuerdo con el correspondiente jurado.

Art. 30. *Antigüedad.*—La antigüedad se percibirá por trienios (todos ellos de igual valor), equivalente al 5 por 100 del salario de Convenio correspondiente a la zona en que esté encuadrado cada productor.

La antigüedad se devengará todos los días trabajados y los domingos y festivos, vacaciones y pagas extraordinarias.

Art. 31. *Turnicidad.*—El personal que trabaje en régimen de turnos rotativos gozará de las siguientes compensaciones:

- 1) Tres turnos con descanso intersemanal y en domingo cada siete semanas (al que se asimilan dos turnos, cuando uno de ellos sea de noche y con el mismo régimen de descanso), 40 pesetas por día laborable y 90 pesetas por domingo o festivos trabajados.
- 2) Dos turnos con descanso intersemanal y en domingo cada siete semanas, 30 pesetas por día laborable y 90 pesetas por domingo o festivo trabajados.
- 3) Tres turnos con descanso intersemanal y en domingo cada cuatro semanas, 40 pesetas por día laborable y 50 por domingo o festivo trabajados.
- 4) Restantes casos, 20 pesetas por día laborable y 50 por domingo o festivo trabajados.

Art. 32. *Horas extraordinarias.*—El salario tipo para el cálculo de las horas extraordinarias sobre el que se aplicarán los porcentajes de 40, 60 y 75 por 100 que señala el artículo 56 de la Ordenanza Laboral será el siguiente:

VALOR HORAS CON TRIENIOS Y SIN RECARGOS CONVENIO COLECTIVO AÑO 1970

Zonas	Horas normales	Trienios							
		1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Empleados</b>									
1	32,71	34,35	35,98	37,62	39,25	40,89	42,52	44,16	45,79
2	35,31	37,07	38,84	40,61	42,37	44,14	45,90	47,67	49,43
3	38,32	40,24	42,15	44,07	45,98	47,90	49,82	51,73	53,65
4	41,64	43,72	45,80	47,89	49,97	52,05	54,13	56,21	58,30
5	44,96	47,20	49,46	51,70	53,95	56,20	58,45	60,69	62,94
6	48,28	50,69	53,11	55,52	57,94	60,35	62,76	65,18	67,59
7	51,60	54,18	56,76	59,34	61,92	64,50	67,08	69,66	72,24
8	54,91	57,66	60,40	63,15	65,89	68,64	71,38	74,13	76,87
9	65,21	68,47	71,73	74,99	78,25	81,51	84,77	88,03	91,29
10	71,54	75,12	78,69	82,27	85,85	89,43	93,00	96,58	100,16
11	77,87	81,76	85,66	89,55	93,44	97,34	101,23	105,12	109,03
<b>Obreros</b>									
0	17,44	18,31	19,18	20,05	20,93	21,80	22,67	23,54	24,42
1	24,91	26,16	27,49	28,65	29,89	31,14	32,38	33,63	34,87
2	29,68	31,16	32,65	34,13	35,62	37,10	38,58	40,10	41,55
3	31,97	33,57	35,17	36,77	38,36	39,96	41,56	43,16	44,76
4	34,25	35,96	37,67	39,39	41,10	42,81	44,52	46,24	47,85
5	36,63	38,36	40,18	42,00	43,84	45,68	47,49	49,32	51,14
6	38,82	40,76	42,70	44,64	46,58	48,52	50,47	52,41	54,35
7	40,89	42,93	44,98	47,02	49,07	51,11	53,16	55,20	57,25

## CAPITULO VI

## Jornada de trabajo

Art. 33. *Principio general.*—La jornada laboral durante todo el año será de cuarenta y ocho horas semanales, con las festividades establecidas en el Calendario Laboral y condiciones que para cada una se determina en el mismo.

Art. 34. *Otras jornadas.*—Se respetarán como condición más beneficiosa las jornadas inferiores existentes en las fábricas del grupo metal, con el coeficiente reductor a efectos retributivos que se aplica en la actualidad.

Art. 35. *Cambio de jornada inferior a superior.*—El personal que trabaje en jornada inferior podrá pasar a la de cuarenta y ocho horas, eliminándose el coeficiente reductor indicado.

Art. 36. *Régimen de jornada.*—La jornada diaria podrá ser realizada en régimen de turnos, en jornada continuada o en jornada dividida.

La jornada continuada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales se realizará con el descanso al final de la jornada, anticipando la salida en media hora. El paso de un régimen a otro podrá disponerlo la Empresa dando cuenta al Jurado y a la Delegación Provincial de Trabajo correspondiente al Centro de que se trate y de las razones que a ello la obliguen.

Esta concesión se pacta con las limitaciones siguientes:

1) Afectará exclusivamente al personal que no trabaje en régimen de turnos sin que se produzca por ello la más mínima variación en el régimen de trabajo ni de retribución del personal que viene trabajando a turnos.

2) La Empresa se reservará la facultad, cuando las necesidades del servicio lo aconsejen, de disponer que alguno de los afectados por esta concesión descanse en medio de la jornada.

3) Caso de que sea preciso pasar a régimen de turnos a algún productor que anteriormente viniera trabajando en régimen de jornada normal continuada, pasará a descansar en medio de la jornada, sin que por ello tenga derecho a compensación alguna.

Art. 37. *Horario del personal de Mando.*—El horario del personal de mando que trabaje a turnos puede ser establecido de tal forma que la entrada y salida se efectúe hasta una hora antes o después que la del personal a sus órdenes, abonándose como extraordinario el tiempo exigido por la Empresa en que se rebasan las cuarenta y ocho horas semanales.

Art. 38. *Relevos.*—Los relevos se realizarán siempre en el puesto de trabajo, debiendo permanecer el trabajador en el mismo hasta que sea relevado.

En casos excepcionales, cuando no haya posibilidad de facilitar un sustituto, el productor afectado vendrá obligado a doblar el turno, sin perjuicio de los derechos económicos que pueden corresponderle. En este caso el productor que ha doblado su jornada tendrá un descanso de diez horas debiendo hacer dos extraordinarias aquél a quien debe relevar en su nuevo turno.

Art. 39. *Plus de trabajos nocturnos.*—Cuando un productor tenga que trabajar de noche, en puesto cuya zona de valoración haya sido calculada sin tener en cuenta esta circunstancia de nocturnidad, cobrará, con independencia del salario de Convenio y prima de dicha zona, el plus de nocturnidad que le corresponda reglamentariamente.

Art. 40. *Prestación de trabajo en horas extraordinarias.*—El personal acepta la realización del trabajo en horas extraordinarias cuando a juicio de la Empresa existan circunstancias que así lo aconsejen, siempre que su número no rebase lo previsto en la Ley de Jornada Máxima Legal.

## CAPITULO VII

## Prestaciones asistenciales

Art. 41. *Ayuda familiar.*—Las prestaciones familiares establecidas por la legislación vigente se percibirán por los productores de acuerdo con las normas legales y con entera independencia de las retribuciones consignadas en el capítulo V.

Art. 42. *Comisiones de ayuda.*—En el seno del Jurado de Empresa de ambas factorías existirá una Comisión de Ayuda, con la finalidad de conceder ayudas en alimentos, productos farmacéuticos o en metálico, a los productores que puedan encontrarse en circunstancias especiales que así lo aconsejen.

Art. 43. *Reglamento.*—En el plazo de tres meses, a partir de la vigencia de esta revisión del Convenio, la Dirección de la Empresa someterá a los Jurados de Empresa de Valladolid y Avilés la oportuna revisión del Reglamento, único para los dos, por el que se rige la actuación de estas Comisiones de Ayuda.

Art. 44. *Fondos Económicos.*—Los fondos de que se nutrirán estas Comisiones serán los siguientes:

a) Una aportación mensual de 25 pesetas por parte de cada trabajador de la Empresa, deducible en nómina.

b) Una aportación mensual de la Empresa en cuantía igual al número de productores de las plantillas al primero del mes anterior multiplicado por 25.

c) Aportaciones especiales que en cualquier momento puede recibir de la Empresa, de los trabajadores o de otro origen cualquiera.

Art. 45. *Enfermedad.*—A partir del quinto día de enfermedad y hasta el 30 inclusive (veintiséis días en total), la Empresa abonará a los productores que se hallen en tal situación la cantidad necesaria para completar el 100 por 100 del salario de Convenio, en relación con las prestaciones de la Seguridad Social Obligatoria.

A partir de los treinta y un días y hasta que se cumplan dieciocho meses, la Empresa pagará sobre las prestaciones económicas citadas la diferencia hasta completar el salario de Convenio y prima directa al 85 por 100. En ambos casos, estas ayudas estarán condicionadas a que se cumplan los requisitos que se determinan en el artículo siguiente. Todo ello sin perjuicio del abono de los cuatro medios días de enfermedad al año por una sola vez, previsto en la Ley.

Art. 46. *Requisitos.*—El productor que desee acogerse a los beneficios indicados en el artículo anterior, solicitará de la Dirección del Centro de Trabajo, el mismo día o al día siguiente de la primera falta de asistencia ocasionada por la enfermedad, la visita del Médico de la Empresa.

El Médico de Empresa vigilará el desarrollo de la enfermedad, y si el cuarto día comprueba que subsiste, propondrá la concesión del beneficio citado.

A partir del quinto día visitará al enfermo cuantas veces lo estime pertinente, pudiendo, en cualquier momento, proponer la supresión del beneficio otorgado.

Art. 47. *Visitas domiciliarias.*—La negativa a permitir la visita domiciliaria podrá ser considerada como falta grave o muy grave, según su trascendencia y, en todo caso, producirá la pérdida de estos beneficios.

Art. 48. *Accidentes.*—En los supuestos de incapacidad laboral transitoria derivada de accidentes de trabajo, cuando la indemnización fuese inferior en su cuantía a la que se regula para la enfermedad en los artículos precedentes, la Empresa abonará al accidentado la diferencia que corresponda mientras perciba la indemnización por tal incapacidad.

Art. 49. *Asistencia médico-farmacéutica.*—Aquellos empleados que por su categoría profesional no tengan derecho a las prestaciones de la Seguridad Social por enfermedad, recibirán de la Empresa una ayuda económica en razón a los desembolsos que hagan por este concepto, bien por enfermedades propias o las de los familiares a su cargo. La Sociedad, cuando lo estime oportuno, podrá hacer intervenir al Médico de Empresa, tanto en la enfermedad como en la justificación de los gastos.

Art. 50. *Recuperación de trabajadores.*—Los productores que trabajen regularmente en tareas que puedan suponer un desgaste físico, serán vigilados permanentemente por los Médicos de Empresa, quienes le reconocerán con la periodicidad necesaria y, en caso conveniente, propondrán a la Dirección el apartamiento temporal o definitivo de dichos trabajos o la concesión de los descansos que estimen pertinentes.

Art. 51. *Becas.*—Careciendo las fábricas del grupo metal de puestos de trabajo para los que se exija una profunda formación profesional, en número suficiente para justificar la enseñanza directa de aprendices, se concederán anualmente becas por valor de 50.000 pesetas, en Avilés, y de 35.000 pesetas, en Valladolid, de las cuales al menos el 50 por 100 se destinara a estudios de oficialía industrial. El fondo que para becas se menciona anteriormente, será incrementado con la cantidad que a cada uno de dichos Centros de Trabajo correspondía de las asignaciones que reglamentariamente se atribuyen al Consejero Social.

Cuando no existan solicitudes suficientes de los productores para agotar el fondo previsto para estas becas, el remanente podrá dedicarse a la concesión de becas de estudio a favor de huérfanos y, en su defecto, hijos de productores.

La adjudicación de estas becas la efectuará el Jurado correspondiente, a propuesta de la Comisión de Ayuda.

Art. 52. *Préstamos.*

a) La Empresa podrá conceder préstamos extraordinarios hasta 60.000 pesetas para que los productores puedan adquirir vivienda para uso propio, a amortizar en un máximo de tres años. El saldo máximo de esta cuantía será de 900.000 pesetas para cada uno de los Centros de trabajo de Avilés y Valladolid.

b) En caso de necesidad debidamente justificada, la Empresa podrá conceder otros préstamos a su personal.

## CAPITULO VIII

## Disposiciones varias

Art. 53. *Carácter de prestaciones y contraprestaciones.*—Las prestaciones y contraprestaciones de cualquier tipo que por ambas partes se otorgan en el presente Convenio no guardan entre sí una correspondencia específica para su compensación, habiendo sido estimadas como conjunto.

Art. 54. *Disposiciones legales futuras.*—Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos pactados, o en cualquier otro, únicamente operarán si globalmente consideradas, y sumadas a las vigentes reglamentarias con anterioridad al Convenio, superaran el nivel total de éste.

Art. 55. *Mutualidad.*—Se pacta que las bases de cotización para las contingencias de «Invalidez permanente, muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común y vejez, nivel complementario, asistencia social y acción formativa y vejez nivel mínimo» de la Seguridad Social, continuaran siendo las pactadas en Convenio anterior, Empresa y trabajadores cotizaran con arreglo a los porcentajes vigentes.

Art. 56. *Censos y plantillas.*—La Empresa se obliga a publicar anualmente los registros de personal y las plantillas de cada Centro de Trabajo.

La Empresa amortizará las vacantes que se produzcan en el caso de que no se estime necesario cubrirlas.

Art. 57. *Participación en beneficios.*—En el mes de septiembre de cada año se concederá a todo el personal una paga extraordinaria en las mismas condiciones que las del 18 de Julio y Navidad. Dicha paga tendrá el carácter de abono a cuenta de la participación en beneficios del personal, correspondiente al año de que se trate y se abonará en proporción al tiempo de servicio en dicho año, al igual que la de 18 de Julio y Navidad.

Si celebrada la Junta General de Accionistas se acordase repartir al capital un dividendo igual o inferior al 10 por 100 líquido, dicha paga pasará a constituir la participación total del personal en los beneficios de aquel ejercicio.

Si el dividendo que se repartiera al capital fuera superior al 10 por 100, pero inferior al 12, se abonará al personal, en concepto de participación complementaria en los beneficios media paga más, y si fuera del 12 o superior (en todo caso, líquidos), una paga completa. Esta media paga o la completa se abonará en la misma fecha en que se haga efectivo el dividendo al capital.

A estos efectos no se tendrá en cuenta el 1,5 por 100 que, por acuerdo de la Junta general extraordinaria de la Sociedad, de fecha 25 de marzo de 1969, ha de abonarse durante tres ejercicios anuales a las acciones números 1.440.001 al 2.138.632, como consecuencia de la absorción de la Empresa «Aluminio Ibérico, S. A.», por «Endasa» y, por tanto, la participación en beneficios regulada en los párrafos precedentes y guardará relación con el dividendo que se reparta a las acciones que existían cuando se implantó.

#### CLAUSULAS ESPECIALES

Primera. *No repercusión en precios.*—Los otorgantes hacen contar de buena fe su creencia de que las mejoras concedidas por la Empresa a sus trabajadores a través de este Convenio deben tener una justa correspondencia con un incremento sensible en la productividad, por lo que no implicará por ello repercusión alguna en los precios de las fabricaciones normales de la Empresa.

Segunda. *Unanimidad de los acuerdos.*—Ambas partes deliberantes hacen constar expresamente que los acuerdos adoptados y que se recogen en el texto de este Convenio lo han sido por unanimidad de los miembros económicos y sociales de la Comisión Deliberante.

#### DISPOSICIONES FINALES

Primera. Se crea una Comisión, radicante en Madrid e integrada por un representante empresarial y otro social de cada uno de los Centros de trabajo de Avilés y Valladolid, designados unos por la Empresa y otros por las representaciones sindicales respectivas, de entre los que han participado en las deliberaciones de esta revisión de Convenio, y presididos, con voz pero sin voto, por el Director de la Empresa o persona en quien delegue. En las mismas condiciones se nombrarán suplentes, en el número de dos, por cada una de las partes.

La misión de esta Comisión, sin interferir las atribuciones que la legislación confiere a los organismos laborales, será la siguiente:

1.ª Procurar la recta cumplimentación o interpretación, con carácter general, en el ámbito interno de la Empresa, de cuanto queda convenido.

Para cumplir este cometido actuará, a instancias de cualquiera de los dos Jurados, por acuerdo mayoritario y en todo caso, por resolución de la Dirección. Si en su seno se logra acuerdo, las normas interpretativas que dicte formarán parte integrante de este Convenio y serán obligatorias, tanto para la Empresa como para los productores.

2.ª Resolver las revisiones a que se refiere el artículo del presente Convenio.

Conocerá de estas revisiones cuando sean tramitadas por los Jurados, en un plazo máximo de tres meses y, caso de serles favorables sus acuerdos, surtirán efectos retroactivos a la fecha de reclamación del productor.

Segunda. En el caso de que la autoridad laboral competente, en el ejercicio de funciones que le son propias, no acordara alguna de las partes de este Convenio, o si posteriormente los Tribunales laborales declararan la nulidad, ineficacia o inaplicación de alguno de sus preceptos la totalidad del Convenio quedará automáticamente sin valor.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA

*RESOLUCION de la Delegación Provincial de Badajoz por la que se concede autorización administrativa de una instalación eléctrica y se declara en concreto su utilidad pública.*

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de la «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», con domicilio en Badajoz, solicitando autorización para la concesión administrativa y declaración de utilidad pública a efectos de imposición de servidumbre de paso de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Una línea aérea trifásica a 15 KV., con conductores de aluminio-acero de 54,6 milímetros cuadrados de sección, con aisladores en cadena y apoyos metálicos, de una longitud total de 8.377 metros, que aranca del apoyo número 31 de la línea que va de Los Santos de Maimona a factoría «Díaz de Terán», propiedad de «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», y dos centros de transformación cubiertos de 100 KVA. cada uno y relación 15.000/380-220 V., situado en el balneario El Raposo, a cuya electrificación se destina.

Red de baja tensión en aquel núcleo rural a 380/220 V y red de alumbrado público.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 10/1966, de 18 de marzo; en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939, y Reglamento Técnico de Líneas Eléctricas de Alta Tensión, aprobado por Decreto 3151/1962, de 28 de noviembre, ha resuelto:

Autorizar el establecimiento de la instalación eléctrica solicitada y declarar la utilidad pública de la misma a los efectos de imposición de servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Para el desarrollo y ejecución de la instalación, el titular de la misma deberá atenerse a lo dispuesto en el capítulo IV del Decreto 2617/1966.

Badajoz, 21 de mayo de 1971.—El Delegado provincial, A. Martínez-Mediero.—6.957-C.

*RESOLUCION de la Delegación Provincial de Granada por la que se declaran de utilidad pública las instalaciones eléctricas que se citan.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 del Decreto 2619/1966, de 20 de octubre, se hace público que por Resoluciones de esta Delegación Provincial de esta fecha en la forma y con el alcance que se determinan en la Ley 10/1966, de 18 de marzo, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas y en su Reglamento de aplicación, aprobado por el Decreto que se deja mencionado, se han declarado de utilidad pública las instalaciones siguientes:

Expediente número 1.284 A. T.

Peticionario: «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», con domicilio en Granada, calle Escudo del Carmen, 33-39.

Características: Línea de A. T. aérea a 25/15 kV., de 731 metros de longitud, que tendrá su origen y conexión en un apoyo s/n. de la línea a 15 kV. Arbulmíel-Montegicár-Guadahortuna-Alamedilla-Alicún de Ortega y finalizará en castia con transformador de 100 kVA., que se denominará «Carretera», en término municipal de Guadahortuna.

Expediente número 1.318 A. T.

Peticionario: «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», con domicilio en Granada, calle Escudo del Carmen, 33-39.

Características: Línea de A. T. aérea a 5 kV., de 30 metros de longitud, que tendrá su origen y conexión en un apoyo s/n. número, el 4.º antes de cruzar la carretera de Laujar a Orgiva, en el p. k. 63.600 de la línea a 5 kV. Benizarte-Soportujar y finalizará en centro de transformación tipo intemperie de 50 kVA., que se denominará «Entrada», en Carataunas.

Expediente número 1.321 A. T.

Peticionario: «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», con domicilio en Granada, calle Escudo del Carmen, 33-39.