

18816 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo Interprovincial para la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.» (ENDASA) y sus trabajadores.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.» (ENDASA) y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 26 de abril de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General texto del Convenio Colectivo de Trabajo que fue suscrito por las partes el 7 de abril de 1979, afectando a una plantilla de 3.858 trabajadores, perteneciendo a las provincias de Alicante, Oviedo (Avisés), Valladolid, Madrid, delegaciones de Jaén (Linares) y Toledo (Noblejas), solicitándose su homologación y remitiéndose la documentación complementaria;

Resultando que se decretó la suspensión del plazo legal para homologación que prescribe el artículo 14 de la Ley 38/1973, sobre Convenios Colectivos, como consecuencia de tener que estudiarse los datos económicos del Convenio citado, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 3, 2, del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero;

Resultando que en la tramitación del presente expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo de Trabajo en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer la inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos de Trabajo, y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo;

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citadas, así como los criterios salariales establecidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, no observándose en el texto de dicho Convenio violación de norma alguna de derecho necesario, procede su homologación, habida cuenta de la expresada conformidad otorgada por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, en su reunión de 24 de mayo de 1979.

Visto lo cual, los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la «Empresa Nacional del Aluminio, Sociedad Anónima» (ENDASA), y sus trabajadores, suscrito el día 7 de abril de 1979, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los preceptos que se establecen en el artículo 3.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, que mantiene la vigencia de lo dispuesto en el número 2 de igual artículo, y del 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Inscribir el expresado Convenio Colectivo en el Registro General y ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar la presente resolución a las partes firmantes del Convenio Colectivo, a las que se hará saber que, de acuerdo con el artículo 14. 2, de la Ley de 19 de diciembre de 1973, ya citado, no cabe recurso en la vía administrativa por tratarse de acuerdo aprobatorio.

Madrid, 31 de mayo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO 1979

CAPITULO PRIMERO

Determinación de las partes que conciertan el Convenio

Artículo 1. 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, recogido al acta correspondiente a su sesión del día 29 de enero de 1979.

— Y los trabajadores representados por los respectivos Comités, a través de la Comisión Negociadora designada por éstos.

CAPITULO II

Ambito de aplicación

Art. 2. *Ambito territorial.* Se extiende a todos aquellos lugares del territorio nacional en los que la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.», tenga establecidos actualmente Centros de Trabajo, así como a aquellos otros en que sean abiertos durante la vigencia del presente Convenio.

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

— Conocimientos y aptitudes que incluyen:

Conocimientos técnicos: Según su profundidad o variedad; Aptitudes para dirigir recursos humanos y materiales, organizando, planificando, coordinando, motivando y controlando;

Aptitudes interpersonales para comprender a —e influir sobre— otros;

— Capacidad intelectual cara a la solución de problemas, que incluye:

Amplitud del marco en que va constreñido el pensamiento; Grado de exigencia de creatividad;

— Responsabilidad positiva ante la Empresa, que cubre:

Amplitud de la iniciativa para tomar acción;

Orden de magnitud de los resultados positivos esperados;

Grado en que se comparte esta responsabilidad con otros;

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

La exclusión de los «puestos cuadro» se entiende sin perjuicio de su participación en la distribución proporcional del incremento en la masa salarial de la Empresa, regulado por Decreto-ley 4/1978, de 26 de diciembre, durante la vigencia del presente Convenio.

Igualmente serán aplicables a este personal, las normas de este Convenio relativas a Acción Asistencial, Acción Sindical, Fondo Económico de Producción, Vacaciones y Seguridad Social complementaria

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

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

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

Art. 5. *Ambito temporal.* Iniciará su vigencia el día 1 de enero de 1979 y se extenderá hasta el día 31 de diciembre del mismo año.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 6. *Principios generales.* Se aceptan las facultades de organización del trabajo legalmente atribuidas a la Dirección de la Empresa, así como las de asesoramiento, orientación y propuesta que correspondan a los Comités, en tanto no se modifique la legislación reguladora de unas y otras

Art. 7. *Valoración de puestos de trabajo.* La valoración de los puestos de trabajo comprendidos en el ámbito funcional del presente Convenio, se regirá por las siguientes normas:

7.1. Normas generales:

7.1.1. En cumplimiento de los acuerdos adoptados con motivo de la revisión del Reglamento de Régimen Interior, concluida el 17 de febrero de 1977, se realizará una valoración general con un Manual Único de aplicación a todos los puestos comprendidos en este Convenio.

Sendos ejemplares del Manual de Valoración serán depositados en las distintas Secretarías de los Comités de Empresa.

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

7.2. Del procedimiento de valoración. Valoración general:

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

7.2.2. La representación de los trabajadores podrá recabar el concurso de Asesores técnicos, especialistas en valoración, quienes podrán:

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

— Interesar la documentación base de valoración:

Manual de Valoración.
Descripciones de puestos.

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

Hojas de puntuación.
Listado de jerarquización.

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

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

7.2.4. Dicha propuesta pasará:

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

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

Tres Vocales del centro de Alicante.
Dos Vocales del centro de Avilés.
Un Vocal de cada uno de los centros de Valladolid, Linares, Noblejas y Madrid.

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

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

Si la jerarquización propuesta no fuera aceptada,

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

— En este caso, se abrirá un plazo de un mes, contado a partir de la fecha de dicha notificación, durante el cual cualquiera de los Comités de centro de trabajo, o la Comisión de Valoración, podrán reclamar ante la autoridad laboral competente (que, por afectar la valoración a centros de trabajo situados en distintas provincias, habrá de ser la Dirección General de Trabajo) interesando la declaración de nulidad de la totalidad de la propuesta. No podrá interesarse modificación alguna de la valoración.

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

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

7.3.1. Norma general:

No procederá la revisión individualizada de la valoración de puestos de trabajo, salvo por variación sustancial y profunda de su contenido, autorizada por la Dirección del centro de trabajo.

No obstante, si el Comité del centro de trabajo estimara que, de hecho, en un puesto se hubiera producido variación sustancial y profunda de su contenido, y no fuera estimado así por la Dirección, el trabajador podrá presentar la oportuna reclamación, acompañada de informe del Comité, ante la autoridad laboral (Delegación Provincial de Trabajo).

7.3.2. Procedimiento de revisión individualizada:

La revisión será hecha por Técnicos de la Empresa especialistas en la materia, quienes formularán la pertinente propuesta ante la Dirección.

La decisión de la Dirección será notificada a la Comisión de Valoración indicada en el punto 7.2.4. en el plazo de un mes, a partir de la fecha de la reclamación. Si esta notificación no se produjera en dicho plazo, la reclamación se entenderá denegada, quedando expedita la vía de reclamación ante la autoridad laboral (Dirección General de Trabajo). Si es aceptada por dicha Comisión, adquirirá plena firmeza inmediatamente.

Si no fuera aceptada, se abrirá un plazo de treinta días durante el cual el trabajador afectado podrá formular la pertinente reclamación ante la autoridad laboral competente que, por ser la jerarquización común a centros de trabajo situados en distintas provincias, habrá de ser la Dirección General de Tra-

bajo. Transcurrido dicho plazo sin haberse formulado reclamación alguna, la propuesta aprobada por la Dirección adquirirá plena firmeza.

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

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

7.4.1. Garantías a favor del trabajador:

a) Disminución del nivel o zona del puesto derivado de razones organizativas, o mera revisión del mismo.—Se les respetará a los trabajadores afectados el salario de calificación correspondiente a la anterior valoración del puesto de trabajo.

Los incentivos y el resto de las condiciones que puedan corresponder a la nueva situación se abonarán en las cuantías correspondientes a la anterior valoración del puesto de trabajo.

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

a) Facultades de libre designación en el centro de trabajo.—Se reconocen expresamente a la Dirección de la Empresa facultades de libre designación de las personas para cubrir cualquier tipo de puestos, cuando ello tenga como objeto la absorción de garantías personales adquiridas.

Lo dispuesto en el párrafo anterior regirá exclusivamente en el supuesto de cambio definitivo y llevará aparejada la garantía de la propia categoría profesional del trabajador afectado, así como la garantía de la formación suficiente para el desempeño del nuevo puesto.

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

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

7.5. Fecha de implantación:

La nueva valoración de puestos de trabajo deberá estar implantada para el día 1 de agosto de 1979, siempre y cuando se produzca conjuntamente la actuación de los técnicos, y la negociación de los resultados con la Comisión de Valoración no supere el plazo de un mes.

Art. 8. Selección e ingresos.

8.1. Principios generales:

8.1.1. El ingreso en la Empresa podrá hacerse de dos formas:

a) Libre designación de la Empresa.
b) Mediante un proceso específico de selección, condicionado por la normativa que se establece en el punto 8.3.

8.1.2. La Empresa realizará las pruebas de todo tipo que considere más adecuadas a la finalidad de seleccionar la persona más idónea, previo informe del Comité de Centro que deberá conocer en cada caso con la antelación necesaria, los tipos de pruebas y exámenes de que se trate.

8.1.3. Para la mejor aplicación del punto anterior, se realizará un estudio que determine una serie de pruebas/tipo que se aplicarán a grupos de puestos de trabajo homogéneos. Dicho estudio se someterá a la consideración del Comité de Centro.

8.2. Libre designación de la Empresa:

Serán cubiertos de esta forma los siguientes:

— Los que requieran una titulación oficial.
— Los que requieran funciones de mando o autoridad.
— Los que, aun no requiriendo titulación oficial, exijan conocimientos específicos de alta especialidad.

El Comité será informado previamente de los ingresos a realizar, necesidades de los mismos y procedimiento de selección previsto, para que pueda expresar su opinión al particular.

Se dispondrá de una relación de empleados, o familiares de empleados, con titulación, a fin de que puedan ser considerados por la Empresa a efectos de selección para estos puestos y para puestos cuadro.

8.3. Proceso condicionado de selección:

8.3.1. Ambito:

Se aplicará a todos los puestos no incluidos en el punto 8.2.

8.3.2. Distribución de plazas:

Cumplimentadas las preferencias legales sobre ingresos de personal, el número de plazas a cubrir se distribuirá en la forma siguiente:

— 60 por 100: A cubrir sobre propuesta del Comité de Empresa al respectivo centro de trabajo, formulada a favor de quienes, habiendo superado el nivel mínimo de exigencias fijado por la Empresa, reúnan las preferencias de ingreso establecidas a favor de las familias de los trabajadores.

— 40 por 100: A cubrir por libre designación de la Empresa entre quienes hayan superado el nivel mínimo de exigencias fijado por la Dirección.

Se informará al Comité de Centro por el mismo procedimiento señalado en el punto 8.2.

8.3.3. Dentro del porcentaje de libre designación correspondiente a la Dirección (40 por 100) se contarán las personas que ingresen con base en el punto 8.2.

8.3.4. Preferencias de ingreso:

Las preferencias a favor de familiares a que se refiere el punto 8.3.2., serán fijadas en cada centro de trabajo en norma interna elaborada por el respectivo Comité de Empresa.

8.4. *Período de prueba:*

Sea cual fuere el sistema de ingreso o el tipo de contrato por razón de la permanencia, la admisión del personal se considerará provisional durante el período de prueba, que se concreta en la forma siguiente:

- a) Personal técnico titulado: Seis meses.
- b) Personal técnico no titulado: Dos meses.
- c) Personal administrativo: Un mes.
- d) Profesionales de oficio: Un mes.
- e) Aprendices: Un mes.
- f) Especialistas, peones y personal subalterno: Dos semanas.

Durante el período de prueba, la Empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.

El presente pacto cubre, por sí mismo, la exigencia de constancia escrita del período de prueba a que se refiere el artículo 18 de la vigente Ordenanza Siderometalúrgica.

Art. 9. *Promociones y ascensos.* Vista la eficacia de la regulación de esta materia que rige en Avilés/Valladolid desde hace más de un año, se acuerda extenderla a todos los centros de trabajo. Se adaptará a cada uno de éstos mediante acuerdo de la Dirección con el Comité respectivo.

Art. 10. *Productividad.* Siendo imprescindible favorecer la consecución de mejores cotas de productividad mediante la necesaria saturación de la jornada laboral, la precisa flexibilidad de la organización y la adecuada reducción de las tasas de absentismo, todo ello sin perjuicio de una progresiva mejora en la labor directiva en la organización del trabajo y la administración de recursos, se acuerda lo siguiente:

a) Que es necesaria y procedente la constante aplicación, en todos los centros y para todos los grupos de personal, de los principios específicos de organización del trabajo recogidos en la Ordenanza Siderometalúrgica.

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

c) Habida cuenta de la desfavorable evolución que en algunos centros viene teniendo el absentismo, los trabajadores se comprometen a que durante el año 1979, éste no supere, en la forma en que se viene computando actualmente y por todos los conceptos, el porcentaje producido en cada uno de ellos en 1978, y a disminuir en un 1 por 100 el global de todos los centros de trabajo.

Art. 11. *Jornada.*

11.1. *Jornada en actividades de marcha continua.*

11.1.1. *Norma general:*

La jornada en actividades de marcha continua será la que se derive del sistema tipo 3.T.4.42, tal como se viene aplicando actualmente en la Empresa.

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

11.1.2. *Norma específica para Avilés/Valladolid:*

Habida cuenta de las especiales características de las labores del grupo de Producción Básica, en los centros de Avilés/Valladolid, regirán las siguientes normas particulares:

a) Se fija la norma de que se descansen cuatro días más, compensatorios de otras tantas fiestas.

No procederá, en cuanto a éstos, deducción alguna de la compensación indicada en 11.1.1.

(Esta norma regirá igualmente, para el personal de dichos centros recogidos por el sistema 2.T.4.42 y exceptuados de descanso dominical).

b) La suma de dichos cuatro días y los tres de que ya se beneficiaban —siete en total— se disfrutarán en forma continuada y programada.

11.2. *Resto de las jornadas:*

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

11.2.1. *Alicante:*

- a) Talleres: 1.940 horas de presencia.
- b) Oficinas: 1.834 horas de presencia y activas.

11.2.2. *Avilés/Valladolid:*

- a) Talleres: 1.865 horas activas.
- b) Oficinas: 1.865 horas activas.

11.2.3. *Noblejas:*

- a) Talleres: 1.952 horas de presencia.
- b) Oficinas: 1.952 horas de presencia.

11.2.4. *Linares:*

- a) Talleres: 1.952 horas de presencia.
- b) Oficinas: 1.939 horas de presencia y activas.

11.2.5. *Madrid:*

- a) Jornada continuada: 1.720,75 horas activas.
- b) Jornada fraccionada: 1.709 horas activas.
- c) Sistemas: 1.930 horas presencia y activas.

Se mantienen los especiales descansos intermedios de Linares y Noblejas.

Art. 12. *Horarios:*

12.1. En norma interna de cada centro se recogerán la totalidad de los horarios diarios vigentes en el mismo.

En principio y salvo acuerdo expreso en contrario de la Dirección de cada centro con el Comité del mismo, regirán los mismos horarios que rigieron en el período anual inmediato anterior.

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

Los mandos directos podrán autorizar, en el supuesto de trabajo a turnos, el relevo, en el propio puesto, con un margen de diferencia sobre el horario teórico no superior a treinta minutos, condicionado a que estén de acuerdo los dos trabajadores afectados y a que no genere ni pérdida de salario para uno, ni abono suplementario para el otro.

Art. 13. *Vacaciones.*

13.1. *Duración:*

La duración del período vacacional anual será la misma que la establecida para cada centro en 1978.

13.2. *Forma de disfrute:*

La forma de disfrute del período vacacional se fijará por el sistema siguiente:

- a) *Metal:* En razón al contenido del artículo 40 del Convenio Colectivo 1978, que se considerará literalmente reproducido.
- b) *Resto de los centros:* En función de norma interna específica de los mismos.

A efectos del centro de Alicante, dicha norma interna estará constituida por el texto literal del artículo 9 de su Convenio Colectivo 1978.

Art. 14. *Permisos.* Se regulan por lo dispuesto en los artículos 69 y siguientes del Reglamento de Régimen Interior, si bien se entenderá modificado en su caso, en los supuestos siguientes:

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

— En caso de cambio de domicilio, se tendrá derecho a un día natural.

— Quienes, tras las correspondientes competiciones, se hayan clasificado en las pruebas deportivas oficiales regionales perti-

nentes para representar al Club Social de Endasa en los respectivos campeonatos nacionales, disfrutarán de los permisos retribuidos precisos para la asistencia a estos últimos.

CAPITULO IV

Retribución

Art. 15. *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 corresponda.

En todo el texto de este convenio, donde quiera que se hable de pesetas, se entenderá brutas.

Art. 16. *Estructura retributiva.* Se modifican las estructuras retributivas actualmente en vigor en cada centro, implantándose la que se detalla a continuación y que responderá a los siguientes principios:

16.1. Pacto de retribución global:

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

16.2. Conceptos que la integran:

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

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

16.3. Devengos y pagos:

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

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

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

16.3.2. Gratificaciones extraordinarias:

El número de gratificaciones extraordinarias será distinto, en los distintos centros (si bien ello no influye en la cuantía salarial anual) según el detalle siguiente:

A) Centro de Madrid/Delegaciones:

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

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

B) Centros de Alicante, Linares y Noblejas:

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

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

C) Centros de Avilés/Valladolid:

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

- a) 21 de enero.
- b) 21 de marzo.
- c) 21 de mayo.
- d) 15 de julio.
- e) 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) Las de enero, marzo y mayo, en proporción al tiempo en plantilla activa en los doce meses naturales precedentes a cada uno de los indicados.

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

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

16.3.3. Participación en beneficios:

Una gratificación especial de participación en 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 en beneficios correspondiente al propio año de que se trate.

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

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

Si el dividendo que se repartiese al capital fuese superior al 10 por 100, pero inferior al 12 por 100, se abonará al personal, igualmente en concepto de participación complementaria en los beneficios, media paga más; y si fuera del 12 por 100 o superior (en todo caso líquido) una paga completa.

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

16.3.4. Gratificación especial de vacaciones:

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

Será 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.

16.4. Fórmulas de prorrateo.

A efectos de:

- Abono de jornadas personales inferiores a la general de la respectiva modalidad de trabajo en cada centro.
- Cálculo de deducciones por absentismo.
- Cualquier otra situación análoga.

Se aplicarán las siguientes normas de prorrateo:

Se considera base de partida para el cálculo del descuento o deducción para aplicar en situaciones de ausencia no retribuida, así como de retrasos en la entrada o de anticipaciones en la salida, el total mensual de percepciones salariales que, a título individual, tenga garantizado cada trabajador. El cálculo se realizará dividiendo el total mensual indicado por el número de horas laborables que, como promedio, resulten de dividir el total de horas/año entre once meses.

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.

16.5. Regulación de los distintos conceptos:

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

16.5.1. Sueldo base:

Es el que figura en las tablas anexas. Será común, para cada zona o nivel, en todos los centros de trabajo.

16.5.2. Complemento de calificación:

Es el que figura en las tablas anexas. Será común para cada zona o nivel, en todos los centros de trabajo.

Al objeto de conseguir igual cuantía en este concepto, respetando al mismo tiempo las distintas pendientes de la línea salarial de los respectivos centros de trabajo, se ha efectuado la pertinente regularización con cargo al concepto «Plus Único de Revisión».

16.5.3. Plus Unico de Revisión:

Será de la cuantía que, para cada centro, figura en las tablas anexas.

16.5.4. Primas:

Las fórmulas concretas de primas serán específicas para cada puesto, grupo de puestos o centro de trabajo.

Se regularán en normas internas de cada centro.

En las tablas anexas se hace figurar la cuantía estimada a los rendimientos tradicionales a estos efectos.

16.5.5. Plus de antigüedad:

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

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

16.5.6. Gratificación especial de vacaciones:

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

16.5.7. Participación en beneficios:

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

16.5.8. Complementos por turnicidad:

Comprenden los conceptos:

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

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

Su cuantía figura en la tabla anexa.

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

16.5.9. Horas extraordinarias:

La cuantía del importe de cada una de las horas extraordinarias realizadas será la que figura en la tabla anexa.

Dicho importe ha sido calculado partiendo de la cuantía actual fijada en los Convenios Colectivos anteriores, incrementada en:

a) El 20 por 100 sobre el valor medio de 1977. (El importe de la diferencia entre el valor de las horas en 1978 y el que resultaba de aplicar a su valor medio en 1977 el incremento del 20 por 100 —que durante dicho año 1978 se vino ingresando en los fondos sociales— dejará de ingresarse a tales fondos).

b) El 13,5 por 100 de la suma de la base más el 20 por 100 indicado en a).

El complemento especial por siete horas extras trabajadas en domingo o festivo de carácter oficial tendrá a todos los efectos la consideración de compensación por horas extraordinarias. Se devengará en Alicante, Noblejas y Linares, según las respectivas normas actuales de concesión, que se considerarán literalmente reproducidas. Se incrementará en la misma forma y cuantía que las propias horas extraordinarias.

CAPITULO V**Seguridad Social complementaria**

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

CAPITULO VI**Aspectos asistenciales**

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

18.1. Cuantía de los fondos:

El fondo disponible será fijado a nivel de cada centro. La cuantía inicial correspondiente a cada uno de los centros será

la fijada en los Convenios vigentes durante el año 1978, incrementada en un 13,5 por 100. En ningún momento el saldo de créditos concedidos podrá superar la cuantía disponible.

18.2. Cuantía máxima de cada préstamo:

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

18.3. Procedimiento de concesión:

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

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

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

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

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

- El hecho de haberse cumplido las normas de concesión.
- Las garantías de devolución.

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

19.1. Cuantía de los fondos:

El fondo disponible será fijado a nivel de cada centro.

La cuantía inicial correspondiente a cada uno de los centros será la fijada en los Convenios vigentes durante el año 1978, incrementada en un 13,5 por 100.

Los centros de Linares y Noblejas tendrán en 1979 una asignación de 100.000 pesetas para estos fines.

19.2. Cuantía máxima de cada beca:

Se regulará por norma interna de cada centro.

19.3. Procedimiento de concesión:

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

- a) Los requisitos mínimos para poder optar a la beca.
- b) Las preferencias para la concesión de la misma.

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

20.1. Fines:

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

20.2. Fondos:

Serán específicos para cada centro de trabajo. Básicamente estarán constituidos por:

- Cuota de los trabajadores.
- Cuota de la Empresa.
- Participación en la remuneración estatutaria de los representantes del personal en el Consejo de Administración.
- Cincuenta pesetas por trabajador y año, aportadas por la Empresa para ayuda al pago de Técnicos que trabajen a requerimiento de los Comités de centro.
- Cualquier otro ingreso que pueda producirse.

20.3. Adscripción:

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

20.4. Cuotas:

La cuantía de las cuotas correspondientes a la Empresa y a los trabajadores será fijada en forma de porcentaje sobre el salario base, y será específico para centro de trabajo.

En la cuota de Empresa quedan expresamente absorbidas: El actual pago de las cuotas de la Empresa al Grupo de Empresa; las cantidades que deje de pagar la Empresa por la nueva regulación del Seguro de Vida en relación a las primeras 60.000 pesetas del capital; la cotización de la Empresa

a las Comisiones de Ayuda; los premios de Natalidad y Nupcialidad y los bonos de Navidad.

El porcentaje de cuota de la Empresa se fijará de forma tal que cubra exactamente el importe total de las cantidades absorbidas.

La modificación de las cuotas deberá hacerse de común acuerdo entre las partes.

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

20.5. Gestión:

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

20.6. Movimiento de fondos:

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

CAPITULO VII

Aspectos varios

Art. 21. Acción Sindical.

1. De los Comités de Centro:

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

b) Los miembros de los Comités de Centro (o Delegados de personal en los centros de menos de 50 trabajadores) tendrán derecho a cuarenta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Dicho tiempo podrá computarse mensual y globalmente entre los miembros con derecho a las mismas 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.

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

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

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

Las disposiciones procurarán compatibilizar las necesidades del trabajo con el desempeño de la gestión sindical, dentro del marco general de los sistemas que vienen empleándose en alguno de los dos grandes sectores de la Empresa (Grupo Producción Básica y Grupo Transformación).

e) Cada Comité de Centro dispondrá de un local adecuado para el desarrollo de sus funciones.

f) Los Comités de Centro podrán designar a los miembros que forman las Comisiones de Trabajo necesarias para facilitar el trabajo del Comité y la discusión de determinados temas con la representación de la Dirección de la Empresa.

Si la designación recayera sobre miembros que no sean del Comité de Centro se actuará en la forma siguiente:

— Si se trata de reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa, la asistencia de los mismos se considerará como tiempo de trabajo.

— En otro caso las horas que puedan emplear se considerarán como permiso no retribuido, o se cargarán al montante global de las cuarenta horas a que se alude en b).

g) El Comité de Centro dispondrá de tabloneros de anuncios colocados en lugares estratégicos.

2. De los derechos de los Comités a la información:

a) Los Comités de Empresa, como órganos de representación de los trabajadores, deberán recibir información de forma periódica sobre la situación de la Empresa y en los aspectos económico y financiero, en la medida necesaria para conocer la evolución de la misma.

b) En los casos de falta grave o muy grave, el Comité de Centro, en el plazo de tres días, emitirá su informe y una vez resuelta, la Dirección enviará copia de la comunicación pertinente al respectivo Comité de Centro. En dicho documento, constarán el motivo de la sanción y su alcance.

3. Garantías:

Los miembros del Comité tendrán las garantías y funciones que los reconoce el Real Decreto de 6 de diciembre de 1977.

4. De las asambleas de Centro:

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

b) También podrá autorizarse, respecto a personal que no trabaje en ciclos de marcha continua, la celebración de asambleas que se inicien media hora antes de terminar un turno, y acaben media hora después de la de comienzo del siguiente, con un máximo de tres asambleas al año. Así como también asambleas de Centro, de Sección Sindical, o de grupos concretos de trabajadores, fuera de las horas de trabajo.

5. De las Secciones Sindicales:

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

b) Las Secciones Sindicales podrán:

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

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

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

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

6. Nueva negociación:

Todos los aspectos sindicales serán renegociados en el plazo de un mes, contado a partir de la fecha en que se publique la Ley de Acción Sindical.

Art. 22. *Seguridad en el trabajo.* Como anexo número 3, se incluye regulación de la organización de la Seguridad e Higiene en los distintos centros de trabajo. Será adaptado a cada uno de los centros mediante acuerdo de la Dirección con el Comité respectivo.

Art. 23. *Reglamento de Régimen Interior.*—El Reglamento de Régimen Interior, aprobado el 17 de febrero de 1977, quedará modificado en todo aquello que esté en contradicción con lo pactado en el presente Convenio, o en la legislación dictada con posterioridad, y vigente en todo lo demás. Será revisado cuando, a final del año 1979 se negocie el nuevo Convenio o, en su caso, antes, si se ha producido un profundo cambio en la legislación. En este supuesto se actuará a propuesta de la Comisión Paritaria de Vigilancia.

Art. 24. *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. 25. *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, la totalidad del Convenio quedará automáticamente sin valor.

Art. 26. *Comisión de Vigilancia.*—1. Se constituirá una Comisión Paritaria para control y vigilancia del cumplimiento del Convenio en los términos pactados. Serán competencia de la Comisión, todas aquellas cuestiones que se desprendan de la interpretación y aplicación del Convenio, o de normas que puedan incidir en él.

Serán, a su vez, de competencia expresa de la indicada Comisión:

a) El control mensual de la aplicación de los fondos a que se refiere el apartado 1, a), de la disposición final primera.

b) El conocimiento de las promociones y ascensos y el control mensual de su repercusión económica.

c) Proceder a la denuncia del Convenio, así como coordinar la acción de los distintos Comités en orden a la revisión del mismo.

d) El control mensual de la evolución global del costo del Seguro de Vida y del resto de los conceptos no incluidos en la masa salarial distribuable, al objeto de que se efectúe el pertinente ajuste al final del año.

e) Recibirán información mensual de los descuentos realizados por ausencias injustificadas y su importe, así como de las horas extraordinarias realizadas.

f) Fijar los criterios de selección precisos, si fuera necesario, en relación al expediente de jubilación anticipada, cuya regulación se recoge en el acta final de las negociaciones del presente Convenio.

2. La Comisión Paritaria estará constituida por 12 miembros: Seis en representación de los trabajadores, que serán designados uno por cada uno de los Comités, y seis en representación de la Empresa, y designados por la Dirección.

Se reunirá a petición de cualquiera de las partes por mayoría de los miembros de una de ellas. Los representantes sociales podrán reunirse el día anterior a la convocatoria para cambiar impresiones y tomar postura sobre los temas a tratar.

Excepcionalmente y previa autorización se podrán reunir con mayor antelación, en función de las necesidades expuestas en relación con la materia.

3. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría de los dos tercios.

4. En caso de desacuerdos en la Comisión, y en tanto la legislación no prevea otra fórmula, se recurrirá al arbitraje de la Dirección General de Trabajo.

Art. 27. *Posible revisión semestral.*—A partir del 30 de junio de 1979 y si por haberse dado las circunstancias previstas en el artículo 3.º del Real Decreto 49/1978, el Gobierno dispusiera la revisión del criterio salarial de referencia, establecido en el artículo 1.º del mismo, se efectuará esta revisión en la forma que establezca la disposición legal que al efecto se dicte.

DISPOSICION FINAL PRIMERA

1. Fondos salariales.

a) *Antigüedad.* Se constituye un Fondo salarial disponible, detruido de los incrementos de la masa salarial, con la finalidad concreta de atender los desajustes por antigüedad que se produzcan durante el año 1979, y cuya cuantía se eleva a 20.742.455 pesetas.

b) *Promociones y ascensos.* Se constituye otro Fondo salarial disponible, detruido de la propia masa salarial y de los incrementos de la misma, con la finalidad de atender a las promociones y ascensos —tanto las generales como las específicas de implantación del nuevo Manual de Valoración— cuya cuantía se eleva a 63.175.389 pesetas.

Ambos aspectos —el a) y el b)— están referidos a la totalidad del personal de la Empresa —incluso los no afectados por el ámbito del Convenio.

2. Rendimiento.

Los excesos sobre el FEP garantizado y la prima al 100 por 100, se abonarán en 1979 con un incremento del 13,5 por 100 sobre sus valores medios en 1978. En Noblejas, el exceso se entenderá referido al antiguo 33 por 100, equivalente al 27,87 por 100 de los nuevos niveles establecidos con fecha 1 de julio de 1977 (coeficiente general de eficacia 0,796).

3. Seguro de Vida 1978:

Respecto a las cantidades descontadas en exceso a los trabajadores en su cuota del Seguro de Vida en 1978 como consecuencia de la reducción producida en el importe de las primas, los Comités de cada centro de trabajo (salvo el de Alicante, que ya ha resuelto el tema en su Convenio 1978) decidirán si ha de ser devuelto individualmente a cada uno de los afectados, ó

ingresado el importe total en su Caja Social, en el bien entendido de que si optan por la segunda solución, será dicha Caja la que ha de responder de los posibles pagos ante criterios firmes alcanzados como consecuencia de posibles reclamaciones individuales seguidas por los cauces adecuados.

4. Plus de distancia:

Subsisten las respectivas regulaciones actuales de los distintos centros. Su valor permanece inalterable.

No obstante, el 13,5 por 100 del mismo pasará a integrar los fondos de la Caja Social. A su vez, en aquellos centros en los que durante el año 1978 el 20 por 100 de incremento correspondiente a dicho año, ya se haya abonado a la Caja de Ayuda, ésta habrá de recibir, en este ejercicio, el indicado 20 por 100 más el 13,5 por 100 del total.

5. Posibles errores u omisiones:

Cualquier error u omisión que se puedan detectar posteriormente en relación con las cantidades y conceptos retributivos en este Convenio, podrá ser corregido por intervención de la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 26.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA

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

1. Centro de Alicante:

1.1. Normas sobre el economato, recogidas como anexo 3 al Convenio de 1978.

1.2. Normas sobre aprendizaje, recogidas como anexo 4 al Convenio de 1978.

1.3. La instrucción interna de 7 de octubre de 1977, que desarrolla el Reglamento de Régimen Interior en cuanto a los permisos.

1.4. Los artículos 23 y 24 del Convenio de 1978, relativos a control de entradas y salidas y a Vía de Reclamaciones, así como el artículo 31 y anexo 1 referentes al FEP.

2. Centro de Avilés Valladolid:

2.1. El artículo 43 del Convenio de Avilés/Valladolid de 1978, relativo a la permuta de turno o descanso.

2.2. Los artículos 17 al 21 del mismo Convenio que regulan las primas de producción.

2.3. El artículo 56 de dicho Convenio, relativo a los disminuidos físicos.

2.4. La actual regulación del transporte Metal.

3. Centro de Madrid:

3.1. El criterio-guía y secuencias operativas en promoción para pasar de botones a puestos valorados.

3.2. La regulación del actual Plus de transporte.

3.3. La norma de 1 de junio de 1971, relativa a sistemas de primas.

Tablas salariales 1979. Alicante

Zonas	Sueldo base		Complemento calificación		Plus único revisión		Prima/mes garantizada	Gratificación vacaciones Año
	Mes	Día	Mes	Día	Mes	Día		
2	26.593,75	886,46	6.518,75	217,29	7.172,00	239,07	La actual, según regulación FEP Alicante, redistribuida para que el valor mensual sea igual a los doce meses.	27.000,00
3	27.656,25	921,88	6.931,25	217,71	7.341,33	244,71		27.000,00
4	28.718,75	957,29	6.543,75	218,13	7.510,58	250,35		27.000,00
5	29.781,25	992,71	6.556,25	218,54	7.679,83	255,99		27.000,00
6	30.843,75	1.028,13	6.568,75	218,96	7.849,08	261,64		27.000,00
7	31.906,25	1.063,54	6.581,25	219,38	8.066,92	268,90		27.000,00
8	32.968,75	1.098,96	6.593,75	219,79	8.236,17	274,54		27.000,00
9	34.031,25	1.134,38	6.606,25	220,21	8.405,42	280,18		27.000,00
10	35.093,75	1.169,79	6.678,75	220,63	8.574,75	285,83		27.000,00
11	36.156,25	1.205,21	6.631,25	221,04	8.209,92	273,66		27.000,00
2	25.000,00	833,33	6.500,00	216,67	6.893,83	229,79		27.000,00
3	25.531,25	851,04	6.508,25	216,88	7.002,75	233,42	27.000,00	
4	26.062,50	868,75	6.512,50	217,08	7.111,67	237,06	27.000,00	
5	26.593,75	886,46	6.518,75	217,29	7.172,00	239,07	27.000,00	
6	27.125,00	904,17	6.525,00	217,50	7.232,33	241,08	27.000,00	
7	27.656,25	921,88	6.531,25	217,71	7.341,33	244,71	27.000,00	
8	28.187,50	939,58	6.537,50	217,92	7.401,67	246,72	27.000,00	
9	28.718,75	957,29	6.543,75	218,13	7.510,58	250,35	27.000,00	
10	29.250,00	975,00	6.550,00	218,33	7.619,50	253,98	27.000,00	
11	29.781,25	992,71	6.556,25	218,54	7.679,83	255,99	27.000,00	
12	30.312,50	1.010,42	6.562,50	218,75	7.810,50	260,35	27.000,00	

Tablas salariales 1979. Linares

	Zonas	Sueldo base		Complemento calificación		Plus único revisión		Prima/mes garantizada	Gratificación vacaciones — Año
		Mes	Día	Mes	Día	Mes	Día		
EMPLEADOS	2	26.503,75	877,32	6.518,75	215,05	7.172,00	235,79	La actual, según regulación FEP Alicante, distribuida para el que valor mensual sea igual en los doce meses.	27.000,00
	3	27.656,25	912,37	6.531,25	215,46	7.341,33	241,36		27.000,00
	4	28.718,75	947,42	6.543,75	215,88	7.510,58	246,92		27.000,00
	5	29.781,25	962,47	6.566,25	216,29	7.679,83	252,49		27.000,00
	6	30.843,75	1.017,53	6.568,75	216,70	7.849,08	253,05		27.000,00
	7	31.906,25	1.052,58	6.581,25	217,11	8.066,92	265,21		27.000,00
	8	32.068,75	1.087,63	6.503,75	217,53	8.236,17	270,78		27.000,00
	9	34.031,25	1.122,63	6.606,25	217,94	8.405,42	276,34		27.000,00
	10	35.093,75	1.157,73	6.618,75	218,35	8.574,75	281,91		27.000,00
	11	36.156,25	1.192,73	6.631,25	218,76	8.209,92	269,92		27.000,00
	OBREROS	2	25.000,00	824,74	6.500,00	214,43	6.893,83		226,65
3		25.531,25	842,27	6.506,25	214,84	7.002,75	230,23	27.000,00	
4		26.062,50	859,79	6.512,50	214,85	7.111,07	233,81	27.000,00	
5		26.593,75	877,32	6.518,75	215,05	7.172,00	235,79	27.000,00	
6		27.125,00	894,85	6.525,00	215,26	7.232,33	237,78	27.000,00	
7		27.656,25	912,37	6.531,25	215,46	7.341,33	241,36	27.000,00	
8		28.187,50	929,90	6.537,50	215,67	7.451,87	243,34	27.000,00	
9		28.718,75	947,42	6.543,75	215,88	7.510,58	246,92	27.000,00	
10		29.250,00	964,95	6.550,00	216,08	7.619,50	250,50	27.000,00	
11		29.781,25	982,47	6.556,25	216,29	7.679,83	252,49	27.000,00	
12		30.312,50	1.000,00	6.562,50	216,49	7.810,50	256,78	27.000,00	

Tablas de equivalencia año (Alicante - Linares), 1979

	Zonas	Salario			Primas	Gratificación vacaciones	Plus único revisión	Total año
		Base	Complemento calificación	Salario de calificación				
EMPLEADOS	1	—	—	—	—	—	—	—
	2	425.500	104.300	529.800	83.250	27.000	88.064	726.114
	3	442.500	104.500	547.000	83.250	27.000	88.096	745.346
	4	459.500	104.700	564.200	83.250	27.000	90.127	764.577
	5	476.500	104.900	581.400	83.250	27.000	92.158	783.808
	6	493.500	105.100	598.600	83.250	27.000	94.189	803.039
	7	510.500	105.300	615.800	83.250	27.000	96.803	822.853
	8	527.500	105.500	633.000	83.250	27.000	98.834	842.084
	9	544.500	105.700	650.200	83.250	27.000	100.865	861.315
	10	561.500	105.900	667.400	83.250	27.000	102.897	880.547
	11	578.500	106.100	684.600	83.250	27.000	98.519	893.369
	12	—	—	—	—	—	—	—
OBREROS	1	—	—	—	—	—	—	—
	2	400.000	104.000	504.000	83.250	27.000	82.726	696.976
	3	408.500	104.100	512.600	83.250	27.000	84.033	706.883
	4	417.000	104.200	521.200	83.250	27.000	85.340	716.790
	5	425.000	104.300	529.800	83.250	27.000	86.064	726.114
	6	434.000	104.400	538.400	83.250	27.000	86.788	735.438
	7	442.500	104.500	547.000	83.250	27.000	88.096	745.346
	8	451.000	104.600	555.600	83.250	27.000	88.820	754.670
	9	459.500	104.700	564.200	83.250	27.000	90.127	764.577
	10	468.000	104.800	572.800	83.250	27.000	91.434	774.484
	11	476.500	104.900	581.400	83.250	27.000	92.158	783.808
	12	485.000	105.000	590.000	83.250	27.000	93.726	793.976

Tablas horas extras vigentes desde 1 de enero de 1979. Alicante

Zonas	Personal empleado			Zonas	Personal obrero		
	Importe 40 por 100	Importe 60 por 100	Importe 75 por 100		Importe 40 por 100	Importe 60 por 100	Importe 75 por 100
1	225,45	259,20	302,40	1	214,65	247,05	290,25
2	248,40	286,20	333,45	2	217,35	249,75	291,60
3	260,55	299,70	349,65	3	225,45	259,20	302,40
4	272,70	314,55	367,20	4	232,20	267,30	313,20
5	288,90	332,10	386,10	5	248,40	286,20	333,45
6	310,50	359,10	417,15	6	255,15	294,30	344,25
7	328,70	375,30	437,40	7	260,55	299,70	349,65
8	341,55	394,20	457,65	8	270,00	309,15	361,80
9	357,75	411,75	479,25	9	272,70	314,55	367,20
10	369,90	425,25	495,45	10	282,15	324,00	378,00
11	378,00	433,35	508,25	11	288,90	332,10	386,10
				12	294,30	337,50	392,85

Tablas horas extras vigentes desde 1 de enero de 1979, Linares.

Personal empleado

	Quinquenio — Zonas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
40 %	1	160,79	166,56	172,34	178,12	183,90	189,68	195,45	201,23	207,01	212,7	218,57
	2	168,79	174,87	180,94	187,02	193,09	199,17	205,24	211,32	217,39	223,47	229,54
	3	177,96	184,38	190,76	197,15	203,55	209,95	216,35	222,75	229,15	235,55	241,95
	4	187,92	194,68	201,45	208,21	214,97	221,74	228,50	235,26	242,03	248,79	255,56
	5	195,62	202,65	209,68	213,72	223,75	230,78	237,82	244,85	251,88	258,92	265,95
	6	204,51	211,87	219,23	226,58	233,94	241,30	248,66	256,01	263,37	270,73	278,09
	7	213,84	221,54	229,23	236,93	244,62	252,32	260,01	267,71	275,40	283,10	290,79
	8	222,00	230,08	238,07	246,06	254,06	262,05	270,04	278,03	286,02	294,02	302,01
	9	230,28	238,57	246,86	255,15	263,44	271,73	280,02	288,31	296,60	304,88	313,17
	10	239,10	247,70	256,30	264,90	273,50	282,10	290,70	299,30	307,89	316,49	325,09
60 %	1	183,75	190,36	196,98	203,59	210,21	216,82	223,44	230,05	236,67	243,28	249,90
	2	192,92	199,85	206,79	213,73	220,67	227,61	234,55	241,49	248,43	255,37	262,31
	3	203,39	210,71	218,03	225,34	232,66	239,98	247,29	254,61	261,93	269,24	276,56
	4	214,77	222,49	230,22	237,94	245,66	253,38	261,10	268,83	276,55	284,27	291,99
	5	223,56	231,61	239,65	247,70	255,74	263,79	271,84	279,88	287,93	295,97	304,02
	6	233,74	242,15	250,50	258,97	267,38	275,79	284,20	292,61	301,02	309,43	317,84
	7	244,38	253,17	261,95	270,74	279,53	288,32	297,11	305,90	314,69	323,47	332,26
	8	253,83	262,95	272,08	281,21	290,33	299,46	308,58	317,71	326,84	335,96	345,09
	9	263,17	272,63	282,10	291,56	301,02	310,49	319,95	329,41	338,88	348,34	357,80
	10	273,27	283,10	292,92	302,75	312,58	322,41	332,24	342,06	351,89	361,72	371,55
75 %	1	200,97	208,20	215,42	222,64	229,86	237,09	244,31	251,53	258,75	265,98	273,20
	2	210,99	218,58	226,17	233,75	241,34	248,93	256,51	264,10	271,69	279,27	286,86
	3	222,45	230,46	238,46	246,47	254,48	262,48	270,49	278,49	286,50	294,50	302,51
	4	234,90	243,35	251,80	260,25	268,70	277,16	285,61	294,06	302,51	310,96	319,41
	5	244,53	253,33	262,13	270,93	279,73	288,54	297,34	306,14	314,94	323,74	332,55
	6	255,65	264,84	274,04	283,23	292,42	301,62	310,81	320,00	329,20	338,39	347,58
	7	267,30	276,91	286,52	296,14	305,75	315,36	324,97	334,58	344,20	353,81	363,42
	8	277,61	287,60	297,59	307,58	317,57	327,56	337,55	347,54	357,53	367,52	377,51
	9	287,85	298,20	308,56	318,91	329,27	339,62	349,97	360,33	370,68	381,04	391,39
	10	298,88	309,64	320,40	331,16	341,91	352,67	363,43	374,19	384,95	395,71	406,47

Tablas horas extras vigentes desde 1 de enero de 1979, Linares.
Personal obrero

Quinquenio — Zonas		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10.
40 %	1	158,76	164,47	170,18	175,89	181,60	187,31	193,02	198,73	204,44	210,15	215,87
	2	163,47	169,34	175,22	181,09	186,96	192,83	198,71	204,58	210,45	216,32	222,20
	3	167,91	173,95	179,98	186,02	192,05	198,09	204,12	210,15	216,19	222,22	228,26
	4	173,83	180,03	186,33	192,58	198,83	205,08	211,33	217,58	223,83	230,08	236,33
	5	178,52	184,95	191,38	197,80	204,23	210,65	217,08	223,51	229,93	236,36	242,78
	6	183,06	189,85	196,24	202,82	209,41	216,00	222,59	229,18	235,78	242,35	248,94
	7	187,64	194,39	201,14	207,89	214,64	221,39	228,14	234,89	241,64	248,39	255,14
	8	192,67	199,80	206,52	213,45	220,37	227,30	234,23	241,15	248,08	255,00	261,93
	9	197,05	204,13	211,22	218,31	225,40	232,48	239,57	246,66	253,75	260,83	267,92
	10	201,84	209,10	216,36	223,63	230,89	238,15	245,42	252,68	259,94	267,21	274,47
60 %	1	181,44	187,96	194,48	201,00	207,52	214,04	220,56	227,08	233,60	240,12	246,65
	2	186,81	193,54	200,26	206,98	213,71	220,43	227,15	233,87	240,60	247,32	254,04
	3	191,89	198,79	205,69	212,58	219,48	226,38	233,28	240,18	247,08	253,93	260,87
	4	198,65	205,79	212,94	220,08	227,22	234,36	241,50	248,64	255,78	262,93	270,07
	5	204,04	211,38	218,73	226,07	233,42	240,76	248,10	255,45	262,79	270,14	277,48
	6	209,22	216,74	224,26	231,78	239,30	246,82	254,34	261,86	269,38	276,90	284,42
	7	214,45	222,16	229,88	237,57	245,28	252,99	260,70	268,41	276,12	283,82	291,53
	8	220,19	228,11	236,03	243,96	251,88	259,81	267,73	275,66	283,58	291,51	299,43
	9	225,21	233,31	241,41	249,51	257,61	265,71	273,81	281,91	290,01	298,11	306,21
	10	230,66	238,96	247,27	255,57	263,87	272,17	280,48	288,78	297,08	305,38	313,69
75 %	1	198,45	205,58	212,71	219,83	226,96	234,09	241,22	248,35	255,47	262,60	269,73
	2	204,34	211,68	219,02	226,37	233,71	241,06	248,40	255,74	263,09	270,43	277,78
	3	209,88	217,43	224,98	232,52	240,07	247,62	255,16	262,71	270,26	277,80	285,35
	4	217,28	225,10	232,92	240,73	248,55	256,37	264,18	272,00	279,81	287,63	295,45
	5	223,17	231,20	239,23	247,27	255,30	263,33	271,36	279,40	287,43	295,46	303,49
	6	228,84	237,07	245,31	253,54	261,78	270,01	278,25	286,48	294,72	302,95	311,19
	7	234,55	242,99	251,42	259,86	268,30	276,74	285,17	293,61	302,05	310,49	318,92
	8	240,84	249,51	258,17	266,84	275,51	284,18	292,84	301,51	310,18	318,84	327,51
	9	246,32	255,18	264,03	272,89	281,75	290,60	299,46	308,31	317,17	326,03	334,88
	10	252,29	261,36	270,43	279,50	288,58	297,65	306,72	315,79	324,86	333,94	343,01

Tablas salariales 1979. Noblejas

Zonas	Sueldo base		Complemento calificación		Plus único revisión		Primas/mes Rto. 27,87 % Coeficiente 0,796	Gratificación vacaciones — Año
	Mes	Día	Mes	Día	Mes	Día		
B	25.000,00	824,74	6.500,00	214,43	6.964,92	228,98	4.783,67	27.000,00
C	25.531,25	842,27	6.506,25	214,64	7.163,50	235,51	4.933,17	27.000,00
D	26.062,50	859,79	6.512,50	214,85	7.362,08	242,04	5.082,67	27.000,00
E	26.593,75	877,32	6.518,75	215,05	7.560,75	248,57	5.232,17	27.000,00
F	27.125,00	894,85	6.525,00	215,26	7.810,25	256,78	5.389,92	27.000,00
G	27.656,25	912,37	6.531,25	215,46	8.008,83	263,30	5.538,42	27.000,00
H	28.187,50	929,90	6.537,50	215,67	8.207,42	269,83	5.688,92	27.000,00
I	28.718,75	947,42	6.543,75	215,88	8.448,50	277,76	5.846,75	27.000,00
J	29.250,00	964,95	6.550,00	216,08	8.604,58	282,89	5.987,92	27.000,00
K	29.781,25	982,47	6.556,25	216,29	8.854,17	291,10	6.145,67	27.000,00
L	30.312,50	1.000,00	6.562,50	216,49	9.052,75	297,62	6.295,17	27.000,00
M	30.843,75	1.017,53	6.568,75	216,70	9.250,67	304,13	6.444,67	27.000,00
N	31.375,00	1.035,05	6.575,00	216,91	9.450,00	310,68	6.594,17	27.000,00
O	31.906,25	1.052,58	6.581,25	217,11	9.648,50	317,21	6.743,67	27.000,00
P	32.437,50	1.070,10	6.587,50	217,32	9.847,08	323,74	6.893,17	27.000,00
Q	32.968,75	1.087,63	6.593,75	217,53	10.096,42	331,94	7.050,92	27.000,00
R	33.500,00	1.105,15	6.600,00	217,73	10.255,25	338,47	7.200,42	27.000,00
S	34.031,25	1.122,68	6.606,25	217,94	10.493,33	344,99	7.350,42	27.000,00
T	34.562,50	1.140,21	6.612,50	218,14	10.738,50	353,05	7.507,67	27.000,00
	35.093,75	1.157,73	6.618,75	218,35	11.078,17	364,21	7.657,17	27.000,00

Tabla de equivalencias año. Noblejas, 1979

Zonas	Salario			Primas	Gratificación vacaciones	Plus único revisión	Total año
	Base	Complemento calificación	Salario de calificación				
B	400.000	104.000	504.000	57.404	27.000	83.579	671.983
C	408.500	104.100	512.600	59.198	27.000	85.952	684.780
D	417.000	104.200	521.200	60.992	27.000	88.345	697.537
E	425.500	104.300	529.800	62.786	27.000	90.729	710.315
F	434.000	104.400	538.400	64.679	27.000	93.123	723.802
G	442.500	104.500	547.000	66.473	27.000	95.106	736.579
H	451.000	104.600	555.600	68.267	27.000	98.489	749.356
I	459.500	104.700	564.200	70.161	27.000	101.382	752.743
J	468.000	104.800	572.800	71.655	27.000	103.255	774.910
K	476.500	104.900	581.400	73.748	27.000	106.250	788.398
L	485.000	105.000	590.000	75.542	27.000	108.833	801.175
M	493.500	105.100	598.600	77.336	27.000	111.008	813.944
N	502.000	105.200	607.200	79.130	27.000	113.400	826.730
O	510.500	105.300	615.800	80.924	27.000	115.782	839.506
P	519.000	105.400	624.400	82.718	27.000	118.165	852.283
Q	527.500	105.500	633.000	84.611	27.000	121.157	855.768
R	536.000	105.600	641.600	86.405	27.000	123.543	878.548
S	544.500	105.700	650.200	88.205	27.000	125.920	891.325
T	553.000	105.800	658.800	90.092	27.000	128.862	904.754
	561.500	105.900	667.400	91.886	27.000	132.938	919.224

Tablas horas extras vigentes desde 1 de enero de 1979. Noblejas

Zonas	Importe 40 por 100	Importe 60 por 100	Importe 75 por 100
B	244,80	279,76	305,99
C	254,77	299,81	323,87
D	264,79	302,62	330,98
E	274,81	314,06	343,51
F	284,82	325,51	356,02
G	294,84	336,96	368,55
H	304,86	348,41	381,06
I	314,87	359,86	393,59
J	324,89	371,30	406,11
K	334,91	382,75	418,64
L	344,93	394,20	431,15
M	354,94	405,65	443,68
N	364,96	417,10	456,19
O	374,98	428,54	468,72
P	384,99	439,99	481,23
Q	394,98	451,41	493,74
R	404,99	462,83	506,24
S	415,02	474,31	518,78
T	425,03	485,78	531,29
	435,59	497,81	544,48

Tablas vigentes desde 1 de enero de 1979. Transformación

Zonas	Turnicidad	
	Día	Nocturnidad — Hora
Empleados:		
2	44,32	72,56
3	46,09	75,46
4	47,86	78,36
5	49,64	81,26
6	51,41	84,16
7	53,18	87,06
8	54,95	89,96
9	56,72	92,85
10	58,49	95,75
11	60,26	98,65
12	—	—
Obreros:		
2	41,67	68,21
3	42,55	69,66
4	43,44	71,11
5	44,32	72,56
6	45,21	74,01
7	46,09	75,46
8	46,98	76,91
9	47,86	78,36
10	48,75	79,81
11	49,64	81,26
12	50,52	82,71

Tablas salariales 1979. Avilés - Valladolid

Zonas	Sueldo base		Complemento calificación		Plus único revisión		Primas/mes Rendimiento: 100	Gratificación vacaciones Año
	Mes	Día	Mes	Día	Mes	Día		
<i>Empleados</i>								
2	23.638,89	780,73	5.704,44	191,38	7.763,08	255,22	6.176,83	27.000
3	24.583,33	811,93	5.805,56	191,74	7.937,00	260,94	6.588,83	27.000
4	25.527,78	843,12	5.816,67	192,11	8.111,17	266,67	7.016,00	27.000
5	26.472,22	874,31	5.827,78	192,48	8.285,00	272,38	7.440,42	27.000
6	27.416,67	905,50	5.838,89	192,84	8.461,33	278,18	7.858,42	27.000
7	28.361,11	936,70	5.850,00	193,21	8.635,25	283,90	8.274,83	27.000
8	29.305,56	967,89	5.861,11	193,58	8.811,17	289,75	8.697,17	27.000
9	30.250,00	999,08	5.872,22	193,94	8.985,00	295,40	9.116,42	27.000
10	31.194,44	1.030,28	5.883,33	194,31	9.159,92	301,15	9.536,42	27.000
11	32.138,89	1.061,47	5.894,44	194,68	9.334,08	306,87	9.955,58	27.000
<i>Obreros</i>								
2	22.222,22	733,94	5.777,78	190,83	6.946,00	228,36	5.402,00	27.000
3	22.694,44	749,54	5.783,33	191,01	6.854,08	218,76	5.519,58	27.000
4	23.166,67	765,14	5.788,89	191,19	6.866,82	225,76	5.754,42	27.000
5	23.638,89	780,73	5.794,44	191,38	7.060,75	232,13	5.986,00	27.000
6	24.111,11	796,33	5.800,00	191,56	7.291,92	239,73	6.226,42	27.000
7	24.583,33	811,93	5.805,56	191,74	7.504,00	246,71	6.460,83	27.000
8	25.055,56	827,52	5.811,11	191,93	7.804,33	256,58	6.731,58	27.000
9	25.527,78	843,12	5.816,67	192,11	7.944,33	261,18	7.001,17	27.000
10	26.000,00	858,72	5.822,22	192,29	8.163,92	268,40	7.270,83	27.000
11	26.472,22	874,31	5.827,78	192,48	8.384,17	275,64	7.541,58	27.000
12	26.944,44	889,91	5.833,33	192,66	8.603,83	282,87	7.811,58	27.000

Tablas de equivalencia año. Avilés - Valladolid, 1979

Zonas	Salario			Primas	Gratificación vacaciones	Plus único revisión	Total año
	Base	Complemento calificación	Salario de calificación				
<i>Empleados</i>							
1	—	—	—	—	—	—	—
2	425.500	104.300	529.800	74.123	27.000	93.157	724.079
3	442.500	104.500	547.000	79.186	27.000	95.244	748.430
4	459.500	104.700	564.200	84.192	27.000	97.334	772.726
5	476.500	104.900	581.400	89.285	27.000	99.420	797.105
6	493.500	105.100	598.600	94.301	27.000	101.536	821.437
7	510.500	105.300	615.800	99.298	27.000	103.623	845.721
8	527.500	105.500	633.000	104.388	27.000	105.758	870.124
9	544.500	105.700	650.200	109.397	27.000	107.820	894.417
10	561.500	105.900	667.400	114.437	27.000	109.919	918.756
11	578.500	106.100	684.600	119.467	27.000	112.009	943.076
12	—	—	—	—	—	—	—
<i>Obreros</i>							
1	—	—	—	—	—	—	—
2	400.000	104.000	504.000	64.824	27.000	83.352	679.176
3	408.500	104.100	512.600	63.235	27.000	79.849	685.684
4	417.000	104.200	521.200	69.053	27.000	82.403	596.656
5	425.500	104.300	529.800	71.832	27.000	84.729	713.361
6	434.000	104.400	538.400	74.717	27.000	87.503	727.620
7	442.500	104.500	547.000	77.530	27.000	90.048	741.578
8	451.000	104.600	555.600	80.779	27.000	93.652	757.031
9	459.500	104.700	564.200	84.014	27.000	95.332	770.546
10	468.000	104.800	572.800	87.250	27.000	97.967	785.017
11	476.500	104.900	581.400	90.499	27.000	100.610	799.508
12	485.000	105.000	590.000	93.739	27.000	103.246	813.985

Tablas horas extras vigentes desde 1 de enero de 1979. Valor bruto base. Avilés - Valladolid

Trienio — Zonas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<i>Personal empleado</i>											
1	162,35	170,48	178,59	186,71	194,82	202,95	211,06	219,17	227,29	235,41	243,53
2	168,60	177,03	185,46	193,89	202,32	210,75	219,19	227,61	236,05	244,47	252,91
3	175,82	184,61	193,40	202,20	210,99	219,78	228,57	237,33	246,16	254,95	263,74
4	183,79	192,98	202,16	211,36	220,55	229,74	238,92	248,12	257,31	266,49	275,68
5	191,79	201,38	210,98	220,56	230,15	239,75	249,33	258,92	268,52	278,10	287,70
6	199,75	209,74	219,73	229,70	239,69	249,68	259,67	269,66	279,64	289,63	299,62
7	207,75	218,13	228,53	238,91	249,30	259,69	270,08	280,46	290,86	301,24	311,63
8	215,73	226,52	237,30	248,09	258,88	269,68	280,45	291,24	302,02	312,81	323,60
9	223,67	234,85	246,04	257,22	268,41	279,59	290,76	301,95	313,13	324,32	335,50
10	240,48	252,50	264,57	276,55	288,58	300,59	312,62	324,65	336,66	348,69	360,72
11	255,34	268,11	280,87	293,64	306,41	319,18	331,94	344,71	357,48	370,24	383,01
12	270,88	284,42	297,97	311,51	325,05	338,59	352,15	365,69	379,23	392,77	406,32
13	286,11	300,42	314,71	329,02	343,33	357,63	371,94	386,25	400,55	414,86	429,17
<i>Personal obrero</i>											
1	149,63	151,05	164,59	172,08	179,56	187,04	194,52	202,00	208,49	216,97	224,45
2	152,91	160,56	168,21	175,85	183,49	191,15	198,79	206,42	214,08	221,72	229,38
3	155,14	162,90	170,65	178,42	186,17	193,93	201,69	209,44	217,20	224,95	232,71
4	160,11	168,64	176,87	184,71	192,73	200,76	208,79	216,82	224,86	232,89	240,92
5	166,12	174,42	182,74	191,03	199,34	207,64	215,96	224,26	232,56	240,87	249,18
6	171,63	180,21	188,78	197,37	205,96	214,53	223,11	231,70	240,27	248,86	257,45
7	176,58	185,41	194,24	203,07	211,80	220,73	229,55	238,38	247,21	256,04	264,87
8	182,09	191,19	200,30	209,40	218,51	227,61	236,71	245,82	254,92	264,03	273,13
9	187,53	196,97	206,35	215,72	225,10	234,48	243,86	253,23	262,62	272,00	281,38
10	193,09	202,74	212,40	222,05	231,71	241,37	251,02	260,67	270,32	279,98	289,64
11	198,60	208,53	218,46	228,39	238,32	248,25	258,17	268,11	278,03	287,97	297,90
12	204,11	214,45	224,52	234,72	244,93	255,14	265,34	275,55	285,75	295,96	306,17

Tablas vigentes desde 1 de enero de 1979. Metal

Zonas	Turnicidad	Plus domingo	Nocturnidad	Zonas	Turnicidad	Plus domingo	Nocturnidad
	Día	Día	Hora		Día	Día	Hora
Empleados				Obreros			
2	75,92	379,59	54,24	2	71,21	356,14	50,87
3	75,89	394,54	56,35	3	72,74	363,84	51,98
4	79,61	398,11	56,87	4	74,15	371,16	52,98
5	82,57	413,46	58,98	5	75,57	377,93	53,99
6	85,52	427,58	61,08	6	76,98	384,99	54,99
7	88,48	442,62	63,20	7	78,29	392,02	55,98
8	91,44	457,27	65,31	8	80,04	400,27	57,17
9	94,40	472,03	67,42	9	81,61	408,16	58,29
10	97,31	486,78	69,53	10	83,18	416,02	59,41
11	100,20	501,59	71,64	11	84,75	423,91	60,53
				12	86,33	431,77	61,65

Tablas salariales 1979. Madrid, Delegaciones, Depósitos y Almacenes de Sistemas

Zonas	Sueldo base		Complemento calificación		Plus único revisión		Primas/mes	Gratificación	Plus	
	Mes	Día	Mes	Día	Mes	Día	Rto.: 100 %	vacaciones	transporte	
								Año	Mes	
EMPLEADOS	2	28.366,67	935,16	6.953,33	229,23	6.408,33	210,68	6.513,75	27.000	1.362
	3	29.500,00	972,53	6.966,67	229,67	6.379,08	209,72	6.905,00	27.000	1.362
	4	30.633,33	1.009,89	6.980,00	230,11	6.353,17	208,87	7.297,50	27.000	1.362
	5	31.766,67	1.047,25	6.993,33	230,55	6.328,75	208,07	7.690,00	27.000	1.362
	6	32.900,00	1.084,62	7.006,67	230,99	6.410,92	210,77	8.112,50	27.000	1.362
	7	34.033,33	1.121,98	7.020,00	231,43	6.273,83	206,28	8.475,00	27.000	1.362
	8	35.166,67	1.159,34	7.033,33	231,87	6.320,50	207,80	8.887,50	27.000	1.362
	9	36.300,00	1.196,70	7.046,67	232,31	6.365,33	209,27	9.298,75	27.000	1.362
	10	37.433,33	1.234,07	7.060,00	232,75	6.410,25	210,75	9.710,00	27.000	1.362
	OBREROS	3	27.233,33	897,80	6.940,00	228,79	6.963,33	228,93	6.288,75	27.000
4		27.800,00	916,48	6.946,67	229,01	6.914,83	227,34	6.455,00	27.000	1.362
5		28.366,67	935,16	6.953,33	229,23	6.866,92	225,76	6.641,25	27.000	1.362
6		28.933,33	953,85	6.960,00	229,45	6.818,50	224,17	6.827,50	27.000	1.362
L.P.		11.333,33	373,63	2.366,67	78,02	5.077,58	186,93	—	13.500	—
L.E.		12.066,67	397,80	2.566,67	87,91	5.572,83	183,22	—	13.500	—
B-5		16.466,67	542,86	1.867,73	61,57	2.322,42	76,35	2.671,25	27.000	1.362
B-7		20.733,33	683,52	3.537,13	116,61	3.852,25	126,65	3.962,50	27.000	1.362
B-8		26.366,67	869,23	4.773,07	157,35	4.373,92	143,80	5.800,00	27.000	1.362

Tablas de equivalencia año. Madrid, Delegaciones, Depósitos y Almacenes de Sistemas, 1979

Zonas	Salario			Primas	Gratificación	Plus único	Plus	Total año	
	Base	Complemento calificación	Salario de calificación						
					vacaciones	revisión	transporte		
EMPLEADOS	2	425.500	104.300	529.800	78.165	27.000	76.900	16.344	728.209
	3	442.500	104.500	547.000	82.860	27.000	76.549	16.344	749.753
	4	459.500	104.700	564.200	87.570	27.000	76.238	16.344	771.352
	5	476.500	104.900	581.400	92.280	27.000	75.945	16.344	792.969
	6	493.500	105.100	598.600	97.350	27.000	76.931	16.344	814.225
	7	510.500	105.300	615.800	101.700	27.000	75.286	16.344	836.130
	8	527.500	105.500	633.000	106.650	27.000	75.846	16.344	858.840
	9	544.500	105.700	650.200	111.585	27.000	76.384	16.344	881.513
	10	561.500	105.900	667.400	116.520	27.000	76.923	16.344	904.187
	OBREROS	3	408.500	104.100	512.600	75.225	27.000	83.550	16.344
4		417.000	104.200	521.200	77.480	27.000	82.978	16.344	724.982
5		425.500	104.300	529.800	79.695	27.000	82.405	16.344	735.242
6		434.000	104.400	538.400	81.930	27.000	81.822	16.344	745.496
L.P.		170.000	35.500	205.500	—	13.500	60.931	—	279.931
L.E.		181.000	40.000	221.000	—	13.500	66.874	—	301.374
B-5		247.000	28.018	275.018	32.055	27.000	27.869	16.344	373.284
B-7		311.000	53.057	364.057	47.550	27.000	46.227	16.344	501.178
B-8	395.500	71.596	467.096	69.600	27.000	52.487	16.344	632.527	

Tablas horas extras vigentes desde 1 de enero de 1979. Madrid, Delegaciones, Depósitos y Almacenes de Sistemas

Zona	Importe 40 por 100	Importe 60 por 100	Importe 75 por 100	Zona	Importe 40 por 100	Importe 60 por 100	Importe 75 por 100
<i>Personal empleado</i>				<i>Personal obrero/subalterno</i>			
1	265,95	305,10	333,45	3	265,95	305,10	333,45
2	282,15	321,30	352,35	4	274,05	313,20	342,90
3	301,05	342,90	375,30	5	282,15	321,30	352,35
4	317,25	363,15	396,90	6	288,90	330,75	361,80
5	338,85	386,10	422,55	L.P.	265,95	305,10	333,45
6	368,55	421,20	460,35	L.E.	282,15	321,30	352,35
7	396,90	453,60	496,80	B.5	141,75	162,00	176,85
8	414,45	472,50	517,05	B.7	175,50	201,15	220,05
9	433,35	494,10	541,35	B.8	232,20	265,95	290,25
10	452,25	515,70	564,30				

Tablas salariales vigentes desde 1 de enero de 1979. Contratos individuales

Nivel	Sueldos		Complemento		F. E. P.
	Mes	Día	Mes	Día	Mes
19	37.771,67	1.245,22	13.805,25	453,87	6.937,50
20	39.612,67	1.305,91	14.298,00	470,07	6.937,50
20 B	41.583,67	-1.370,89	14.825,92	487,43	6.937,50
21	42.702,67	1.407,78	15.124,83	497,25	6.937,50
21 B	44.345,67	1.461,95	15.564,67	511,72	6.937,50
22	46.053,67	1.518,25	16.021,75	526,74	6.937,50
22 B	47.631,67	1.570,27	16.445,00	540,66	6.937,50
23	49.340,67	1.626,62	16.901,33	555,66	6.937,50
23 B	51.049,67	1.682,96	17.358,75	570,70	6.937,50
24	52.758,67	1.739,30	18.895,17	614,64	6.937,50
24 B	54.534,67	1.797,85	19.460,83	640,76	6.937,50
25	56.374,67	1.853,51	20.381,50	670,08	6.937,50
25 B	58.347,67	1.923,55	21.389,17	703,21	6.937,50
26	60.319,67	1.988,56	22.473,42	738,92	6.937,50
26 B	62.487,67	2.060,03	23.773,08	781,58	6.937,50
27	64.723,67	2.133,75	25.008,92	822,21	6.937,50
27 B	67.287,67	2.218,27	26.494,33	871,05	6.937,50
28	69.850,67	2.302,77	27.899,92	917,26	6.937,50
28 B	72.611,67	2.383,79	29.674,67	975,61	6.937,50
29	75.635,67	2.493,48	31.362,67	1.031,10	6.937,50
29 B	78.725,67	2.595,35	33.228,33	1.092,44	6.937,50
30	81.948,67	2.701,54	35.127,67	1.154,88	6.937,50
30 B	85.299,67	2.812,08	37.141,00	1.221,07	6.937,50
31	88.718,67	2.924,79	39.333,08	1.293,14	6.937,50
31 B	92.464,67	3.048,29	41.613,58	1.368,12	6.937,50
32	96.343,67	3.176,16	43.926,92	1.444,17	6.937,50
32 B	100.352,67	3.308,33	46.516,17	1.529,30	6.937,50
33	104.393,67	3.440,56	49.108,50	1.614,53	6.937,50
34	113.302,67	3.735,25	54.771,58	1.800,71	6.937,50
35	123.860,67	4.066,84	60.975,67	2.004,68	6.937,50

Tablas de equivalencia año. Contratos individuales, 1979

Niveles	Sueldos	Complemento	F. E. P.	Total año	Niveles	Sueldos	Complemento	F. E. P.	Total año
19	566.575	165.663	83.250	815.488	27	870.855	300.107	83.250	1.354.212
20	594.180	171.576	83.250	849.016	27 B	1.009.315	317.932	83.250	1.410.497
20 B	623.755	177.911	83.250	884.916	28	1.047.760	334.799	83.250	1.465.809
21	640.540	181.498	83.250	905.288	28 B	1.069.175	356.096	83.250	1.528.521
21 B	665.185	186.776	83.250	935.211	29	1.134.535	376.352	83.250	1.594.137
22	690.805	192.261	83.250	966.316	29 B	1.180.685	398.740	83.250	1.662.675
22 B	714.475	197.340	83.250	995.065	30	1.229.200	421.532	83.250	1.733.982
23	740.110	202.816	83.250	1.026.176	30 B	1.294.495	445.692	83.250	1.808.437
23 B	765.745	208.305	83.250	1.057.300	31	1.330.780	471.697	83.250	1.886.027
24	791.380	224.342	83.250	1.098.972	31 B	1.386.970	499.363	83.250	1.969.583
24 B	818.020	233.878	83.250	1.135.148	32	1.445.155	527.123	83.250	2.055.528
25	845.620	244.578	83.250	1.173.448	32 B	1.505.290	558.194	83.250	2.146.734
25 B	875.215	256.670	83.250	1.215.135	33	1.565.455	589.302	83.250	2.238.007
26	904.795	269.705	84.250	1.257.750	34	1.699.540	657.259	83.250	2.440.049
26 B	937.315	285.277	83.250	1.305.842	35	1.850.410	731.708	83.250	2.665.368

Plus contratos individuales, 1979

Niveles	Trienio — Año	Trienio — Mes: 15	Niveles	Trienio — Año	Trienio — Mes: 15
19	26.505	1.767	29 B	47.400	3.160
20	27.450	1.830	30	49.035	3.269
20 B	28.455	1.897	30 B	50.745	3.383
21	29.025	1.935	31	52.485	3.499
21 B	29.865	1.991	31 B	54.405	3.627
22	30.735	2.049	32	56.385	3.759
22 B	31.530	2.102	32 B	58.425	3.895
23	32.400	2.160	33	60.465	4.031
23 B	33.285	2.219	34	65.025	4.335
24	34.155	2.277	35	65.025	4.335
24 B	35.055	2.337			
25	36.000	2.400			
25 B	37.005	2.467			
26	38.010	2.534			
26 B	39.105	2.607			
27	40.245	2.683			
27 B	41.565	2.771			
28	42.870	2.858			
28 B	44.280	2.952			
29	45.810	3.054			

Turnicidad: Avilés - Valladolid

Año: 77.280
Mes: 6.440

Otros centros

Año: 63.312
Mes: 5.276

Resto de pluses

Permanecen invariables respecto a diciembre de 1978.

ANEXO 1

Puestos no cuadro ocupados por personal de contrato individual a la fecha. Febrero, 1979
Madrid y Delegaciones

Dirección	Servicio	Puesto	Ocupante
Grupo Industrial y Comercial.	Estudios Especiales. Ventas Metal.	Secretaría bilingüe.	1
		Estadísticas.	1
División Extrusión.	Ventas.	Vendedor.	2
		Consultor Matrices.	2
División Laminación.	Ventas.	Vendedor.	1
		Agregado Delegación.	1
		Vendedor Sistemas.	1
		Vendedor.	1
División Hoja Fina. Financiera.	Ventas.	Vendedor Especialista Construcción.	2
		Ayudante Jefe Ventas.	1
		Administrativo Delegación.	1
		Vendedor.	3
		Auditor Asistente.	1
		Analista Costos.	1
		Contabilidad Producción Básica y Analítica.	1
		Analista Créditos.	2
		Contabilidad General.	1
		Nóminas.	1
Secretaría bilingüe Director.	1		
Personal.		Cajero.	1
		Seguros y Exp. Confidenciales.	1
Materias Primas.		Secretaría bilingüe.	1
		Intendente.	1
Otros.		Servicio Documentación.	1
		Secretaría bilingüe Presidente.	1
		Secretaría Director.	3
		Total Madrid.	35

Alicante

Dirección	Servicio	Puesto	Ocupante
División Extrusión.	Producción.	Programación.	1
		Coordinador Mantenimiento.	1
		Jefe turno Matricería.	2
		Jefe Retoque.	1
		Jefe turno Extrusión.	3
		Diseño Matrices.	1
		Progreso.	1
		Retocador.	6
		Consultor Matrices.	1
		Jefe turno Laminación.	3
División Laminación.	Ventas. Producción.	Consultas y Especificación.	1
		Cnsultas.	1
División Hoja Fina.	Producción.	Coordinador Impresión.	1
		Coordinador Laminación.	1
I + D Productos.		Coordinador Acabados.	1
		Planta Piloto.	1
		Laboratorio Físico.	1
		Administración y Documentación.	1
		Secretaría Director.	1
		Intendente.	1
		Contratos y Trámites Legales.	1
		Lanzamiento y Admón. Ing.	1
		Proyectista Extrusión.	1
		Proyectista Obra Civil.	1
Desarrollo de Organización. Centro Fabril.	Ingeniería.	Proyectista Servicios.	1
		Proyectista Lanzamiento.	1
		Documentación Técnica.	1

Dirección	Servicio	Puesto	Ocupante
Centro fabril.	Industrial.	Comprador principal.	1
		Admón. Ventas Exportación.	1
		Aduanas.	1
		Expediciones y Embarques.	1
		Admón. Ventas Laminación.	1
		Admón. Ventas Extrusión.	1
		Almacén Comercial.	1
		Almacén General.	1
		Tráfico.	1
		Manuales Formación.	1
	ATS.	5	
	Economato.	1	
	Instructor Formación.	1	
	Asistencia Social.	1	
	Cont. Consolid. e Informes.	1	
	Balances y Cuentas a Pag.-Recib.	1	
	Operación Minis.	1	
	Nóminas.	1	
	Control Activos.	1	
	Facturaciones y Secretaria.	1	
	Cajero.	1	
	Costos.	1	
	Analista Procedimientos.	1	
Servicios Generales.	1		
J. Turno Construcciones.	2		
Pañol Herramientas y Chatarras.	1		
J. Turno.	3		
Analista Métodos.	1		
	Total Alicante.	72	

Linares

Dirección	Servicio	Puesto	Ocupante
	Ventas.	Administración Ventas.	1
		Total Linares.	1

Ávilés

Dirección	Servicio	Puesto	Ocupante
	Compras y Almacenes.	Perito Compras.	1
	Financiero-Contable.	Analista Costos.	1
		Cont. General y Analítica.	1
	S. Médico.	ATS.	5
		Total Ávilés.	8

Valladolid

Dirección	Servicio	Puesto	Ocupante
	Financiero-Contable.	Contabilidad General y Analítica.	1
		Procedimientos y Respons. Minis.	1
	Aprovisionamientos.	Control Presupuestario.	1
		Economato.	1
		Total Valladolid.	4

ANEXO 2

A. Seguro de Vida

1. Normativa.

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

Está constituida por:

a) Póliza de Seguro de Grupo (ramo de Vida) número 245.037. Tipo temporal renovable.

b) Anexo número 1 de la Póliza indicada, que recoge la tarifa de primas.

c) Anexo número 2 de la Póliza indicada, relativo al reajuste de la prima de tarifa en función de la siniestralidad.

d) Disposiciones legales en cada momento en vigor. Actualmente, y con carácter fundamental, la Orden ministerial de 24 de enero de 1977, «Boletín Oficial del Estado» de 5 de febrero de 1977.

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

f) Escrito de la Compañía Aseguradora de fecha 5 de agosto de 1978.

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

c) Capital asegurado: Es de 42 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.

Incapacidad Profesional Total y Permanente; asegura el 100 por 100 del 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. Actualmente equivalen al 6,56238 por mil anual del capital asegurado.

Sobre la prima resultante se giran los recargos e impuestos pertinentes que, en este momento, se elevan a: 1,59805 por 100 en concepto de «Recargo adicional y consorcio» y el 1,60 por 100 en concepto de «Impuestos repercutibles y accesorios».

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.

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 corresponda al trabajador, seguirá siendo a cargo de éste, en tanto que la que habría de pagar la Empresa en función de la normativa acordada, pasaría a tener la siguiente regulación en función de la antigüedad del trabajador al momento de la jubilación:

Años de servicios	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

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

— La propia Circular indicada.

— Póliza colectiva número 410.322, concertada con Musini, Mutualidad de Seguros del Instituto Nacional de Industria, para atender a los riesgos de Viudedad y Orfandad.

— Póliza colectiva número 454.073, concertada por «Assicurazioni Generali, S. A.», para atender a la Jubilación.

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

2. Extracto del contenido.

2.1. Bases comunes a los tres Seguros:

a) Complementan a la Seguridad Social: Estos seguros otorgarán pensiones para cada uno de los eventos que amparan. Su concesión, continuidad y pérdida responderán a idénticas normas y criterios que las pensiones de la Seguridad Social a las que complementan.

b) Situación del personal afiliado a estos Seguros que posteriormente causen baja en la Empresa: Quienes causen baja en la Empresa (y salvo que se trate de paso a una Empresa filial o de relación similar con la que «Endasa» tenga un concierto al efecto), causarán baja simultánea en los Seguros.

c) Ingresos reales: No tendrán la consideración de tales: Las

horas extraordinarias, la ayuda escolar, el subsidio de vivienda, compensación I. R. T. P., Familia Numerosa, ni las prestaciones compensatorias que carecen de la consideración de salario: Plus de distancia a transporte, desgaste de herramientas, quebranto de moneda, dietas, prestaciones de la Seguridad Social, etc. y ayuda familiar (ésta última seguirá percibiéndose de la Seguridad Social).

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

La cobertura correspondiente al trabajador es totalmente voluntaria.

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

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

2.2. Bases especiales referentes al Seguro de Jubilación:

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

— Para el personal cuyos ingresos superen el tope máximo de cotización a la Seguridad Social (actualmente cifrado en 1.277.640) al momento en que cumpla cuarenta años de edad.

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

b) Edad de concesión: Tendrán derecho a la pensión complementaria de jubilación, quienes soliciten y obtengan la pensión de jubilación de la Seguridad Social, al cumplir los sesenta y cinco años de edad.

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

c) Pensión a otorgar: El seguro complementario de jubilación otorgará pensiones vitalicias consistentes en la diferencia entre:

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

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

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

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

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

b) Pensiones a otorgar:

— Viudedad: Consistirá en el 45 por 100 de la pensión que, con arreglo al punto 18.2.2.c) correspondería por jubilación si el causante hubiere cumplido los sesenta y cinco años.

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

Entre ambas pensiones de viudedad y orfandad, no podrá ser rebasado el importe de la pensión de jubilación indicado en el punto 18.2.2. c).

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 la Comisión de representantes sindicales presidida por el Jefe de Personal, la cual podrá proponer concesiones de pensiones complementarias en casos excepcionales de reconocida necesidad, o cuando se den las circunstancias que a continuación se indican.

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

En este caso podrá complementarse por la Empresa la pensión de viudedad que perciban de la Seguridad Social, hasta que alcancen con efectos al 1 de enero de 1979, 198.000 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 1979, la cifra de 128.000 pesetas/año, y la orfandad, hasta 25.000 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 de 1 de enero de 1979, de acuerdo con el cómputo que a continuación se indica, de 325.000 pesetas/año.

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

c) De la cantidad indicada en el punto a), se absorberá, en su caso, lo que proceda, cuando, como consecuencia de la subida de pensiones de la Seguridad Social, supere, en conjunto, y para el año 1979, la cantidad indicada.

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

D. Situaciones especiales

1. Incapacidad Laboral Transitoria derivada de Accidentes de Trabajo.

En los casos de baja por accidente laboral, la Empresa garantiza:

— Unos ingresos equivalentes a

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

o bien,

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

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

2. Incapacidad Laboral Transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

2.1. En caso de baja, la Empresa garantiza unos ingresos mínimos equivalentes a

Sueldo base.
Antigüedad.

Complemento de calificación.

Plus de revisión.

Prima.

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

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

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

2.2. Invalidez provisional: Durante la misma se garantizará la percepción de Salario Base, Antigüedad y Primas a rendimiento normal.

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

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

ANEXO 3

Organización de la seguridad e higiene de las factorías

A. Puntos de partida

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

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

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

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

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

4. Es claro que el tema afecta a:

Los propios trabajadores, destinatarios directos de la Seguridad y de la Higiene en el trabajo.

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

Siendo esto así, es natural que se acepte un considerable avance en la participación del personal en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

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

- La legislación general que sobre el particular se dicte.
- El Estatuto de la Empresa Pública.

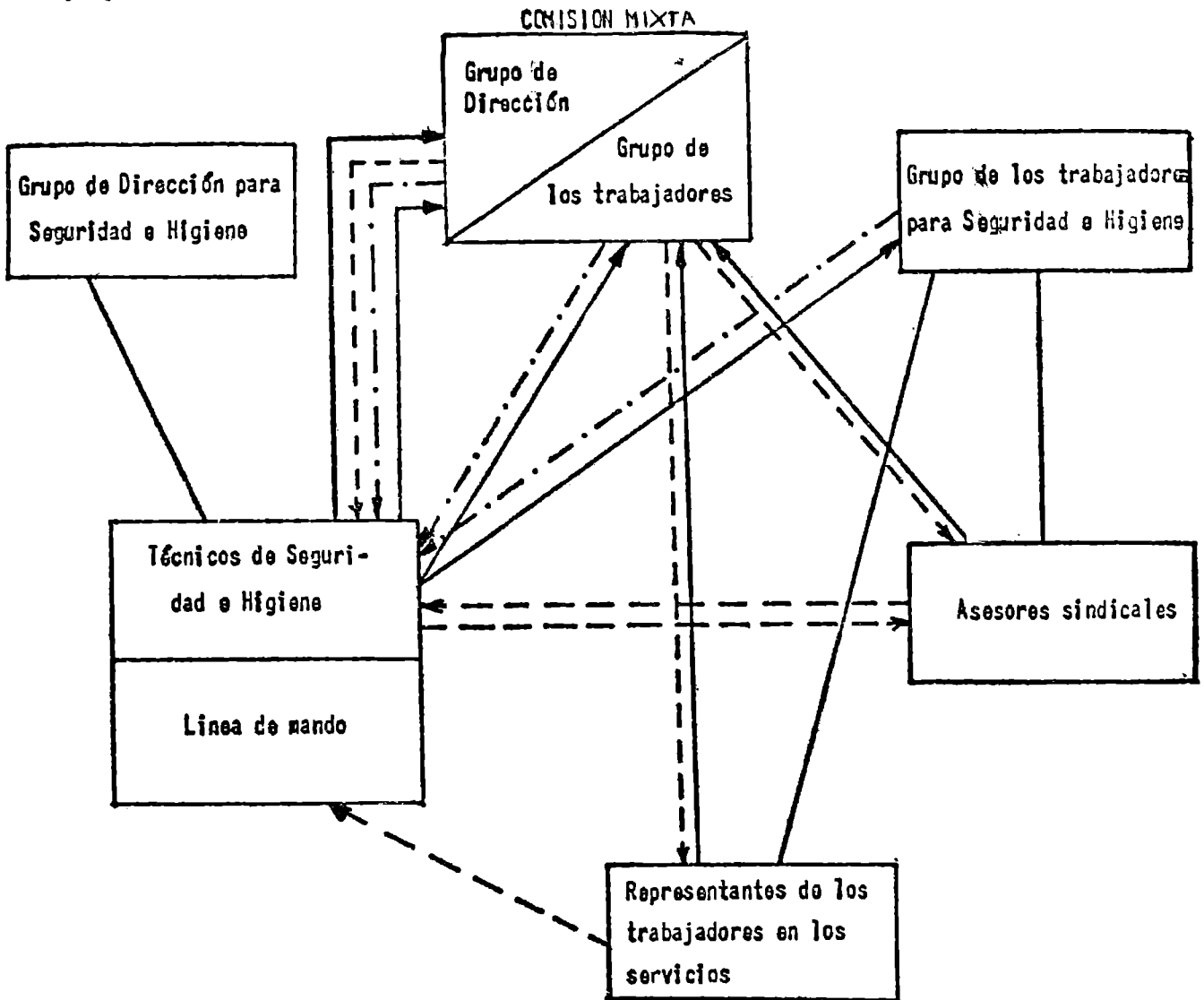
Y en tales momentos ha de adaptarse a dichas disposiciones.

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



B. Organización del trabajo

1. Organigrama:



2. Finalidades de los órganos de Seguridad e Higiene en Fábrica:

2.1. Comisión mixta:

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

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

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

2.2. Técnicos de Seguridad e Higiene de Fábrica:

- a) Conseguir soluciones válidas a los problemas de Seguridad e Higiene de las Fábricas.

Poniendo de manifiesto riesgos y situaciones peligrosas para la salud.

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

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

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

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

2.3. Grupo de Dirección:

- a) Establecer la posición de Dirección ante temas de Seguridad e Higiene.
- b) Participar en la Comisión Mixta, manteniendo la posición de la Dirección.

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

2.4. Grupo de Seguridad e Higiene de los trabajadores:

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

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

2.5. Representantes de los trabajadores en los Servicios:

- a) Poner de manifiesto riesgos y situaciones peligrosas para la salud en su Servicio.
- b) Vigilar el cumplimiento de la normativa de Seguridad e Higiene en su Servicio.

En caso de, a su juicio, incumplimiento de la normativa existente, requerir al mando para que la haga cumplir.

2.6. *Asesores Sindicales.*

Serán designados por el Grupo de los Trabajadores para la Seguridad e Higiene y deberán tener capacidad para responsabilizarse legalmente de los dictámenes o proyectos que emitan.

Sus funciones serán:

a) Buscar soluciones válidas a los problemas de Seguridad e Higiene, proponiendo al Grupo de Seguridad e Higiene de los Trabajadores, alternativas de solución a los problemas y, a través de ellos, a la Comisión Mixta.

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

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

C. *Esquema de funcionamiento*

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

1.1. Establece o revisa el programa de actuación.

1.2. Nombra quién o quiénes deben estudiar alternativas para resolver problemas.

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

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

3. La Comisión Mixta.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO 4

Capacidad disminuida

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

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

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

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

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

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

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

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

2. *Incapacidad total para la profesión.*

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

2.1. *Incapacidad total menores de cincuenta y cinco años.*

Se le complementará la pensión oficial para que, junto a lo que pueda suponerle el 10 por 100 de su capital asegurado, perciba unos ingresos brutos equivalentes al 100 por 100 de la media de lo que hubiera devengado en los últimos 24 meses si hubiera estado trabajando en su puesto de trabajo habitual.

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

2.2. *Incapacidad total mayores de cincuenta y cinco años.*

Lo mismo que en el punto 2.1 pero el complemento de «Endasa» llegará al 100 por 100 del promedio devengado en los últimos 12 meses, 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.

18817

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Petroquímica Española, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el expediente del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Petroquímica Española, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 4 de junio de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el expediente correspondiente al citado Convenio Colectivo con su texto y documentación complementaria, suscrita por las partes el día 25 de mayo de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, en solicitud de la homologación del mismo;

Resultando que efectuados los oportunos estudios económicos en este Centro directivo, y de lo declarado por la Empresa, resulta que el crecimiento de la masa salarial se ajusta a las disposiciones del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y que no tratándose de Empresa de las comprendidas en el artículo 1.º del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, no procedía su sometimiento a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos;

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las normas legales reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer del expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974 que la desarrolla, en cuanto a homologar lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo por tratarse el presente ámbito interprovincial, y disponer, en su caso, su inscripción en el Registro de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que los acuerdos objeto de estas actuaciones se ajustan a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, como se comprobó por los servicios de esta Dirección General en base a lo declarado por la Empresa, y que al no observarse en sus cláusulas contravención a disposiciones de derecho necesario procede en consecuencia su homologación;