

MINISTERIO DE TRABAJO

30414 *CORRECCION de errores de la Orden de 29 de septiembre de 1978 por la que se aprueba la Ordenanza General de Trabajo para el personal laboral fijo del Instituto Nacional para la Conservación de la Naturaleza.*

Advertidos errores en el texto de la mencionada Orden, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 270, de fecha 11 de noviembre de 1978, páginas 25753 a 25761, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones.

En el primer párrafo, exposición de motivos de la Orden aprobatoria y en la segunda cita del «Real Decreto-ley...», donde dice: «19/1977», debe decir: «17/1977».

En el párrafo 4 del artículo 26, en su última línea, sobra la palabra «Que».

En el artículo 42, después de la palabra «circunstancias», en lugar de punto y aparte que figura, debe figurar dos puntos y aparte.

En el artículo 45 se ha producido la omisión de la categoría de «Operador de ordenador», a la que corresponde el nivel 3, por lo que habrá de intercalarse las palabras «Operador de ordenador» después de las de «Celador mayor».

En el artículo 54, en su número 1, hay que poner, después de la cifra «57», un punto y aparte.

En el número 1 del artículo 76 figura en su primera línea la palabra «observaron», debiendo figurar la palabra «observará».

En el número 5.2 del anexo I, y en su última línea, hay que incluir la palabra «un» antes de la palabra «vehículo».

30415 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo interprovincial para la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.» (ENDASA).*

Visto el Convenio Colectivo interprovincial de la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.» (ENDASA), para sus Centros de trabajo de Avilés (Oviedo) y de Valladolid;

Resultando que con fecha 27 de julio de 1978 tuvo entrada en esta Dirección General escrito de la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.», al que se acompañaba el texto de dicho Convenio, que fue firmado por las partes el 13 de abril de 1978, con la advertencia de que tal Convenio es complemento de su Convenio Marco de Empresa, homologado por este Centro directivo el 28 de junio de 1978;

Resultando que recibido en este Centro directivo dicho Convenio y documentación complementaria, se procedió a suspender el trámite de homologación solicitado, conforme a lo dispuesto en el artículo 3.2, párrafo segundo, del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de los Convenios Colectivos de trabajo, en relación con el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial, para proceder a la comprobación de los criterios de referencia en relación con el crecimiento de la masa salarial;

Resultando que, previo informe de esta Dirección General, el indicado Convenio fue sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, que le otorgó su conformidad;

Resultando que en la tramitación del presente expediente se han observado las prescripciones reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para entender del presente asunto, conforme a lo dispuesto en el artículo 71 del Reglamento orgánico de este Ministerio, aprobado por Decreto de 18 de febrero de 1960, Decreto de 15 de junio de 1972, Ley de Convenios Colectivos de 19 de diciembre de 1973 y Real Decreto de 19 de diciembre de 1977;

Considerando que las partes, lo mismo durante la fase de negociación como a la suscripción del Convenio Colectivo, tenían capacidad representativa legal suficiente mutuamente reconocida;

Considerando que el presente Convenio Colectivo, a cuya homologación dio su conformidad la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, se ajusta a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en las disposiciones citadas, y de manera especial al Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo, en cuanto al crecimiento salarial previsto para el año 1978 y modo de practicar éste, que determinan los artículos primero y cuarto de dicha disposición, e igualmente en su contenido no se observa violación alguna a norma de derecho necesario, por lo que procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.» (ENDASA), para los Centros de Avilés y Valladolid, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo quinto, dos, y en el artículo séptimo del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Notificar esta resolución a las representaciones social y empresarial de la Comisión Deliberante, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, por tratarse de resolución homologatoria, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente.

Madrid, 16 de noviembre de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA «EMPRESA NACIONAL DEL ALUMINIO, S. A.»

(ENDASA)

CONVENIO AVILES-VALLADOLID

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

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

Art. 2.º *Ambito personal.*—Afecta al personal de los mencionados Centros de trabajo, con excepción de quienes tengan suscrito uno de los llamados «contratos individuales».

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio retrotraerá su vigencia al día 1 de enero de 1978 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de dicho año.

CAPITULO II

Relación con el Convenio Marco

Art. 4.º *Carácter subsidiario.*—El presente Convenio tiene carácter subsidiario al Convenio Marco firmado por la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.», con todos sus Centros de trabajo el día 1 de enero de 1978, y que actualmente está pendiente de homologación ante la Dirección General de Trabajo.

CAPITULO III

Principios generales de la retribución

Art. 5.º *Sistema retributivo.*—El sistema retributivo del personal de los citados Centros de trabajo de esta Empresa seguirá basándose en los dos conceptos fundamentales siguientes:

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

Art. 6.º *Impuestos y Seguridad Social.*—La forma de participación de la Empresa y de los productores en el pago de cuotas a la Seguridad Social y demás conceptos que actualmente se vienen aplicando, no sufrirá variación alguna.

CAPITULO IV

Valoración de puestos de trabajo

Art. 7.º *Principio general.*—Respecto a la valoración de puestos de trabajo, se estará a lo que se dispone en el Reglamento de Régimen Interior.

La Empresa se compromete a iniciar la nueva valoración de puestos de trabajo antes del día 1 de julio, y a terminarla antes del fin del año actual.

Art. 8.º *Garantías.*—La garantía personal será absorbida en caso de promoción a zona superior. Con carácter excepcional y con la finalidad de reducir posibles garantías personales, la Empresa quedará facultada para efectuar por libre designación toda promoción que tienda a evitar dichas garantías.

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

Art. 9.º *Movimiento de personal.*—Se regirá en todo por lo previsto en el artículo 25 de la Ordenanza Laboral y Reglamento de Régimen Interior.

CAPITULO V

Medida de la actividad y eficacia

Art. 10. *Medida de la actividad.*—Según el sistema adoptado por ENDASA, cuando un productor trabaja a actividad normal, decimos que trabaja al 75 por 100 de la óptima (equivalente a 60 puntos B). Por tanto, la diferencia entre quienes trabajan a actividades óptima y normal es de un 33,33 por 100.

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

Art. 11. *Medida de la eficacia.*—La medida de la eficacia continuará efectuándose partiendo en cada caso concreto de la estimación de los elementos siguientes: méritos, espíritu de servicio, ahorro de tiempo o de materiales, productividad, iniciativa y perfección de la labor realizada, y cualquier otra relacionada con los resultados.

Art. 12. *Cronometrajes.*—Todos los trabajadores están obligados a aceptar los cronometrajes y estudios técnicos sobre su trabajo personal, al objeto de que la Empresa pueda estudiar debidamente nuevos métodos de trabajo o de producción y medir su productividad. Durante los cronometrajes y estudios que la Empresa realice para mejorar los métodos de trabajo o la productividad, podrá verificar libremente aquellos acoplamientos de personal que exija o aconseje el establecimiento de una científica y técnica organización del trabajo.

CAPITULO VI

Retribución

Art. 13. *Conceptos fundamentales.*—La retribución del trabajo responderá a dos conceptos fundamentales:

Salario de Convenio y
Primas.

SECCION 1.ª SALARIO DE CONVENIO

Art. 14. *División de zonas.*—El salario de Convenio, de acuerdo con lo establecido en el capítulo segundo, dependerá de la zona en que esté comprendido cada puesto de trabajo.

Art. 15. *Conceptos que comprende.*—Dentro del salario de Convenio, por ser el resultado de la suma de las puntuaciones asignadas a los distintos factores de valoración, quedan comprendidos los pluses reglamentarios por trabajos tóxicos, penosos, peligrosos y de Jefe de Equipo.

Art. 16. *Igualdad del salario por zonas.*—Salvo los casos siguientes:

1. A los productores que habitualmente trabajen encuadrados en distintas zonas salariales de obreros, se les asignará en nómina la zona 4. Cuando desempeñen tareas de zona superior, se les abonará el salario de Convenio más primas de dicha zona superior. Cuando realicen tareas de zona inferior, cobrarán la prima correspondiente a esta zona inferior, conservando su salario de Convenio.

2. Los suplentes fijos, caso previsto en el Reglamento de Régimen Interior, y

3. Los que disfrutan de garantía personal, el salario de Convenio de los productores que sirvan puestos de trabajo comprendidos en la misma zona salarial, será idéntico para todos ellos, aun cuando ostenten categorías profesionales reglamentarias diferentes.

SECCION 2.ª PRIMAS

Art. 17. *Principios generales.*—Conforme a lo previsto en el capítulo tercero (principios generales de la retribución), el valor y percepción de las primas dependerá de la zona en que esté comprendido el puesto de trabajo que se considere, y de la medida de la actividad y eficacia o de ambas, del trabajador que lo desempeña.

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

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

Las variaciones sobre el rendimiento al 100, tendrán necesariamente que justificarse, exponiendo por escrito la razón de la percepción inferior o superior. No podrá reducirse las primas devengadas por causas disciplinarias.

Art. 18. *Hojas de trabajo y tablas de tiempo.*—Todos los incentivos, cuando haya lugar a ello, se devengarán los días efectivos de trabajo (sin perjuicio de lo que más adelante se dispone en materia de vacaciones, enfermedad y permisos retribuidos), y cuando el rendimiento medio mensual sea, al menos, el mínimo exigible. Estos rendimientos se determinarán por medio de la hoja de trabajo de cada productor y de las tablas de tiempos concedidos o fórmulas de primas indirectas que ha establecido o establezca para nuevos puestos el Servicio de Racionalización.

Art. 19. *Primas directas.*—Responderán a una medición directa que se realizará ponderando, como principales, los siguientes factores:

Tiempo asignado.
Tiempo de ejecución.
Coeficiente de fatiga.

Art. 20. *Primas indirectas.*—Se calcularán mediante fórmulas que respondan al resultado de una actuación.

Art. 21. *Periodos de entrenamiento.*—Sin perjuicio de los periodos de prueba establecidos reglamentariamente, se pacta que los Maestros y Jefes de Taller y Titulados medios y superiores, no empezarán a percibir la totalidad de la retribución correspondiente a la zona salarial en que queden encuadrados sus puestos hasta que no alcancen un año de antigüedad en la Empresa.

SECCION 3.ª OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Art. 22. *Domingos y festivos.*—El abono del día de descanso dominical y fiestas se hará efectivo a cada productor sobre el salario de Convenio.

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

Art. 23. *Gratificaciones.*—Se mantienen las gratificaciones existentes:

Febrero, por importe de veinte días de salario de Convenio más prima y antigüedad.

Marzo, por importe de treinta días de salario de Convenio más primas y antigüedad.

Mayo, por importe de veinte días de salario de Convenio más prima y antigüedad.

Julio, por importe de treinta días de salario de Convenio más prima y antigüedad.

Agosto, por importe de veinte días de salario de Convenio más prima y antigüedad.

Septiembre, por el concepto de «beneficios» conforme se regula en el artículo 24.

Noviembre, por importe de veinte días de salario de Convenio más prima y antigüedad.

Noviembre, por importe de quince días de salario de Convenio más prima y antigüedad.

Diciembre, por importe de treinta días de salario de Convenio más prima y antigüedad.

Para todas ellas, salvo julio y diciembre, se establece la regulación siguiente:

Las veinte días se percibirán proporcionalmente al tiempo en plantilla activa en los respectivos periodos trimestrales.

La de treinta días de marzo se percibirá en proporción al tiempo en plantilla activa en los doce meses anteriores a su abono.

La de treinta días de beneficios según se especifica en el artículo 24.

La de quince días de noviembre se devengará proporcionalmente al tiempo de permanencia en plantilla activa en los doce meses anteriores a su abono.

La prima será la obtenida en el último mes trabajado. En el caso de que en el último mes trabajado hubiera estado enfermo o accidentado en alguno de sus días, se hará tomando como base la media obtenida en los días realmente trabajados, multiplicada por 25, en las gratificaciones de treinta días, y proporcional a dicho valor, en las restantes, y, si en dicho mes no hubiera trabajado día alguno, se tomará el inmediato anterior, y así sucesivamente.

Respecto a las pagas de julio y diciembre, la regulación será la misma, salvo que se percibirán en proporción al tiempo de servicio en plantilla activa, en el primero y segundo semestres del año natural a que correspondan.

Art. 24. *Participación en beneficios.*—En el mes de septiembre de cada año se concederá a todo el personal una paga extraordinaria en las mismas condiciones que las de julio y Navidad. Dicha paga tendrá el carácter de abono a cuenta de la participación en beneficios del personal correspondiente al año de que se trate y se abonará en proporción al tiempo de servicio de cada año.

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

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

Art. 25. *Cálculo de descuentos por faltas injustificadas.*—Se acepta un valor fijo de ciento setenta y cinco horas ordinarias de trabajo, como media de un mes que permite contar con una fórmula de cálculo estable, a efecto de descuento por ausencias.

Art. 26. *Fiestas en que trabaje el personal a turnos.*—El personal a turnos a quienes corresponda trabajar en fiestas percibirá las horas de trabajo como extraordinarias, además del salario de Convenio correspondiente a dicho día.

Art. 27. *Vacaciones.*—La retribución correspondiente al período de vacaciones se abonará sobre el salario del Convenio, incrementado con las primas calculadas de la forma que se dice en el artículo sobre gratificaciones, con el plus de asistencia y la turnicidad.

Art. 28. *Antigüedad.*—La antigüedad se percibirá por trienios (todos ellos de igual valor), equivalentes al 5 por 100 del salario de Convenio correspondiente a la zona en que esté encuadrado cada productor.

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

Art. 29. *Turnicidad.*—El régimen de turnicidad se compone de los siguientes conceptos y compensaciones para el personal que trabaje en régimen de turnos rotativos:

1) Horario rotativo:

Por el hecho de rotar en turnos (cualquiera que sea el sistema y periodicidad de los mismos), se percibirá el 10 por 100 del salario de Convenio. Igualmente lo percibirá el corre- turnos fijo que da descanso a tres compañeros, pese a que algunos días permanezca en turno de mañana, toda vez que su régimen de trabajo se considera rotativo (aunque lo sea de forma irregular). Sin embargo, quien eventual o esporádicamente cambie de jornada normal a jornada de turno uno o varios días, por necesidades del servicio, solamente percibirá turnicidad durante los días que haya trabajado en dicha jornada de turno.

El porcentaje de turnicidad se percibe completo por día de asistencia al trabajo. Percibirá doble 10 por 100 quien se vea precisado a doblar la jornada de trabajo por no presentarse quien debiera relevarle.

2) Domingos y festivos:

Por el hecho de coincidir la jornada normal de trabajo en domingo o festivo, se percibirá el 50 por 100 del salario de Convenio de dicho día. Este porcentaje es aplicable solamente para el personal de turnos, siempre que su jornada de trabajo coincida con domingos o festivos. En caso de doblarse jornada por la causa indicada en el número anterior, se percibirá dos veces este porcentaje.

Se percibirá también el plus de domingos y festivos por aquellos operarios que no estando a régimen de turnos trabajen habitualmente todos los festivos (pero no los domingos), siempre que no cobren a la vez las horas trabajadas como extraordinarias.

A los efectos de este porcentaje, el domingo o festivo comienza a las seis de la mañana, para terminar a la misma hora del día siguiente.

3) Nocturnidad:

El trabajo nocturno y su prolongación tendrán un suplemento de remuneración del 50 por 100 del salario/hora de Convenio por cada hora trabajada en dicha circunstancia. Dicho plus o porcentaje se percibirá tanto por el personal que trabaja en régimen de turnos como por el que lo hace en jornada normal y excepcionalmente de noche.

Es de aplicación a este respecto lo dispuesto en el artículo 54 de la Ordenanza Siderometalúrgica en cuanto a jornadas nocturnas incompletas.

Art. 30. *Plus de asistencia.*—Se mantiene el plus de asistencia, abonable por día efectivamente trabajado. A estos efectos, se asimilan a día trabajado efectivamente las situaciones:

Comisión de servicio, vacaciones y permisos retribuidos.

Se percibirá doble plus de asistencia, excluyéndose de forma absoluta las prolongaciones de jornada, en los siguientes casos:

1) Cuando un operario haya de doblar la jornada de trabajo, por no acudir quien hubiera de relevarle.

2) Cuando un operario, una vez finalizada su jornada y regresado a su domicilio, deba acudir de nuevo e inesperadamente a fábrica para prestar su trabajo a petición del servicio y por causas no previstas.

Art. 31. *Horas extraordinarias.*—Se mantiene invariable el valor de las horas extraordinarias en 1978 respecto al 31 de diciembre de 1977. El importe de la diferencia que vaya resultando, según las horas que se realicen en 1978, de aplicar un incremento del 20 por 100 sobre el valor medio de las mismas horas en 1977, se dedicará en cada Centro a fin de cada mes a lo que se determine en acta separada por cada Centro.

Art. 32. *Complementos salariales.*—El complemento de 31.308 pesetas/año igualitario para todo el personal, y el previsto en el artículo 4 del Convenio Marco, se abonarán en las doce mensualidades ordinarias de 1978.

Art. 33. *Cuantía de las retribuciones.*—Todos los conceptos retributivos tratados a lo largo del Convenio, cuyo valor no se consigne directamente en el texto, tendrán la cuantía determinada en las tablas anexas.

CAPITULO VII

Jornada y vacaciones

Art. 34. *Jornada de trabajo.*—La jornada laboral en cómputo anual no sufrirá reducción alguna en 1978 y se regirá por el calendario aprobado al efecto.

1. El personal que trabaje en régimen de turnos efectuará una jornada laboral de ocho horas diarias y cuarenta y dos semanales de promedio, manteniéndose un descanso intermedio de treinta minutos, pero sin parada de las instalaciones.

2. El personal que preste servicio en régimen de jornada normal trabajará siete horas diarias y cuarenta y dos horas semanales.

Art. 35. *Otras jornadas.*—Se respetarán como condición más beneficiosa las jornadas inferiores existentes, con el coeficiente reductor a efectos retributivos que se aplica en la actualidad.

El personal que trabaje en jornada inferior podrá pasar a la general superior, eliminándose el coeficiente reductor indicado.

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

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

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

En casos excepcionales, cuando no haya posibilidad de facilitar un sustituto, el productor afectado vendrá obligado a doblar el turno, sin perjuicio de los derechos económicos que pueden corresponderle. En este caso, el productor que ha doblado su jornada tendrá la compensación pactada en norma interna.

Art. 39. *Nuevos pactos sobre jornada.*—Tanto para la jornada continuada ordinaria como para la de turnos se estará a lo que se establezca en acta separada.

Art. 40. *Vacaciones.*—Las vacaciones—que seguirán siendo de veinticinco días naturales para todo el personal—continuarán disfrutándose los doce meses del año. En aquellos casos en que los condicionantes del servicio lo permitan, se disfrutarán evitando en lo posible los meses de invierno.

La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores confeccionarán el calendario de vacaciones, que estará condicionado por las siguientes premisas:

a) Que queden garantizadas las capacidades productivas y funcionales de cada instalación o servicio, así como la seguridad de las personas y de los equipos.

b) Que no suponga por este motivo aumento de la plantilla existente para cada régimen de trabajo.

c) Que no suponga incremento del coste, ya sea por aumento de la contratación de trabajos del exterior, ya sea por aumento del número global por factorías de horas extraordinarias sobre las realizadas en el año 1977.

d) El calendario de vacaciones deberá estar confeccionado antes del 20 de abril de 1978 para que se pueda garantizar en todos los casos que la totalidad de la plantilla pueda disfrutarlas dentro del año natural.

La confección del calendario también tendrá que responder a las siguientes normas generales.

1.ª Se harán agrupaciones del personal con funciones intercambiables para distribuirlo uniformemente en las diferentes tandas.

2.ª Los componentes de cada turno o tanda han de pertenecer por igual a los equipos que diariamente cubren los puestos de cada unidad de trabajo, ya que de esta forma los cambios de puesto como consecuencia de los relevos en las tandas se realizarán sin los cambios de equipo, que indudablemente trastornan los descansos del personal. Una copia de dicho calendario será expuesta en el tablón de anuncios habitual del taller y otra será enviada al departamento de personal.

Art. 41. *Prestación de trabajo en horas extraordinarias.*—El personal acepta la realización del trabajo en horas extraordinarias cuando a juicio de la Empresa existan circunstancias que así lo aconsejen, siempre que su número no rebase lo previsto en la Ley de Relaciones Laborales.

CAPITULO VIII

Aspectos varios

Art. 42. *Permisos retribuidos.*—Se regularán por lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior, complementado por los siguientes casos:

- En caso de matrimonio se tendrá derecho al disfrute de quince días naturales ininterrumpidos.
- Un día natural en el caso de cambio de domicilio.
- 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.

Art. 43. *Permuta de turno o descanso.*—Con objeto de dar facilidades a los trabajadores sujetos al régimen de turnos, se permitirá la permuta de éstos entre los destinados en un mismo servicio, siempre que concurran las siguientes circunstancias:

- 1.ª Que se cubran las necesidades de trabajo.
- 2.ª Que lo autorice el Jefe inmediato. En caso de denegación, ésta será razonada.
- 3.ª Que la permuta se formalice por escrito con el compromiso de ambos trabajadores.

Art. 44. *Promociones y ascensos.*—Se regulará en la forma recogida en el documento que se incorpora al presente Convenio como anexo número 2.

Art. 45. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—Se organizará en la forma que se recoge en anexo número 1.

Art. 46. *Comisiones de Ayuda.*—En el seno del Comité de Empresa de ambas factorías existirá una Comisión de Ayuda con la finalidad de conceder ayudas en alimentos, productos farmacéuticos o en metálico a los productores que puedan encontrarse en circunstancias especiales que así lo aconsejen.

Los fondos de que se nutrirán estas Comisiones serán los siguientes:

- a) Una aportación mensual de 25 pesetas por parte de cada trabajador de la Empresa, deducible en nómina.
- b) Una aportación mensual de la Empresa en cuantía igual al número de productores de las plantillas al 1 del mes anterior, multiplicado por 25.
- c) Aportaciones especiales que, en cualquier momento, pue- den recibir de la Empresa, de los trabajadores o de otro origen cualquiera.

Art. 47. *Enfermedad.*—Siendo actualmente la indemnización de la Seguridad Social superior en cualquier zona al salario de Convenio, más antigüedad, más prima directa al 85 por 100, no hay lugar a ningún complemento de Empresa.

Durante la vigencia de este Convenio los enfermos percibirán íntegramente los complementos mensuales a que se hace referencia en el artículo 32 en las condiciones que se señalan en los dos artículos siguientes.

Art. 48. *Requisitos.*—El productor, para tener derecho a la percepción de los complementos mensuales del artículo 32, se compromete a admitir la visita del Médico de Empresa, entendiéndose que siempre será así a menos que él expresamente manifieste lo contrario al presentar la baja.

El Médico de Empresa vigilará el desarrollo de la enfermedad y, si al cuarto día comprueba que subsiste, propondrá la concesión de los complementos citados.

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

Art. 49. *Visitas domiciliarias.*—La negativa a permitir la visita domiciliaria podrá ser considerada como falta grave o muy grave, según su trascendencia, y, en todo caso, producirá la pérdida de estos complementos.

Art. 50. *Accidentes.*—En los supuestos de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, se estará a lo regulado en los artículos anteriores para los casos de enfermedad.

Art. 51. *Recuperación de trabajadores.*—Los trabajadores que trabajen regularmente en tareas que puedan suponer un desgaste físico serán vigilados permanentemente por los Médicos de Empresa, quienes les reconocerán con la periodicidad necesaria y, en caso conveniente, propondrán a la Dirección el apartamiento temporal o definitivo de dichos trabajos o la concesión de los descansos que estimen pertinentes.

Art. 52. *Becas.*—La cantidad disponible para este concepto se eleva en un 20 por 100, más parte de los gastos presupuestados para el Grupo escolar de Avilés, que durante el presente año no será preciso realizar, dada la prevista transformación del mismo en el próximo curso para educación preescolar. Ello totaliza 1.210.000 pesetas.

Dada la distinta procedencia de los fondos disponibles, se destinan 210.000 pesetas a becas para productores y 1.000.000 a hijos de productores. El reparto de esta última cantidad entre las dos fábricas será convenido entre las representaciones sociales de las mismas.

El fondo que para becas se menciona anteriormente será incrementado con la cantidad que a cada uno de dichos Centros de trabajo corresponda de las asignaciones que reglamentariamente se atribuyen al Consejero social.

Art. 53. *Préstamos para atenciones varias y viviendas.*—El fondo para estos fines previsto en el Reglamento de Régimen Interior pasará en Avilés de 5.500.000 pesetas a 7.700.000 pesetas, y en Valladolid, de 2.600.000 pesetas a 3.640.000 pesetas.

Art. 54. *Transporte de personal a la factoría.*—Para cubrir este gasto se crea un fondo con:

1. Las cantidades que en 1977 se han abonado por plus de distancia, más su 20 por 100. Dicho plus queda suprimido.
2. El importe de las subvenciones concedidas por la Empresa de 1977 para transporte de personal obrero, más su 20 por 100.
3. El coste previsto para 1978 del transporte contratado para personal empleado.
4. La diferencia necesaria para cubrir los gastos de transporte de todo el personal obrero y empleado desde Valladolid, según los recorridos actuales, y Avilés, según el proyecto estudiado conjuntamente por el Comité y la Dirección, a sus respectivos Centros, se detraerá de la parte de la bolsa de pesetas 89.891.561 creada en el Convenio Marco que corresponda a estos dos Centros.

Art. 55. *Seguridad Social complementaria.*—Los jubilados que, a la fecha de la firma de este Convenio, perciban por la suma de pensiones de la Seguridad Social y de la Empresa menos de 20.000 pesetas en catorce pagas, se les complementará por la Empresa la cifra necesaria hasta alcanzar dicha cantidad. De esta cantidad se absorberá, en su caso, lo que proceda cuando, como consecuencia de la subida de pensiones de la Seguridad Social prevista para 1 de julio próximo, supere en conjunto la cantidad indicada.

Tendrán la misma consideración a estos efectos los pensionistas por incapacidad permanente absoluta.

Respecto a las pensiones de viudedad, se mantiene la resolución dictada por el Presidente del Consejo de Administración de esta Sociedad con fecha 27 de julio de 1977, en su punto quinto, con la salvedad de incrementar las cantidades a que se refieren los puntos 5.1 y 5.2 en su 20 por 100.

Los efectos se retrotraerán al 1 de enero de 1978.

Art. 56. *Disminuidos físicos.*

1. Todo trabajador que no haya de ser seleccionado para ocupar un puesto de oficinas, ha de superar un reconocimiento médico riguroso que garantice su capacidad física para ocupar un puesto de trabajo en las naves de electrolisis.

2. Todo trabajador de la Empresa que sea declarado por el Médico de Empresa como incapacitado para desempeñar el puesto que ocupe y se dictamine por dicho Médico que tal incapacidad tuvo su origen en el trabajo que venía realizando, será retirado del puesto, conservando el salario de zona y prima correspondientes al puesto de procedencia.

3. La Empresa, de acuerdo con el Comité, se compromete:

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

3.2. A destinar a puestos de electrolisis a personas que, estando hoy ocupando puestos de trabajo de los indicados en el punto 3.1, tengan aptitud física suficiente para ocupar dichos puestos (este acuerdo habria de ser sometido a la autoridad laboral).

3.3. A gestionar de la Seguridad Social la declaración de incapacidad absoluta a favor de los trabajadores en que, a juicio del Servicio Médico, pudiera proceder.

Para el caso de que la Comisión Técnica Calificadora no le declarase la incapacidad absoluta, sino la total para la profesión habitual, podrían darse dos supuestos:

a) Que el afectado tuviera cincuenta y cinco años cumplidos. En este caso, la Seguridad Social le asignaría una pensión vitalicia del 55 por 100 de su retribución, más un 20 por 100 de la misma. Por otra parte, el Seguro de Vida le abonaría tres anualidades del sueldo tipo de su zona a efectos del Seguro. El interesado podría dejar dicha cantidad en poder de la Empresa, y ésta se comprometería a:

- a.1) Abonarle el 10 por 100 de interés, entregando el capital a sus herederos a su fallecimiento.
- a.2) Completar hasta el 100 por 100 sus ingresos medios en los dos últimos años si con lo anterior no lo alcanzara.
- b) Que el afectado tuviera menos de cincuenta y cinco años. En este caso, la Seguridad Social le abonaría una pensión vitalicia del 55 por 100.

El resto de las condiciones sería igual, salvo que la garantía de la Empresa alcanzaría al 85 por 100.

En ambos casos, el depósito del capital a la Empresa será voluntario. Si no se hiciese, le computaría el importe de su 10 por 100 para, sumándolo al 75 o al 55 por 100, calcular las diferencias al 100 por 100 o al 85 por 100, respectivamente.

También podrá ser retirado el capital ya depositado cuando lo determine el trabajador afectado, subsistiendo en este caso el complemento empresarial, si existiera, en su misma cuantía.

3.4. A gestionar del Ministerio de Trabajo la anticipación en la jubilación a sesenta años, como si tuviera sesenta y cinco, a quienes llevan veinte o más años trabajando en naves de electrolisis.

Art. 57. *Economatos.*

1. Avilés: Se estudiará el acondicionamiento adecuado del local en que actualmente se halla instalado.

2. Valladolid: Se establecerán contactos con Empresas más importantes a fin de intentar lograr un Economato colectivo que permita una mayor capacidad de compra.

En el caso de que no dieran resultado positivo tales gestiones, también se estudiará el adecuado acondicionamiento del local actual.

Art. 58. Centros de recreo.

1. Avilés: La Empresa cederá a los trabajadores el uso, a precario, del suelo de La Escombrera.

Concederá un préstamo de 2.000.000 de pesetas sin interés.

Los trabajadores se comprometen a constituir una asociación, a fin de conseguir aportaciones de los socios y crear allí unas instalaciones deportivas.

2. Valladolid: La Empresa cederá a los trabajadores el uso, a precario, del suelo de la superficie precisa de los terrenos de los que es propietaria cerca de la factoría.

Concederá un préstamo de 1.000.000 de pesetas sin interés y avalará a la asociación que se cree para la consecución de un crédito por otro millón de pesetas.

Los trabajadores se comprometen a constituir una asociación a fin de conseguir aportaciones de los socios y crear allí unas instalaciones deportivas.

Art. 59. Reglamento de Régimen Interior.

1. El Reglamento de Régimen Interior quedará modificado en todo aquello que quede en contradicción con lo pactado en el Convenio Marco firmado el 1 de marzo de 1978 y en el presente Convenio.

2. Al acometer la revisión del presente Convenio antes de finalizar el corriente año, se revisará simultáneamente el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 60. Aspectos sindicales.—En tanto se aprueba la nueva Ley de Acción Sindical en la Empresa:

Se reconocen los derechos y garantías (establecidos por la ley en favor de los representantes sindicales) a los miembros de los Comités de Empresa.

Se reconoce que pueden existir Secciones Sindicales en el seno de la Empresa, si bien no alcanzan a sus miembros tales garantías.

Se reconoce el derecho al cobro de cuotas a través de la Empresa, siempre que la Central y el interesado lo pidan de común acuerdo.

En cada Centro existirá un local en el que pueda desarrollar su actividad el Comité de Empresa, y si éste presta su conformidad, podrá ser también utilizado por las distintas Secciones Sindicales.

Excepcionalmente, la Empresa abonará el alquiler de un local para la celebración de Asambleas, si no es posible reunirlos en las fábricas y siempre que no exceda de dos veces por año.

También excepcionalmente podrá autorizarse, respecto a personal que no trabaje en ciclos de marcha continua, la celebración de una Asamblea que se inicie media hora antes de terminar un turno y acabe no más de media hora después de la de comienzo del siguiente.

CAPITULO IX

Otras disposiciones

Art. 61. Disposiciones legales futuras.—Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos pactados, o en cualquier otro, únicamente operarán si, globalmente considerados y sumados a los vigentes reglamentarios con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste.

Art. 62. Adscripción a la totalidad.—En el caso de que la autoridad laboral competente, en el ejercicio de funciones que le son propias, no aprobara alguna de las partes de este Convenio, o si posteriormente los Tribunales laborales declarasen la nulidad, ineficacia o inaplicación de alguno de sus preceptos, la totalidad del Convenio quedará automáticamente sin valor.

Art. 63. Incremento de la masa salarial.—Se deja constancia de que el presente Convenio es complemento del Convenio Marco que la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.», firmó con todos sus Centros de trabajo el 1 de marzo de 1978, así como que, tanto uno como el otro y ambos conjuntamente, se encuentran dentro de los límites de los criterios salariales indicativos del Real Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977.

Aclaración.—Se aclara, en relación con el artículo 16, lo que sigue:

1.º Que ha de entenderse que la zona media 4 a que se alude es la de valoración y 5 de pago.

2.º En relación con cambios de puesto a zona inferior, se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del Reglamento de Régimen Interior.

DISPOSICION FINAL

Única.—Los problemas de interpretación y vigilancia del presente Convenio, precisamente por su carácter de complemento del Convenio Marco, se remitirán a la Comisión Paritaria creada en aquél.

ANEXO NUMERO 2

Criterios-guía generales y secuencias operativas en promoción para puestos que implican mando directo de personal en la factoría de Avilés

1. CRITERIOS-GUÍA

Las consideraciones que a continuación se exponen representan solamente una serie de criterios-guía generales que se siguen en la promoción para puestos que implican mando directo de personal.

Estos criterios-guía generales son:

1.1. Relativos a sistemas de promoción.

No hay acceso directo. La promoción se consigue a través de cursos de promoción teórico-prácticos, en los que se valoran los conocimientos y experiencias de los asistentes.

1.2. Relativos a tipos de convocatoria.

Por tratarse de puestos que implican mando directo la convocatoria se hace únicamente con carácter restringido.

El carácter restringido de la convocatoria, que posibilite la consecución de la promoción con aceptables garantías de éxito, se refiere a la necesidad de unas determinadas experiencias. Estas experiencias pueden haber sido adquiridas en la propia fábrica a través de unos caminos promocionales o bien la persona puede haberlos conseguido por cualesquiera otras circunstancias.

1.3. Relativos a selección de los asistentes al curso.

Los cursos de promoción se programarán de acuerdo a una previsión de vacantes que cubra el corto plazo, evitando tener que desarrollar las acciones de promoción con posterioridad a haberse producido las vacantes. Por ello hasta que la programación vaya por delante se prevee que asistan al curso un número de personas algo superior a las plazas vacantes inmediatas.

Con anterioridad a la celebración del curso se hace una selección de los asistentes por medio de unas pruebas que van encaminadas a medir no solamente los conocimientos actuales de los candidatos sino las aptitudes y potencial futuros, con el fin de garantizar la continuidad y desarrollos previstos del puesto, concediendo especial importancia a la experiencia en el puesto de trabajo a cubrir, por causa de sustituciones, interinidades, etc.

1.4. Relativos a los cometidos de los cursos.

Los cursos están encaminados a dotar a los asistentes no solamente de una capacitación teórica aceptable para el desempeño del puesto sino suficiente para la posible promoción futura dentro de los caminos promocionales donde el puesto se encuentre, además de la formación práctica que asegure, en grado aceptable una adecuación de la persona a las tareas que en la práctica va a realizar.

En todos los casos se prevee, antes de decidir la cobertura con carácter definitivo, que todos aquellos que resulten aptos en el curso de promoción tengan un periodo de desempeño del puesto de trabajo dentro de la organización de propio servicio peticionario, ya que determinado tipo de características necesarias para el buen cumplimiento de los puestos de mandos directos, no se pueden apreciar y medir adecuadamente si no es a lo largo de una actuación real.

Es el propio servicio quien únicamente está en condiciones de observar la actuación en conjunto de cada candidato y, por consiguiente, quien podrá valorarlas en la debida ponderación. Además de que siendo el servicio responsable de conseguir los objetivos que se le señalen, ha de poder elegir a sus colaboradores; naturalmente entre los calificados como aptos en el curso de promoción.

2. SECUENCIAS OPERATIVAS

2.1. Del acceso a los cursos de promoción.

a) De la convocatoria.

El acceso a los cursos de promoción se hace a través de una convocatoria, que se publica en los tabloneros de anuncio de la fábrica.

Esta convocatoria contiene generalmente los siguientes conceptos:

Puesto afectado.

Número de plazas vacantes.

Exigencias y características.

Tipos de pruebas a desarrollar.

Fecha y lugar de celebración de las pruebas.

Puntuación mínima exigida para considerar superada la convocatoria.

Plazo de admisión de solicitudes.

Duración del periodo de prueba en el servicio de los declarados aptos.

Plazo de vigencia de la declaración de aptitud a efectos de cubrir las vacantes que en el futuro se produzcan.

Con una antelación mínima de diez días a la publicación se comunicará al Comité de fábrica el contenido de las convocatorias.

b) De la celebración de las pruebas.

Las pruebas de acceso se celebrarán en el lugar, día y hora indicados en la convocatoria.

Las personas que por cualquier causa no acudan a las citadas pruebas no tienen opción a que éstas se realicen nuevamente.

Un miembro del Comité de fábrica puede estar presente en la realización de las pruebas.

c) De la valoración de las pruebas.

La valoración de las pruebas se hace de manera individual para cada una de ellas hayándose una media que sirve para establecer la puntuación definitiva que se toma como referencia para determinar un orden de preferencia de los candidatos a las plazas.

d) De la comunicación de resultados.

Además de la información que se facilita al servicio peticionario, individualmente, se informará a cada uno de los participantes en las pruebas, de los resultados obtenidos en las mismas, pudiendo éste ser asistido por un miembro del Comité de fábrica si lo desea.

2.2. De los cursos de promoción.

a) De los asistentes al curso de promoción.

Asistirán al curso de promoción aquellos candidatos que hayan resultado aptos en la convocatoria correspondiente según el procedimiento descrito anteriormente.

Se seguirá el criterio, desde el punto de vista de la eficacia, de limitar el máximo de asistentes de cada tanda a 12.

b) Del horario.

Los cursos de promoción se celebrarán preferentemente fuera de la jornada de trabajo, limitándose la dedicación máxima diaria a tres horas de lunes a viernes.

Formación facilitará el programa y número de horas para el desarrollo y duración del mismo.

c) Del desarrollo del curso.

El curso se desarrolla a base de una exposición comentada de los conocimientos teóricos y de la que cada asistente realiza su propio resumen, que sirve para consolidar las enseñanzas que va recibiendo.

Periódicamente el monitor o monitores del mismo realizan una serie de evaluaciones que sirven para comprobar la marcha del curso y poder adecuar dicha marcha a la capacidad de asimilación que denota el término medio de los asistentes.

d) De la valoración del curso.

La calificación media de todas las evaluaciones realizadas a lo largo del curso sirve para establecer el orden de los asistentes al mismo.

e) Del comentario de resultados del curso.

Los resultados del curso se explican y comentan con cada uno de los asistentes.

f) Del periodo de actuación real en el puesto.

Todos los que hayan resultado aptos en el curso pasan a un periodo de desempeño real del puesto a las órdenes de los mandos del servicio peticionario.

El servicio valora la actuación de cada uno de los candidatos a lo largo de su actuación real, estableciendo, al final de la misma, un orden de preferencia de candidatos.

g) Del comentario de resultados a la actuación real.

Los resultados de la actuación real se explicarán y comentarán con cada uno de los asistentes, pudiendo éstos ser asistidos por un miembro del Comité de fábrica si lo desean.

h) De la cobertura de vacantes.

La decisión sobre la cobertura de las vacantes corresponde al servicio peticionario, el cual se basa en:

La calificación de aptitud demostrada en el curso de promoción facilitada por formación y en el orden de puntuación obtenido en el mismo.

La actuación real en el propio servicio.

La antigüedad en el servicio y si ésta es coincidente, la de la Empresa.

i) Del personal apto sin vacantes.

Cuando hayan resultado aptos en el conjunto de la acción de promoción, curso y actuación real en el puesto de trabajo, un número superior de personas al de las plazas convocadas, quedarán en reserva de que se produzcan nuevas vacantes para las que han obtenido la aptitud.

El plazo de vigencia de esta garantía será la que haya figurado en cada caso en la convocatoria correspondiente.

Cuando el servicio tiene necesidad de cubrir, por vacaciones, bajas, etc., algunas de estas plazas, lo hace con los aptos que han quedado en reserva.

Criterios-guía generales y secuencias operativas en promoción para puestos que no implican mando directo de personal en la factoría de Avilés

1. CRITERIOS-GUÍA

Las consideraciones que a continuación se exponen representan solamente una serie de criterios-guía generales que se seguirán en la promoción para puestos que no implican mando directo de personal.

Estos criterios-guía generales son:

1.1. *Relativos a sistemas de promoción.*

Pueden ser por:

- a) Cursos de promoción.
- b) Concursos.

Se hace a través de cursos de promoción cuando las plazas vacantes requieren para cubrirlas unos conocimientos y experiencia que solamente se puede adquirir dentro de la fábrica.

Se hace por medio de concursos cuando se considera que los conocimientos que requieren las vacantes se pueden adquirir con cierta facilidad en el exterior.

1.2. *Relativos a tipos de convocatoria.*

La convocatoria puede ser:

- Libre.
- Restringida.

El carácter restringido de la convocatoria, que posibilite la consecución de la promoción con aceptables garantías de éxito, se refiere a la necesidad de unas determinadas experiencias. Estas experiencias pueden haber sido adquiridas en la propia fábrica a través de unos caminos promocionales o bien la persona puede haberlos conseguido por cualesquiera otras circunstancias.

Se determina como libre cuando se considera que las plazas vacantes no requieren previamente una especialización concreta.

1.3. *Relativos a los pasos que se seguirán para seleccionar a los asistentes al curso.*

Los cursos de promoción se programarán de acuerdo a una previsión de vacantes que cubra el corto plazo, evitando tener que desarrollar las acciones de promoción con posterioridad a haberse producido las vacantes. Por ello, hasta que la programación vaya por delante, se prevee que asistan al curso un número de personas algo superior a las plazas vacantes inmediatas.

Con anterioridad a la celebración del curso se hace una selección de los asistentes por medio de unas pruebas que van encaminadas a medir, no solamente los conocimientos actuales de los candidatos, sino las aptitudes y potencial futuros, con el fin de garantizar la continuidad y desarrollos previstos del puesto, concediendo especial importancia a la experiencia tenida en el puesto de trabajo a cubrir, por causa de sustituciones, interinidades, etc.

1.4. *Relativos a los cometidos de los cursos.*

Los cursos están encaminados a dotar a los asistentes, no solamente de una capacitación teórica aceptable para el desempeño del puesto, sino suficiente para la posible promoción futura dentro de los caminos promocionales donde el puesto se encuentre, además de la formación práctica que asegure, en grado aceptable, una adecuación de la persona a las tareas que en la práctica va a realizar.

En algunos casos donde existen mayores exigencias en las aptitudes se prevee, antes de decidir la cobertura con carácter definitivo, un periodo de adaptación en el propio puesto de trabajo, actuando a las órdenes de los mandos del propio servicio peticionario.

1.5. *Relativos a los cometidos de los concursos.*

Fundamentalmente se cubrirán las vacantes con personal propio, convocando previamente al personal de fábrica, pero sin que ello suponga limitar de manera importante el futuro desempeño del puesto.

En algunos casos también, la cobertura definitiva se hará después de un periodo de adaptación en el propio puesto a cubrir.

2. SECUENCIAS OPERATIVAS

2.1. *De los concursos o del acceso a los cursos de promoción.*

a) De la convocatoria.

El acceso a los concursos o a los cursos de promoción se hace a través de una convocatoria que se publica en los tablones de anuncio de la fábrica.

Esta convocatoria contiene generalmente los siguientes conceptos:

- Puesto afectado.
- Número de plazas vacantes.

Exigencias y características.
 Carácter de libre o restringida.
 Tipos de pruebas a desarrollar.
 Fecha y lugar de celebración de las pruebas.
 Puntuación mínima exigida para considerar superada la convocatoria.

Plazo de admisión de solicitudes.
 Plazo de vigencia de la declaración de aptitud a efectos de cubrir las vacantes que en el futuro se produzcan.
 Con una antelación mínima de diez días a su publicación, se comunicará al Comité de fábrica el contenido de las convocatorias.

b) De la celebración de las pruebas.

Las pruebas de acceso se celebrarán en lugar y día y hora indicados en la convocatoria.

Las personas que por cualquier causa no acudan a las citadas pruebas no tendrán opción a que éstas se realicen nuevamente.

Un miembro del Comité de fábrica puede estar presente en la realización de las pruebas.

c) De la valoración de las pruebas.

La valoración de las pruebas se hará de manera individual para cada una de ellas, hayándose una media que sirva para establecer la puntuación definitiva que se toma como referencia para determinar un orden de preferencia de los candidatos a las plazas.

d) De la comunicación de resultados.

Además de la información que se facilite al servicio peticionario individualmente, se informará a cada uno de los participantes en las pruebas, de los resultados obtenidos en las mismas, pudiendo éste ser asistido por un miembro del Comité de fábrica si lo desea.

2.2. De los cursos de promoción.

a) De los asistentes al curso de promoción.

Asistirán al curso de promoción aquellos candidatos que hayan resultado aptos en la convocatoria correspondiente, según el procedimiento descrito anteriormente.

Se seguirá el criterio, desde el punto de vista de la eficacia, de limitar el máximo de asistentes de cada tanda a 12.

b) Del horario.

Los cursos de promoción se celebrarán preferentemente fuera de la jornada de trabajo, habiendo limitado la dedicación máxima diaria a tres horas de lunes a viernes.

Formación facilitará el programa y número de horas para el desarrollo y duración del mismo.

c) Del desarrollo del curso.

El curso se desarrollará a base de una exposición comentada de los conocimientos teóricos y de la que cada asistente realizará su propio resumen, que servirá para consolidar las enseñanzas que irá recibiendo.

Periódicamente el monitor o monitores del mismo realizarán una serie de evaluaciones que servirán para comprobar la marcha del curso y poder adecuar dicha marcha a la capacidad de asimilación que denote el término medio de los asistentes.

d) De la valoración del curso.

La calificación media de todas las evaluaciones realizadas a lo largo del curso sirve para establecer el orden de los asistentes al mismo.

e) Del comentario de resultados finales.

Los resultados finales del curso se explicarán y comentarán con cada uno de los asistentes.

f) De la cobertura de vacantes.

La decisión sobre la cobertura de la vacante corresponde al servicio peticionario, el cual se basa en:

La calificación de aptitud demostrada en el concurso o en el curso de promoción, facilitada por formación, y en el orden de puntuación obtenido en los mismos.

La actuación práctica, cuando existe, en el propio servicio.

La antigüedad en el servicio cuando la convocatoria ha sido restringida y en la Empresa cuando la convocatoria ha sido libre.

g) Del personal apto sin vacante.

Cuando hayan resultado aptos en el concurso o en el curso de promoción un número superior de personas a de las plazas convocadas quedarán en reserva de que se produzcan nuevas plazas para las que han obtenido la aptitud.

El plazo de vigencia de esta garantía será la que haya figurado en cada caso en la convocatoria correspondiente.

Cuando el servicio tenga necesidad de cubrir, por vacaciones, bajas, etc., alguna de estas plazas, lo hará con los aptos que hayan quedado en reserva.

Estimación de retribuciones anuales brutas

JORNADA NORMAL (42 HORAS SEMANA)		COMPLEMENTOS POR TURNOS									
Sueldo Convenio	Prima Rto. 100	Plus Asistencia Días	Gratificación vacaciones 1978	Complemento mes natural	Incremento Convenio marzo 1978	Total año	Trenios c/u. pagas	P. turno 275 días	P. domingo 37 domingos	Nocturno 636 horas	Total turnos
360.068	69.115	7.020	27.000	31.308	—	—	19.003	18.670	12.562	30.833	62.065
395.076	74.122	7.020	27.000	31.308	104.264	638.790	19.754	19.385	13.041	32.029	64.455
410.078	79.166	7.020	27.000	31.308	105.890	680.282	20.504	20.105	13.528	33.212	66.845
425.083	84.192	7.020	27.000	31.308	107.113	681.716	21.254	20.254	13.627	33.460	67.341
440.070	89.285	7.020	27.000	31.308	108.541	703.224	22.004	20.872	14.110	34.643	69.725
455.065	94.301	7.020	27.000	31.308	109.866	724.660	22.755	21.669	14.589	35.826	72.104
470.100	99.298	7.020	27.000	31.308	111.398	764.114	23.505	22.407	15.076	37.015	74.498
485.104	104.366	7.020	27.000	31.308	112.815	767.613	24.255	23.125	15.559	38.198	78.882
500.110	109.387	7.020	27.000	31.308	114.240	789.075	25.006	23.843	16.041	39.381	79.265
515.117	114.437	7.020	27.000	31.308	115.865	810.547	25.756	24.560	16.523	40.570	81.653
530.119	119.467	7.020	27.000	31.308	117.069	832.003	26.506	25.251	17.007	41.753	84.011
545.127	124.988	7.020	27.000	31.308	118.548	853.971	27.256	25.983	17.488	42.936	86.417
560.131	129.538	7.020	27.000	31.308	119.840	874.937	28.007	26.766	17.972	44.126	88.864

Estimación de retribuciones anuales brutas

JORNADA NORMAL (42 HORAS SEMANA)							Trienios c/u. pagas	COMPLEMENTOS POR TURNOS			
Sueldo Convenio	Prima Rto. 100	Plus Asistencia Días	Gratificación vacaciones 1978	Complemento mes natural	Incremento Convenio marco 1978	Total año		P. turno 275 días	P. domingo 37 domingos	Nocturno 636 horas	Total turnos
363.448	63.422	7.020	27.000	31.308	—	—	18.172	17.793	11.971	29.383	59.147
367.398	64.624	7.020	27.000	31.308	101.634	599.184	18.370	17.988	12.103	29.714	59.805
371.348	66.235	7.020	27.000	31.308	102.015	604.926	18.567	18.183	12.238	30.051	60.472
380.036	69.053	7.020	27.000	31.308	102.835	617.252	19.002	18.585	12.516	30.706	61.807
388.719	71.832	7.020	27.000	31.308	103.646	629.525	19.436	18.986	12.775	31.368	63.129
397.407	74.717	7.020	27.000	31.308	104.471	641.923	19.870	19.385	13.044	32.023	64.452
406.090	77.530	7.020	27.000	31.308	105.289	654.237	20.305	19.759	13.311	32.671	65.741
414.778	80.779	7.020	27.000	31.308	106.137	667.022	20.739	20.243	13.620	33.441	67.304
423.466	84.014	7.020	27.000	31.308	106.985	679.793	21.173	20.683	13.918	34.166	68.767
432.149	87.250	7.020	27.000	31.308	107.833	692.560	21.607	21.123	14.214	34.891	70.228
440.837	90.499	7.020	27.000	31.308	108.681	705.345	22.042	21.563	14.511	35.616	71.690
449.520	93.739	7.020	27.000	31.308	109.529	718.116	22.476	22.003	14.807	36.341	73.151

Tabla valores unitarios brutos. Efecto

Sueldo Convenio		Incremento Convenio marco 1978		Trienio valor hora	Prima rendimiento 100 por 100		Plus Asistencia valor día 293 días	Gratificación vacaciones año	Pluses por turnos			8-11-77 Complemento mes natural, revisión semestral
Valor mes	Valor hora	Valor mes	Valor día		Valor día	Valor hora			Turnicidad 10 por 100 v. d.	Domingos 50 por 100 v. d.	Nocturnidad 50 por 100 v. h.	
10.826	113,29	—	—	5,66	143,99	20,57	23,96	27.000	67,89	339,50	48,48	2.609
20.609	117,77	8.668,67	289,62	5,89	154,20	22,06	23,96	27.000	70,49	352,47	50,36	2.609
21.392	122,24	8.807,50	293,58	6,11	164,97	23,57	23,96	27.000	73,11	365,61	52,22	2.609
22.174	126,71	8.926,08	297,54	6,34	175,40	25,06	23,96	27.000	73,65	368,31	52,61	2.609
22.956	131,18	9.045,08	301,50	6,56	186,01	26,57	23,96	27.000	76,26	381,34	54,47	2.609
23.740	135,66	9.163,83	305,46	6,78	196,46	28,07	23,96	27.000	78,87	394,31	56,33	2.609
24.523	140,13	9.282,33	309,41	7,01	206,87	29,55	23,96	27.000	81,48	407,45	58,20	2.609
25.305	144,60	9.401,25	313,38	7,23	217,43	31,06	23,96	27.000	84,09	420,50	60,06	2.609
26.088	149,07	9.520,00	317,33	7,45	227,91	32,56	23,96	27.000	86,70	433,53	61,92	2.609
26.871	153,55	9.638,75	321,29	7,68	238,41	34,06	23,96	27.000	89,31	446,58	63,79	2.609
27.654	158,02	9.757,42	325,25	7,90	248,89	35,56	23,96	27.000	91,82	459,64	65,65	2.609
28.436	162,49	9.879,00	329,30	8,12	260,35	37,19	23,96	27.000	94,52	472,66	67,51	2.609
29.219	166,96	9.995,00	333,17	8,35	269,87	38,55	23,96	27.000	97,33	485,72	69,38	2.609
18.959	108,34	—	—	5,42	132,13	18,88	23,96	27.000	64,70	323,53	46,20	2.609
19.165	109,51	8.469,50	282,32	5,48	135,05	19,29	23,96	27.000	65,41	327,12	46,72	2.609
19.371	110,69	8.501,25	283,38	5,53	137,99	19,71	23,96	27.000	66,12	330,75	47,25	2.609
19.825	113,29	8.569,58	285,85	5,66	143,86	20,55	23,96	27.000	67,58	338,26	48,28	2.609
20.277	115,87	8.637,17	287,91	5,79	149,65	21,38	23,96	27.000	69,04	345,26	49,32	2.609
20.731	118,46	8.705,92	290,20	5,92	155,66	22,24	23,96	27.000	70,49	352,53	50,35	2.609
21.184	121,05	8.774,08	292,47	6,05	161,52	23,07	23,96	27.000	71,85	359,77	51,37	2.609
21.637	123,64	8.844,75	294,83	6,18	168,29	24,04	23,96	27.000	73,61	368,12	52,58	2.609
22.090	126,23	8.915,42	297,18	6,31	175,03	25,00	23,96	27.000	75,21	378,15	53,72	2.609
22.543	128,82	8.986,08	299,54	6,44	181,77	25,96	23,96	27.000	76,81	384,15	54,86	2.609
22.996	131,41	9.056,75	301,89	6,57	188,54	26,93	23,96	27.000	78,41	392,18	56,00	2.609
23.449	133,99	9.127,42	304,25	6,70	195,29	27,90	23,96	27.000	80,01	400,18	57,14	2.609