

Cugero S. A., sobre clasificación profesional, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor.

«Fallamos. Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Empresa "Bas y Cugero, S. A.", contra la Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha veintiséis de agosto de mil novecientos setenta, debemos confirmar la misma por estar ajustada a derecho; todo ello sin hacer especial imposición en cuanto a las costas originadas en este recurso.»

Madrid 28 de julio de 1981.—El Director general, José María García Oyaregui.

23393

RESOLUCION de 29 de julio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 872 la bota de seguridad, marca «Trueno», modelo P-32, fabricada y presentada por la Empresa «Miguel Santa Eulalia y Compañía, Sociedad Limitada», de Arnedo (La Rioja).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota de Seguridad marca «Trueno», modelo P-32, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad marca «Trueno», modelo P-32, fabricada y presentada por la Empresa «Miguel Santa Eulalia y Compañía, S. L.», con domicilio en Arnedo (La Rioja), avenida de Logroño, número 13 y 15, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos de clase I, grado A.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y, de no ser ello posible un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de trabajo. Homologación 872 de 29-VII-1981. Bota de seguridad clase I, grado A.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 29 de julio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

23394

RESOLUCION de 29 de julio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 876, el filtro químico contra cloro, marca «Auer», modelo 2690-B, fabricado por la firma «Auer-Gesellschaft GmbH», de Berlín, y presentado por la Empresa «MSA Española, S. A.», de Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación del filtro químico contra cloro, marca «Auer», modelo 2690-B, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el filtro químico contra cloro, marca «Auer», modelo 2690-B, para clase III, presentado por la Empresa «MSA Española», con domicilio en Barcelona-21, avenida Diagonal, número 618, que lo importa de Berlín, donde es fabricado por la firma «Auer-Gesellschaft GmbH», como elemento de protección personal de las vías respiratorias para ser utilizado con el adaptador facial «Auer Trilix», tipo mascarilla, homologado con el número 139, y en ambientes contaminados con cloro cuya concentración no sobrepase de las 20 p.p.m. en volumen.

Segundo.—Cada filtro químico contra cloro de dichos modelo, marca y clase, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y de no ser ello posible un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo —Homologación 876 de 29-VII-1981—. Filtro químico contra cloro, clase III, para utilizar con el adaptador facial tipo mascarilla Auer trilix I, homologado con el número 139— Para ambientes contaminados con cloro cuya concentración no sobrepase las 20 p.p.m. en volumen.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-14 de filtros químicos y mixtos contra cloro, aprobada por Resolución de 20 de marzo de 1978.

Madrid, 29 de julio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

23395

RESOLUCION de 29 de julio de 1981, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Francisco Martínez Fernández.

De orden del excelentísimo señor Ministro se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 17 de junio de 1981 por la Sala Segunda de la Audiencia Territorial de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 1.284/1978, promovido por don Francisco Martínez Fernández, sobre resolución declarando al recurrente en situación de excedencia voluntaria, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor.

«Fallamos: Que desestimando el recurso interpuesto por don Francisco Martínez Fernández contra la resolución de ocho de julio de mil novecientos setenta y ocho, que desestimó el recurso de alza interpuesto contra la anterior de dos de noviembre de mil novecientos setenta y siete, que le declaró en situación de excedencia voluntaria, debemos declarar y declaramos que dichos acuerdos son ajustados a derecho, absolviendo a la Administración demandada de las pretensiones contra ella deducidas en este proceso; sin hacer especial declaración sobre las costas causadas.»

Madrid 28 de julio de 1981.—El Director general, José María García Oyaregui.

23396

RESOLUCION de 10 de septiembre de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Aluminio, Sociedad Anónima», Factorías de Alicante y Noblejas (Toledo).

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.», Factorías de Alicante y Noblejas (Toledo), recibido en esta Dirección General de Trabajo el 6 de agosto de 1981, suscrito por la representación de dicha Empresa y por la de sus trabajadores el día 10 de junio de 1981, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, 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:

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

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

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

Madrid, 10 de septiembre de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

CONVENIO COLECTIVO DE «ENDASA» (Centros de Alicante y Noblejas)

1 de enero de 1981

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 acuerdo del Consejo de Administración de dicha Sociedad, y los trabajadores representados por los respectivos Comités a través de la Comisión Negociadora designada por éstos.

CAPITULO II

Ámbito de aplicación

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—Se extiende a los Centros de Trabajo de Alicante y Noblejas.

Art. 3.º *Ámbito 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 y a todos los efectos, de los puestos de función directiva, de mandos y técnicos que, por la especial naturaleza y características de las mismas, 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.º *Ámbito 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», están ligados a la Empresa por un contrato individual de trabajo específico que haya previsto dicha exclusión.

No obstante, se le 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 sesenta días a partir de la firma del presente Convenio.

Art. 5.º *Ámbito temporal*.—Los acuerdos contenidos en el presente Convenio tendrán la vigencia que se les otorgue, la cual quedará concretada en el anexo número 3.

En todo caso las materias que contengan compromiso de tipo económico tendrán vigencia de un año, es decir, de 1 de enero a 31 de diciembre de 1981.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Art. 6.º *Principios generales*.—Las facultades de organización del trabajo son de competencia y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

El ejercicio regular de dichas facultades se desenvolverá en el marco de la legislación vigente.

La representación de los trabajadores en este campo tendrá las competencias que, genéricamente, establece la legislación vigente.

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

7.1. Normas generales.

7.1.1. La valoración de puestos de trabajo, además de constituir pieza clave en la ordenación de los distintos procesos que son necesarios dentro de la actividad de la Empresa, son la base sobre la cual se asienta el sistema de pago al personal en relación con la valoración relativa de los mismos.

Continuará vigente la valoración de puestos de trabajo implantadas en el Convenio anterior.

En las Secretarías de los respectivos Comités de Empresa se depositarán copias del Manual único de Valoración, descripciones de todos los puestos de trabajo valorados y la puntuación y jerarquización de cada uno de ellos. Todo ello actualizado en cada momento de acuerdo con las modificaciones que se produzcan.

7.1.2. Se deja constancia expresa de que el sistema de valoración que se aplica 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 revisarán los términos del Manual único de Valoración vigente con el fin de que éste sea más comprensible y de más fácil aplicación.

7.1.4. Se simplificarán y perfeccionarán las actuales hojas descriptivas de puestos de trabajo.

7.1.5. Con carácter periódico, los Técnicos de la Empresa informarán a los Técnicos de los trabajadores acerca de la marcha de los trabajos comprendidos en 7.1.3 y 7.1.4, al objeto de recibir y considerar las sugerencias que puedan formular los Técnicos de los trabajadores.

7.2. Del procedimiento de valoración de nuevos puestos y revisión de puestos existentes:

7.2.1. En la valoración de puestos o en su revisión intervendrán Técnicos de la Empresa y Técnicos en representación de los trabajadores (tres por el centro de Alicante y uno por el centro de Noblejas), en la forma que se determina en este punto. Los Técnicos de los trabajadores recibirán formación adecuada y suficiente, a través de los cursos oportunos.

7.2.2. Los Técnicos de la Empresa determinarán la procedencia o no de la revisión de puestos de trabajo y realizarán inicialmente la valoración de los que proceda.

Dentro de los quince días siguientes al de la fecha de reclamación del trabajador, los Técnicos de los trabajadores del centro de trabajo a que corresponda recibirán la documentación relativa a los trabajos realizados por los Técnicos de la Empresa que, según los casos, puede comprender:

- Copia de la reclamación y pronunciamiento motivado del equipo técnico.
- Nueva hoja descriptiva del puesto de trabajo (si procede).
- Nueva puntuación obtenida (si procede).

Criterios aplicados por los Técnicos de la Empresa (si procede o si lo creen conveniente).

Los Técnicos de los trabajadores, una vez estudiada la documentación, visitado/s el/los puesto/s de trabajo, en su caso, y entrevistados trabajadores y mandos de estos que puedan aportar luz al tema, coordinarán con los Técnicos de la Empresa una reunión conjunta de la totalidad de ambos equipos técnicos, a la vista de los casos pendientes, con objeto de fijar posiciones definitivas sobre los mismos.

La reunión de los Equipos Técnicos y el pronunciamiento de los mismos deberá tener lugar dentro de los cuarenta días siguientes a la fecha de la petición de la revisión.

El pronunciamiento de los equipos técnicos se recogerá en el Acta de Valoración correspondiente para ulteriores actuaciones.

7.2.3. El equipo de Técnicos de la Empresa, con acuerdo o no de los Técnicos de los trabajadores, decidirá el nivel correspondiente, que será notificado al interesado en el plazo de siete días hábiles, contados desde el siguiente al de la reunión de ambos equipos.

Dicha decisión será ejecutiva con carácter inmediato a nivel interno, sin perjuicio del derecho del trabajador/es afectado/s a recurrir a la jurisdicción laboral competente, en el plazo de veinte días hábiles, contados desde el siguiente al de la notificación.

7.2.4. En caso de revisión, los efectos económicos de la nueva valoración se retrotraerán a la fecha en que se formuló la reclamación.

En el caso de valoración de nuevos puestos de trabajo, los efectos económicos tendrán vigencia a partir de la fecha en que el trabajador empiece a desempeñar el puesto.

7.3. Del procedimiento para solicitar revisión del puesto de trabajo:

7.3.1. La revisión de un puesto de trabajo sólo procederá si se ha producido una variación importante en su contenido en relación con la hoja descriptiva del mismo, pudiendo partir la iniciativa bien del trabajador/es afectado/s o de la Jefatura del Servicio correspondiente al puesto/s de que se trate.

7.3.2. El trabajador, para solicitar la revisión, lo hará por escrito, utilizando el impreso correspondiente, ante su mando directo que lo trasladará a los Técnicos de valoración de la Empresa, con objeto de que se inicie el procedimiento previsto en el punto 7.2.

7.3.3. El servicio utilizará asimismo el impreso correspondiente a efecto de fundamentar su petición.

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 cualificación 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, sin perjuicio de cuanto se halla regulado respecto de movilidad funcional y régimen de ascensos.

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 pérdida automática de la garantía personal que pudiera tener adquirida. En este supuesto será preceptivo el informe previo del Comité de Empresa.

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, así como las aptitudes y circunstancias de todo orden, que ponderadas debidamente determinarán la lista definitiva de candidatos elegidos.

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.

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

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 criterios siguientes:

- Capacitación para el puesto de que se trate.
- Méritos que concurren en los aspirantes.
- Antipiedad de los candidatos, sólo a efectos de resolver situaciones no diferenciadas por los criterios anteriores.

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

comprometer en cierto grado con sus gestiones a la Empresa (Compradores, Vendedores, Despachantes de Aduanas, 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 previstos para acceder a la misma serán realizados y evaluados por la Sección de Formación del Servicio 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, de la Sección de Personal.

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.

9.3. A efectos de aplicación de cuanto a categorías profesionales y su ascenso de unas a otras se refiere el presente artículo, se entenderán como tales:

9.3.1. Las consignadas en la vigente Ordenanza Siderometalúrgica.

9.3.2. La específica, dentro de la de «Especialistas», que se crea en el presente Convenio y que se concreta en «Profesionales Metalúrgicos», integrando la misma todos los puestos de primeros operadores de máquinas básicas: Laminadores, Hornos, Prensas e Impresoras.

Art. 10. *Movilidad funcional*.—La movilidad funcional del personal se ajustará a lo preceptuado en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos se ratifica el contenido de la disposición transitoria 2.ª de dicho Estatuto, en cuanto a la aceptación de la definición del grupo profesional por remisión a la Ordenanza de cada Sector, en este caso, a la Siderometalúrgica.

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

Art. 11. *Jornada*.

11.1. *Cómputo anual*.—La jornada anual, para los distintos Centros, será la siguiente:

a) Alicante:

Talleres, 1.930 horas.
Oficinas, 1.834 horas.

b) Noblejas:

Talleres, 1.930 horas.
Oficinas, 1.930 horas.

c) Ciclo continuo en cualquiera de los dos Centros:

Se mantienen los actuales límites de jornada máxima anual que afectan a los titulares de los puestos de Portería, Vigilancia, Parque Transformación y vehículo contra incendios, cuyo régimen especial se concreta en acta anexa de aplicación al centro de Alicante.

11.2. *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 y más específicamente cuanto dispone el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores, se registrarán por cuanto se dispone en el presente artículo.

11.2.1. Duración.

— Alicante, veintitrés días laborables.
— Noblejas, treinta días naturales.

12.3. Horarios.

12.3.1. El horario de todos los puestos afectados por el presente Convenio será el que se establezca por aplicación de regímenes normales, extensivos o fraccionados.

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

11.3.3. 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.

11.4. *Descanso*.—En el centro de Alicante, la jornada continuada del personal de talleres tendrá una interrupción de acuerdo con los niveles actuales. En aquellos puestos de trabajo en los cuales la Empresa considere que su ciclo de trabajo no deba ser interrumpido a lo largo de la jornada, los descansos intermedios del personal no deberán ser simultáneos, sino que se ordenarán

en la forma más adecuada, no mediando más de dos horas entre el comienzo del primer descanso y el comienzo del último.

En el centro de Noblejas, el tiempo de descanso por bocadillo se tratará entre la Dirección y el Comité, bajo las siguientes premisas:

— No parar las máquinas importantes.
— Treinta minutos de duración para el personal de talleres.
— Veinticinco minutos de duración para el personal de oficinas.

11.5. *Calendario laboral*.—A través de norma interna desarrollada en cada centro de Trabajo, en cuyo proceso de elaboración intervendrá el Comité de Empresa, se concretará la aplicación de los totales anuales de horas de trabajo que corresponden a cada grupo de empleados y, ello, tomando en consideración lo establecido en los puntos anteriores del presente artículo.

Art. 12. *Permisos y licencias*.

12.1. *Permisos retribuidos*.—La Empresa concederá a su personal permiso retribuido por alguna de las causas siguientes y con la duración que en cada una de ellas se cita:

— Matrimonio: Quince días naturales, acumulable al periodo de vacaciones si ello no entorpeciera gravemente el servicio.

— Nacimiento hijo: De dos días laborables a cinco días naturales, si media desplazamiento fuera de los términos de la provincia.

— Adopción hijo: Tiempo necesario para realizar la inscripción reglamentaria.

— Fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos, abuelas, nietos y hermanos: De tres a cinco días naturales, según las circunstancias.

— Fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos: De dos a cinco días naturales, según las circunstancias.

— Enfermedad grave de padres, padres políticos, abuelos, hermanos, hijos, cónyuges: De dos a cinco días naturales, según circunstancias.

— Enfermedad grave de hermanos políticos e hijos políticos: Un día natural.

— Operación quirúrgica leve de hijo, esposa o padres: El tiempo necesario (máximo un día natural).

— Bautizo, primera comunión o matrimonio de un hijo o hermano (siempre que el acto se celebre en un día laboral o, en caso de ser festivo, el operario se encuentre en turno de veintidós a seis horas): El tiempo necesario (máximo un día natural).

— Descanso de la mujer trabajadora embarazada: Duración máxima de catorce semanas distribuidas a petición de la interesada.

— Ingreso urgente en centro hospitalario de esposa, hijo o familiar que conviva con el interesado: El tiempo necesario (máximo un día natural).

— Pausa por lactancia, hijo menor de nueve meses, de la madre trabajadora: Pausa de una hora; podrá ser dividida en dos fracciones de media hora.

Traslado de su domicilio habitual: Un día natural.

Otros:

— Examen en Centro oficial: El tiempo preciso para participar en los exámenes.

— Cumplimiento inexcusable de deberes públicos: El tiempo preciso para tal cumplimiento, con las limitaciones establecidas por la Ley.

— Asistencia a entierro de un compañero: Dos operarios en comisión de servicio por cada taller, resto de operarios que asistan al entierro y siempre que no entorpezcan la marcha del taller, se le considerará permiso sin retribuir.

— 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.

Permisos sin retribuir.—Se podrán conceder por alguna de las siguientes causas:

— Fallecimiento de parientes o amigos íntimos.

— Matrimonio de familiares (no comprendidos entre los ya especificados).

— Gestiones particulares, para asuntos propios que requieran la presencia del interesado.

Art. 13. *Absentismo*.—Los trabajadores se comprometen a que durante el año 1981 el absentismo no supere el porcentaje producido en cada uno de los centros de 1980, y a que disminuya en 0,3 el global de los dos centros de trabajo.

A estos efectos, se calculará la reducción sobre el absentismo producido en los conceptos de enfermedad (con excepción de los periodos 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 artículo relativo a incapacidad laboral transitoria (anexo número 1, apartado D.2).

Asimismo, procederá lo previsto en dicho anexo sobre el abono de los pluses de turnicidad, nocturnidad y complementos dominicales si se cumple el objetivo referido a las horas totales de absentismo por enfermedad mencionado en dicha cláusula.

CAPITULO IV

Retribución

Art. 14. *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. 15. *Estructura retributiva*.—La estructura retributiva responderá a los siguientes principios:

15.1. *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.

15.2. *Conceptos que la integran*.—Los conceptos únicos que integran la indicada estructura retributiva serán los siguientes:

- 15.2.1. Sueldo base.
- 15.2.2. Complemento de calificación.
- 15.2.3. Plus único de revisión.
- 15.2.4. Primas.
- 15.2.5. Plus de antigüedad.
- 15.2.6. Gratificación especial de vacaciones.
- 15.2.7. Participación en beneficios.
- 15.2.8. Complementos por turnicidad.
- 15.2.9. Horas extraordinarias.

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

15.3.1. *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.

15.3.2. *Gratificaciones extraordinarias*.—El número de gratificaciones extraordinarias será el siguiente:

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

- a) 20 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.

15.3.3. *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 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.

15.3.4. *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 períodos:

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

15.4. Fórmulas de prorrateo.

15.4.1. 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.

15.4.2. 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.

15.4.3. 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 períodos fijados para cada una de aquéllas.

15.5. *Regulación de los distintos conceptos*.—Los conceptos enumerados en el punto 15.2 tendrán la siguiente regulación específica:

15.5.1. *Sueldo base*.—Es el que figura en las tablas anexas. Será común para cada zona o nivel en todos los centros de trabajo.

15.5.2. *Complemento de calificación*.—Es el que figura en las tablas anexas. Será común para cada zona o nivel en todos los centros de trabajo.

15.5.3. *Plus Convenio*.—Será de la cuantía fijada en la tabla anexa.

15.5.4. *Primas*.—Subsistirán los actuales sistemas de primas, específicos de cada centro.

15.5.4.1. *Alicante*. Se estudiará, juntamente con el Comité de Centro, la posibilidad de simplificar los cálculos del FEP. El nuevo cálculo simplificado se incluirá en el acta anexa de aplicación del Convenio Colectivo.

15.5.4.2. *Noblejas*. Se mantiene la fórmula actual.

15.5.4.3. *Garantías*. Se consideran garantías anuales las reflejadas en las tablas anexas correspondientes a cada centro de trabajo.

15.5.5. *Plus de antigüedad (regulación general)*.—La antigüedad se devengará por trienios, cuyo valor equivaldrá al 5 por 100 del salario base.

15.5.6. *Gratificación especial de vacaciones*.—Se regirá por lo dispuesto en el punto 15.3.4 del presente artículo.

15.5.7. *Participación en beneficios*.—Se regirá por lo dispuesto en el punto 15.3.4 del presente artículo.

15.5.8. *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 (los días de vacaciones serán equiparados a los 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. Será de la cuantía que se fija en la tabla anexa.

c) *Nocturnidad*. Se devengará por cada una de las horas en que 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. Cuando se disfruten días de vacaciones se percibirá el promedio de lo devengado en los tres meses anteriores en las jornadas ordinarias de trabajo.

15.5.9. *Horas extraordinarias*.—Mensualmente se notificará al Comité el número de horas extraordinarias realizadas por Secciones y causas que motivan su realización.

A petición expresa del Comité, se facilitará, si fuera necesario, relación nominal de las horas extras realizadas por el personal afecto a un Servicio específico.

La retribución de las horas extraordinarias será, en cuanto a valores base, la que se recoge en la tabla anexa.

Los valores específicos, con tipo de recargo del 75 por 100 y antigüedad, serán los que se apliquen en forma individualizada.

CAPITULO V

Seguridad Social complementaria

Art. 16. *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 1.

CAPITULO VI

Aspectos asistenciales

Art. 17. *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:

17.1. *Cuantía de los fondos*.—Será, para cada centro de trabajo:

Alicante: 12.680.220 pesetas.

Noblejas: 2.264.325 pesetas.

17.2. *Cuantía máxima de cada préstamo*.—La cuantía máxima de cada préstamo se regulará por norma interna de cada centro.

17.3. *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 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. Al margen de ello, la fecha de solicitud del préstamo que determinará el orden de concesión de los mismos.

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

18.1. *Cuantía de los fondos*.—Será para cada centro la siguiente:

Alicante: 7.400.000 pesetas.

Noblejas: 300.000 pesetas.

18.2. *Normas*.—A través de norma interna, elaborada conjuntamente por Dirección y Comité de Empresa, se precisarán:

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

b) Las preferencias para la concesión de la misma.

c) Los distintos tipos de estudios y niveles de estos que otorgan derecho a ayuda escolar.

d) La cuantía de cada ayuda, por nivel de estudios, determinada en función del número de solicitantes.

Art. 19. *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:

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

19.2. *Fondos*.—Serán específicos para cada centro de trabajo. Básicamente estarán constituidos por:

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

19.3. *Adscripción*.—Se adscribirá la totalidad de los trabajadores del respectivo centro de trabajo, afectados por el presente Convenio.

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

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 19.1.

Los incrementos tenidos por el plus de distancia en el centro de Alicante durante los años 1978, 1979 y 1980 y el presente de 1981, se continuarán destinando a la Caja Social (por lo tanto la percepción del trabajador seguirá siendo la del año 1977).

(En el centro de Noblejas se incrementarán en un 20 por 100 las percepciones actuales del plus de distancia que se sumarán a las percepciones del trabajador afectado).

19.5. *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.

19.6. *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 aquellos. Todos los movimientos de fondos deberán estar previamente autorizados por el órgano gestor.

CAPITULO VII

Aspectos varios

Art. 20. *Acción sindical*.—Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, la acción sindical se regulará además por lo que a continuación se indica:

20.1. *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 asistencia a reuniones de Comités o Comisiones derivadas de aquéllos y el cómputo de tiempo empleado en las mismas, con cargo a horas de disposición sindical o no, se ajustará a normas específicas de cada centro de trabajo, de acuerdo con las peculiaridades de los mismos.

Sin perjuicio de lo anterior, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa y en reuniones oficiales convocadas (Comisión Deliberante de Convenios Colectivos, Comisión Paritaria de Vigilancia, Junta Administrativa del Economato, Comisión de Valoración, Comisión 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.

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.

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

20.2. *Asambleas de Centro*.—El derecho a 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 1979:

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

b) Se autorizará la celebración de asambleas que se inicien media hora antes de terminar el turno y acaben a media hora después de la de comienzo del siguiente, con un máximo de cuatro asambleas al año.

Durante dichas asambleas se garantizará el funcionamiento de servicios e instalaciones, de marcha ininterrumpida o que superada ocasione graves perjuicios.

20.3. *Sindicatos*:

20.3.1. *Secciones Sindicales*:

a) La Empresa reconoce la existencia de Secciones Sindicales, si bien no otorga a su miembro 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.

20.3.2. *Delegados sindicales*.—Las Secciones Sindicales que tengan la implantación del 15 por 100, podrán designar, en los Centros cuya plantilla exceda de 250 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. 21. Seguridad en el trabajo.—Ambas partes acuerdan que mantendrán el actual régimen de funcionamiento en el campo de la seguridad e higiene en el trabajo, hasta tanto no se promulgue la nueva Ordenanza reguladora de tales materias que hoy se halla en avanzado estado de preparación.

No obstante, y a la espera de ello, se potenciará al máximo el funcionamiento de las Comisiones Departamentales de Seguridad, sin perjuicio de la labor que en tal campo tiene atribuida la línea de mando de la Dirección y la específica del Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Con relación a los premios de seguridad, a conceder en base a conductas, ideas o sugerencias puestas de manifiesto por el personal en dicho campo, y consideradas como positivas, se cifra en montante anual para 1981 en 273 pesetas por trabajador en plantilla al 1 de enero de 1981. Si no se concedieran en dicho período, la citada cantidad sería cancelada a todos los efectos.

Art. 22. 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. 23. Comisión de vigilancia:

23.1. Se constituirá una Comisión Paritaria de aplicación, interpretación y vigilancia del Convenio, en los términos pactados. Será competencia de dicha Comisión, además, el actuar como mecanismo de conciliación en los casos posibles.

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.

23.2. La Comisión estará integrada por seis Vocales:

— Tres en representación de los trabajadores, elegidos dos por el Comité del centro de Alicante y uno por el de Noblejas, de entre los miembros de la Comisión Negociadora.

— Tres en representación de la Dirección, que serán: El Director del centro de Alicante, Director del centro de Noblejas y Jefe de Personal de Alicante.

Ambas representaciones nombrarán sendos Secretarios/Portavoces que pertenecerán al centro de Alicante.

23.3. Cada una de las partes tendrá, a efectos de adopción de acuerdo, un solo voto. El voto de cada una de las partes se adoptará por mayoría de sus miembros.

23.4. La Comisión se reunirá himensualmente o a petición de una de las partes, siendo en todas ellas la Presidencia alternativa.

DISPOSICION FINAL

Con la vigencia del presente Convenio quedan sin efecto cualesquiera Convenio o acuerdo anteriores, con independencia de la forma en que se hubiesen 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. No obstante se deja constancia de que ambas partes entienden que es necesario mantener el actual nivel del Economato de Alicante, para lo cual, en su caso, se utilizarán las posibilidades que establece la legislación vigente.

1.2. Normas sobre aprendizaje, recogidas como anexo 4 al Convenio de 1978, si bien sólo en lo que se refiere al régimen a seguir por los aprendices en plantilla en esta fecha. En lo sucesivo no habrán nuevos ingresos de aprendices.

1.3. Normas sobre preferencias en el disfrute de vacaciones, incorporadas asimismo a dicha acta.

1.4. Normas sobre utilización del tiempo sindical, que figuran incorporadas al acta de desarrollo del C. C. de 1980.

1.5. Regulación de las excedencias voluntarias, la cual se remite a lo dispuesto sobre el particular en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, con la salvedad de que al término del plazo se le garantizará derecho a retorno o reingreso a puesto de igual o similar categoría a la suya al empleado acogido a este tipo de situación laboral.

1.6. Servicio Militar.—Regulación de las excedencias por Servicio Militar, recogida en los artículos 30, 31 y 32 del Reglamento de Régimen Interior de 1977.

1.7. Premios de vinculación.—La regulación de estos premios, contenida en el artículo 114 del Reglamento de Régimen Interior de 1977.

1.8. Movilidad geográfica.—Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto, que pueda forzar a un cambio de residencia, salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que los justifiquen, debiendo en todo caso permitirlo la autoridad laboral a través del correspondiente expediente tramitado ante aquélla.

Al margen de lo antedicho, y en consideración a las repercusiones de diversa índole que los traslados geográficos llevan

consigo, se pacta que no podrán ser trasladados los trabajadores con antigüedad superior a doce años.

Cuando la necesidad de traslado, en su caso, quede acreditada y se cumpla tanto lo dispuesto en los párrafos precedentes como en el Estatuto de los Trabajadores, a la hora de determinar cuál o cuáles de los empleados van a ser objeto de traslado, la Dirección tomará en consideración: profesión u oficio de los afectados, su antigüedad y circunstancias personales y familiares de los mismos. En función de todo ello se adoptará la decisión correspondiente.

ANEXO 1

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).

e) Documentación de cálculo del tipo colectivo de prima, realizado por la Compañía aseguradora.

f) Escritos de la Compañía aseguradora de fechas 5 de agosto de 1978, 18 de diciembre de 1980 y resto de los escritos complementarios.

Los documentos a que se refieren los apartados anteriores se incorporarán en fotocopias al 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 notifique 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 del 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.

Invalidez 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.

Del importe de tales primas, al tipo establecido, correrá a cargo de «Endasa» 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 deducida directamente en nómina.

Cualquier resultado que se derive del funcionamiento de la póliza será compartido al 50 por 100 por ambas partes.

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 norma-

tiva acordada pasaría 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 servicio	Pago por «Endasa» sobre cuota Empresa
25 o más	100 por 100
De 20 a 25	90 por 100
De 15 a 20	75 por 100
De 10 a 15	50 por 100
Menos de 10	Nada

B. Seguros de viudedad, Orfandad y Jubilación.

Todo lo relativo a estos seguros se halla contenido en los documentos pertinentes: Circular de Gerencia de 10 de marzo de 1975, póliza con «Musini», póliza con «Assicurazioni Generali», copia de los cuales obra en la Secretaría del Comité de los centros de trabajo respectivos.

C. Situaciones de jubilación, viudedad 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, 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 1981, 273.000 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 1981, la cifra de 177.800 pesetas/año, y la de orfandad, hasta 79.800 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 1981, de acuerdo con el cómputo que a continuación se indica, de 451.220 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 1981, 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 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 garantiza el 100 por 100 de los ingresos en la misma cuantía que si se estuviera trabajando, 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 deducirá 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 no laboral.—En caso de baja por esta causa, 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 Santitaria, en los que se abonará a partir del día de ingreso en la misma, o bien, la prestación legal equivalente al 60 por 100 o 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 o 75 por 100, llegado el momento de la percepción de las pagas extraordinarias, se deducirá de ellas la parte proporcional ya percibida.

Si se cumplieran los acuerdos sobre absentismo general previstos en el artículo 13, se ingresarán en las Cajas Sociales los importes de las primas no abonadas correspondientes a los primeros quince días de baja.

Además, si el índice de absentismo por enfermedad (horas de baja por enfermedad divididas por horas pactadas, ambos de la totalidad de la plantilla de un centro), fuera inferior al 4,50 por 100 en el mes que se considere, los trabajadores afectados por baja durante dicho mes percibirán los complementos correspondientes al trabajo a turnos (turnicidad, nocturnidad y complemento dominical), si éstos les correspondieran de estar en activo.

3. Invalidez provisional.—Durante la misma se garantizará la percepción, en cómputo anual, de los conceptos: Sueldo base, antigüedad y prima.

ANEXO 2

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 al 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 puesto 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 de 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 los 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 de 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.

En los supuestos previstos en los puntos anteriores 2.1, 2.2 y 2.3, se efectuará el promedio de los meses que corresponda considerados a partir de la fecha en que tenga lugar el pronunciamiento definitivo sobre la incapacidad, independientemente de la fecha de efectividad de la pensión de la Seguridad Social que se le asigne.

ANEXO 3

Tabla de vigencias

Artículos 1.º al 10 (ambos inclusive), dos años.
Artículo 11, un año.

Artículo 12, dos años.
Artículo 13, un año.
Artículo 14, dos años.
Artículo 15, un año.
Artículo 16, dos años.

Artículos 17 al 21(ambos inclusive), un año.
Artículos 22 y 23, dos años.
Disposiciones finales, dos años (excepto el punto 1.8, que la tendrá de un año).
Anexos, la derivada del texto a que respondan.

TABLAS SALARIALES 1981

ALICANTE

	Salario base	Complemento calificación	Plus Convenio	Gratificación vacaciones	Primas	Total año
10	534.400	130.368	76.620	33.320	104.580	879.288
9	552.032	138.416	83.604	33.320	104.580	911.952
8	571.872	144.240	90.600	33.320	104.580	944.612
7	591.696	150.080	97.596	33.320	104.580	977.272
6	611.536	155.800	107.412	33.320	104.580	1.012.448
5	631.376	161.744	119.100	33.320	104.580	1.050.120
4	653.408	165.376	131.124	33.320	104.580	1.087.808
3	675.440	169.008	144.384	33.320	104.580	1.126.732
2	697.472	172.640	158.916	33.320	104.580	1.166.928
1	719.520	176.272	174.708	33.320	104.580	1.208.400

	Antigüedad	Turnicidad (día)	Nocturnidad (hora)	Compl. dominical (día)	Horas extras (valor base)
10	26.720	56	91	868	360,14
9	27.600	58	94	890	376,11
8	28.592	60	98	715	392,10
7	29.584	62	101	740	408,08
6	30.576	64	104	784	425,36
5	31.568	66	108	789	443,92
4	32.672	68	111	817	462,48
3	33.776	70	115	844	481,69
2	34.880	73	119	872	501,56
1	35.984	75	123	899	521,66

NOBLEJAS

	Salario base	Complemento calificación	Plus Convenio	Gratificación vacaciones	Primas	Total año
10	534.400	130.368	105.001	33.320	76.199	879.288
9	552.032	138.416	108.147	33.320	80.037	911.952
8	571.872	144.240	111.308	33.320	83.874	944.612
7	591.696	150.080	114.465	33.320	87.711	977.272
6	611.536	155.800	120.443	33.320	91.549	1.012.448
5	631.376	161.744	128.295	33.320	95.385	1.050.120
4	653.408	165.376	136.481	33.320	99.223	1.087.808
3	675.440	169.008	145.904	33.320	103.060	1.126.732
2	697.472	172.640	156.599	33.320	106.897	1.166.928
1	719.520	176.272	168.553	33.320	110.735	1.208.400

M^o DE INDUSTRIA Y ENERGIA

23397 RESOLUCION de 17 de agosto de 1981, de la Delegación Provincial de La Rioja, por la que se hace público el otorgamiento del permiso de investigación minera que se cita.

La Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en La Rioja, hace saber: Que ha sido otorgado el siguiente permiso de investigación:

Número, 3.376; nombre, «Logroño I»; mineral, cuarzo; cuadrículas, 25; términos municipales, Anguiano y Brieva de Cameros.

Lo que se hace público de conformidad con lo dispuesto en el artículo 101 del Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978.

Logroño, 17 de agosto de 1981.—El Delegado provincial.

23398 RESOLUCION de 1 de septiembre de 1981, de la Delegación Provincial de Soria, por la que se autoriza el establecimiento de la instalación que se cita.

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía de Soria a petición de «Iberduero, S. A.», con domicilio en Soria, solicitando autorización y

declaración en concreto de utilidad pública para el establecimiento de una línea y un C. T. en Soria, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas y Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria,

Esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía de Soria, a propuesta de la Sección correspondiente, ha resuelto:

Autorizar a «Iberduero, S. A.», la instalación citada, cuyas principales características son las siguientes:

Línea a 13,2 KV. de 798 metros de longitud, con un primer tramo aéreo de 598 metros y un segundo subterráneo de 200 metros.

Tramo aéreo: Origen en el apoyo de seccionamiento anterior al C. T. «El Viso», el cual se modifica convirtiéndose en apoyo de alineación, realizándose la derivación al citado C. T. desde el primer apoyo de la línea proyectada, apoyos de hormigón, conductor aluminio-acero LA-58, crucetas metálicas y aisladores «Esperanza» de dos elementos.

Tramo subterráneo: Origen en el apoyo número 6, que se convierte en final de línea del tramo anterior y final en el C. T. proyectado, conductor de aluminio de 50 milímetros cuadrados de sección introducido en tubos de PVC alojados en zanjas.

Centro de transformación: Tipo caseta prefabricada, capaz para alojar un transformador de 1.000 KVA., instalándose en principio un transformador de 100 KVA. con una relación de 13.200 por 5 por 100 por 7,5 por 100/380-220 V.