

Art. 20-B. Seguridad e higiene en el trabajo.

1. Se extenderá el servicio médico de la Empresa a todos los ámbitos geográficos de la Entidad, del modo como la Institución considere conveniente, siendo criterio primordial que ha de regir en estos servicios el de practicar reconocimientos en salud desarrollando la práctica de la medicina preventiva en la Institución en cuanto sea posible.

2. Se revisarán los sistemas de insonorización, iluminación, aireación, calefacción y el mobiliario e instalaciones de todas las oficinas a requerimiento del personal de las mismas.

Art. 20-C. Calendario laboral local.—Será negociado con antelación suficiente el horario de las jornadas de ferias de cada zona con los Comités de Empresa respectivos.

Art. 20-C. Permisos y licencias.—Los empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Salamanca tendrán derecho a los permisos retribuidos que se indican a continuación, independientemente de los que le son reconocidos por la legislación vigente:

1. Tres días laborables por año natural, para atender asuntos propios, no acumulables a las vacaciones.

2. El personal que sufra atracos, el día en que se produzcan y el siguiente hábil salvando la continuidad del servicio.

3. Como regla general, considerando que la práctica de permisos y licencias está regulada suficientemente en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 37 de la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Cajas Generales de Ahorro y artículo 81 del Reglamento de Régimen Interior de la Institución, se conviene la aplicación efectiva y real de dichos artículos en materia de licencias y permisos. Aludidos preceptos deberán ser aplicados con arreglo a principios de estricto humanitarismo y buena fe.

Si en el plazo de doce meses a contar desde la firma del presente se observara que las licencias de tres días laborables para asuntos propios produjeran trastornos en el normal funcionamiento de la Institución, repetidos días de licencia habrán de ser objeto de renegociación. Los tres días pueden solicitarse para el año 1981.

Quedan suprimidas todas aquellas salidas con una hora de anticipación que tradicionalmente y en varias fechas del año viene disfrutando el personal, con excepción de las jornadas laborales correspondientes a los días 24 y 31 de diciembre; y en Salamanca, además, a la festividad del «Lunes de Aguas».

20926

RESOLUCION de 7 de julio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la «Empresa Nacional del Aluminio, Sociedad Anónima», para su Centro de trabajo de Madrid y Delegaciones de Ventas, Almacenes o Depósitos en provincias.

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la «Empresa Nacional del Aluminio, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General el 25 de junio próximo pasado, suscrito por la representación de dicha Empresa y por la de sus trabajadores el día 5 de junio de 1981, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 89 y 90 del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1981, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de julio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albarreda.

CONVENIO COLECTIVO 1981**CAPITULO PRIMERO****Determinación de las partes que conciertan el Convenio**

Artículo 1. El presente Convenio se concierta entre la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.», representada por las personas expresamente facultadas para ello por los órganos de gobierno de la propia Empresa, y que constan en el punto 1.º de los acuerdos habidos en la sesión del 22 de diciembre de 1980, y los trabajadores, representados por el Comité de Empresa a través de la Comisión Negociadora designada por éste.

CAPITULO II**Ambito de aplicación**

Art. 2. Ambito territorial.—Se extiende al Centro de trabajo de Madrid, así como a los Centros situados en cualquier otro

lugar del territorio nacional dedicados a Delegación de Ventas, Almacenes o Depósitos.

Por excepción, se excluye del indicado ámbito a la Delegación de Ventas de Alicante.

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

Tales puestos son, en concreto, los que jerarquizados por el sistema de valoración «Hay» alcancen en la Empresa el nivel IX o superior.

Art. 4. Ambito personal.—Se extenderá a la totalidad de los trabajadores que ocupen puestos incluidos en el ámbito funcional de los Centros reflejados en el ámbito territorial del presente Convenio.

Quedan expresamente excluidos, por consiguiente, a todos los efectos, quienes ocupen alguno de los llamados puestos de función directiva, tal como fueron definidos en el artículo anterior.

A su vez, se considerarán excluidos del ámbito personal del presente Convenio, aquellos trabajadores que, no ocupando actualmente ninguno de los indicados puestos de función directiva, estén ligados a la Empresa por un contrato individual de trabajo específico que haya previsto dicha exclusión. No obstante, se les reconoce a éstos el derecho a regirse por el Convenio Colectivo, si así lo desearan y previo libre ejercicio de la pertinente opción en un plazo no superior a treinta días a partir del conocimiento exacto de su situación.

Art. 5. Ambito temporal.—Los acuerdos contenidos en el presente Convenio, tendrán la vigencia que expresa y específicamente se les adjudique.

A los pactos sin concreción de esta circunstancia se les otorgará una eficacia de dos años.

No obstante, los pactos de carácter económico tendrán vigor, durante todo el año 1981, renegociándose al momento de expiración del mismo.

CAPITULO III**Organización del trabajo**

Art. 6. Se ratifican las facultades de organización del trabajo que la legislación vigente en cada momento —y específicamente el Estatuto de los Trabajadores— atribuya a la Dirección de la Empresa.

Se ratifican, a su vez, las facultades de asesoramiento, orientación y propuesta que la legislación en vigor atribuya, en cada momento, a los Comités de Empresa.

Art. 7. Valoración de puestos de trabajo.**7.1. Normas generales.**

7.1.1. En la Secretaría del Comité de Empresa obra una copia del Manual Único de Valoración, descripciones de puestos de trabajo y jerarquización de los mismos.

Las modificaciones, ampliaciones y supresiones que se produzcan, serán objeto de información inmediata al propio Comité.

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.

7.2. 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, quienes podrán:

Recabar información del Comité de Centro y, en su caso, previa autorización de la Dirección, personarse en los puestos de trabajo que consideren necesarios para un mejor conocimiento de los mismos.

Interesar la documentación base de la valoración, así como el resultado del trabajo elaborado por los técnicos de la Empresa.

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

7.2.3. En razón al contenido del informe de los técnicos de los trabajadores 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. Considerada dicha propuesta por la Dirección, pasará a conocimiento de la representación de los trabajadores.

A estos efectos, dicha representación estará atribuida a la Comisión de Valoración integrada por dos Vocales del Comité de Empresa, designados por éste de entre sus miembros.

7.2.5. La jerarquización aceptada por la representación de los trabajadores en el trámite 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 notificarla por escrito al Comité.

En este caso, se abrirá un plazo de un mes, contado a partir de la fecha de dicha notificación, durante el cual, tanto el Comité de Empresa en pleno, como la Comisión de Valoración, podrán deducir la reclamación oportuna ante el órgano competente.

Transcurrido el indicado plazo de un mes sin haberse formulado reclamación, la jerarquización implantada adquirirá plena firmeza.

7.3. De la revisión individualizada de puestos de trabajo: 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 y no fuera aceptado 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, en el plazo de quince días, ante la jurisdicción laboral competente.

El proceso de revisión individualizado de la valoración de puestos de trabajo, se acomodará a las directrices del punto 7.2.

7.4. Garantías en relación al nivel de valoración de puestos de trabajo:

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 le 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.

Art. 8. Selección e ingresos.—El ingreso en la Empresa de trabajadores afectados por el presente Convenio, se efectuará de conformidad con el contenido del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité será informado de los ingresos a realizar; necesidades de los mismos y procedimiento de selección previsto, al objeto de que, si lo estima oportuno, formule las sugerencias que considere pertinentes.

Art. 9. Régimen de ascensos.—La cobertura de vacantes en régimen de ascensos se acomodará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, en concreto, a los siguientes criterios generales.

9.1. Normas generales:

9.1.1. El sistema de ascensos tenderá al aprovechamiento máximo de la capacidad y experiencia de los recursos humanos disponibles.

9.1.2. El ascenso a puestos incluidos en el ámbito funcional del presente Convenio, se producirá a través de un proceso que tenga en cuenta los siguientes criterios:

Capacitación para el puesto de que se trate.

Méritos que concurran en los aspirantes.

Antigüedad de los candidatos, sólo a efectos de resolver situaciones no diferenciadas por los criterios anteriores.

9.1.3. Excepcionalmente, será de libre decisión de la Dirección, la determinación de las personas que hayan de ascender a puestos cuyo desempeño implique mando o supervisión de personal, custodia (Cajeros, Vigilantes, etc.), o suponga cierto grado de vinculación personal (Conductores, Secretarías, etc.).

9.2. Proceso. Fases:

Las fases del proceso a que se refiere el punto 9.1.2 serán las siguientes:

9.2.1. Convocatoria en la que se indicarán expresamente la capacitación exigible o, en su caso, la forma de acceder a ella; los méritos a tener en cuenta, y la fecha de la celebración de las pruebas pertinentes.

9.2.2. Pruebas.—Las pruebas de capacitación o, en su caso, los cursos de formación precisos para acceder a la misma, serán realizados y evaluados por el Servicio de Recursos Humanos de la Dirección de Personal.

9.2.3. Adaptación al puesto.—Los candidatos preseleccionados en función de las pruebas, cursos de formación y méritos probados, serán sometidos, cuando se estime necesario, a una prueba de adaptación específica al puesto que se trate de cubrir. La evaluación de dicha prueba será efectuada por el responsable del Servicio pertinente, con asesoramiento, en lo preciso, del Servicio de Recursos Humanos.

9.2.4. Resultado final.—Antes de publicar los resultados finales, serán éstos dados a conocer al Comité de Empresa, quien podrá efectuar las indicaciones que estime pertinentes al particular:

Art. 10. Movilidad funcional.—La movilidad funcional del personal se ajustará a lo preceptuado por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores; a estos efectos se ratifica el contenido de la disposición transitoria II de dicho Estatuto, en cuanto a la aceptación de la definición de Grupo Profesional por remisión a la Ordenanza Nacional Siderometalúrgica.

Art. 11. Productividad:

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) Habida cuenta de la desfavorable evolución que viene teniendo el absentismo, los trabajadores se comprometen a que durante el año 1981, éste disminuya en medio punto, en relación a 1980.

A estos efectos, se calculará la reducción sobre el absentismo producido en los conceptos de enfermedad, 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 2.D (incapacidad laboral transitoria).

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

Art. 12. Jornada:

12.1. Normas específicas para la Oficina Central, Delegaciones de Ventas y resto de personal administrativo y técnico afectado por el Convenio:

12.1.1. El personal que actualmente viene observando una jornada anual igual o inferior a mil setecientas veinte horas, unificará su cómputo en esta cifra que mantendrá a título personal.

12.1.2. El personal que viene observando una jornada anual superior a mil setecientas veinte horas e inferior a mil ochocientas cuarenta, la mantendrá —igualmente— a título personal.

12.1.3. Salvadas estas garantías, se establece una jornada máxima anual de mil ochocientas cuarenta horas con la siguiente aplicación:

a) Constituir la jornada normal de aquellas personas de dentro o fuera de la Empresa que se incorporen al Centro de trabajo de Madrid o sus Delegaciones.

b) Constituir el límite máximo para ampliaciones de las jornadas personales inferiores a mil ochocientas cuarenta horas, en el caso de que la necesidad de aumentarlas se hiciera patente mediante los oportunos estudios de capacidad de plantilla y se negociara tal circunstancia colectivamente.

12.2. Resto del personal:

Su jornada anual será de mil novecientas treinta horas.

Art. 13. Horarios y calendarios:

13.1. Norma general: El horario en todos los Centros de trabajo afectados por este Convenio, será el siguiente (con sábados libres):

Horario normal:

Por la mañana: Entrada a las ocho horas treinta minutos. Salida a las catorce horas.

Por la tarde: Entrada entre las quince horas treinta minutos y las diecisiete horas. Salida desde las diecisiete horas cuarenta y cinco minutos, en adelante.

Completando jornada diaria a siete horas cuarenta y cinco minutos.

Horario estival:

Continuado, de duración a determinar, en función de las horas realizadas desde 1 de enero de 1981 hasta su puesta en práctica y supeditada al cumplimiento de la jornada anual pactada.

13.2. Si se produjera algún caso excepcional que impidiera total o parcialmente el seguimiento de esta jornada fraccionada, se estudiarán soluciones de acuerdo con lo extraordinario de la situación.

13.3. Horarios especiales: En los puestos de trabajo que, por razones organizativas o técnicas, resulten necesarios horarios especiales, se mantendrán éstos, si ya vienen observándose, o se implantarán los precisos, de acuerdo con la legislación vigente.

13.4. Calendario: Será el que figura como anexo.

Art. 14. 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 atenderán a cuanto dispone el presente artículo.

14.1 Duración: Serán de veintiséis días naturales.

14.2 Forma de disfrute: Se disfrutarán preferentemente en verano.

Para garantizar el disfrute de forma equitativa, se establecerá un sistema de asignación que, tomando en consideración la antigüedad de los empleados, sea rotativo y sin límite temporal en su aplicación y vigencia.

Art. 15. Permisos:

15.1. Licencias retribuidas: La Empresa concederá a su personal permisos retribuidos por alguna de las causas siguientes:

- a) Matrimonio.
- b) Nacimiento de hijo.
- c) Enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- d) Muerte de cónyuge, padres, hijos, abuelos, nietos o hermanos.
- e) Pruebas deportivas oficiales nacionales, en representación del Club Social de ENDASA.
- f) Exámenes en algún Centro oficial para obtener título o diploma profesional, y de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, así como formalizar las matrículas.
- g) Cumplimiento inexcusable de deberes públicos.
- h) Bautizo, primera Comunión o matrimonio de un hijo o hermano.
- i) 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 elección del interesado.

15.2. Duración de las licencias: La duración de las licencias retribuidas será la siguiente:

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, 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 concurran en cada caso.

c) Fallecimiento de hermanos políticos e 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 concurran 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.

15.3. 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

Retribución

Art. 16. Impuestos y Seguridad Social.—Tanto la Empresa como los trabajadores participarán en el pago de los impuestos y cotizaciones 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. 17. Estructura retributiva.—La estructura retributiva responderá a los siguientes principios:

17.1 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.

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

- 17.2.1. Sueldo base.
- 17.2.2. Complemento de calificación.
- 17.2.3. Plus de Convenio.
- 17.2.4. Primas.
- 17.2.5. Plus de antigüedad.
- 17.2.6. Gratificación especial de vacaciones.
- 17.2.7. Participación en beneficios.
- 17.2.8. Complemento por turnicidad.
- 17.2.9. Horas extraordinarias.
- 17.2.10. Plus de jornada fraccionada.
- 17.2.11. Plus de transporte.

17.3. Devengos y pagos: La prestación de servicios en la jornada laboral anual completa, da lugar, en un año natural, a los siguientes devengos:

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

- Sueldo base.
- Complemento de calificación.
- Plus de Convenio.
- Plus de antigüedad (si lo hubiera).
- Complemento de turnicidad (si lo hubiera).
- Plus de jornada fraccionada (si procede).
- Plus de transporte, en la medida en que proceda.

17.3.2. Gratificaciones extraordinarias: Dos gratificaciones extraordinarias, que se sitúan en las siguientes fechas:

- a) 15 de julio.
- b) 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 de tiempo en plantilla activa, prorrateándose cada una de ellas en la forma siguiente:

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

17.3.3. Participación en beneficios: Una gratificación especial de participación en beneficios, 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 la proporción al tiempo en plantilla activa en los doce meses inmediatos 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.

17.3.4. 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 concedida 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 periodos:

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

17.4. Fórmulas de prorrateo:

17.4.1. A efectos de jornadas personales inferiores a las especificadas en el artículo 12 de este Convenio, 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 puesto anterior.

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

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.

17.4.3. Al margen de ello, dicho tipo de ausencias no se considerará como tiempo de permanencia a efectos de devengo de gratificaciones extraordinarias, de acuerdo con los periodos fijados para cada uno de aquéllas.

17.5. Regulación de los distintos conceptos: Los conceptos enumerados en el punto 17.2 tendrán la siguiente regulación específica:

17.5.1. Sueldo base: Es el que figura en las tablas anexas. Será común para cada zona o nivel.

17.5.2. Complemento de calificación: Es el que figura en las tablas anexas. Será común para cada zona o nivel.

17.5.3. Plus de Convenio: Será de la cuantía que se figura en las tablas anexas.

17.5.4. Plus de transporte: Se percibirá durante los doce meses naturales a razón de 1.500 pesetas por cada uno de ellos. Para los días laborables no asistidos, se practicará un descuento de 60 pesetas por cada uno de ellos.

17.5.5. Prima: Su cuantía anual, al rendimiento correcto, será la que figura en las tablas anexas.

17.5.6. Plus de jornada fraccionada: El personal que observe este tipo de horario percibirá, por cada uno de los días efectivamente trabajados bajo esta modalidad, la cantidad de 400 pesetas.

17.5.7. Plus de antigüedad: Regulación general.—La antigüedad se devengará por trienios cuyo valor equivaldrá al 5 por 100 del salario base.

17.5.8. Gratificación especial de vacaciones: Se regirá por lo dispuesto en el punto 17.3.4 del presente artículo.

17.5.9. Participación en beneficios: Se regirá por lo dispuesto en el punto 17.3.3 del presente artículo.

17.5.10. 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.

17.5.11. Horas extraordinarias: Mensualmente se notificará al Comité el número de horas realizadas por Secciones, y causa que motivan su realización. A petición expresa del Comité, facilitarán, si fuera necesario, relación nominal del personal afecto a un servicio específico.

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

CAPITULO V

Seguridad Social complementaria

Art. 18. *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 del Convenio 1980.

CAPITULO VI

Aspectos asistenciales

Art. 19. *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:

19.1. Cuantía de los fondos: Será de 2.200.000 pesetas.

19.2. Cuantía máxima de cada préstamo: La cuantía máxima de cada préstamo se regulará por norma interna del Centro.

19.3. Procedimiento de concesión: Se regulará por norma interna del 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 préstamos 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. 20. *Becas y ayuda escolar.*—Se continuará asignando becas o bolsas de estudios. Dicha asignación se atemperará a los siguientes principios:

20.1. Cuantía de los fondos: Será de 475.000 pesetas (incluye ayuda escolar).

20.2. Cuantía máxima de cada beca: Se regulará por norma interna del Centro.

20.3. Procedimiento de concesión: Se regulará por norma interna elaborada por el Comité, 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. 21. *Cajas sociales.*—Como suplemento exclusivo en relación a atenciones sociales, se constituirá en cada Centro de trabajo, un fondo adicional que se atenderá a los siguientes principios:

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

21.2. Fondos: Básicamente, estarán constituidos por:

— Cuota de los trabajadores.
— Cuota de la Empresa.
— Cualquier otro ingreso que pueda producirse.

21.3. Adscripción: Se adscribirán la totalidad de los trabajadores afectados por el Convenio.

21.4. Cuotas: La cuantía de las cuotas correspondientes a Empresa y trabajadores, fijada en forma de porcentaje sobre el salario base, 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 21.1.

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

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

22.1. 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) La Empresa, a través del Jefe de Personal del Centro de trabajo, facilitará los medios necesarios para el correcto funcionamiento de los Comités y Comisiones de Trabajo.

d) 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 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 muy graves, sobre la base del pliego de cargos preparado por la Empresa.

— 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 interno «Vía de Reclamaciones» iniciado por cualquier trabajador de la Empresa.

22.2. Asambleas de Centro: El derecho de reunión y la celebración de asambleas se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

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.

24.2. La Comisión estará integrada por cuatro Vocales:

— Dos en representación de los trabajadores, elegidos, por el Comité de Centro, de entre los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio.

— Otros dos en representación de la Dirección, designados por ésta de entre los miembros de su 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, cuando fuera necesario, a instancia de cualquiera de las partes.

CAPITULO VIII

Disposiciones transitorias

Art. 25. Régimen provisional para aspectos asistenciales.—Habida cuenta de las dificultades que pueden plantearse en la administración y gestión de estas materias al variar su ámbito (por exclusión de los puestos de función directiva) en un momento ya avanzado del año, se acuerda:

1.º Mantener, transitoriamente, la adscripción del personal de función directiva hasta 31 de diciembre de 1981, fecha en la que quedarán absolutamente excluidos de los aspectos asistenciales del Convenio.

2.º Consecuentemente, dedicar —provisionalmente— las cifras y aportaciones de 1980, evolucionadas en un 10 por 100, a la función asistencial en 1981.

3.º Pactar el ámbito, fondos y aportaciones que se consignarán en el texto del Convenio (artículos 3 y 4, y 18 y siguientes), como base de partida para la negociación de estas materias en 1982.

ANEXOS

Se acuerdan, durante la vigencia del presente Convenio, los anexos del de 1980, con las modificaciones o anulaciones siguientes:

Anexo 1/1980: Queda anulado, por considerarse que la materia está suficientemente regulada en ámbito funcional y ámbito personal.

Anexo 2/1980: Se mantiene el texto de 1980, con las salvedades siguientes:

Número 2.A.: Se corrige la errata sufrida en el párrafo 3.º del punto 2.1.d) que quedará redactado como sigue: «incapacidad permanente total para la profesión habitual, asegura el 100 por 100 del capital».

En el párrafo siguiente conviene advertir y matizar que la invalidez absoluta y permanente asegurada, constituye un término de la nomenclatura del Seguro Mercantil y que no tiene por qué coincidir con las expresiones de la terminología laboral sobre incapacidades.

Número 2.B.: Se mantiene íntegro el texto de 1980.

Número 2.C.: Se mantiene el texto de 1980, modificándose:

En C.2.1. a): La cantidad de 241.080 pesetas que será sustituida por 273.700.

En C.2.1. b): Las cantidades 154.980 y 30.750 que serán sustituidas por 177.800 y 79.800, respectivamente.

En 2.2., rectificar a 451.520.

Número 2.D.: Se mantiene el texto de 1980, excepto su referencia al artículo 10.c) del Convenio, que se sustituirá por la del artículo 11.b) del Convenio.

Anexos 3 y 4: Mantendrán su vigor, en la medida que sean aplicables al Centro de trabajo de Madrid, Delegaciones, Almacenes y Depósitos.

Tablas salariales: Madrid, delegaciones, depósitos y almacenes de sistemas

Nivel	Sueldo base	Complemento calificación	Salario calificación	Gratificación vacaciones	Primas	Plus Convenio	Plus transporte	Total
LP	213.784	44.380	258.174	16.663	—	76.846	—	351.683
B5	310.774	34.734	345.508	33.325	40.272	38.129	18.011	475.245
B7	391.223	66.150	457.373	33.325	59.738	61.193	18.011	629.640
B8	497.017	89.804	586.821	33.325	87.440	91.378	18.011	816.975
10	534.487	130.393	664.880	33.325	92.554	70.653	18.011	879.423
9	552.120	138.433	690.553	33.325	94.775	75.424	18.011	912.088
8	571.956	144.289	716.225	33.325	96.997	80.193	18.011	944.751
7	591.792	150.108	741.898	33.325	99.219	84.963	18.011	977.416
6	611.630	155.616	767.246	33.325	103.952	90.059	18.011	1.012.593
5	631.466	161.779	793.245	33.325	111.199	94.503	18.011	1.050.283
4	653.507	165.411	818.918	33.325	118.450	99.268	18.011	1.087.972
3	675.547	169.044	844.591	33.325	128.948	104.044	18.011	1.126.919
2	697.588	172.676	870.264	33.325	136.706	108.814	18.011	1.167.120
1	719.629	176.308	895.937	33.325	147.722	113.584	18.011	1.208.579

Pluses; Madrid, delegaciones, depósitos y almacenes de sistemas

Nivel	Turnicidad Ptas./día	Nocturnidad Ptas./hora
10	55,87	91,15
9	57,52	94,15
8	59,58	97,54
7	61,64	100,93
6	63,71	104,30
5	65,78	107,69
4	68,07	111,44
3	70,37	115,20
2	72,67	118,97
1	74,97	122,73

Tablas horas extras: Madrid, Delegaciones, depósitos y almacenes de sistemas

Nivel	Valor base	Nivel	Valor base
LP	360,80	7	408,84
B5	185,88	6	426,15
B7	251,58	5	444,74
B8	317,91	4	463,34
10	360,80	3	482,58
9	376,81	2	502,48
8	392,82	1	522,63