

Premios de cada serie	Pesetas
1 de 18.000.000 (una extracción de 5 cifras) ...	18.000.000
1 de 8.000.000 (una extracción de 5 cifras) ...	8.000.000
1 de 4.000.000 (una extracción de 5 cifras) ...	4.000.000
1.380 de 20.000 (diecisiete extracciones de 3 cifras)	27.200.000
2 aproximaciones de 800.000 pesetas cada una para los números anterior y posterior al del que obtenga el premio primero	1.600.000
2 aproximaciones de 400.000 pesetas cada una para los números anterior y posterior al del que obtenga el premio segundo	800.000
2 aproximaciones de 241.000 pesetas cada una para los números anterior y posterior al del que obtenga el premio tercero	482.000
99 premios de 20.000 pesetas cada uno para los 99 números restantes de la centena del premio primero	1.980.000
99 premios de 20.000 pesetas cada uno para los 99 números restantes de la centena del premio segundo	1.980.000
99 premios de 20.000 pesetas cada uno para los 99 números restantes de la centena del premio tercero	1.980.000
799 premios de 20.000 pesetas cada uno para los billetes cuyas dos últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las del que obtenga el premio primero	15.980.000
7.999 reintegros de 2.000 pesetas cada uno para los billetes cuya última cifra sea igual a la del que obtenga el premio primero	15.998.000
8.000 reintegros de 2.000 pesetas cada uno para los billetes cuya última cifra sea igual a la que se obtenga en la extracción especial de una cifra	16.000.000
18.464	112.000.000

Para la ejecución de este sorteo se utilizarán cinco bombos, que, de izquierda a derecha, representan las decenas de millar, unidades de millar, centenas, decenas y unidades. El bombo correspondiente a las decenas de millar contendrá ocho bolas, numeradas del 0 al 7, y los cuatro restantes diez bolas cada uno numeradas del 0 al 9.

El orden de adjudicación de los premios será de menor a mayor. En cada extracción entrarán en juego tantos bombos como se requieran para obtener la combinación numérica prevista.

Para las extracciones correspondientes a los premios de 20.000 pesetas se utilizarán tres bombos. Estos premios se adjudicarán, respectivamente, a aquellos billetes cuyas tres últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las de los números obtenidos. Los correspondientes a los premios desde 4.000.000 de pesetas, inclusive, en adelante, se obtendrán también por orden de menor a mayor cuantía de los premios, extrayéndose de cada uno de los bombos una bola, y las cinco bolas extraídas compondrán el número premiado. En el supuesto de que las cinco bolas extraídas fueran todas el 0, con lo cual el número resultante sería el 00000, se considerará que éste representa al 80000.

De los números formados por las extracciones de cinco cifras, correspondientes a los premios primero, segundo y tercero, se derivarán las aproximaciones y las centenas, como, asimismo del premio primero, las terminaciones y los reintegros.

Con respecto a las aproximaciones señaladas para los números anterior y posterior de los premios primero, segundo y tercero, se entenderá que, si saliese premiado, en cualquiera de ellos, el número 1, su anterior es el 80000, y si éste fuese el agraciado, el número 1 será el siguiente.

Para la aplicación de los premios de centena de 20.000 pesetas, se entenderá que si cualquiera de los premios primero, segundo o tercero correspondiera, por ejemplo, al número 25, se considerarán agraciados los 99 números restantes de la misma, es decir, desde el 1 a 24 y desde el 26 al 100.

Tendrán derecho al premio de 20.000 pesetas todos los billetes cuyas dos últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las del que obtenga el premio primero.

Tendrán derecho al reintegro de su precio todos los billetes cuya última cifra sea igual a la del que obtenga el premio primero.

De los premios de centenas, terminaciones y reintegros ha de entenderse que quedan exceptuados los números de los que, respectivamente, se deriven agraciados con los premios primero, segundo o tercero.

Asimismo tendrán derecho al reintegro de su precio todos los billetes cuya última cifra coincida con la que se obtenga en la extracción especial que se realizará del bombo de las unidades, una vez efectuada la de cinco cifras correspondiente al premio mayor y depositadas las bolas en sus respectivas cajas.

El sorteo se efectuará con las solemnidades prescritas en la Instrucción del Ramo. En la propia forma se hará después un sorteo especial para adjudicar la subvención a uno de los Establecimientos benéficos de la población donde se celebre el

sorteo. Dicho sorteo especial quedará aplazado si en el momento de la celebración del que se anuncia se desconocen los Establecimientos que puedan tener derecho a la mencionada subvención.

Estos actos serán públicos y los concurrentes interesados en el sorteo tendrán derecho, con la venia del Presidente, a hacer observaciones sobre dudas que tengan respecto a las operaciones del mismo.

Verificado el sorteo, se expondrán al público la lista oficial de las extracciones realizadas y la lista acumulada ordenada por terminaciones.

Los premios y reintegros se pagarán indistintamente por las Administraciones de Loterías, sea cualquiera la expendedora de los billetes que los obtengan, sin más demora que la exigida para la provisión de fondos cuando no alcancen al efecto los que en la Administración existan disponibles y la derivada para el pago de ganancias mayores.

Madrid, 21 de junio de 1980.—El Jefe del Servicio, Antonio Gómez Gutiérrez.

MINISTERIO DE TRABAJO

13216

RESOLUCION de 16 de abril de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dicta Convenio Colectivo interprovincial para la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.», y sus Centros de trabajo de Alicante, Madrid, Linares y Noblejas.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la «Empresa Nacional de Aluminio, S. A.», y sus trabajadores, para los Centros de trabajo de Alicante, Madrid, Linares y Noblejas, y

Resultando que con fecha 1 de abril de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.», que fue suscrito el día 20 de marzo de 1980 por la representación de la Empresa y la representación del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

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

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observan en sus cláusulas contravención alguna a disposición de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial para la «Empresa Nacional del Aluminio», para sus Centros de trabajo de Alicante, Madrid, Linares y Noblejas, suscrito el día 14 de marzo de 1980 entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 16 de abril de 1979.—El Director general de Trabajo, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO 1980

CAPITULO PRIMERO

Determinación de las partes que conciertan el Convenio

Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo se concierta entre la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.», representada por las personas expresamente facultadas para ello, por acuer-

do del Consejo de Administración de dicha Sociedad, recogido al acta correspondiente a su sesión del día 17 de diciembre de 1979. Y los trabajadores representados por los respectivos Comités, a través de la Comisión Negociadora designada por éstos.

CAPITULO II

Ambito de aplicación

Art. 2.º *Ambito territorial*.—Se extiende a los Centros de trabajo de Alicante, Linares, Noblejas y Madrid.

Art. 3.º *Ambito funcional*.—Afectará a la totalidad de los puestos de trabajo encuadrados en las actividades actuales de la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.», con la expresa salvedad de los «puestos cuadro» de mandos y técnicos que, por la especial naturaleza y características de los mismos, requieren un tratamiento individualizado de los que los cubren.

Estos «puestos cuadro» se cubrirán con personal de contrato individual. Ahora bien, los puestos hoy desempeñados por este personal, que se relacionan en el anexo I, serán cubiertos en el futuro por personal incluido en el ámbito de este Convenio, a medida que queden vacantes y no se amorticen.

Igualmente serán aplicables a este personal las normas de este Convenio relativas a acción asistencial, acción sindical, vacaciones y Seguridad Social complementaria y Fondo Económico de Producción.

Art. 4.º *Ambito personal*.—Se extenderá a la totalidad de los trabajadores con la salvedad del personal de contrato individual, que queda expresamente excluido en los términos del artículo anterior.

El personal de contrato individual que hoy cubre los puestos relacionados en el anexo I, podrá ejercer libremente, y sólo si así lo deseara, la opción de pasar a regirse por este Convenio en las condiciones siguientes:

Se le aplicarán las condiciones salariales de la zona correspondiente a su puesto, establecido de acuerdo con el artículo 7.º, más una garantía personal igual a la diferencia entre las percepciones anuales globales que disfrutaba y las correspondientes a su puesto de Convenio en el momento de ejercitar la opción de pase a Convenio.

Dicha garantía personal evolucionará en la misma forma que el resto de la retribución, pero con la limitación de que no pueden, por evolución de la propia garantía, llegar a sumar percepciones superiores a las que tendría en su nivel de productividad.

Art. 5.º *Ambito temporal*.—Con carácter general, el presente Convenio tendrá vigencia de un año, y se extenderá desde el día 1 de enero de 1980 al 31 de diciembre del mismo año.

Por excepción, tendrán vigencia de dos años —salvo en la cuantía estrictamente económica— los capítulos V, «Seguridad Social Complementaria», y VI, «Aspectos Asistenciales».

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 6.º *Principios generales*.—Se aceptan las facultades de organización del trabajo que la legislación vigente en cada momento atribuye a la Dirección de la Empresa, así como las que correspondan a la representación de los trabajadores, según lo establecido en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo.

Art. 7.º *Valoración de puestos de trabajo*.

7.1. Normas generales:

7.1.1. Se depositan en las Secretarías de los respectivos Comités de Empresa sendas copias del Manual único de valoración, descripciones de puestos de trabajo y jerarquización obtenida.

Se informará igualmente de las modificaciones, ampliaciones y supresiones que se produzcan.

7.1.2. Se deja constancia expresa de que el sistema adoptado cumple con el contenido del artículo 14 de la Ordenanza Siderometalúrgica, quedando comprendidos en sus resultados los conceptos a que se refieren los artículos 77 y 79 de la misma.

7.1.3. Se establece, como medida transitoria en razón a la primera ordenación con el nuevo Manual, la posibilidad de en el acta número 4, y por el procedimiento previsto en el punto 7.2.3 del Convenio Colectivo 1979.

7.2. Del procedimiento de valoración de nuevos puestos:

7.2.1. La valoración será hecha por técnicos de la Empresa especialistas en la materia.

7.2.2. La representación de los trabajadores podrá recabar el concurso de asesores técnicos, especialistas en valoración (o constituirse a través de la Comisión de Valoración en funciones de técnicos), quienes podrán:

— Recabar información de los Comités de Centro y poder personarse en los puestos de trabajo que consideren conveniente para su estudio y comprobación, previo conocimiento de la Dirección del Centro.

— Interesar la documentación base de valoración:

Manual de valoración.
Descripciones de puestos.

— Interesar el trabajo completo de valoración elaborado por los técnicos de la Empresa:

Hojas de puntuación.
Listado de jerarquización.

— Plantear a los técnicos de la Empresa y discutir con éstos las dudas e incorrecciones que hayan podido observar.
— Emitir un informe técnico final.

7.2.3. En razón al contenido del informe de los técnicos de los trabajadores o, en su caso, de la Comisión de Valoración, y en razón, a su vez, al desarrollo de las discusiones habidas con los mismos, los técnicos de la Empresa elaborarán su propuesta definitiva de jerarquización.

7.2.4. Dicha propuesta pasará:

— A aprobación por la Dirección de la Empresa.
— Una vez aprobada por la Dirección, a aceptación o rechazo por la representación de los trabajadores.

A estos efectos la representación de los trabajadores estará atribuida a la «Comisión de Valoración» integrada por:

— Tres Vocales del Centro de Alicante.
— Un Vocal de cada uno de los Centros de Linares, Noblejas y Madrid.

Los Vocales serán directamente designados por los respectivos Comités de Empresa.

7.2.5. La jerarquización, aceptada por la representación de los trabajadores en el trámite indicado al punto 7.2.4, adquirirá el valor de pacto en Convenio Colectivo.

Si la jerarquización propuesta no fuera aceptada,

— Podrá ser implantada por la Dirección de la Empresa, quien vendrá obligada a notificarlo por escrito a los distintos Comités.

— En este caso, se abriría un plazo de un mes, contado a partir de la fecha de dicha notificación, durante el cual cualquiera de los Comités de Centro de trabajo, o la Comisión de Valoración, podrán reclamar ante la autoridad laboral competente.

Si transcurriera el indicado plazo de un mes sin haberse formulado reclamación, la jerarquización implantada adquiriría plena firmeza.

7.3. De la revisión individualizada de la valoración de puestos de trabajo:

7.3.1. Norma general.

No procederá la revisión individualizada de la valoración de puestos de trabajo, salvo por variación importante de su contenido en relación a la descripción anterior, autorizada por la Dirección del Centro de trabajo.

No obstante si el trabajador estimara que, de hecho en un puesto se hubiera producido variación importante de su contenido, y no fuera estimado así por la Dirección —que habrá de darle contestación en un plazo de treinta días a partir de la fecha de la reclamación—, el trabajador podrá presentar la oportuna reclamación, acompañada del informe del Comité, ante la autoridad laboral (Delegación Provincial de Trabajo).

7.3.2. Procedimiento de revisión individualizada:

La revisión será, previo informe del Comité de Empresa, hecha por técnicos de la Empresa especialistas en la materia, quienes formularán la pertinente propuesta ante la Dirección.

El resultado de la revisión se comunicará a la Comisión de Valoración.

Si es aceptada por dicha Comisión, adquirirá plena firmeza inmediatamente. Si no fuera aceptada, se abrirá un plazo de treinta días durante el cual el trabajador afectado podrá formular la pertinente reclamación ante la autoridad competente. Transcurrido dicho plazo sin haberse formulado reclamación alguna, la propuesta aprobada por la Dirección adquirirá plena firmeza.

Entre el momento en que la Dirección adoptó la decisión de revisar (o, en su caso, en el que fue notificada a la Empresa la decisión de la autoridad laboral ordenando la iniciación de la revisión) y el momento de notificación de resultados a la Comisión de Valoración, no deberán haber transcurrido más de treinta días.

La decisión definitiva surtirá efecto a partir de la fecha de la reclamación.

Art. 8.º *Selección e ingresos*.—En cumplimiento de cuanto dispone el Estatuto del Trabajador, en el proceso de selección para el ingreso en la Empresa, se tendrá en cuenta la capacidad, general y específica, para el puesto.

El Comité será informado previamente de los ingresos a realizar, necesidades de los mismos y procedimiento de selección previsto para que puedan expresar su opinión al particular. (Se estudiará la posibilidad de establecer una normativa específica.)

Art. 9.º. *Normas para promociones y ascensos.*—En el plazo de seis meses, a partir de la firma del presente Convenio, la Empresa someterá a conocimiento de la Comisión Paritaria de Vigilancia del propio Convenio, unas normas concretas de promociones y ascensos adaptadas a las exigencias del Estatuto de los Trabajadores o disposiciones que lo desarrollen.

Transitoriamente, se funcionará con las normas provisionales actualmente existentes.

Art. 10. *Productividad.*

10.1. Norma general.

Siendo imprescindible favorecer la consecución de mejores cotas de productividad, mediante la necesaria saturación de la jornada laboral, la precisa flexibilidad de la organización, la adecuada reducción de las tasas de absentismo y una progresiva mejora en la labor directiva, en la organización del trabajo y la administración de recursos, se acuerda lo siguiente:

a) Que es necesario y procedente la constante aplicación, en todos los Centros y para todos los grupos de personal, de los principios específicos de organización del trabajo recogidos en la legislación vigente.

b) Que cuando la aplicación del principio de organización que corresponde a la Dirección de la Empresa entrañe una modificación de condiciones contractuales respecto a uno o varios trabajadores, se someterá el tema al Comité de Centro para estudiarlo conjuntamente en sus aspectos técnicos, organizativos o de productividad. Caso de no llegar a un acuerdo, resolverá la autoridad laboral, y ello sin perjuicio del derecho individual que pueda corresponder a cada trabajador afectado, si el acuerdo o resolución lo considera injusto o contrario a sus intereses.

c) Habida cuenta de las desfavorable evolución que en algunos Centros viene teniendo el absentismo los trabajadores se comprometen a que durante el año 1980, éste no supere el porcentaje producido en cada uno de ellos en 1979, y a disminuir en medio punto el global de todos los Centros de trabajo.

7.4. Garantías en relación al nivel de valoración de puestos de trabajo (referidas exclusivamente a futuras revisiones ajenas a la actual implantación del nuevo Manual).

7.4.1. Garantías a favor del trabajador:

a) Disminución del nivel o zona del puesto derivado de razones organizativas, o mera revisión del mismo.

Se les respetará a los trabajadores afectados el salario de calificación correspondiente a la anterior valoración del puesto de trabajo. Los incentivos y el resto de las condiciones que puedan corresponder a la nueva situación, se abonarán en las cuantías correspondientes a la anterior valoración del puesto de trabajo.

7.4.2. Garantías a favor de la Dirección de la Empresa:

a) Facultades de libre designación en el Centro de trabajo.

Se reconocen expresamente a la Dirección de la Empresa, facultades de libre designación de las personas para cubrir cualquier tipo de puestos valorados, cuando ello tenga como objeto la absorción de garantías personales adquiridas.

Lo dispuesto en el párrafo anterior regirá exclusivamente en el supuesto de cambio definitivo y llevará aparejada la garantía de la propia categoría profesional del trabajador afectado, el destino a labores que no lo sean de categoría profesional inferior, así como la garantía de la formación suficiente para el desempeño del nuevo puesto.

b) Negativa a promocionar.

La negativa del trabajador a promocionar, conforme a lo dispuesto en el punto anterior, a un puesto de nivel superior, dará lugar a la pérdida automática de la garantía personal que pudiera tener adquirida. En este supuesto será preceptivo el informe previo del Comité de Empresa.

Se deja constancia de que, a efectos exclusivos de este punto, se considerarán Centros independientes, tanto Madrid como cada una de las Delegaciones comerciales.

A estos efectos, se calculará la reducción sobre el absentismo producido en los conceptos de enfermedad (con excepción de los períodos de hospitalización), permisos no reglamentarios, faltas injustificadas y sanciones.

Se aplicará lo que antecede en base a la filosofía establecida en el Acuerdo Marco Interconfederal. La consecución de los objetivos previstos dará lugar a la aplicación de cuanto se dispone en el anexo número 3 (incapacidad laboral transitoria).

d) Los cambios de puesto se regularán de conformidad con lo dispuesto sobre esta materia por la legislación vigente.

Si el cambio fuese de carácter permanente y no implicara modificación de condiciones contractuales, la Dirección habrá de dar cuenta del mismo al Comité de Empresa. Dicha comunicación se efectuará con carácter previo si las circunstancias lo permiten o, en otro caso, en el plazo de dos días.

Art. 11. *Jornada.*

11.1. Jornada en régimen de actividad continua:

La jornada en actividades de marcha continua será la que se derive del sistema tipo T.4.42, tal como se viene aplicando actualmente en la Empresa. (Un cuadro de rotación con las notas suficientes sobre su contenido será depositado en las Secretarías de los respectivos Comités de Empresa.)

No obstante, el personal sujeto a este tipo de jornada percibirá, como compensación especial, un número de horas equivalente al correspondiente a los festivos de carácter oficial que no sean domingo, abonadas como si fueran extraordinarias.

En relación al personal actualmente afectado de Alicante, se aplicará el contenido del acta de conflicto colectivo de 20 de diciembre de 1979.

11.2. Resto de las jornadas:

Las jornadas en las restantes actividades y para los distintos Centros serán, en cómputo anual, las siguientes:

a) Alicante:

Talleres, 1.940 horas.
Oficinas, 1.834 horas.

b) Linares:

Talleres, 1.940 horas.
Oficinas, 1.939 horas.

c) Madrid:

Jornada continuada, 1.720,75 horas.
Jornada fraccionada, 1.709 horas.
Sistemas, 1.930 horas.

d) Noblejas:

Talleres, 1.940 horas.
Oficinas, 1.940 horas.

Se mantienen los respectivos descansos intermedios actuales de las jornadas continuadas de talleres.

En todo lo relativo a jornada y horarios, se estará a lo que determina la legislación vigente en el caso de que ésta resultara más favorable, en su conjunto, a cuanto se establece respecto de dicha materia en el presente Convenio.

Art. 12. *Horarios.*

12.1. El sistema de horarios para la realización de las jornadas anuales que se detallan en el punto 11.2 se regirá por norma interna de cada Centro.

En principio y salvo acuerdo expreso sobre el tema, entre la Dirección y el respectivo Comité regirá, durante la vigencia del Convenio, los mismos horarios que se observaron durante el período anual inmediato anterior.

12.2. Los horarios señalan el momento de iniciación y finalización de las tareas en el propio puesto de trabajo.

Los mandos directos podrán autorizar, en el supuesto de trabajo a turnos, el relevo en el propio puesto con un margen de diferencia sobre el horario teórico no superior a treinta minutos, condicionado al acuerdo de los trabajadores afectados y a que no se generen variaciones de salario entre ellos por esta causa.

Art. 13. *Vacaciones.*—Las vacaciones del personal, dentro del contexto general de horarios y calendario laboral, y sin perjuicio de cuanto sobre el particular establece la legislación vigente, se atendrá a cuanto se dispone en el presente artículo.

13.1. Duración.

— Alicante: Veintitrés días laborables.
— Linares: Veinticinco días naturales.
— Madrid: Veinticinco días naturales.
— Noblejas: Treinta días naturales.

13.2. Forma de disfrute.

El régimen de distribución y disfrute de las vacaciones se regirá por norma interna de cada Centro de trabajo. En defecto de ésta, se seguirá —durante la vigencia del presente Convenio— el mismo sistema que rigió durante el año anterior.

Para garantizar el disfrute, en forma equitativa, de vacaciones y días de libre disposición, ambas partes se comprometen a la antigüedad de los empleados, sea rotativo y sin limitación la antigüedad de los empleados sea rotativo y sin límite temporal en su aplicación y vigencia.

Art. 14. *Permisos.*

14.1. Licencias retribuidas.

La Empresa concederá a su personal el permiso retribuido por alguna de las causas siguientes:

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo.
- Enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos o hermanos (consanguíneos y afines).
- Muerte del cónyuge, padres, hijos, abuelos, nietos o hermanos (consanguíneos y afines).
- Pruebas deportivas oficiales nacionales, en representación del Club Social de Endasa.
- Exámenes en algún Centro oficial con vistas a obtener título o diploma profesional y de acuerdo con la Ley de Relaciones Laborales.
- Cumplimiento inexcusable de deberes públicos.
- Bautizo, primera comunión o matrimonio de un hijo o hermano.
- Cambio de domicilio.

Para el personal que le corresponda trabajar en turno de noche, el permiso se entenderá referido a la jornada laboral inmediata anterior o posterior al hecho causante a la elección del interesado.

14.2. Duración de licencias.

La duración de licencias retribuidas será como sigue:

a) En caso de matrimonio, se tendrá derecho al disfrute de quince días naturales ininterrumpidos. Podrá acumularse con el período de vacaciones, si ello no entorpeciera gravemente el servicio.

b) Fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos (salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente): De tres a cinco días naturales, a juicio de la Empresa, y teniendo en cuenta las circunstancias especiales que concurren en cada caso.

c) Fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos, así como enfermedad grave de padres, abuelos, hijos y cónyuge, o nacimiento de hijos: De dos a cinco días naturales, a juicio de la Empresa, y teniendo en cuenta las circunstancias especiales que concurren en cada caso.

d) Cumplimiento inexcusable de deberes públicos: El tiempo preciso para tal cumplimiento con las limitaciones establecidas en la Ley.

e) Quienes, tras las correspondientes competiciones, se hayan clasificado en las pruebas deportivas oficiales regionales pertinentes para representar al Club Social de Endasa en los respectivos campeonatos nacionales, disfrutarán de los permisos retribuidos precisos para la asistencia a estos últimos.

14.3. Justificación de las licencias.

El trabajador deberá avisar con la debida antelación y siempre que sea posible, con objeto de que puedan tomarse las medidas que el servicio requiera. Posteriormente presentará la justificación acreditativa del motivo alegado.

Si en una comprobación resultase inexacto el motivo alegado para la licencia, aparte de incurrir en la falta correspondiente, el interesado habrá de reintegrar la retribución relativa al período de licencia disfrutado.

CAPITULO IV

Retrribución

Art. 15. *Impuestos y Seguridad Social.*—Tanto la Empresa como los trabajadores participarán en el pago de los impuestos y cotización a la Seguridad Social en la forma estricta que legalmente les corresponde.

En todo el texto de este Convenio, donde quiera que se habla de pesetas, se entenderá brutas.

Art. 16. *Estructura retributiva.*—La estructura retributiva responderá a los siguientes principios:

16.1. Pacto de retribución global:

La estructura retributiva se configura con el carácter de pacto de retribución global. Por tal razón, no habrá más conceptos retributivos que los que se enumeran a continuación. Cualquier otro concepto —incluso legal o reglamentario— se considerará absorbido y suficientemente compensado.

16.2. Conceptos que la integran:

Los conceptos únicos que integran la indicada estructura retributiva, serán los siguientes:

- 16.2.1. Sueldo base.
- 16.2.2. Complemento de calificación.
- 16.2.3. Plus único de revisión.
- 16.2.4. Primas.
- 16.2.5. Plus de antigüedad.
- 16.2.6. Gratificación especial de vacaciones.
- 16.2.7. Participación en beneficios.
- 16.2.8. Complementos por turnicidad.
- 16.2.9. Horas extraordinarias.

16.3. Devengos y pagos:

La presentación de servicios en la jornada laboral anual completa da lugar, en un año natural, a los siguientes devengos:

16.3.1. Doce mensualidades correspondientes a los doce meses naturales del año. Estarán integradas por:

- Sueldo base.
- Complemento de calificación.
- Plus de revisión.
- Prima.
- Plus de antigüedad.
- Complemento por turnicidad.

16.3.2. Gratificaciones extraordinarias: El número de gratificaciones extraordinarias serán distinto en los diferentes Centros (si bien ello no influye en la cuantía salarial anual), según el detalle siguiente:

A) Centro de Madrid/Delegaciones:

Doce gratificaciones extraordinarias, que se sitúan en las siguientes fechas:

- a) 15 de julio.
- b) 21 de diciembre.

B) Centros de Alicante, Linares y Noblejas:

Tres gratificaciones extraordinarias, que se sitúan en las siguientes fechas:

- a) 21 de marzo.
- b) 15 de julio.
- c) 21 de diciembre.

Serán de una mensualidad cada una de ellas. Estarán integradas exclusivamente por:

- Sueldo base.
- Complemento de calificación.
- Plus de antigüedad.

Serán concedidas en proporción al tiempo en plantilla activa, prorrateándose cada una de ellas en la forma siguiente:

a) La de marzo, en proporción al tiempo en plantilla activa en los doce meses naturales precedentes a cada uno de los indicados.

b) La de julio, en proporción al tiempo en plantilla activa en el primer semestre natural del año.

c) La de diciembre, en proporción al tiempo en plantilla activa en el segundo semestre natural del año.

16.3.3. Participación en beneficios:

Una gratificación especial de participación en beneficio de una mensualidad, que se sitúa en la primera quincena del mes de septiembre de cada año.

Estará integrada exclusivamente por:

- Sueldo base.
- Complemento de calificación.
- Plus de antigüedad.

Tendrá el carácter de abono a cuenta de la participación de beneficios correspondiente al propio año de que se trate.

Será concedida en proporción al tiempo en plantilla activa en los doce meses inmediatos anteriores al 1 de septiembre.

Si, celebrada la Junta general de accionistas, se acordase repartir al capital un dividendo en pesetas 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 repartiese al capital fuese superior al 10 por 100, pero inferior al 12 por 100, se abonará al personal, igualmente en concepto de participación complementaria en los beneficios, media paga más, y si fuera del 12 por 100 o superior (en todo caso líquido), una paga completa.

La media paga o, en su caso, la paga completa indicadas, se abonarán en la misma fecha en que se haga efectivo el dividendo al capital. El resto de los aspectos de su regulación serán los mismos fijados en este artículo para la percepción a cuenta.

16.3.4. Gratificación especial de vacaciones:

Una gratificación especial de vacaciones en la cuantía concreta que se fija en las tablas salariales anexas al presente Convenio y que se sitúa en el momento de iniciarse el período vacacional de cada trabajador.

Será concedido en proporción al propio período de vacaciones que corresponda al trabajador afectado.

En cada Centro de trabajo y a petición del respectivo Comité de Empresa podrá acordarse la división de la cuantía total para ser abonada en dos períodos:

- Una parte, al momento del disfrute de las vacaciones.
- El resto, al momento de la celebración de las fiestas patronales locales.

16.4. Fórmulas de prorrateo:

16.4.1. A efectos de jornadas personales inferiores a la general de la respectiva modalidad de trabajo en cada Centro, se aplicarán las siguientes normas de prorrateo:

1.ª La percepción anual del afectado será directamente proporcional en función de las respectivas jornadas, a la percepción anual correspondiente al nivel de valoración del puesto que ocupe.

2.ª Los valores mensuales guardarán para cada concepto la misma norma de proporcionalidad del punto anterior.

16.4.2. En el supuesto de ausencias no retribuidas, cualquiera que sea la causa, no se devengarán las cuantías salariales correspondientes a tales períodos.

Ello representa, por cada día de trabajo, las cuantías diarias reflejadas en las propias tablas salariales. Por cada hora, el importe diario dividido por el número de horas de la jornada diaria media.

16.4.3. Al margen de ello, dicho tiempo de ausencias no se considerará como tiempo de permanencia a efectos de devengo de gratificaciones extraordinarias, de acuerdo con los períodos fijados para cada una de aquéllas.

16.5. Regulación de los distintos conceptos:

Los conceptos enumerados en el punto 16.2 tendrán la siguiente regulación específica:

16.5.1. Sueldo base.—Es el que figura en las tablas anexas.

Será común para cada zona o nivel, en todos los Centros de trabajo.

16.5.2. Complemento de calificación.—Es el que figura en las tablas anexas.

Será común para cada zona o nivel, en todos los Centros de trabajo.

16.5.3 Plus único de revisión.—Será de la cuantía que se figura en las tablas anexas.

16.5.4. Primas.—Subsistirán los actuales sistemas de primas, específicos de cada Centro de trabajo, si bien con las salvedades siguientes:

16.5.4.1. Alicante: Se estudiará, juntamente con el Comité de Centro, la posibilidad de simplificar los cálculos del FEP. Con ello se considera cumplido el laudo dictado por la Delegación Provincial de Trabajo en trámite de conflicto colectivo.

16.5.4.2. Noblejas: Se mantiene la fórmula actual. Se considera garantía anual la figurada en las tablas.

16.5.4.3. Linares: Se mantiene la fórmula actual. La tarifa por tonelada no sufrirá variación alguna; la forma de cálculo de la garantía tampoco sufrirá modificación alguna. No regirá para Linares el contenido del punto 16.5.4.

16.5.4.4. En el supuesto de que, en función de los respectivos rendimientos de cada Centro se superen, durante el año 1980, las cuantías de prima reflejadas en la tabla anual, el exceso se liquidará con un incremento del 14 por 100.

16.5.5. Plus de antigüedad:

16.5.5.1. Regulación general.—La antigüedad se devengará por trienios cuyo valor equivaldrá al 5 por 100 del salario base.

16.5.5.2. Norma específica para el Centro de Linares.—La antigüedad de este Centro se regulará por norma interna del mismo, que recogerá el contenido literal del artículo 7.º, punto 7, del Convenio Colectivo Sindical de la Factoría de Linares, vigente durante el año 1978.

16.5.6. Gratificación especial de vacaciones:

Se regirá por lo dispuesto en el punto 16.3.4. del presente artículo.

16.5.7. Participación en beneficios:

Se regirá por lo dispuesto en el punto 16.3.3 del presente artículo.

16.5.8. Complementos por turnicidad.—Comprende los conceptos:

a) Turnicidad propiamente dicha. Será de la cuantía que se fija en la tabla anexa. Se percibirá por día de trabajo en los supuestos de trabajo rotativo a dos o tres turnos.

b) Complemento por domingo trabajado: Se percibirá por cada domingo o festivo trabajado, en las labores exceptuadas de descanso dominical.

c) Nocturnidad: Se devengará por cada una de las horas en que se preste servicio entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El valor/hora correspondiente a cada zona, se figura en la tabla anexa. Las condiciones de devengo se regularán por lo dispuesto en la Ordenanza Laboral.

16.5.9. Horas extraordinarias:

En relación a la realización de horas extraordinarias, se deja constancia del objetivo general de la Empresa de enmarcarse dentro de los límites de la legislación en vigor.

Si por razones especiales fuera necesario superar, en un momento determinado, los límites legales, la Dirección lo pondrá en conocimiento del Comité, con carácter previo, si fuera posible, o, en otro caso, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes.

En este orden, mensualmente se notificará al Comité el número de horas realizadas por secciones, y causas que motiven su realización. A petición expresa del Comité, facilitarán, si fuera necesario relación nominal del personal afecto a un servicio específico.

Su cuantía, que será común a todos los Centros, será en cuanto a valores base, la que se recoge en tabla anexa. Los valores específicos, con tipos de recargo y antigüedades, se recogen también en tabla anexa.

En dichas cuantías queda comprendido el plus de domingo. La nocturnidad se pagará aparte, si procede.

Vigente al Estatuto de los Trabajadores, se aplicará el 75 por 100 en el previsto, a partir del 1 de marzo.

CAPITULO V

Seguridad Social complementaria

Art. 17. Norma general.—«Endasa» ha venido prestando especial atención a los aspectos de previsión, complementaria a la de la Seguridad Social, lo que determina que se ratifique la situación actual, que se recoge en el anexo número 2.

CAPITULO VI

Aspectos asistenciales

Art. 18. Préstamos.—Se mantienen las ayudas asistenciales para adquisición de vivienda y atención de necesidades extraordinarias del personal, bajo la forma de concesión de créditos, que se atemperará a los siguientes principios:

18.1. Cuantía de los fondos.

Será para cada Centro de trabajo:

Alicante: 12.688.022 pesetas.

Linares: 2.264.325 pesetas.

Madrid: 3.079.482 pesetas.

Noblejas: 2.264.325 pesetas.

18.2. Cuantía máxima de cada préstamo.

La cuantía máxima de cada préstamo se regulará por norma interna de cada Centro.

18.3. Procedimiento de concesión.

Se regulará por norma interna de cada Centro. Dicha norma recogerá, al menos, lo siguiente:

a) Requisitos a reunir para tener derecho a préstamos.—En el supuesto de préstamos para vivienda, será requisito indispensable el de no tener vivienda propia o que teniéndola, no reúna las condiciones adecuadas de habitabilidad, o se den otras necesidades debidamente justificadas.

b) Las preferencias en la concesión de préstamos.—Constituirá preferencia en el supuesto de préstamo para vivienda, el no haber recibido anteriormente un préstamo para este fin, salvo excepciones debidamente justificadas.

c) El reconocimiento a favor del respectivo Comité del Centro de trabajo de la facultad de formular las propuestas de concesión de préstamos en el marco de las normas vigentes.

d) La facultad de la Dirección de aprobar el préstamo y establecer las garantías de devolución adecuadas. A estos efectos, la Dirección calificará:

— El hecho de haberse cumplido las normas de concesión.

— Las garantías de devolución.

Art. 19. Becas y ayuda escolar.—Se continuará asignando becas o bolsas de estudio. Dicha asignación se atemperará a los siguientes principios:

19.1. Cuantía de los fondos.

Será, para cada Centro, la siguiente:

Alicante: 7.400.000 pesetas.

Linares: 200.000 pesetas.

Madrid: 545.723 pesetas (incluye ayuda escolar).

Noblejas: 200.000 pesetas.

19.2. Cuantía máxima de cada beca.

Se regulará por norma interna de cada Centro.

19.3. Procedimiento de concesión.

Se regulará por norma interna elaborada por el Comité de cada Centro de acuerdo con la Dirección. Dicha norma recogerá, al menos, lo siguiente:

a) Los requisitos mínimos para poder optar a la beca.

b) Las preferencias para la concesión de la misma.

Art. 20. Cajas sociales.—Como complemento exclusivo en relación a atenciones sociales, se constituirá en cada Centro de trabajo un fondo adicional que se atenderá a los siguientes principios:

20.1. Fines.

Tendrá como finalidad atender a cualquier aspecto asistencial o social no contenido en el presente Convenio, y que su órgano gestor considere adecuado.

20.2. Fondos.

Serán específicos para cada Centro de trabajo.

Básicamente, estarán constituidos por:

— Cuota de los trabajadores.

— Cuota de la Empresa.

— Participación en la remuneración estatutaria de los representantes del personal en el Consejo de Administración.

— Cualquier otro ingreso que pueda producirse.

20.3. Adscripción.

Se adscribirán la totalidad de los trabajadores del respectivo Centro de trabajo.

20.4. Cuotas.

La cuantía de las cuotas correspondientes a Empresa y trabajadores, fijada en forma de porcentaje sobre el salario base, y específica para cada Centro, será del 0,75 por 100 y 0,50 por 100, respectivamente.

En ella figuran absorbidos la totalidad de conceptos reseñados en el artículo 20.4 del Convenio 1979.

La Dirección de la Empresa está facultada para dejar de aportar su cuota, con carácter indefinido, si los fondos sociales fueran dedicados a alguna finalidad concreta no incluida en el punto 20.1.

Los incrementos tenidos por el plus de distancia durante los años 1978 y 1979, y el presente del año 1980, se continuarán destinando a la Caja Social. Por lo tanto, la percepción del trabajador seguirá siendo la del año 1977.

En Noblejas, por excepción a dicha regla general, tales incrementos se sumarán a las percepciones del trabajador afectado. Por ello, la Caja dejará de percibir los incrementos de los periodos referidos.

20.5. Gestión.

La gestión de la Caja Social corresponde a la Comisión nombrada al efecto por el respectivo Comité de Centro de trabajo. A ella se unirá un representante de Dirección.

20.6. Movimiento de fondos.

El movimiento de fondos se realizará a través de los Servicios Financieros y Contables de la Empresa, que será la depositaria de aquéllos. Todos los movimientos de fondos deberán estar previamente autorizados por el órgano gestor.

CAPITULO VII

Aspectos varios

Art. 21. *Acción Sindical.*—Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, la acción sindical se regulará además por lo que a continuación se indica:

21.1. De los Comités de Centro:

a) El Comité de Centro es el máximo órgano de representación del personal en el Centro de trabajo.

b) El tiempo legalmente fijado para el ejercicio de sus funciones por los Vocales del Comité, podrá computarse mensual y globalmente entre los mismos, en cada Centro.

Ante situaciones especiales, como por ejemplo, la negociación de un Convenio Colectivo, podrá acumularse el cómputo de horas de dos meses consecutivos.

Los Vocales del Comité podrán utilizar horas del tiempo sindical en la toma de contacto con los trabajadores del Centro, sin que ello implique perjuicio en la actividad normal de hombres o máquinas del propio Centro.

c) El tiempo empleado en reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa y en reuniones oficialmente convocadas (Comisión Deliberante de Convenios Colectivos, Comisión Paritaria de Vigilancia, Junta Administrativa del Economato, Comisión de Valoración, Comité de Seguridad e Higiene, Fondo Económico de Producción), no se computará dentro de las horas. Si se creara alguna otra Comisión de colaboración, se incluirá entre las que no entra en las horas indicadas.

d) La Empresa, a través de los Jefes de Personal de los respectivos Centros de trabajo, facilitará los medios necesarios para el correcto funcionamiento de los Comités y Comisiones de Trabajo.

La asistencia a reuniones de Comités se ajustará a unas normas específicas de cada Centro de trabajo, de acuerdo con las peculiaridades de su actividad.

e) Son competencia de los respectivos Comités, entre otros aspectos, los siguientes:

— Recibir información, mensualmente, de la Dirección de la Empresa sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de aquélla, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

— Informar en los expedientes disciplinarios instruidos por la Empresa preceptivamente, con carácter previo a la imposición de sanciones por la comisión de faltas graves o muy graves, sobre la base del pliego de cargos preparado por la Empresa.

— Conocer, a efectos de asesoramiento, orientación y propuesta de los contratos realizados por «Endasa»-Alicante, con Empresas ajenas, para la realización de obras o servicios en el interior del Centro, que se materializará en escrito en el que se harán constar los siguientes datos:

— Nombre y/o razón social de la Empresa contratada.

— Objeto del contrato (descripción somera del mismo).

— Duración aproximada de los trabajos (con fecha de inicio y fin).

— Certificación de que dicha Empresa se encuentra al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social.

— Informar a la Dirección en relación con las propuestas de concesión de premios al personal, por la realización de actos meritorios.

— Informar o no, a su criterio, en el procedimiento interio «Vía de Reclamaciones» iniciado por cualquier trabajador de la Empresa.

21.2. Asambleas de Centro:

El derecho de reunión y la celebración de asambleas se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, mejorado en los siguientes aspectos, recogidos de los pactos habidos en el Convenio Colectivo de 1979:

a) Excepcionalmente, la Empresa abonará el alquiler de un local para la celebración de asambleas, si no es posible reunir las en la fábrica, y siempre que no excedan de dos veces por año.

b) Se autorizará respecto al personal que no trabaje en ciclos de marcha continua, que la celebración de asambleas se inicie media hora antes de terminar un turno, y acabe media hora después de la de comienzo del siguiente, con un máximo de cuatro asambleas al año. Así como también asambleas de Centro, de Sección Sindical, o de grupos concretos de trabajadores, fuera de las horas de trabajo.

21.3. Sindicatos:

21.3.1. Secciones Sindicales.

a) La Empresa reconoce la existencia de Secciones Sindicales, si bien no otorga a sus miembros las garantías que corresponden a los de los Comités.

b) Las Secciones Sindicales podrán:

— Reunirse en el local del Comité, previa conformidad de éste.

— Cobrar cuotas a través de la Empresa, siempre que la Central y el interesado lo pidan de común acuerdo.

c) Hacer propaganda sindical o laboral a través de los tabloneros de anuncios que se instalen al efecto.

d) A petición de un trabajador, se concederá excedencia por tiempo máximo de cinco años, para el desempeño de un cargo en una Central Sindical, solicitado por ésta. Se podrá interrumpir la excedencia a petición del interesado, con un preaviso de treinta días.

21.3.2. Delegados sindicales.

Las Secciones Sindicales que tengan la implantación del 15 por 100, podrán designar, en los Centros cuya plantilla exceda de 1.000 trabajadores, un Delegado sindical.

El nombramiento y las funciones del Delegado sindical se ajustará a lo previsto en el Acuerdo Marco Interconfederal.

Se deja constancia de la reserva temporal a la disposición de un local, por carencia en este momento del mismo. El plazo de reserva será de seis meses a partir de la firma del presente Convenio.

Art. 22. *Seguridad en el trabajo.*—A partir de la fecha de la firma del presente Convenio, y en un plazo máximo de tres meses, ambas partes redactarán un documento que sirva de base para llevar adelante una política de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en búsqueda de mayor eficacia.

La preparación del documento estará a cargo de una Comisión, integrada por dos Técnicos de la Empresa y dos del Comité de Centro, y se basará sobre un esquema que la Dirección de Personal ha preparado y que, en este acto, entrega a la representación del Centro. Dicho documento se someterá a la consideración y decisión conjunta del Comité de Centro y la Dirección.

Se deja constancia de que cuanto se contiene en el presente artículo es de aplicación exclusiva al Centro de trabajo de Alicante, ya que los restantes Centros, al no tener la complejidad de líneas y servicios que en aquél se conciertan, pueden seguir operando con la normativa y práctica actuales.

Art. 23. *Disposiciones legales futuras.*—Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o alguno de los conceptos retributivos pactados, únicamente operarán si, globalmente considerados y sumados a los reglamentarios vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste.

Art. 24. *Comisión de Vigilancia.*

24.1. Se constituirá una Comisión Paritaria de aplicación y vigilancia del Convenio, en los términos pactados.

Serán competencia de dicha Comisión todas las cuestiones que se desprendan de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo.

Serán competencia de la representación social en dicha Comisión, las funciones de denuncia del Convenio (sin perjuicio del derecho que en este aspecto pueda corresponder a la Dirección de la Empresa), así como las de coordinación de la iniciación del Convenio futuro y la representación global del grupo de trabajadores afectados.

24.2. La Comisión estará integrada por ocho Vocales:

— Cuatro en representación de los trabajadores, elegidos, uno por cada Comité de Centro, de entre los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio.

— Otros cuatro, en representación de la Dirección, designados por ésta de entre los miembros de la Comisión Negociadora.

24.3. Cada una de las partes tendrá, a efectos de adopción de acuerdos, un solo voto.

El voto de cada una de las partes se adoptará por mayoría de sus miembros.

24.4. En general, la Comisión se reunirá mensualmente o, cuando fuera necesario, a instancia de cualquiera de las partes.

Art. 25. *Revisión semestral.*—Si el índice de precios de consumo sufriera un incremento durante el primer semestre del año, superior al 6,75 por 100 (deducida la incidencia del precio de la gasolina), se revisarán las tablas salariales, en lo que exceda del indicado 6,75 por 100, y con efectos al 1 de enero de 1980.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Garantías personales consecuentes a la primera implantación del nuevo Manual de Valoración:

1. Quienes al incrementar el total de sus tablas salariales del año 1979 en un 14 por 100, les resulte superior a las tablas aprobadas en el presente Convenio para su nivel, mantendrán la diferencia como garantía personal.

2. Se mantienen las normas de absorción de garantías recogidas en el punto 7.4.2 del Convenio Colectivo.

Se acuerda a su vez que la aplicación de dichas normas debe hacerse con respeto estricto del grupo profesional a que pertenezca el grupo profesional del trabajador afectado.

Segunda.—Reglamento de Régimen Interior:

En el plazo de seis meses se revisará el Reglamento de Régimen Interior.

Mientras tanto, el Reglamento de Régimen Interior actual mantendrá su vigencia en todo aquello que no esté en contradicción con el presente Convenio.

DISPOSICION FINAL PRIMERA

Con la vigencia del presente Convenio, quedan sin efecto cualquier Convenio o acuerdo anterior, cualquiera que sea la forma en que se hubiese adoptado, salvo los aspectos expresamente declarados vigentes por el mismo, y los siguientes:

1. Centro de Alicante:

- 1.1. Normas sobre el economato, recogidas como anexo 3 al Convenio de 1978.
- 1.2. Normas sobre aprendizaje, recogidas como anexo 4 al Convenio de 1978.
- 1.3. La instrucción interna de 7 de octubre de 1977 que desarrolla el Reglamento de Régimen Interior en cuanto a los permisos.
- 1.4. Los artículos 23 y 24 del Convenio de 1978, relativos a control de entradas y salidas y a vía de reclamaciones.

2. Centro de Madrid:

- 2.1. El criterio-guía y secuencias operativas en promoción para pasar de botones a puestos valorados.
- 2.2. La regulación del actual plus de transporte.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA

Ambas partes acuerdan prestar especial atención al problema de la rehabilitación de alcohólicos e inadaptados psíquicos, a través de las Comisiones de Trabajo designadas al efecto, y en base al desarrollo y aplicación del documento elaborado en Alicante por la Jefatura de Personal y la Comisión de Rehabilitación de Alcohólicos.

DISPOSICION FINAL TERCERA

A los aspirantes y botones se les aplicará, sobre sus retribuciones al 31 de diciembre de 1979, un incremento del 14 por 100.
En relación a los aprendices se aplicará lo dispuesto en la norma específica sobre los mismos.

ANEXO 1

Tablas salariales: Alicante-Linares

Nivel	Sueldo base	Compl. calif.	Sal. calif.	Gratíf. vac.	Primas	Plus Convenio	Total
10	485.000	118.320	603.320	30.240	94.905	69.535	798.000
9	501.000	125.616	626.616	30.240	94.905	75.879	827.640
8	519.000	130.912	649.912	30.240	94.905	82.223	857.280
7	537.000	136.208	673.208	30.240	94.905	88.567	886.920
6	555.000	141.208	696.208	30.240	94.905	97.487	918.840
5	573.000	146.800	719.800	30.240	94.905	108.095	953.040
4	593.000	150.096	743.096	30.240	94.905	118.999	987.240
3	613.000	153.392	766.392	30.240	94.905	131.043	1.022.580
2	633.000	156.688	789.688	30.240	94.905	144.227	1.059.060
1	653.000	159.984	812.984	30.240	94.905	158.551	1.096.680

Tablas salariales: Madrid y Delegaciones

Nivel	Sueldo base	Compl. calif.	Sal. calif.	Gratíf. vac.	Primas	P. Convenio	P. transp.	Total
10	485.000	118.320	603.320	30.240	83.985	64.111	16.344	798.000
9	501.000	125.616	626.616	30.240	88.000	68.440	16.344	827.640
8	519.000	130.912	649.912	30.240	88.016	72.768	16.344	857.280
7	537.000	136.208	673.208	30.240	90.032	77.096	16.344	886.920
6	555.000	141.208	696.208	30.240	94.327	81.721	16.344	918.840
5	573.000	146.800	719.800	30.240	100.903	85.753	16.344	953.040
4	593.000	150.096	743.096	30.240	107.483	90.077	16.344	987.240
3	613.000	153.392	766.392	30.240	115.194	94.410	16.344	1.022.580
2	633.000	156.688	789.688	30.240	124.049	98.739	16.344	1.059.060
1	653.000	159.984	812.984	30.240	134.045	103.067	16.344	1.096.680

Tablas salariales: Noblejas

Nivel	Sueldo base	Compl. calif.	Sal. calif.	Gratíf. vac.	Primas	Plus Convenio	Total
10	485.000	118.320	603.320	30.240	69.272	95.188	798.000
9	501.000	125.616	626.616	30.240	72.761	98.023	827.640
8	519.000	130.912	649.912	30.240	76.249	100.878	857.280
7	537.000	136.208	673.208	30.240	79.737	103.735	886.920
6	555.000	141.208	696.208	30.240	83.226	109.166	918.840
5	573.000	146.800	719.800	30.240	86.714	116.286	953.040
4	593.000	150.096	743.096	30.240	90.203	123.701	987.240
3	613.000	153.392	766.392	30.240	93.691	132.257	1.022.580
2	633.000	156.688	789.688	30.240	97.179	141.953	1.059.060
1	653.000	159.984	812.984	30.240	100.668	152.788	1.096.680

Tabla horas extras
(común a todos los Centros)

Nivel	Valor base	Nivel	Valor base
10	327,40	5	403,56
9	341,92	4	420,44
8	356,45	3	437,90
7	370,98	2	455,96
6	386,69	1	474,24

(común a todos los Centros)

Nivel	Turnicidad	Nocturnidad	Nivel	Turnicidad	Nocturnidad
	Ptas/día	Ptas/hora		Ptas/día	Ptas/hora
10	50,52	82,71	5	59,69	97,72
9	52,19	85,43	4	61,77	101,12
8	54,06	88,51	3	63,85	104,54
7	55,94	91,58	2	65,94	107,95
6	57,81	94,64	1	68,02	111,36

Absorbe el complemento dominical por horas extraordinarias.

Tabla horas extras (común a todos los Centros) vigentes desde 1 de enero de 1980

		Ciclos completos de antigüedad											
Zonas		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
40 por 100	10	458,36	474,77	491,18	507,58	523,99	540,39	556,79	573,20	589,61	606,02	622,43	638,83
	9	478,69	495,64	512,58	529,54	546,48	563,43	580,37	597,32	614,26	631,22	648,16	665,11
	8	499,03	516,59	534,14	551,70	569,25	586,81	604,37	621,92	639,48	657,03	674,59	692,15
	7	519,37	537,54	555,70	573,87	592,03	610,20	628,36	646,53	664,69	682,86	701,02	719,19
	6	541,37	560,14	578,91	597,69	616,46	635,24	654,01	672,78	691,56	710,33	729,11	747,88
	5	564,88	584,37	603,75	623,14	642,52	661,91	681,28	700,67	720,04	739,44	758,81	778,20
	4	588,62	608,68	628,74	648,79	668,85	688,91	708,97	729,04	749,10	769,15	789,21	809,27
	3	613,06	633,79	654,53	675,26	696,01	716,74	737,48	758,21	778,95	799,68	820,43	841,16
	2	638,34	659,75	681,17	702,58	724,00	745,40	766,82	788,23	809,65	831,05	852,47	873,88
	1	663,94	686,03	708,12	730,20	752,29	774,38	796,47	818,57	840,64	862,74	884,83	906,92
60 por 100	10	523,84	542,59	561,34	580,10	598,85	617,58	636,34	655,09	673,84	692,59	711,34	730,10
	9	547,07	566,45	585,81	605,18	624,54	643,92	663,28	682,66	702,02	721,39	740,75	760,13
	8	570,32	590,38	610,45	630,51	650,58	670,64	690,70	710,77	730,83	750,90	770,96	791,02
	7	593,57	614,34	635,09	655,86	676,61	697,38	718,13	738,90	759,65	780,42	801,17	821,94
	6	618,70	640,16	661,62	683,07	704,53	725,99	748,44	769,90	790,35	811,81	833,26	854,72
	5	645,70	667,86	690,00	712,16	734,30	756,46	778,61	800,77	822,91	845,07	867,22	889,38
	4	672,70	695,83	718,56	741,47	764,40	787,33	810,26	833,18	856,11	879,02	901,95	924,88
	3	700,64	724,34	748,03	771,73	795,44	819,14	842,83	866,53	890,22	913,92	937,63	961,33
	2	729,54	754,00	778,48	802,94	827,42	851,89	876,37	900,83	925,31	949,78	974,26	998,72
	1	758,78	784,03	809,28	834,51	859,76	885,01	910,26	935,50	960,74	985,98	1.011,23	1.036,48
75 por 100	10	572,95	593,46	613,97	634,48	654,99	675,48	695,99	716,50	737,01	757,03	778,03	798,54
	9	598,36	619,55	640,73	661,92	683,10	704,29	725,46	746,66	767,83	789,02	810,20	831,39
	8	623,79	645,73	667,68	689,62	711,57	733,51	755,46	777,40	799,35	821,29	843,24	865,18
	7	649,22	671,93	694,63	717,34	740,04	762,76	785,45	808,17	830,87	853,58	876,28	898,99
	6	676,71	700,18	723,64	747,11	770,58	794,05	817,51	840,98	864,45	887,92	911,38	934,85
	5	706,23	730,47	754,69	778,93	803,15	827,38	851,60	875,84	900,06	924,30	948,52	972,78
	4	735,77	760,85	785,93	810,99	836,06	861,14	886,22	911,30	936,37	961,43	986,51	1.011,59
	3	766,33	792,24	818,16	844,08	870,01	895,93	921,85	947,77	973,68	999,60	1.025,54	1.051,45
	2	797,83	824,69	851,46	878,22	905,00	931,75	958,53	985,29	1.012,06	1.038,82	1.065,59	1.092,35
	1	829,92	857,54	885,15	912,75	940,36	967,98	995,59	1.023,21	1.050,81	1.078,42	1.106,04	1.133,05

Dirección	Servicio	Puesto	Ocupante
	Linares		
	Ventas.	Administración Ventas.	1
		Total Linares	1
	Avilés		
	Compras y Almacenes. Financiero y Contable.	Perito Compras. Analista Costos. Contabilidad General y Analítica. A. T. S.	1 1 1 5
	Servicio Médico.		
		Total Avilés	8
	Valladolid		
	Financiero y Contable.	Contabilidad General y Analítica. Procedimientos y Respons. Minis. Control. Presupuestario.	1 1 1
	Aprovisionamientos.	Economato.	1
		Total Valladolid	4

ANEXO NUMERO 2

A. SEGURO DE VIDA

1. Normativa.

1.1. Normativa base. —Regula las relaciones de ENDASA —en su calidad de único contratante— con la Compañía Aseguradora «Plus Ultra, S. A.», de Seguros Generales.

Esta constituida por:

- a) Póliza de Seguro de Grupo (Ramo de Vida), número 245.037. Tipo temporal renovable.
- b) Anexo número 1 a la póliza indicada, que recoge la tarifa de primas.
- c) Anexo número 2 a la póliza indicada, relativo al reajuste de la prima de tarifa en función de la siniestralidad.
- d) Disposiciones legales en cada momento en vigor. Actualmente, y con carácter fundamental, la Orden ministerial de 24 de enero de 1977, «Boletín Oficial del Estado» de 5 de febrero de 1977.
- e) Documentación de cálculo del tipo colectivo de prima, realizado por la Compañía Aseguradora.
- f) Escrito de la Compañía Aseguradora de fecha 5 de agosto de 1978, y resto de los escritos complementarios.

Los documentos a que se refieren los apartados anteriores se incorporarán, en fotocopias, el archivo del Comité de Empresa.

1.2. Normativa complementaria.—Regula las relaciones de ENDASA con sus trabajadores afectados por el Seguro, en orden a fijar la forma y cuantía de las aportaciones para el pago de las primas.

2. Extracto del contenido.

2.1. De la normativa base:

a) Asegurados:

Las personas cuyos nombres y demás circunstancias figuran en el apéndice inicial a la propia póliza, y las que se incorporen en sucesivos apéndices.

La comunicación de altas se efectúa con efectos al día 1 de cada mes. Las personas relacionadas son trabajadores de ENDASA.

b) Beneficiarios:

En las contingencias de incapacidad profesional total y permanente (que coincidan con la gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total para la profesión habitual de la Seguridad Social) el propio trabajador asegurado. En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador no continúe trabajando en la Empresa.

En la contingencia de fallecimiento, será beneficiario la persona designada por el asegurado en el Boletín de Adhesión. La Compañía Aseguradora aceptará los cambios de beneficiarios que se le notifiquen por escrito, y ello con efectos a la fecha de recepción de dicha notificación. A falta de designación, los herederos legales.

c) Capital asegurado:

Es de cuarenta y dos mensualidades de «Sueldo o Salario tipo a efectos de Seguro de Vida».

d) Contingencias cubiertas:

Fallecimiento por muerte natural, asegura el 100 por 100 del capital.

Fallecimiento por accidente, asegura el 200 por 100 del capital.

Incapacidad profesional total y permanente; asegura el 100 por 100 del capital.

Invalidez absoluta y permanente; asegura el 100 por 100 del capital.

e) Primas:

Son las resultantes del cálculo anual pertinente en función a las bases recogidas en el anexo de Tarifas de Primas.

2.2. Extracto de la normativa complementaria:

a) Pago de primas:

El pago de primas a la Compañía Aseguradora lo efectúa ENDASA en su calidad de contratante único.

El importe de tales primas, al tipo establecido correrá a cargo de ENDASA en la cuantía correspondiente al 50 por 100 del capital individual total asegurado.

La cuantía de las primas correspondientes al 50 por 100 restante correrá a cargo del trabajador a quien le será reducida directamente en nómina.

b) Pago de primas del personal jubilado:

El personal que estando al servicio de la Empresa llegue a jubilarse podrá seguir acogido al Seguro de Vida con el capital asegurado que tuviera en el momento de la jubilación, el cual no sufrirá incremento de por vida. En este caso, la parte de prima que corresponde al trabajador seguirá siendo a cargo de éste, en tanto que la que habría de pagar la Empresa en función de la normativa acordada, pasará a tener la siguiente regulación en función de la antigüedad del trabajador al momento de la jubilación. La diferencia sería a cargo del trabajador.

Años de servicios	Pago por ENDASA sobre cuota Empresa Porcentaje
25 ó más	100
De 20 a 25	90
De 15 a 20	75
De 10 a 15	50
Menos de 10	Nada

B. SEGUROS DE VIUDEDAD, ORFANDAD Y JUBILACION

1. Normativa aplicable a los Seguros creados con base en la Circular de Gerencia de fecha 10 de marzo de 1975.

— La propia Circular indicada.

— Póliza colectiva número 410.322, concertada con MUSINI, Mutualidad de Seguros del Instituto Nacional de Industria, para atender a los riesgos de viudedad y orfandad.

— Póliza colectiva número 454.074 concertada con «Assicurazioni Generali, S. A.», para atender a la jubilación.

Los documentos a que se refieren los apartados anteriores se incorporan, en fotocopia, al archivo del Comité de Empresa.

2. Extracto del contenido.

2.1. Bases comunes a los tres Seguros:

a) Complemento a la Seguridad Social:

Estos seguros otorgarán pensiones para cada uno de los eventos que amparan. Su concesión, continuidad y pérdida respon-

derán a idénticas normas y criterios que las pensiones de la Seguridad Social a las que complementan.

b) Situación del personal afiliado a estos Seguros que posteriormente causen baja en la Empresa:

Quienes causen baja en la Empresa (y salvo que se trate de paso a una Empresa filial o de relación similar con la que ENDASA tenga un concierto al efecto), causarán baja simultánea en los Seguros.

c) Ingresos reales:

No tendrán la consideración de tales: las horas extraordinarias, la ayuda escolar, el subsidio de vivienda, compensación I.R.T.P., familia numerosa, ni las prestaciones compensatorias que carecen de la consideración de salario; plus de distancia o transporte, desgaste de herramientas, quebranto de moneda, dietas, prestaciones de la Seguridad Social, etc., y ayuda familiar (esta última seguirá percibiéndose de la Seguridad Social).

d) Cobertura de riesgos:

La Empresa cubre el 80 por 100 de cada uno de los riesgos asegurados; el trabajador cubre el 20 por 100 restante.

La cobertura correspondiente al trabajador es totalmente voluntaria.

En consecuencia, las pensiones que se produzcan en razón a cada uno de los indicados seguros, se limitarán al 80 por 100 de la cuantía, si el trabajador no ha cubierto su 20 por 100 de los mismos.

e) Invariabilidad de la cuantía.

Estas pensiones complementarias no sufrirán variaciones durante la vida del pensionista, el cual se beneficiará de la revisiones periódicas que le otorgue en su pensión correspondiente la Seguridad Social.

2.2. Bases especiales referentes al Seguro de Jubilación:

a) Personas a que afecta:

Aunque, en principio, afecta a la totalidad de la plantilla, la cuota empezará a abonarse en las fechas siguientes:

— Para el personal cuyos ingresos superen el tope máximo de cotización a la Seguridad Social, al momento en que cumplan cuarenta años de edad.

— Para aquéllos cuyos ingresos superen el tope de su propio grupo de cotización, sin rebasar el tope máximo indicado, en el momento en que cumplan los sesenta años de edad.

b) Edad de concesión:

Tendrán derecho a la pensión complementaria de jubilación quienes soliciten y obtengan la pensión por jubilación de la Seguridad Social al cumplir los sesenta y cinco años de edad.

Quienes la soliciten y obtengan con fecha posterior, verán reducida su pensión complementaria en la parte de Empresa en un 20 por 100 de su importe por cada año de retraso sobre dichos sesenta y cinco años, salvo que la permanencia en el servicio activo sea a solicitud de la Empresa.

c) Pensión a otorgar:

El seguro complementario de jubilación otorgará pensiones vitalicias consistentes en la diferencia entre:

— El 100 por 100 de los ingresos reales promedio, habidos en los veinticuatro meses anteriores a la fecha en que se solicitó la pensión de la Seguridad Social, y

— La pensión concedida por la Seguridad Social, supuestos treinta y cinco años de cotización a la misma.

En caso de menor pensión oficial de jubilación, fruto de antigüedad reconocida menor de treinta y cinco años en el régimen mutualista, los complementos que otorgan estos seguros serán de idéntica cuantía que para aquellos que tengan cubiertos los referidos treinta y cinco años.

2.3. Bases especiales referentes a los Seguros de Viudedad y Orfandad:

a) Personas a que afecta:

A todos los casados o viudos con hijos, en activo o jubilados, que abonen sus cuotas y causen el derecho a las correspondientes pensiones de viudedad y orfandad de la Seguridad Social.

b) Pensiones a otorgar:

— Viudedad: Consistirá en el 45 por 100 de la pensión que, con arreglo al punto B.2.2, c) correspondería por jubilación si el causante hubiere cumplido los sesenta y cinco años.

— Orfandad: Consistirá en el 20 por 100 por cada hijo menor de dieciocho años, o mayor incapacitado para todo trabajo, de la pensión de jubilación indicada en el punto anterior.

Entre ambas pensiones de viudedad y orfandad, no podrá ser rebasado el importe de la pensión de jubilación indicado en el punto B.2.2,c).

C. SITUACIONES DE JUBILACION, VIUEDAD Y ORFANDAD NO SUJETAS A LOS SEGUROS ANTERIORES

1. Normativa aplicable.

— Circular de Gerencia de 27 de junio de 1977.
— Expediente de jubilación anticipada.

2. Extracto del contenido.

2.1. Viudedad y orfandad (anteriores a 1 de diciembre de 1974).—Los casos de pensiones de viudedad y orfandad serán estudiados individualmente por una Comisión de representantes sindicales presidida por el Jefe de Personal, la cual podrá proponer concesiones de pensiones complementarias en casos excepcionales de reconocida necesidad, o cuando se den las circunstancias que a continuación se indican.

a). Viudas en edad igual o superior a sesenta y cinco años, que se hallen incapacitadas para el trabajo y perciban pensiones de viudedad de la Seguridad Social.

En este caso podrá complementarse por la Empresa la pensión de viudedad que perciban de la Seguridad Social, hasta que alcance, con efectos al 1 de enero de 1980, 241.080 pesetas anuales.

b) Viudas con hijos de edad inferior a dieciocho años o incapacitados para el trabajo.

La pensión de viudedad de la Seguridad Social podrá complementarse por la Empresa hasta alcanzar, con efectos al 1 de enero de 1980, la cifra de 154.980 pesetas año, y la de orfandad, hasta 30.750 pesetas año por cada uno de los hijos.

2.2. Jubilaciones anteriores a 1 de diciembre de 1974:

a) Se garantiza, en todo caso, una pensión mínima con efectos al 1 de enero de 1980, de acuerdo con el cómputo que a continuación se indica, de 400.000 pesetas/año.

b) Cómputo: A los efectos de la cuantía mínima indicada en el punto anterior, se considerará como percepción total, la suma de las pensiones de la Seguridad Social y de los complementos que otorga la Empresa.

c) De la cantidad indicada en el punto a), se absorberá, en su caso, lo que proceda, cuando, como consecuencia de la subida de pensiones de la Seguridad Social, supere, en conjunto y para el año 1980, la cantidad indicada.

d) Los jubilados anticipadamente, en virtud de expediente instado ante el Ministerio de Trabajo, se registrarán por las normas contenidas en su propia resolución y las complementarias de la Empresa, de 27 de junio de 1977, hasta el momento de la jubilación definitiva.

D. SITUACIONES ESPECIALES

1. Incapacidad laboral transitoria derivada de accidentes de trabajo.

En los casos de baja por accidente laboral, la Empresa garantizará unos ingresos equivalentes a:

- Sueldo base.
- Antigüedad.
- Complemento de calificación.
- Plus de revisión.
- Prima;

o bien,

— La prestación legal equivalente al 75 por 100 de la base reguladora para esta contingencia, caso de que fuese superior a esta última. Si el interesado optase por percibir la prestación legal, llegado el momento de la percepción de las pagas extraordinarias, se deduciría de ellas la parte proporcional ya percibida.

Cuando en un accidente no se derive baja, el tiempo de ausencia del puesto de trabajo dedicado a tratamiento y observación se considerará a todos los efectos como un permiso retribuido.

2. Incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente laboral.

2.1. En caso de baja, se garantizarán unos ingresos mínimos equivalentes a:

- Sueldo base.
- Antigüedad.
- Complemento de calificación.
- Plus de revisión.
- Prima.

(Esta última a partir del decimosexto día de baja, excepto en los casos de ingreso en institución sanitaria, en los que se abonará a partir del día de ingreso en la misma. No obstante, si se cumplieran los pactos de absentismo recogidos en el artículo 10, apartado c), las diferencias correspondientes por la no inclusión de dicho concepto en los días anteriores al decimosexto, serían abonadas a los Fondos Sociales), o bien,

— La prestación legal equivalente al 80 por 100 ó 75 por 100, en su caso, de la base reguladora para esta contingencia, en el caso de que fuese superior a la cantidad garantizada.

En caso de percepción del indicado 60 ó 75 por 100, llegado el momento de la percepción de las pagas extraordinarias, se deducirá de ellas la parte proporcional ya percibida.

2.2. Invalidez provisional: Durante la misma se garantizará la percepción de salario base, antigüedad y primas a rendimiento normal.

3. Normas comunes a las situaciones recogidas en 1 y 2.

En ningún caso, las percepciones brutas en situación de baja, podrán superar a las que correspondería si se hubiera estado trabajando.

ANEXO 3

Organización de la seguridad e higiene en las factorías

A. PUNTOS DE PARTIDA

1. La legislación laboral española atribuye a la Dirección la competencia en materia de organización del trabajo.

2. La legislación, tanto laboral, como penal y civil, imponen a la Dirección (en el más amplio sentido de la palabra) responsabilidades indeclinables de diverso orden.

3. Se trata de buscar la organización más eficaz, en orden a conseguir:

- El número más bajo posible de accidentes.
- La menor gravedad posible de los accidentes.
- La mayor higiene posible, incluyendo la adaptación del trabajo al hombre.

En consecuencia, la finalidad de la organización es la de conseguir, en relación a la Seguridad, el menor índice de riesgos.

4. Es claro que el tema afecta a:

— Los propios trabajadores, destinatarios directos de la seguridad y de la higiene en el trabajo.

— La Dirección. Nos referimos tanto al Director en sí mismo, como a aquellas personas que tengan facultades delegadas por éste en dicha materia, o expresamente atribuidas por la Ley. Nos referimos, en concreto, a los mandos y a los representantes de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Siendo esto así, es natural que se acepte un considerable avance en la participación del personal en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

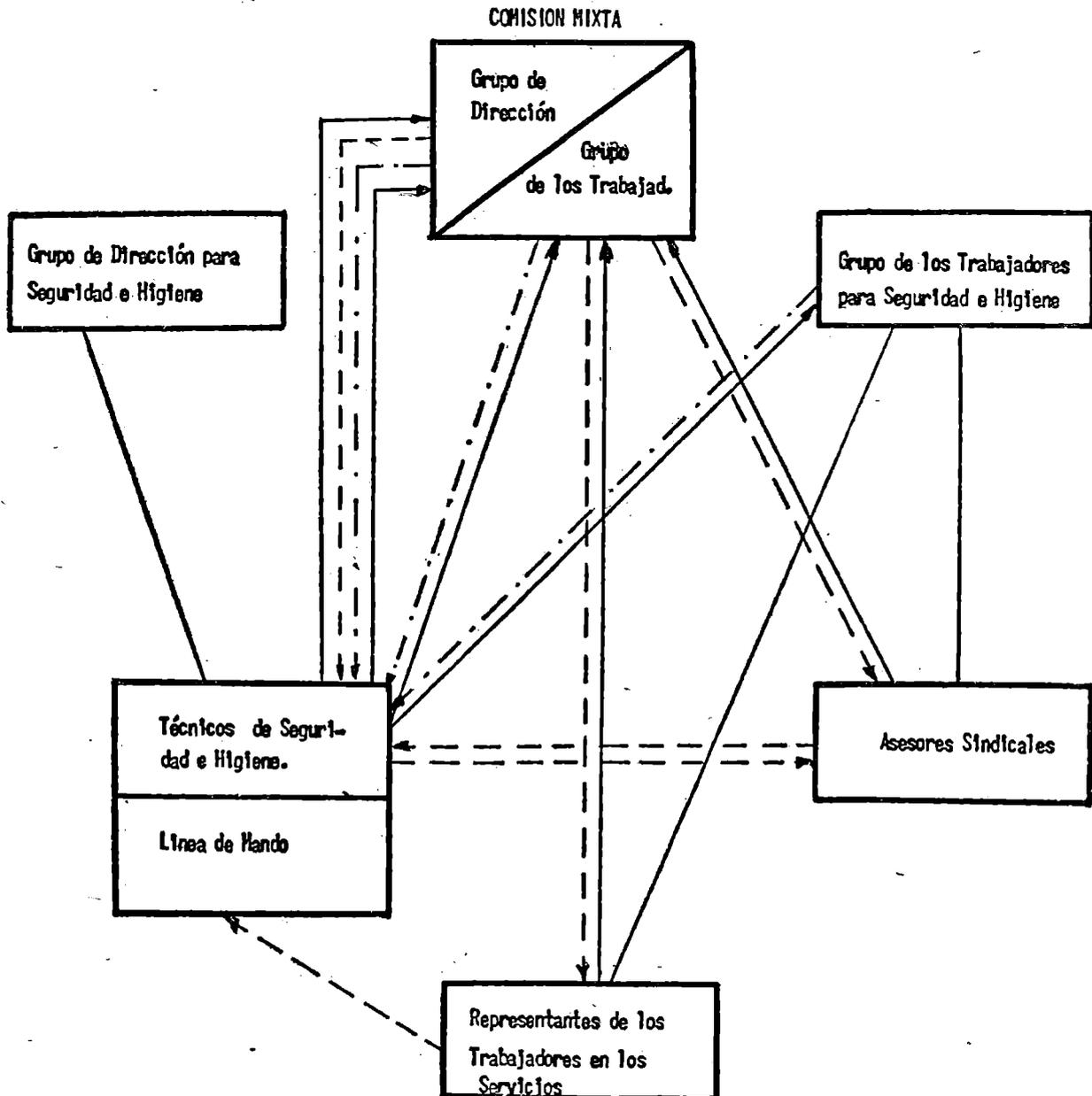
5. La organización que más adelante esbozamos tiene forzosamente carácter provisional, pues ha de estar, en un plazo más o menos breve, afectado por:

- La legislación general que sobre el particular se dicte.
- El Estatuto de la Empresa Pública, y en tales momentos ha de adaptarse a dichas disposiciones.

6. En tanto no disponga otra cosa la Ley, seguirá funcionando el Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, con las funciones y composición marcadas por la legislación en vigor, y las condiciones pactadas en este Convenio.

B. ORGANIZACION DEL TRABAJO

1. Organigrama:



2. Finalidades de los órganos de Seguridad e Higiene en fábrica.

2.1. Comisión mixta.

- a) Establecer programa de temas, decidiendo prioridades.
- b) Señalar quienes han de estudiar alternativas de cada problema.

— Los Técnicos de Seguridad e Higiene de Fábrica, sólo.
— Los Técnicos de Seguridad e Higiene de Fábrica, por Dirección, y determinados trabajadores, más asesores sindicales, por el Grupo de Seguridad e Higiene de los trabajadores.

- c) Decidir entre alternativas de soluciones para cada tema, o pedir resolución a la Administración (Industria o Trabajo).
- d) Nombrar responsables y fijar plazos de realización.

2.2. Técnicos de Seguridad e Higiene de Fábrica.

- a) Conseguir soluciones válidas a los problemas de Seguridad e Higiene de las fábricas:

Poniendo de manifiesto riesgos y situaciones peligrosas para la salud.

Estudiando y proponiendo a la Dirección y a través de ella, a la Comisión mixta, alternativas de solución a los problemas.

- b) Actuar como Jefes de Proyecto, cuando sean nombrados por la Comisión Mixta.

- c) Velar por el cumplimiento de la normativa establecida en las áreas de Seguridad e Higiene.

Son equipos asesores de la Dirección «ex officio» informadores de todos los temas de Seguridad e Higiene. También podrán informar y asesorar al Grupo de los Trabajadores para Seguridad e Higiene, a petición de éste.

2.3. Grupo de Dirección.

- a) Establecer la posición de Dirección ante temas de seguridad e higiene.
- b) Participar en la Comisión mixta, manteniendo la posición de la Dirección.

Estará formado por el Director de la Fábrica, el Jefe de Personal, el Ingeniero de Seguridad, el Médico de Empresa, y por el/los Jefes de los Servicios afectados por cada proyecto de Seguridad e Higiene. Es un grupo flexible.

2.4. Grupo de Seguridad e Higiene de los trabajadores.

- a) Establecer la posición de los trabajadores ante temas de Seguridad e Higiene.
- b) Participar en la Comisión mixta, manteniendo la posición de los Sociales.

Estará formado por los miembros que designe el Comité Permanente de Fábrica.

Sus funciones serán:

- a) Buscar soluciones válidas a los problemas de seguridad e higiene, proponiendo al Grupo de Seguridad e Higiene de los trabajadores alternativas de solución a los problemas y, a través de ellos, a la Comisión mixta.

b) Poner de manifiesto riesgos y/o situaciones peligrosas para la salud, a petición del Grupo de Seguridad e Higiene de los trabajadores, ante situaciones excepcionales, por ejemplo: Analizar accidentes que produzcan consecuencias graves sobre personal y/o instalaciones, o que hayan supuestos importantes riesgos.

Su acceso a las instalaciones será previamente conocido por la Dirección del Centro.

C. ESQUEMA DE FUNCIONAMIENTO

1. La Comisión mixta —que será paritaria— se reunirá mensualmente, cuyas sesiones serán moderadas por el propio Director de Fábrica, aunque no dispondrá de voto de calidad.

- 1.1. Establece o revisa el programa de actuación.

- 1.2. Nombra quien o quienes deben estudiar alternativas para resolver problemas.

La representación de los trabajadores puede aceptar a los Técnicos de Seguridad e Higiene de la Fábrica como únicos preparadores de alternativas, o decidir que sean los asesores de las Centrales Sindicales lo que le establezcan sus posiciones, o determinados trabajadores, o el conjunto de ambos.

2. Los Técnicos de Seguridad e Higiene y el equipo de los trabajadores prepararán sus alternativas. En esta tarea pueden, es deseable, que tengan contactos que acerquen sus posiciones respectivas.

3. La Comisión mixta,

- 3.1. Analiza la, o las, alternativas que les presenten los expertos.

3.2. Llega al consenso sobre uno de ellos, devuelve a los equipos técnicos los estudios, o solicita la resolución de los organismos de la Administración. En este último caso, se adopta provisionalmente la solución que patrocine la Dirección.

La Comisión mixta, en caso de consenso, nombra responsables de la realización de la solución adoptada y fija plazos de realización.

De toda reunión se levantará acta que recogerá, debidamente codificados, los asuntos tratados y acuerdos o posturas adoptados sobre los mismos.

5. La Dirección y el Grupo de Seguridad e Higiene de los Trabajadores controlan separadamente la realización de los proyectos, recibiendo la información que soliciten y con las revisiones oportunas sobre el terreno.

6. La línea de mando, los representantes de los trabajadores en los Servicios y los miembros del Grupo de Seguridad e Higiene de los Trabajadores controlarán el cumplimiento de la normativa de Seguridad, tanto general como específica, de nuestra Empresa.

Las acciones que suponen ejercicio de autoridad sobre nombres o instalaciones corresponden exclusivamente al mando, por lo tanto, los representantes de los trabajadores podrán exigir del mando el cumplimiento de los acuerdos establecidos, subiendo por la escala jerárquica hasta donde sea necesario, pero no ejercer el mando directamente.

7. El Grupo de Seguridad e Higiene de los Trabajadores tiene facultad para solicitar y recibir cuanta información sobre Seguridad e Higiene esté establecida con carácter rutinario. Igualmente podrá solicitar informes o estudios especiales realizados por los Servicios Técnicos de Seguridad e Higiene de Fábrica. Asimismo, podrá solicitar asesoramiento de dichos Servicios Técnicos en cualquier tema de su especialidad.

8. Todos los dictámenes e informes técnicos deberán ser escritos y firmados por los Técnicos que los emitan.

ANEXO 4

Capacidad disminuida

1. Disminución no invalidante de la capacidad e incapacidad permanente parcial.

Todo trabajador al que le sea apreciada una disminución no invalidante de su capacidad, y el Servicio Médico de Empresa dictamine la necesidad de apartarle temporalmente o definitivamente de su puesto, o aquel al que oficialmente le sea reconocida una incapacidad permanente parcial, que requiera abandono del puesto que venía ocupando, será retirado de dicho puesto y destinado a otro compatible con su disminución de capacidad, si lo hubiera.

En el primero de los supuestos anteriores, el dictamen del Servicio Médico de Empresa será complementado, a petición del interesado, por dictamen de otro Médico especialista, y se tomarán en consideración ambos. Si fueran contradictorios, decidirá la Comisión Técnica Calificadora de la Seguridad Social.

En previsión de lo anterior, se procederá de la forma siguiente:

1.1. A determinar la relación de puestos de trabajo que deben ser ocupados por los disminuidos físicos referidos.

1.2. A destinar a otros puestos a trabajadores que, estando ocupando puestos de los indicados en el punto anterior, tengan aptitud suficiente para el nuevo destino, siempre y cuando la insuficiencia de puestos adecuados dentro de una apropiada organización del trabajo lo haga necesario.

La Empresa instrumentará las medidas de formación y, en su caso, adaptación precisas para que tales cambios de puestos se realicen, si es posible, voluntariamente.

En caso de desacuerdo con el trabajador afectado y, si conforme con lo pactado, no estuviera facultada la Dirección para hacer el cambio, decidirá la autoridad laboral correspondiente.

2. Incapacidad total para la profesión.

Los casos de trabajadores a los que se les declare oficialmente una incapacidad total para su profesión, tendrán el siguiente tratamiento:

2.1. Incapacidad total menores de cincuenta y cinco años:

El trabajador podrá optar por depositar —o no hacerlo— el capital asegurado por el Seguro de Vida en la Caja de la Empresa. En cualquiera de ambos aspectos, se entenderá que dicho capital genera un interés del 10 por 100. Al trabajador se le complementará la pensión oficial, para que, junto a lo que pueda suponerle el 10 por 100 de su capital asegurado, perciba unos ingresos brutos equivalentes al 100 por 100 de la media de lo que hubiera devengado en los últimos veinticuatro meses, como si hubiera estado trabajando en su puesto de trabajo habitual.

El complemento de ENDASA no será absorbible con futuros aumentos de la pensión de la Seguridad Social y permanecerá inalterable durante la vida del trabajador afectado.

2.2. Incapacidad total mayores de cincuenta y cinco años:

Lo mismo que en el punto 2.1 pero el complemento de ENDASA llegará al 100 por 100 del promedio devengado en los últimos doce meses, como si hubiera estado trabajando en su puesto de trabajo habitual.

El complemento de ENDASA no será absorbible con futuros aumentos de la pensión de la Seguridad Social y permanecerá inalterable durante la vida del trabajador afectado.

2.3. Incapacidad permanente absoluta:

Tendrá el mismo tratamiento que la incapacidad total de mayores de cincuenta y cinco años.

En este caso, si la suma de la pensión oficial de la Seguridad más el 10 por 100 del capital realmente depositado en la Empresa excediera del 100 por 100 garantizado, tal exceso debe ser abonado al trabajador afectado.

13217 CORRECCION de errores de la resolución de 17 de abril de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, para la «Empresa Nacional de Electricidad, S. A.» (ENDESA), y sus trabajadores.

Advertidos errores en el texto del Convenio Colectivo anejo a la citada resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 121, de 20 de mayo de 1980, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

Página 10828, segunda columna, línea tercera, donde dice: «3. Centro de trabajo de Santa Marina ...», debe decir: «4. Centro de trabajo de Santa Marina ...».

Página 10829, segunda columna, línea tercera: Intercalar entre las categorías de Almaceneros y Vigilantes Jurados de Seguridad la categoría de Pesadores Bascueros.

Página 10838, artículo 48, número 3, línea 10, donde dice: «... cada personal ...», debe decir: «... mencionado personal ...».

Página 10840, segunda columna, disposición final cuarta, donde dice: «Respecto al conjunto de las normas del Convenio», debe decir: «Respecto al conjunto de las normas del Convenio».

Página 10841, tabla salarial, nivel salarial 8, columna total salario (doce pagas), donde dice: «533.673», debe decir: «533.678».

13218 CORRECCION de errores de la resolución de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la «Empresa de Transformación Agraria, S. A.» (TRAGSA), y sus trabajadores.

Advertidos errores en el texto del Convenio Colectivo, homologado por resolución de este Centro directivo de 27 de marzo de 1980, para la «Empresa de Transformación Agraria, Sociedad Anónima» (TRAGSA), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 100, de 25 de abril de 1980, se transcriben a continuación las siguientes rectificaciones:

Página 8998, capítulo I, artículo 5.º, donde dice: «que se determinen», debe decir: «que se destinen».

Página 9000, capítulo VI, artículo 19, 1, donde dice: «mil novecientas horas», debe decir: «mil novecientas treinta y cuatro».

Página 9000, capítulo VI, artículo 19, 2, donde dice: «mil novecientas treinta y cuatro», debe decir: «mil novecientas».

Página 9000, capítulo VI, artículo 22, A), a), párrafo tercero, donde dice: «de ocho horas treinta minutos a trece horas y catorce horas», debe decir: «efectiva anual pactada. Con carácter general, el horario será de ocho horas treinta minutos a trece horas y de catorce horas».

Página 9004, capítulo XII, artículo 57, párrafo segundo, donde dice: «fracciones hora de interrupción», debe decir: «fracciones de hora o interrupción».

Página 9009, Ayudante de Práctico de Topografía, donde dice: «en el manejo de apartados», debe decir: «en el manejo de aparatos».

Página 9013, número 18, apartado sexto, tercera columna, donde dice: «no», debe decir: «sí».

Página 9013, número 18, apartado séptimo, tercera columna, donde dice: «sí», debe decir: «no».

M^o DE INDUSTRIA Y ENERGIA

13219 RESOLUCION de 18 de abril de 1980, de la Dirección General de Minas e Industrias de la Construcción, por la que se cancela la inscripción número 72, «Zona 63-Río Viar», comprendida en la provincia de Sevilla.

Visto el expediente iniciado a petición de la Junta de Energía Nuclear para la declaración de una zona de reserva provisional a favor del Estado, para investigación de minerales radiactivos, petición que causó la inscripción número 72 del Libro-Registro que lleva este Centro directivo en virtud de lo que determina el artículo 9.1 de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de

Minas, inscripción originaria del derecho de prioridad sobre los terrenos francos comprendidos en el área definida en la misma.

Esta Dirección General, en aplicación de lo señalado en el artículo 82 de la Ley mencionada, ha resuelto cancelar la citada inscripción número 72, —que fue publicada en virtud de Resolución de este Centro directivo de fecha 18 de mayo de 1977 («Boletín Oficial del Estado» de 19 de agosto)— por estimar sin motivación la reserva solicitada según se deduce de las consideraciones señaladas en el informe de la Junta de Energía Nuclear, y en consecuencia queda sin efecto la prioridad a favor del Estado que por aquella inscripción se declaraba en el área denominada «Zona 63-Río Viar», comprendida en la provincia de Sevilla, con un área delimitada por el perímetro definido por coordenadas geográficas según se designa a continuación:

Se toma como punto de partida la intersección del meridiano 2º 20' 00" Oeste con el paralelo 37º 51' 00" Norte, que corresponde al vértice 1.

Área formada por arcos de meridianos, referidos al de Madrid, y de paralelos determinados por la unión de los siguientes vértices expresados en grados sexagesimales:

	Longitud	Latitud
Vértice 1	2º 20' 00" Oeste	37º 51' 00" Norte
Vértice 2	2º 15' 00" Oeste	37º 51' 00" Norte
Vértice 3	2º 15' 00" Oeste	37º 50' 00" Norte
Vértice 4	2º 12' 00" Oeste	37º 50' 00" Norte
Vértice 5	2º 12' 00" Oeste	37º 47' 00" Norte
Vértice 6	2º 10' 00" Oeste	37º 47' 00" Norte
Vértice 7	2º 10' 00" Oeste	37º 45' 00" Norte
Vértice 8	2º 07' 00" Oeste	37º 45' 00" Norte
Vértice 9	2º 07' 00" Oeste	38º 43' 00" Norte
Vértice 10	2º 05' 00" Oeste	37º 43' 00" Norte
Vértice 11	2º 05' 00" Oeste	37º 41' 00" Norte
Vértice 12	2º 04' 00" Oeste	37º 41' 00" Norte
Vértice 13	2º 04' 00" Oeste	37º 37' 40" Norte
Vértice 14	2º 09' 00" Oeste	37º 37' 00" Norte
Vértice 15	2º 09' 00" Oeste	37º 40' 00" Norte
Vértice 16	2º 12' 00" Oeste	37º 40' 00" Norte
Vértice 17	2º 12' 00" Oeste	37º 42' 00" Norte
Vértice 18	2º 16' 00" Oeste	37º 42' 00" Norte
Vértice 19	2º 16' 00" Oeste	37º 45' 00" Norte
Vértice 20	2º 19' 00" Oeste	37º 45' 00" Norte
Vértice 21	2º 19' 00" Oeste	37º 49' 00" Norte
Vértice 22	2º 20' 00" Oeste	37º 49' 00" Norte

El perímetro así definido delimita una superficie de 906 cuadrículas mineras.

Lo que se hace público a los efectos de lo prevenido en las disposiciones vigentes.

Madrid, 16 de abril de 1980.—El Director general, Adriano García-Loygorri Ruiz.

13220 RESOLUCION de 22 de abril de 1980, de la Delegación Provincial de León, por la que se hace pública la caducidad de los permisos de investigación minera que se citan.

La Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en León hace saber que han sido caducados los siguientes permisos de investigación, con expresión de número, nombre, mineral, hectáreas y término municipal:

13.618 «María Luisa Segunda». Carbón. 173. Igueña.
13.699 «Castro». Scheelita. 1.423. Ponferrada, Congosto, Molinaseca.

Lo que se hace público declarando franco el terreno comprendido en su perímetro, excepto para recursos minerales reservados a favor del Estado, no admitiéndose nuevas solicitudes hasta que sea convocado el concurso a que se refiere el artículo 39 de la Ley de Minas de 21 de julio de 1973.

León, 22 de abril de 1980.—El Delegado provincial, Miguel Casanueva Viedma.

13221 RESOLUCION de 28 de abril de 1980, de la Delegación Provincial de Logroño, por la que se hace público el otorgamiento y titulación de la concesión de explotación minera que se cita.

La Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Logroño hace saber que por el ilustrísimo señor Director general de Minas e Industrias de la Construcción ha sido otorgada y titulada la siguiente concesión de explotación: