

2779 RESOLUCION de 21 de enero de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Aluminio, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Aluminio, Sociedad Anónima», para sus factorías de Avilés (Asturias) y Valladolid, recibido en esta Dirección General de Trabajo entre el día 10 de julio de 1985 y el día 20 de enero de 1986, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrito por las representaciones de la Empresa y del Comité de Empresa con fecha 5 de julio de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 21 de enero de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

EMPRESA NACIONAL DEL ALUMINIO, S. A.
CONVENIO COLECTIVO PARA 1985
AVILES - VALLADOLID

CAPITULO I

DETERMINACION DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO

Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo se concierne entre la Empresa Nacional del Aluminio S. A. representada por las personas expresamente facultadas para ello, y los trabajadores de los Centros de Avilés y Valladolid, representados por su Comisión Negociadora.

CAPITULO II

AMBITO DE APLICACION

Artículo 2.º AMBITO TERRITORIAL.—Afecta a los Centros de Trabajo que la Empresa Nacional del Aluminio S. A. tiene establecidos en Avilés y Valladolid.

Artículo 3.º AMBITO PERSONAL.—Comprende a todos los trabajadores que presten sus servicios en los mencionados Centros de Trabajo, con exclusión de aquellos que tengan suscrito un contrato individual.

Este personal podrá ejercitar la opción de inclusión en C. Colectivo, si así lo deseara.

Artículo 4.º AMBITO TEMPORAL.—La duración del presente Convenio será de tres años, desde 1.1.85 hasta 31.12.87, salvo acuerdo mutuo de las partes para llegar a un Convenio único de Empresa, en cuyo caso la vigencia se limitará hasta el momento pertinente.

CAPITULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 5.º PRINCIPIO GENERAL.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa.

Artículo 6.º INGRESOS DE PERSONAL.

El ingreso en la Empresa podrá hacerse de dos formas:

- a) Por libre designación de la Dirección.
b) Por medio de un proceso específico y condicionado de selección.
6.1. Por libre designación.—Serán cubiertos de esta forma los puestos siguientes:
- Los que requieran una titulación oficial.
- Los que impliquen funciones de mando.
- Los que, no precisando titulación oficial, exijan conocimientos altamente especializados.

6.2. Proceso condicionado de Selección: Se aplicará a todos los puestos que no sean de libre designación.

6.3. Cobertura de vacantes con personal propio: Antes de acudir al exterior la Dirección se compromete a adoptar las posibilidades de cubrir las vacantes con personal de la plantilla del propio Centro de Trabajo o, en su defecto, de los demás de la Empresa, siempre que los candidatos reúnan las condiciones exigidas para el puesto.

6.4. Pruebas de ingreso: La Empresa realizará las pruebas que considere más adecuadas para la selección del candidato más idóneo. A este respecto, el Comité de Centro estará informado previamente en cada caso y con la antelación suficiente, de los tipos de pruebas y exámenes de que se trate.

Para mejor aplicación de estas normas, se realizará un estudio que determine una serie de pruebas normalizadas que se aplicarán a grupos de puestos de trabajo con requerimientos homogéneos. Los cuadros de pruebas se someterán a la consideración de los Comités y, en caso de discrepancia, se acudirán a la Jurisdicción competente.

La Dirección establecerá los mínimos de exigencia que serán aplicables, por igual, a los puestos de libre designación y a los de proceso de Selección con condiciones.

6.5. El reconocimiento médico será preceptivo para el ingreso y proporcionado al trabajo a desempeñar.

No obstante, todo candidato cuyo trabajo no vaya a ser, exclusivamente, de oficina o requerimientos físico análogo, deberá superar un reconocimiento médico riguroso que garantice su capacidad para ocupar un puesto en las áreas de electrolisis.

6.6. En el caso de proceso condicionado de selección, realizadas las pruebas de ingreso y establecida la selección de personal destinado al Comité de Centro presentará una lista, ordenada según sus preferencias de todos los aspirantes, ordenación que la Dirección tendrá en cuenta para cubrir el 50% de las vacantes.

6.7. Períodos de prueba.—Sea cual fuere el sistema de ingreso y 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 ..... 6 meses.
b) Personal técnico no titulado ..... 2 meses.
c) Personal administrativo ..... 1 mes.
d) Profesionales de oficio ..... 1 mes
e) Especialistas, peones y personal subalterno ..... 2 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.

Artículo 7.º VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO.

7.1. Principio general.

En los Secretarías de los respectivos Comités de Empresa, se encuentran depositadas series de copias de los Manuales de Valoración existentes.

7.2. Revisión individualizada.

En los puestos de trabajo en que exista una valoración profunda o entera de su contenido, se procederá a una revisión de los mismos con los miembros existentes. Dicha revisión será realizada por comisión nombrada por la Empresa y con participación de los representantes de los Trabajadores. En igual forma se actuará en aquellos puestos de nueva creación.

7.3. Garantías de relación a nivel de valoración de puestos de trabajo.

7.3.1. Garantías a favor del trabajador.

a) Incrementación del nivel o clase del puesto derivado de razones organizativas, o por evolución del mismo.

La ley aplicará a los trabajadores afectados, el sistema de clasificación correspondiente a la nueva valoración del puesto de trabajo. Los salarios y el resto de las condiciones que puedan corresponder a la nueva situación, se ajustarán en las cuantías correspondientes a la nueva valoración del puesto de trabajo.

7.3.2. 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 vacantes, cuando ello tenga como objeto la abstracción de cantidades personales adecuadas.

En el supuesto en el párrafo anterior contemplado exclusivamente en el supuesto de cambio de nivel y deberá aplicarse la garantía de la propia categoría profesional del trabajador afectado, el destino a labores que no le sean de categoría profesional inferior, así como la garantía de la formación suficiente para el desempeño del nuevo puesto.

b) Negativa y promoción.

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 categoría personal que pudiera tener adquirida. En este supuesto será un motivo de informe nuevo del Comité de Empresa.

Artículo 8.º PROMOCIONES Y ASCENSOS

Las promociones y ascensos para el personal afectado por este Convenio quedan reguladas en el ANEXO n.º 1.

Artículo 9.º TRABAJOS DE ZONA SUPERIOR

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a ocupar puestos de zona superior percibiendo mientras dura la situación, un complemento equivalente a la parte proporcional (al tiempo trabajado) de la diferencia, en valores anuales absolutos, entre las retribuciones de las zonas de relativo desempeño y las de procedencia.

Si permaneciera en puesto superior más de 120 días naturales consecutivos, el trabajador tendrá derecho a conservar la zona superior desempeñada, a todos los efectos, integrándose a su antiguo puesto y cubriéndose la plaza por quince días correspondientes. Igual día, le asignará a quien realice trabajos de zona superior durante 250 días laborales no consecutivos, dentro del plazo de dos años. La acción de jornada igual o superior a media se considerará como completa.

Artículo 10. SUPLENTE

Se definen como suplentes los trabajadores destinados a ocupar vacantes temporales producidas por ausencias de los titulares de puestos que tienen que estar permanentemente cubiertos.

Los suplentes se asignarán a los puestos de trabajo que sean necesarios, compatibles con su categoría profesional, buscando su plena saturación. El número de suplentes para uno o varios puestos lo fija la Dirección en función del número de personas o sustitución en vacaciones y de las estadísticas del absentismo.

Dependiendo de los puntos anteriores los suplentes podrán estar o no, incluidos en equipos a turnos.

Cualquier trabajador podrá ser destinado a hacer suplencias, compatibles con su categoría profesional, en el caso de que existiendo el correspondiente puesto de suplencia, los titulares no estuvieran disponibles o éstos resultaran temporalmente insuficientes.

El personal de jornada normal que como consecuencia de necesidad de cobertura de un puesto a turnos, por ausencia del titular y suplente, tenga que trabajar en aquellos días en que por su jornada la hubiera correspondido descanso (Sábado libre, domingos e fiestas), percibirá por exceso de jornada, en horas extraordinarias, las efectuadas en dichos días además de los complementos de turnicidad que procedan.

El trabajador podrá optar por la alternativa de cobrar la diferencia de horas normales a horas extraordinarias y descansar un día por un día.  
 Las horas extraordinarias efectuadas según lo que amedrade como exceso de jornada que son, no contarán en el cómputo anual de la jornada ordinaria.

La Dirección del Centro pondrá a disposición del Comité de fábrica las relaciones de los suplentes que correspondan a los puestos definidos como suplentes o sustitutos y varían en el organismo así como las modificaciones que se produzcan en los organigramas de cada Servicio.

**Artículo 11 JORNADAS Y HORARIOS**

**11.1 Jornada anual.**—La jornada laboral, en cómputo anual, tendrá la siguiente duración:  
 — AÑO 1985: 1.818 horas de trabajo efectivo  
 — AÑO 1986: 1.801 horas de trabajo efectivo, y  
 — AÑO 1987: 1.780 horas de trabajo efectivo

**11.2 Distribución de la jornada.**—El cumplimiento de la jornada pactada se efectuará mediante el trabajo en las siguientes jornadas de 8 horas diarias:  
 — AÑO 1985: 227 días  
 — AÑO 1986: 225,13 días  
 — AÑO 1987: 222,5 días

**11.3 Tiempo de descanso.**—A partir del primero de enero del año 1985, en las jornadas continuadas de 8 horas, el tiempo de descanso intermedio será de 30 minutos y tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

**11.4 Horarios.**—Los horarios señalan el momento de la iniciación y finalización de la jornada en el propio puesto de trabajo.

**11.5 Jornada ordinaria continuada:**

**11.5.1** El personal sujeto a este régimen de jornada efectuará su trabajo de lunes a viernes, en los días necesarios para cumplir la jornada anual pactada en cada momento.

**11.5.2 Festivos contiguos a sábados y domingos:**

Cuando se produzca esta coincidencia ocasionando tres o más días seguidos sin trabajo, se constituirán en los sábados equipos de mantenimiento y urgencias, en jornada ordinaria, en función de las necesidades previas, sin que esto suponga para los afectados aumento de su jornada anual, para ello quien haya de trabajar en sábado por las razones expuestas, disfrutará de un descanso compensatorio y percibirá, además, la diferencia entre el valor de las horas normales y extraordinarias.

A estos efectos, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- 1º El equipo de mantenimiento se irá confeccionando de forma rotativa.
- 2º Se considerará urgente la situación de más de tres días ininterrumpidos sin trabajo, y afectará a los siguientes puestos:  
 — Estadísticas de Fabricación (1 persona)  
 — Máquinas
- 3º La Dirección informará al menos con cuatro días de antelación al Comité de Centro, cada vez que sea preciso hacer uso de la forma común de estos equipos.

**11.6 Jornada continuada a turnos rotativos:**

**11.6.1 Cuadros de rotación:**

La adaptación concreta de la jornada anual pactada a los cuadros calendarios de los distintos turnos, se ajustará al sistema de ciclos de 28 días naturales cada uno, de los cuales 21 días lo son de trabajo y 7 de descanso.

**11.6.2 Compensación especial:**

El personal sujeto a este tipo de jornada y aquellos que no descansan los festivos, percibirán, como compensación especial, un número de horas equivalente al correspondiente a los festivos de carácter oficial que no sean domingo, o festivos como si fueran extraordinarios.  
 Esta compensación se percibirá de igual manera en aquellos casos en los que el trabajador esté de vacaciones o de permiso retribuido.

**11.6.3 Permiso de turnos y descansos:**

Para dar facilidades a los trabajadores sujetos a régimen de turnos, se permitirá permitir éstos, entre los destinados en un mismo servicio, si concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que se cubran las necesidades del trabajo.
- b) Que el jefe inmediato haya sido informado previamente.
- c) Que la permisa sea formalizada con el compromiso de ambos trabajadores.

**11.6.4 Cambio de jornada y horario:**

- 1º Cuando sea necesario cubrir vacantes por ausencia de titulares de puestos de trabajo a turnos, se actuará de la forma siguiente:
  - a) El suplente del puesto, si está incluido en el turno, cubrirá automáticamente la ausencia.
  - b) Si no existiese suplente incluido en el turno, el relevo soliente cubrirá la primera ausencia.
  - c) Las nuevas ausencias en el mismo puesto no producirán otros dobles sino que el servicio cubrirá la vacante con personal de la jornada ordinaria o de otros turnos del mismo servicio, si lo hubiere. La suplencia no originará en un mismo trabajador tres situaciones de distintas jornadas en un periodo de siete días.
  - d) En ausencias producidas en días no laborables (considerándose éstos desde el viernes a las 14 horas) contribuyendo con su disponibilidad de suplentes, se actuará de la forma siguiente:
    - I Si es puesto singular, dotará el relevo anterior cuantos días no laborables hubiere.
    - II Si no fuera puesto singular, solamente se efectuará un primer doble.
- 2º Si la cobertura de una vacante es necesaria para un puesto de jornada ordinaria, se cubrirá automáticamente por el suplente asignado a tal puesto, si lo hubiere.

**11.7 Horas extraordinarias.**—Cuando la Dirección considere necesaria la realización de horas extraordinarias, y teniendo en cuenta que está establecido como norma interna de los trabajadores la prohibición de realizarlas, éstas, únicamente, se podrán efectuar en los casos siguientes:

- a) Como está establecido para los relevos, es decir, el primer día de falta de relevo y siempre que dicha falta no haya sido notificada con suficiente antelación.  
 Cuando se trate de un puesto singular, en caso de turnos sin suplente cubierto, esta norma se extenderá a todos los días festivos (o pactados como tales) que sigan a la primera falta no notificada.
- b) Cuando sea por necesidades del Servicio, deberá existir una información previa de la Dirección del Comité.  
 Si se prevé que una avería originada durante la jornada o pendiente del día anterior, puede dar lugar a la continuación de la jornada establecida, deberá

comunicarse al Comité inmediatamente de ser así conocido por la Dirección del Centro.

- c) Las horas extraordinarias que se realicen de acuerdo con el contenido de los puntos anteriores, tendrán carácter de estructurales.
- d) La Dirección informará mensualmente al Comité de Centro respecto a las horas extraordinarias efectuadas, mediante relación nominal con expresión de número de horas efectuadas y Servicio al que pertenece. Asimismo, el Comité de Centro podrá recibir, en los casos en que lo considere oportuno, información suplementaria respecto a los causas que motivan la realización de las horas extraordinarias.

**Artículo 12 VACACIONES**

**12.1 Normas generales:**

**12.1.1 Duración.**  
 El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales.

**12.1.2 Periodo de disfrute.**  
 Las vacaciones continuarán disfrutándose a lo largo de todo el año. En aquellos casos en que los condicionantes del Servicio lo permitan, se disfrutarán evitando, en lo posible, los meses de invierno.

**12.1.3 Calendario:**

La Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores confeccionarán el calendario de vacaciones, que deberá responder a las premisas siguientes:

- a) Que queden garantizadas las capacidades productivas y funcionales de cada instalación o servicio, así como la seguridad de las personas y de los equipos.
- b) Que no suponga, por este motivo, aumento de la plantilla existente para cada régimen de trabajo.
- c) Que no suponga incremento del coste, por aumento de la contratación de trabajos del exterior.
- d) La confección del calendario deberá responder también a las siguientes normas generales:
  - 1º Se harán agrupaciones del personal con funciones intercompletables para distribuirlo uniformemente en las diferentes tandas.
  - 2º Los componentes de cada turno o tanda han de pertenecer por igual a los equipos que directamente cubren los puestos de la unidad de trabajo, ya que, de esta forma, los cambios de puestos como consecuencia de los relevos en las tandas, se realizarán sin los cambios de equipo que indudablemente trastorban los descansos del personal.
- e) Una copia de dicho calendario será expuesta en el tablón de anuncios habitual del Taller, y otra será enviada al Servicio de Personal.
- f) En ningún caso se rebasará al plazo de cuatro años en que el trabajador disfrute las vacaciones dentro del periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, así como no superará un intervalo de 18 meses de unas a otras.

**12.2 Normas específicas para el personal de jornada ordinaria:**

**a) Distribución:**

Se asignará los 30 días naturales a 21 días laborables, procediéndose, en su caso, a los ajustes necesarios a fin de que, en todo caso, sea cumplida la jornada anual pactada.

**b) Disfrute:**

Como norma general, las vacaciones se iniciarán en día laborable y serán de 21 días laborables continuados.

**c) Fraccionamiento:**

Sin embargo, opcionalmente, el trabajador podrá fraccionar este periodo de 30 días, uno de los fraccionamientos obligatoriamente, ha de ser de 28 días naturales, quedando un segundo periodo de libre disposición de acuerdo con las necesidades del servicio, que comprenderá los días necesarios para cumplir los 21 días laborables.  
 Excepcionalmente, y para casos de otros disfrutes fraccionados, se seguirán las normas del Estatuto de los Trabajadores.

**12.3 Normas específicas para el personal a turnos rotativos:**

**12.3.1 Fraccionamiento:**

El conjunto del periodo vacacional más los descansos estructurales propios del sistema 3 T 4, se distribuirá fraccionado en la siguiente forma:

- a) Un primer periodo de 28 días naturales.
- b) Un segundo periodo de 25 días naturales.
- c) Los días restantes (exceso sobre el número de días de jornada) no se disfrutarán:
  - 3 en un periodo programado.
  - Los restantes, como libre disposición, de acuerdo con las necesidades del Servicio.

**12.3.2 Iniciación:**

La iniciación del disfrute de los periodos a) y b) será a continuación de un descanso largo.

**12.3.3 Separación entre periodos:**

La separación entre los periodos a) y b) será, aproximadamente, de 6 meses.

**Artículo 13 PERMISOS**

El régimen de permisos retribuidos o no, se ajustará a las dispuestas en el ANEXO N.º 2.

**Artículo 14 EXCEDENCIAS**

- 14.1 Consideraciones generales.**—Tanto en la excedencia voluntaria como en la forzosa se estará a lo que determine la Ley.
- 14.2 Servicio Militar.**—A los trabajadores que se encuentren cumpliendo el Servicio Militar, se les abonarán las pagas extraordinarias establecidas en el presente convenio. En el supuesto de que el trabajador tenga a su cargo a su propia familia, percibirá el 60% de las retribuciones mensuales establecidas en Convenio para el puesto que ocupase.

**Artículo 15 SITUACIONES ESPECIALES**

- 15.1 Mujer trabajadora.**—El cambio de estado civil no rompe la relación laboral. No obstante, se concede a la mujer trabajadora, al contraer matrimonio, el derecho a optar entre las siguientes situaciones:
  - a) Continuar trabajando en la Empresa.
  - b) Quedar en situación de excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco años.  
 En caso de alumbramiento tendrá derecho a un periodo de descanso laboral de 14 semanas distribuidas a opción de la interesada.  
 No será discriminada por razones de sexo para ocupar cualquier puesto de trabajo.  
 En lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

**15.2 Fomento de capacidad disminuida.**—Todo trabajador de la Empresa que sea declarado por el Médico de Empresa como incapacitado para desempeñar el puesto que ocupa, será retirado del mismo y destinado a otro compatible con su capacidad, si lo hubiere.

La existencia o no de puesto compatible con su disminución será determinada por la Empresa y el Comité de Asesoramiento, de acuerdo a la Jurisdicción Competente. Si no hubiere tal puesto, la Empresa propondrá a la Seguridad Social la invalidez de dicho trabajador.

Cuando la limitación padecida, a juicio del Médico de Empresa, no haya producido con ocasión o por consecuencia del trabajo, el afectado conservará su zona, a todos los efectos. En otro caso, sólo el salario de la zona de procedencia.

El dictamen del Servicio Médico de Empresa podrá ser complementario y petición del interesado, por dictamen de otro médico especialista y se tomarán en consideración ambos. Si fueran contradictorios, decidirá el Órgano Competente. La Empresa, de acuerdo con el Comité, procederá:

A tener permanentemente actualizada una relación de puestos de trabajo que dejen ser ocupados por el personal de capacidad disminuida.

A destinar a puestos de electrolisis a personas que, estando en la actividad ocupando puestos de trabajo de los indicados en el párrafo anterior, tengan aptitud física suficiente para ocupar dichos puestos.

La Empresa instrumentará las medidas de formación y, en su caso, adaptación, precisas para que tales cambios de puestos se realicen, si es posible, voluntariamente. En caso de desacuerdo del trabajador, decidirá la Jurisdicción Competente.

**15.3 Incapacidades Totales y Absolutas.**—La regulación de estas situaciones figura en el ANEXO N.º 3

**Artículo 18. PRODUCTIVIDAD.**

- 18.1 Declaración general.**—Ambas representaciones, ante la situación global de la Empresa, manifiestan que es necesario mejorar la productividad de las factorías y, a estos efectos, se considera objetivo prioritario y básico a medio plazo, la reducción de los costos.
- 18.2 Planes de Productividad.**—Los planes concretos elaborados a que se aludieron para la consecución de los objetivos anunciados, elevarán en primer de los respectivos Comités. Estos podrán aportar sugerencias basadas en ellos o en otros aspectos nuevos o contenidos en los mismos. Para ello podrán interesarse datos de la Dirección.

La Dirección estudiará y analizará las propuestas y las que resulten válidas, unidas a las de los restantes órganos de actuación de la Empresa, se incorporarán a la revisión de dichos planes.

Al final de cada año, los resultados y logros serán analizados, conjuntamente, por la Dirección y los Comités.
- 18.3 Realización de los Planes.**—En el desarrollo concreto de los planes, los Comités podrán recibir información sobre cambios de métodos de producción. Cuando la aplicación de medidas tecnológicas lleve consigo el cambio de puesto de uno o más trabajadores u otras situaciones análogas, la Empresa se hará conocer dichas medidas y su repercusión, previamente a producirse, a los Comités de Centro.

**CAPÍTULO IV**

**SISTEMA RETRIBUTIVO**

**Artículo 17. ACUERDOS BASICOS**

Partiendo de los valores vigentes durante el año 1984, se procederá a revisar los salarios y otros conceptos retributivos, durante los años 1985, 1986 y 1987, en la forma siguiente:

**17.1 Salarios.**

- Se producirán los siguientes incrementos:
  - Para el año 1985, el 95% del IPC previsto por el Gobierno. Es decir, el incremento salarial será del 6,85%, sobre los valores del año 1984.
  - Para el año 1986, el 100% del IPC previsto por el Gobierno para dicho año.
  - Para el año 1987, el 105% del IPC previsto por el Gobierno para dicho año.
  - El resto de los conceptos retributivos se incrementarán globalmente en el mismo porcentaje.

**17.2 Revisión salarial.**—Año a año, durante el periodo de vigencia del Convenio, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrese el 31 de diciembre, respecto al 31 de diciembre del año anterior, un incremento superior al previsto, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero, siguiente, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

**Artículo 18. 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 legítimamente les correspondan.

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

**Artículo 19. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA**

Se configura como pacto de atribución global. Por tal razón no habrá más conceptos retributivos que los que se enumeran a continuación. Cualquier otro —legal o reglamentario— se considerará compensado.

Está integrada por los conceptos que a continuación se indican, y cuyos valores, establecidos conforme a los expresado en el artículo 17, leguarán anualmente como anexo al presente texto.

**Conceptos que la integran**

- 18.1 Sueldo Base.**—Será común para cada zona. Se percibirá en las doce mensualidades correspondientes al año natural y en las seis pagas extraordinarias.
- 18.2 Complemento de Calificación.**—Sus características y percepción siguen las normas del salario base.
- 18.3 Plus único de Revisión.**—Se percibirá cada uno de los doce meses naturales.
- 18.4 Prima de producción.**—Se percibe mensualmente; ello supone que la cantidad inicial a percibir mes a mes por tal concepto será el importe anual dividido por doce, no obstante, la Prima se devenga realmente por hora trabajada. En consecuencia para el cálculo de las percepciones por prolongación de jornada o de las deducciones ante presencia inferior a la correspondiente a la jornada pactada, por cada hora, se percibirá o deducirá, respectivamente, el premio hora resultante de aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Prima año}}{\text{Jornada año} \div \text{Jornada año}}$$

El importe total pertinente será incrementado o deducido, en su caso, de la cantidad mensual inicial.

- 19.5 Plus de Antigüedad.**—Este Plus se devengará por trienios, siendo su valor del 5% del Salario Base. Se percibirá en los doce meses naturales y en las seis gratificaciones extraordinarias.
- 19.6 Gratificación de Vacaciones.**—Cantidad igualitaria para todo el personal. Para caso de disfrute incompleto se efectuará el correspondiente prorrateo en proporción al periodo de vacaciones al que se tenga derecho. De acuerdo con lo establecido para el sistema de vacaciones y descansos, en el régimen de turnos, esta gratificación se hará efectiva en la nómina del mes anterior al del disfrute de cualquiera de los dos periodos, a solicitud del propio trabajador. Los que sólo disfruten un periodo de vacaciones, tendrán derecho a percibir la Gratificación íntegra, el día laborable inmediato anterior a su iniciación. Esta misma norma regirá con respecto al periodo de mayor duración, en caso de fraccionamiento.

**19.7 Complemento por trabajo a turnos.**—Su regulación seguirá las normas siguientes:

- A) Turnicidad:** Se percibirá por día de trabajo en los esquemas de trabajo rotativo a 2 ó 3 turnos. Su valor será el que se fija en la tabla anexa, por 8 horas de presencia. También se percibirán los suplentes incluidos en los equipos a turnos, aunque en ocasiones permanezcan en turnos de mañana o jornada ordinaria, toda vez que su régimen de trabajo se considere rotativo, aunque lo sea de forma irregular. Por el contrario, los suplentes no incluidos en los turnos y quienes eventual o esporádicamente cambien de jornada normal a turnos u otros días por necesidades del servicio, solamente percibirán turnicidad los días que hayan trabajado en dichas jornadas de turno.
- B) Nocturnidad:** Se devengará en el trabajo nocturno realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. También se percibirá en el caso de prolongación de la jornada, cuando al menos se hayan trabajado cuatro horas nocturnas. El valor hora correspondiente a cada zona, figura en la tabla anexa.
- C) Domingos:** Se percibirá por cada domingo o festivo trabajado en las labores exceptuadas de descanso dominical. Su cuantía se fija en la tabla anexa, por 8 horas de presencia.
- D) Pago de estos conceptos en vacaciones:** Durante el periodo de vacaciones el personal que trabaje en régimen de turnos percibirá los complementos de la manera siguiente:
  - 1.º Quienes lo hagan de forma permanente percibirán, conforme al tipo de turnos que realicen, un plus diario, según los valores recogidos en las tablas anexas.
  - 2.º Personal que trabaje parte del año a turnos de forma programada percibirá los complementos del punto 1.º, como en los años anteriores.
  - 3.º Personal suplente no incluido de forma permanente en los equipos a turnos percibirá el 60,66% de los complementos correspondientes al punto 1.º, según el turno que haga.

**19.8 Cuantía y devengo de gratificaciones extraordinarias.**—Serán de una mensualidad, cada una de ellas, y se devengarán de la forma siguiente: — Las de enero, marzo y mayo, en proporción al tiempo en plantilla activa durante los 12 meses anteriores a su pago. La de septiembre, en proporción al tiempo en plantilla activa en los 12 meses inmediatos a 1.º de septiembre. — Las de julio y diciembre en la misma proporción, referidas al primero y segundo censos naturales del año, respectivamente.

**19.9 Horas extraordinarias.**—Su importe se calculará en función de veles bruto/base consignada en las tablas anexas.

**19.10 Transporte colectivo.**—El transporte colectivo de personal tal y como está establecido, correrá a cargo de la Empresa.

**19.11 Fórmulas de prorrateo.**—A efectos de: a) Abono de jornadas personales inferiores a las generales pactadas. b) Cálculo de deducciones por absentismo.

Se aplicarán las siguientes fórmulas de prorrateo: Para el caso a), la retribución anual a percibir se obtendrá afectando a las tablas salariales de un coeficiente reductor, resultado de dividir las horas/año de la jornada especial por las de jornada/año ordinaria pactada.

Para el caso b), los descuentos o deducciones para situaciones de ausencia no retribuida, se calcularán en función del valor/hora que resulte de la aplicación de la fórmula siguiente:

- La suma del Salario Base, complemento de Calificación, Plus de Revisión y Plus de Antigüedad, mensual, dividida por jornada anual pactada, dividido por 11.
- No se percibirán, durante estas situaciones, los complementos del puesto, tales como Plus de Turnicidad, Nocturnidad, Domingos y Prima de Producción, de acuerdo con el valor señalado, para estos retribuciones — en las tablas salariales.

**19.12 Pago de nóminas.**—A efectos de liquidación de las mensualidades ordinarias, la orden de pago a la entidad bancaria se efectuará, como límite el día 20 del mes de su devengo o, si fuera festivo, el laborable inmediato anterior. Con esta misma fecha verán remitidos, por correo, los correspondientes documentos de pago. Las gratificaciones extraordinarias se sitúan los días 15 del mes que correspondan (enero, marzo, mayo, julio, septiembre y diciembre). La orden de pago se hará con la misma antelación que para las ordinarias.

**19.13 Anticipos.**—Para solicitar los anticipos no se determinan fechas, habida cuenta de que la Empresa hace los pagos a través de Entidad Bancaria. Se dará orden de pago al banco que corresponda el siguiente día hábil al de la fecha en que se haya solicitado.

**19.14 Participación en Beneficios.**—La gratificación extraordinaria de septiembre cubrirá, en todo caso, la posible obligación futura que pudiera implantarse, legal y/o convencionalmente, en el sentido de efectuar un abono, en concepto de participación en beneficios de la Sociedad, hasta un dividendo líquido del 10%. No obstante, si celebrada la Junta General de Accionistas se acordara repartir el capital un dividendo en pesetas superior al 10% pero inferior al 12% (ambos calculados líquidos), se abonará al personal, como participación complementaria en los beneficios, medio pago más y si fuera del 12% o superior, en todo caso líquido, una paga completa. La media paga o, en su caso, la completa, se abonará en la misma fecha en que se haga efectivo el dividendo al capital y siguiendo la normativa de devengo prevista para la paga de septiembre.

**19.15 Percepciones en caso de Incapacidad Laboral Transitoria.** 1. Demanda de accidente de trabajo. Se percibirá el 100% de los ingresos en la misma cuantía que si se estuviera trabajando.

2. Derivadas de Enfermedad Común o Accidente no Laboral.—Durante los primeros 15 días, se garantizará unos ingresos mínimos equivalentes a

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

Desde el decimoquinto día en adelante, se garantiza también la percepción de la prima.

Además, si el índice de absentismo por enfermedad (horas de baja por enfermedad dividida por horas pactadas—ambos de la totalidad de la plantilla del Centro—) fuese igual o inferior al 4,75% del mes que se considere, se percibirán desde el primer día los complementos correspondientes al trabajo a turnos (fuerza, nocturnidad y plus de domingos).

En los casos en que el trabajador ingresara en una institución sanitaria, con anterioridad al decimoquinto día de baja, percibirá la prima desde el mismo día en que tal ingreso se produjera.

3. Las prestaciones brutas en las situaciones 1 y 2 anteriores, no podrán superar, en ningún caso, a las que corresponderían si se hubiera estado trabajando.
4. El importe de las primas no abonadas, correspondientes a los primeros 15 días de baja por enfermedad o accidente no laboral, se ingresará en la Caja Social, si el índice de absentismo anual medio—por enfermedad—resulta igual o inferior al 4,75%.

#### CAPITULO V

##### SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA

Artículo 20. **NORMA GENERAL.**—Los aspectos de prestación complementaria de la Seguridad referidos a los Seguros de Jubilación, Viudedad y Orfandad y Vida vienen recogidos en ANEXO N.º 4.

El personal de Contrato Individual, dado el ámbito de Empresa de estos conceptos, constituirá parte del colectivo de trabajadores a efectos de estos seguros.

#### CAPITULO VI

##### ASPECTOS ASISTENCIALES

Artículo 21. **CAJAS SOCIALES.**—Se conciben como instituciones dedicadas a la atención de aspectos sociales y asistenciales internos de cada Centro de Trabajo, tal y como se definen a continuación:

##### 1.º FUNDOS

En términos amplios se consideran:

**Fines Sociales,** aquellos que tienden a la promoción humana, cultural y recreativa de los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio.

**Fines Asistenciales,** los que intentan aliviar o paliar necesidades excepcionales básicas del trabajador o para afrontar una situación de infortunio.

##### 2.º FONDOS

Señ específicos para cada uno de los Centros de Avilés y Valladolid.

Están constituidos por:

- Cuota de los trabajadores, consistente en el 0,25% de su salario base.
- Cuota de la Empresa, equivalente al 0,25% del mismo salario base de los trabajadores afectados por el Convenio en cada Centro de Trabajo.
- Los Fondos de Becas y Ayuda Escolar pactados en este Convenio para cada Centro. Estos Fondos incluyen las Ayudas dedicadas a Educación Especial.
- El importe de las Primas no abonadas en los primeros 15 días de baja por enfermedad, si el índice de absentismo global del año en este concepto resulta igual o inferior al 4,75.
- Cualquier otro ingreso que pueda producirse.

##### 3.º ADSCRIPCION

Se vinculan, tanto en derecho como en obligaciones, todos los trabajadores afectados por este convenio en cada Centro de trabajo.

##### 4.º DEDICACION DE FONDOS

Las Cajas Sociales cubrirán, necesariamente, las Becas, Ayudas Escolares y Educación Especial en una cuantía mínima al fondo pactado para ello en 1980. Las restantes actuaciones serán decididas por el órgano gestor dentro de los fines de las Cajas.

##### 5.º GESTION

La gestión de las Cajas Sociales corresponde a las comisiones nombradas al efecto por los Comités de los Centros de Avilés y Valladolid.

##### 6.º DEPÓSITO Y MOVIMIENTO DE FONDOS

Los fondos existentes y los que se generen con ocasión de este Convenio, serán depositados por la Dirección de la Empresa en una entidad bancaria de la localidad de cada Centro de Trabajo a nombre del Comité del Centro—Caja Social. La Comisión gestora dará conocimiento a la Dirección de la dedicación de dichos fondos por medio de comunicaciones internas, previas a su realización, detallando cantidades y destinatarios.

También enviará, mensualmente, fotocopia del extracto del movimiento y saldo de las cuentas bancarias.

La Empresa podrá cesar en sus aportaciones, con carácter indefinido, en el caso de discrepar en orden a la naturaleza social o asistencial de los fines a los que, en su caso, se hubieran aplicado los fondos de las Cajas Sociales.

##### Artículo 22. BECAS Y AYUDA ESCOLAR

Los Fondos para Becas y Ayuda Escolar, para el año 1985, serán los siguientes para cada localidad:

AVILÉS: 1.641.581 pesetas

VALLADOLID: 646.068 pesetas

Los Fondos para Educación Especial serán

AVILÉS: 136.249 pesetas (4.34.082).

VALLADOLID: 68.125 pesetas (2.34.082)

##### Artículo 23. FONDOS PARA PRESTAMOS

Los Fondos para Prestamos quedarán establecidos en las siguientes cantidades:

AVILÉS: 14.571.796 pesetas

VALLADOLID: 8.865.583 pesetas

La administración de los préstamos seguirá a cargo de la Empresa.

Los Comités de cada Centro someterán a la aprobación de la Dirección la normativa por la que se regulará la administración, autorización, cuantía, deducción y criterios de preferencia para su otorgamiento.

##### Artículo 24. JUBILACION, VIJEDAD Y ORFANDAD

La regulación y cuantías de estas situaciones, se contiene en ANEXO N.º 4.

#### CAPITULO VII

##### PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

##### Artículo 25. PREMIOS

En materia de premios, se consideran en vigor las disposiciones del Reglamento de Régimen Interior.

##### Artículo 26. FALTAS

26.1. **Información y Aconsejo.**—Cuando la Dirección considere que algún trabajador hubiera realizado actos o acciones que pudieran constituir motivo de sanción grave o muy grave, deberán ser informados, de inmediato, los órganos representativos del trabajador o trabajadores, en su caso. Simultáneamente, la Dirección le hará saber al trabajador de que se trata, el cual, para la posible mayor garantía de defensa en la vista de su causa, podrá estar asistido por el Delegado Sindical de la sección a la que tal trabajador pertenezca y, además, por el miembro que fuera designado por el Comité de Centro.

26.2. **Prescripción.**—Las faltas prescribirán, a partir de su conocimiento por la Dirección, en los plazos siguientes:

- Faltas leves: 10 días
- Faltas graves: 20 días
- Faltas muy graves: 60 días

##### Artículo 27. SANCIONES

27.1. **Atenuación y mediación en sanciones.**—Para la sanción concreta de suspensión de empleo y sueldo se pactan, expresamente, los límites mínimos y máximos siguientes:

- a) Para faltas graves: Mínimo, 2 días  
Máximo, 10 días
- b) Para faltas muy graves: Mínimo, 10 días  
Máximo, 30 días

Si llegara a producirse un despido disciplinario, declarado improcedente por la Jurisdicción competente, la Dirección y el Comité—a instancias de éste—efectuarán un estudio profundo sobre la oportunidad o no de la readmisión.

27.2. **Contestación y anotaciones.**—Las notas desfavorables serán canceladas por los motivos siguientes:

- Por premios que hayan aparejado esta medida
- Por el transcurso del tiempo, con arreglo a los plazos siguientes:
  - Faltas leves: Tres meses
  - Faltas graves: Un año
  - Faltas muy graves: Dos años

##### Artículo 28. VIA DE RECLAMACIONES

Como procedimiento común para toda clase de peticiones, quejas o reclamaciones que desee realizar el trabajador a la Empresa, se establece el siguiente:

- En las cuestiones de menor importancia, se buscará solución directa y verbal, dentro del Servicio de que se trate.
- Cuando se trate de reclamaciones no atendidas a este nivel o de cuestiones de mayor importancia, la Jefatura de Servicio deberá formular consulta al de Personal y del resultado se emitirá contestación, por escrito, al trabajador y copia del mismo al Comité de Centro quien, a su vez, podrá presentar el asunto a la Dirección, con base en el documento de contestación.
- La Dirección comunicará al Comité la resolución que acuerde, quedando abierto el canal, en caso de disconformidad para plantearlo ante la Jurisdicción competente.

#### CAPITULO VIII

##### ACCION SINDICAL

##### Artículo 29. COMITES DE EMPRESA

29.1. **Designación General.**—El Comité es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores en el Centro de trabajo para la defensa de sus intereses.

29.2. **Competencia, funciones y responsabilidades.**—En todo lo no regulado en el presente capítulo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, en cada momento.

29.3. **Faltas adicionales.**—No obstante, se establecen las particularidades siguientes para los Comités de los Centros afectados por este Convenio:

- a) **Tiempo sindical.** Cada uno de los miembros del Comité dispondrá de un crédito mensual de 40 horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Ante situaciones especiales (como la preparación de un Convenio), podrá acumularse el cómputo de horas de dos meses consecutivos. Dicho tiempo podrá computarse, mensualmente y globalmente, entre ellos. El tiempo empleado por los miembros del Comité a requerimiento de la Dirección y en las reuniones oficialmente convocadas por dicha Dirección (Comisión negociadora de Convenio, Comisión de Vigilancia, Junta Administrativa de Fomento, Comisión Mixta de Valoración, Comisión Mixta y Comité de Seguridad e Higiene), no se computará dentro de las 40 horas. Si fuera creada alguna otra comisión de colaboración análoga a las anteriores, el tiempo que utilicen tampoco gravará el tiempo sindical.

b) **Medios para el Comité.**—La Empresa a través de los Jefes de Personal de cada Centro facilitará los medios necesarios para el correcto funcionamiento del Comité y de sus Comisiones de Trabajo. Cada Comité de Centro dispondrá de un lugar adecuado para el desarrollo de sus funciones y de tableros de anuncios colocados en lugares estratégicos.

c) **Información al Comité.**—El Comité de Centro recibirá información mensual sobre la marcha de la Empresa, tal y como ya viene suministrándose. A petición concreta del mismo, la Dirección le informará sobre los asuntos que plantee acerca de Comités de Servicios.

Durante el desarrollo del R. I. L. y mientras existan excedentes de personal, se informará a los Comités de Centro, del Plan Trimestral de contrataciones, por servicios, y de las variaciones que se produzcan con respecto al mismo.

d) **Ahorramientos a Comités.**—El Comité podrá solicitar el asesoramiento técnico externo que crea conveniente, a su cargo.

- e) Los Comités de Centro podrán designar a los miembros que formen 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 recae sobre miembros que no sean del Comité de Centro, se actuará de 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 momento global de las 40 horas a que se alude en a).
- f) Otras facultades.—La asistencia a reuniones convocadas por el Comité se ajustará a unas normas específicas establecidas en cada Centro por el mismo.  
Siempre que no se produzca manifestación, expresada en Asamblea General, será el Comité de Centro el encargado de cualquier tipo de negociación.
- g) Coordinación entre Comités.—Con objeto de establecer una coordinación entre los Comités de los Centros afectados por este Convenio, se podrán celebrar reuniones entre ellos cuando lo consideren necesario. La Empresa sufragará los gastos de los viajes que esta coordinación produzca, hasta un máximo de 2 días cada trimestre, para 3 representantes que se designen.

Artículo 30 REPRESENTACION DE LOS SINDICATOS

- 30.1 Declaración General.—La Empresa reconoce la existencia de las Secciones Sindicales, cuya representación será ejercida por los Delegados Sindicales, siempre que la Central de que se trate posea un nivel de actividad, atendido fehacientemente, que supere el 15% de la plantilla del Centro de Trabajo.  
El Delegado Sindical deberá reunir las condiciones de ser trabajador en activo en su Centro y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato de que se trate.
- 30.2 Competencias, Funciones y Responsabilidades.—Al Delegado Sindical, se le reconocerán las siguientes:
  - 1.º Defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en el Centro de Trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Fábricas.
  - 2.º Podrán asistir a las reuniones del Comité de Centro, Comités de seguridad e higiene en el trabajo, y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
  - 3.º Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Centro, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Pasará los mismos garantías y derechos reconocidos por la Ley, y el Convenio Colectivo a los miembros del Comité.
  - 4.º Serán oídos por la Dirección en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al sindicato.
  - 5.º Serán, asimismo, informados y oídos por la Dirección con carácter previo:
    - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
    - b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del Centro de Trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
    - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
  - 6.º Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
  - 7.º Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Dirección pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
  - 8.º En materia de reuniones, antes parles, en cuanto el procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
  - 9.º En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la Dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que, como tal, le correspondan.
  - 10.º Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.
  - 11.º Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostentan la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores la cuota sindical correspondiente.
  - 12.º Excedencias.—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades.  
Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, incorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 31 ASAMBLEAS DE TRABAJADORES.

De conformidad con lo dispuesto en las leyes, los trabajadores de un mismo Centro de Trabajo tienen derecho a reunirse en Asamblea.  
En todo lo no regulado en el presente capítulo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, en cada momento.  
Cuando no se disponga de local adecuado para la celebración de las asambleas en el Centro de Trabajo, la Empresa cederá el compromiso de alquiler, tres veces al año, como máximo.  
Para el personal que no trabaja en ciclos de marcha continua, la Empresa, para las Asambleas que se celebren en la propia fábrica (con un máximo de cuatro al año), autoriza un horario que suponga su iniciación media hora antes de terminar un turno y que termine media hora después del comienzo del siguiente.

Artículo 32 SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Como anexo n.º 5 se incluye regulación de la Seguridad e Higiene en ambos Centros de Trabajo.

DISPOSICIONES FINALES

1.º DISPOSICIONES LEGALES FUTURAS

En todos los aspectos que se contemplan en este Convenio y para el caso de que de alguna manera, a lo largo de su vigencia, resultare mejorado por alguna disposición legal futura de derecho necesario, la misma será vinculante para con el presente Convenio Colectivo.

2.º COMISION DE VIGILANCIA

Se constituirá una Comisión Paritaria, para conocimiento y resolución de posibles discrepancias derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

Se compondrá de:

- a) Representación de los Trabajadores: Tres miembros de cada Centro de Trabajo, designados por los respectivos Comités.
- b) Representación de la Empresa: Seis miembros, designados por la Dirección. Se reunirá a petición de cualquiera de las representaciones, que deberá proponer, previamente, un orden del día.

3.º DENUNCIA

Llegado a su vencimiento, 31 de diciembre de 1987, el presente Convenio se considerará tácita y automáticamente denunciado, sin necesidad de ningún otro trámite.

4.º POSIBLES ERRORES U OMISIONES

Cualquier error u omisión que se puede detectar, posteriormente, en relación con las tablas anexas, podrá ser corregido previa intervención de la Comisión de Vigilancia.

TABLAS EQUIVALENCIA AÑO 1985 - AVILES, VALLADOLID  
VALORES ANUALES

EMPLÉADOS						
Zona	Suma Base	Complemento - Complemento	Primo	Suplemento - Suplemento	Plus - Plus	Total - Total
2	702.057	178.166	148.046	71.882	153.132	1.253.283
3	727.381	178.496	158.162	71.882	158.563	1.292.483
4	755.328	178.826	168.181	71.882	163.997	1.334.192
5	783.271	179.153	178.332	71.882	169.427	1.378.065
6	811.215	179.482	188.350	71.882	174.854	1.417.833
7	839.160	179.810	198.368	71.882	180.285	1.459.520
8	867.104	180.140	208.386	71.882	185.714	1.501.424
9	895.048	180.469	218.404	71.882	191.143	1.543.135
10	922.992	180.798	228.422	71.882	196.572	1.584.928
11	950.939	181.125	238.440	71.882	202.001	1.626.681
OBREROS						
2	657.520	177.674	129.473	71.882	131.256	1.067.804
3	671.492	177.838	132.236	71.882	131.256	1.154.783
4	685.464	178.004	137.321	71.882	135.453	1.206.724
5	699.438	178.166	143.473	71.882	139.277	1.322.236
6	713.409	178.332	149.236	71.882	143.838	1.354.695
7	727.381	178.498	154.853	71.882	148.022	1.386.632
8	741.353	178.660	161.343	71.882	153.948	1.507.183
9	755.328	178.828	167.806	71.882	158.706	1.330.546
10	769.298	178.998	174.269	71.882	161.298	1.355.734
11	783.271	179.164	180.758	71.882	165.384	1.380.442
12	797.243	179.328	187.228	71.882	169.715	1.405.385

TABLAS SALARIALES 1985 - AVILES/VALLADOLID  
VALORES MENSUALES

EMPLÉADOS						
Zona	Salario Base - Base	Complemento - Complemento	Plus - Plus	Primo - Primo	Total - Total	
2	39.003	9.886	12.761	12.337	73.999	
3	40.410	9.916	13.047	13.180	76.554	
4	41.963	9.935	13.333	14.013	79.244	
5	43.515	9.953	13.819	14.861	81.946	
6	45.067	9.971	13.909	15.696	84.643	
7	46.620	9.989	14.195	16.528	87.332	
8	48.172	10.008	14.487	17.371	90.038	
9	49.725	10.026	14.770	18.208	92.729	
10	51.277	10.044	15.067	19.047	95.426	
11	52.830	10.062	15.343	19.886	98.120	
OBREROS						
2	36.529	9.871	10.938	10.789	68.127	
3	37.305	9.880	10.938	11.025	69.148	
4	38.081	9.889	11.288	11.493	70.752	
5	38.858	9.898	11.606	11.956	72.319	
6	39.634	9.907	11.986	12.426	73.964	
7	40.410	9.916	12.339	12.904	75.566	
8	41.186	9.925	12.829	13.445	77.386	
9	41.963	9.935	13.059	13.984	79.940	
10	42.739	9.944	13.441	14.522	80.644	
11	43.515	9.953	13.782	15.063	82.313	
12	44.291	9.962	14.143	15.602	83.999	

TABLAS EQUIVALENCIA AÑO 1985 - AVILES-VALLADOLID  
HORAS EXTRAS

EMPLEADOS		TRIENIOS									
Zona	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
2	468.07	487.19	506.01	524.83	543.65	562.49	581.30	600.12	618.94	637.76	656.59
3	432.12	501.62	521.12	540.62	560.13	579.63	599.13	618.63	638.13	657.63	677.13
4	497.29	517.53	537.76	558.03	578.28	598.53	618.78	639.03	659.28	679.53	699.78
5	512.14	533.44	554.44	575.44	596.44	617.44	638.44	659.44	680.44	701.44	722.43
6	527.60	549.35	571.10	592.85	614.60	636.34	658.09	679.84	701.59	723.34	745.09
7	542.76	565.26	587.76	610.25	632.75	655.25	677.75	700.25	722.74	745.24	767.74
8	557.92	581.17	604.42	627.66	650.91	674.16	697.40	720.65	743.90	767.14	790.39
9	573.08	597.39	621.70	645.07	669.07	693.06	717.06	741.06	765.05	789.05	813.04
10	588.24	612.99	637.73	662.48	687.22	711.97	736.71	761.46	786.20	810.95	835.59
11	603.40	628.90	654.39	679.88	705.38	730.87	756.37	781.86	807.36	832.85	858.35

OBREROS		TRIENIOS									
Zona	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
2	444.22	461.85	479.48	497.11	514.73	532.36	549.99	567.62	585.25	602.87	620.50
3	451.80	469.60	487.81	506.01	523.81	541.61	559.82	577.62	595.82	613.62	631.83
4	459.38	477.76	496.14	514.51	532.89	551.27	569.65	588.02	606.40	624.78	643.15
5	466.96	485.71	504.46	523.22	541.97	560.72	579.47	598.22	616.97	635.73	654.48
6	474.54	493.67	512.80	531.92	551.05	570.17	589.30	608.43	627.56	646.68	665.81
7	482.12	501.62	521.12	540.62	560.13	579.63	599.13	618.63	638.13	657.63	677.13
8	489.70	509.59	529.49	549.39	569.29	589.08	608.95	628.83	648.71	668.58	688.46
9	497.28	517.53	537.78	558.03	578.28	598.53	618.78	639.03	659.28	679.53	699.78
10	504.86	525.49	546.11	566.74	587.36	607.99	628.61	649.23	669.86	690.48	711.11
11	512.44	533.44	554.44	575.44	596.44	617.44	638.44	659.44	680.44	701.44	722.43
12	520.02	541.40	562.77	584.14	605.52	626.89	648.26	669.64	691.01	712.39	733.76

PLUS TURNICIDAD DIARIO  
1985

EMPLEADOS			
Zona	Turnicidad	Domingos	Normalidad
1	142.82	713.07	89.16
2	142.82	713.07	89.16
3	144.77	741.58	92.62
4	148.66	747.89	93.47
5	155.10	776.70	96.91
6	160.84	803.24	100.39
7	166.20	831.37	103.89
8	171.76	859.02	107.34
9	177.32	886.73	110.82
10	184.23	914.46	114.27
11	188.22	942.30	117.75
12	188.22	942.30	117.75
13	188.22	942.30	117.75

OBREROS			
Zona	Turnicidad	Domingos	Normalidad
1	133.78	689.03	83.59
2	133.78	689.03	83.59
3	136.64	683.52	85.44
4	139.30	697.25	87.09
5	141.95	710.08	88.75
6	144.61	723.23	90.39
7	147.08	736.45	92.02
8	150.36	751.96	93.96
9	152.89	766.77	95.92
10	156.25	781.64	97.66
11	159.21	796.35	99.49
12	162.16	811.12	101.34
13	162.16	811.12	101.34

TURNICIDAD DE VACACIONES Y DESCANSOS AJUSTE JORNADA  
1985  
IVALOR DIA NATURAL

EMPLEADOS				
Zona	(A) 214.0	(B) 214	(C) 21	(D) 51
1	333.21	161.06	133.11	271.74
2	333.21	161.06	133.11	271.74
3	344.38	165.48	135.71	280.40
4	349.40	168.91	139.59	284.93
5	362.49	175.29	144.80	295.53
6	375.28	181.42	149.93	306.03
7	388.34	187.73	155.13	316.67
8	401.28	193.99	160.32	327.21
9	414.28	200.27	165.51	337.82
10	427.98	207.31	171.73	349.13
11	440.07	212.69	175.71	358.84
12	-	-	-	-
13	-	-	-	-

OBREROS				
Zona	(A) 214.0	(B) 214	(C) 21	(D) 51
1	312.51	151.08	124.85	254.83
2	312.51	151.08	124.85	254.83
3	319.34	154.35	127.54	260.41
4	325.57	157.79	130.03	265.46
5	331.71	161.34	132.50	270.50

EMPLEADOS

Zona	(A) 214.0	(B) 214	(C) 21	(D) 51
6	337.88	163.33	134.98	275.54
7	343.89	166.70	137.29	279.49
8	351.27	169.82	140.34	286.44
9	358.15	172.92	142.77	292.05
10	365.67	176.49	145.84	297.70
11	371.94	179.83	148.60	303.29
12	378.87	183.17	151.36	308.94
13	378.87	183.17	151.36	308.94

ANEXO N.º 1

CRITERIOS DE PROMOCION PARA PUESTOS QUE IMPLICAN MANDO DIRECTO DE PERSONAL

1. CRITERIOS GUIA

Las consideraciones que a continuación se exponen, representan solamente una serie de criterios guía generales, que se siguen en la promoción para puestos que implican Mando Directo de personal. Estos criterios guía generales son:

1.1. Relativos a sistemas de promoción

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

1.2. Relativos a tipos de convocatoria

Por tratarse de puestos que implican Mando Directo la convocatoria se hace únicamente con carácter RESTRICTIVO.

El carácter restringido de la convocatoria que posibilita la consecución de la promoción con aceptables garantías de éxito se refiere a la necesidad de unas determinadas experiencias. Estas experiencias pueden haber sido adquiridas en la propia fábrica a través de unos cursos promocionales o bien la persona puede haberlos conseguido por cualquier otra circunstancia.

1.3. Relativos a selección de los asistentes al curso

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

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

1.4. Relativos a los cometidos de los cursos

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

En todos los casos se prevé, antes de decidir la cobertura con carácter definitivo, que todos aquellos que resulten APTOS en el curso de promoción tengan un periodo de desempeño del puesto de trabajo dentro de la organización del propio Servicio Peticionario, ya que, determinando bien de características, necesarias para el buen cumplimiento de los puestos de Mando Directo, no se pueden apreciar y medir adecuadamente si no es a lo largo de una actuación real.

Es el propio Servicio quien únicamente está en condiciones de observar la actuación en conjunto de cada candidato y, por consiguiente, quien podrá valorarla en la debida ponderación. Además, siendo el Servicio responsable

de conseguir los objetivos que se le señalen, ha de poder elegir a sus colaboradores, naturalmente entre los cualificados como aptos en el curso de promoción.

2. SECUENCIAS OPERATIVAS

2.1. Del acceso a los cursos de promoción

a) De la Convocatoria

El acceso a los Cursos de Promoción se hace a través de una CONVOCATORIA que se publica en los tablones de anuncio de la Fábrica.

Esta convocatoria contiene generalmente los siguientes conceptos:

- Puesto afectado.
- Número de plazas vacantes.
- Exigencias y características.
- Tipos de pruebas a desarrollar.
- Fecha y lugar de celebración de las pruebas.
- Puntuación mínima exigida para considerar superada la Convocatoria.
- Plazo de admisión de solicitudes.
- Duración del período de prueba en el servicio de los declarados aptos.
- Plazo de vigencia de la declaración de aptitud a efectos de cubrir las vacantes que en el futuro se produzcan.

Con una antelación mínima de diez días a la publicación, se comunicará al Comité de fábrica el contenido de las Convocatorias, así como la necesidad de los puestos o vacantes a cubrir. En caso de desacuerdo se acudiría ante la Jurisdicción Laboral competente.

b) De la celebración de las pruebas

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

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

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

c) De la valoración de las pruebas

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

d) De la Comunicación de los resultados

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

2.2 De los cursos de promoción

a) De los asistentes al curso de promoción

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

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

b) Del horario

Los cursos tendrán un horario compatible con las posibilidades de los trabajadores y de las exigencias de la continuidad de los trabajos, limitándose la dedicación máxima diaria a 3 horas, de lunes a viernes. Formación flexible al programa y número de horas para desarrollo y devaluación de los mismos.

c) Del Desarrollo del Curso

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

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

d) De la valoración del curso

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

e) Del comentario de resultados del curso

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

f) Del período de actuación real en el puesto

Todos los que hayan resultado APTOS en el curso pasan a un período de desempeño real del puesto a las órdenes de los mandos del Servicio peticionario.

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

Asimismo, se elaborará un informe justificativo del orden de preferencia de los candidatos. A dicho informe tendrá acceso el Comité de Centro, si lo solicita.

g) Del comentario de resultados a la actuación real

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

h) De la cobertura de vacantes

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

— La calificación de APTITUD demostrada en el Curso de Promoción iniciada por Formación y en el orden de puntuación obtenido en el mismo.

— La actuación real en el propio Servicio.

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

i) Del personal APTO sin vacantes

Cuando hayan resultado APTOS en el conjunto de la acción de promoción, curso y actuación real en el puesto de trabajo, un número superior

de personas al que las plazas convocadas, quedarán en reserva de que se produzcan nuevas vacantes para las que han obtenido la APTITUD.

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

Cuando el Servicio llene necesidad de cubrir, por vacaciones, bajas, etc., algunas de estas plazas, lo hace con los APTOS que han quedado en reserva.

CRITERIOS DE PROMOCION PARA PUESTOS QUE NO IMPLICAN MANDO DIRECTO DE PERSONAL

1. CRITERIOS GUIA

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

Estos criterios-guía generales son:

1.1. Relativos a sistemas de promoción

Pueden ser por:

- a) Cursos de Promoción
- b) Concursos.

Se hace a través de CURSOS DE PROMOCION cuando las plazas vacantes requieren para cubrirlos unos conocimientos y experiencias que solamente se pueden adquirir dentro de la Fábrica.

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

1.2. Relativos a tipos de convocatoria

La convocatoria puede ser:

- Libre
- Restringida.

El carácter restringido de la convocatoria, que posibilita la conservación de la promoción con aceptables garantías de Año, se refiere a la necesidad de unas determinadas experiencias. Estas experiencias pueden haber sido adquiridas en la propia fábrica a través de unos caminos promocionales o bien la persona puede haberlas conseguido por cualquier otras circunstancias. Se determina como libre cuando se considera que las plazas vacantes no requieren, previamente, una especialización concreta.

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

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

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

1.4. Relativos a los cometidos de los cursos

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

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

1.5. Relativos a los cometidos de los concursos

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

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

2. SECUENCIAS OPERATIVAS

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

a) De la convocatoria

El acceso a los Concursos o a los Cursos de Promoción se hace a través de una CONVOCATORIA que se publica en los Tablones de anuncio de la Fábrica.

Esta convocatoria contiene, generalmente, los siguientes conceptos:

- Puesto afectado.
- Número de plazas vacantes.
- Exigencias y características.
- Carácter de libre o restringida.
- Tipos de pruebas a desarrollar.
- Fecha y lugar de celebración de las pruebas.
- Puntuación mínima exigida para considerar superada la convocatoria.
- Plazo de admisión de solicitudes.
- Plazo de vigencia de la declaración de aptitud a efectos de cubrir las vacantes que en el futuro se produzcan.

Con una antelación mínima de diez días a su publicación, se comunicará al Comité de fábrica el contenido de las Convocatorias, así como la necesidad de los puestos o vacantes a cubrir. En caso de desacuerdo se acudiría ante la Jurisdicción Laboral competente.

- b) De la celebración de las pruebas  
Las pruebas de acceso se celebrará en lugar, día y hora indicados en la convocatoria.  
Las personas que, por cualquier causa, no acudan a las citadas pruebas, no tendrán opción a que éstas se realicen nuevamente.  
Un miembro del Comité de Fábrica puede estar presente en la realización de las pruebas.
  - c) De la valoración de las pruebas  
La valoración de las pruebas se hará de manera individual para cada una de ellas, hallándose una media que sirva para establecer la puntuación definitiva que se toma como referencia, para determinar un orden de prelación de los candidatos a las plazas.
  - d) De la comunicación de resultados  
Además de la información que se facilita al Servicio peticionario, individualmente se informará a cada uno de los participantes en las pruebas de los resultados obtenidos en las mismas, pudiendo éste ser asistido por un miembro del Comité de Fábrica si lo desea.
- 2.2 De los cursos de promoción
- a) De los asistentes al curso de promoción  
Asistirán al curso de promoción aquellos candidatos que hayan resultado APTOS en la convocatoria correspondiente, según el procedimiento descrito anteriormente.  
Se seguirá el criterio, desde el punto de vista de la eficacia, de limitar el máximo de asistentes de cada tanda a 12.
  - b) Del horario  
Los cursos tendrán un horario compatible con las posibilidades de los trabajadores y de las exigencias en la continuidad de los trabajos, limitándose la dedicación máxima diaria a 3 horas, de lunes a viernes.  
Formación facilitará el programa y número de horas para el desarrollo y duración del mismo.
  - c) Del Desarrollo del Curso  
El curso se desarrollará a base de una exposición comentada de los conocimientos teóricos y de la que cada asistente realizará su propio

- recumen que servirá para consolidar las enseñanzas que irá recibiendo.  
Paralelamente, el profesor o monitores del mismo realizarán una serie de evaluaciones que servirán para comprobar la marcha del curso y poder ajustar dicha marcha a la capacidad de asimilación que denote el comportamiento de los asistentes.
- d) De la Valoración del Curso  
La calificación media de todas las evaluaciones realizadas a lo largo del curso sirve para establecer el orden de los asistentes al mismo.
- e) Del comentario de resultados finales  
Los resultados finales del curso se explicarán y comentarán con cada uno de los asistentes.
- f) De la cobertura de vacantes  
La decisión sobre la cobertura de la vacante corresponde al Servicio peticionario el cual se basa en:
  - La calificación de APTITUD demostrada en el Concurso o en el Curso de Promoción, facilitada por Formación, y en el orden de puntuación obtenido en los mismos.
  - La afectación práctica, cuando existe, en el propio Servicio.
  - La antigüedad en el Servicio cuando la convocatoria ha sido restringida, y en la Empresa cuando la convocatoria ha sido libre.
- g) Del personal APTO en vacante  
Cuando hayan resultado APTOS en el Concurso o en el Curso de Promoción un número superior de personas al de plazas contempladas, quedarán en reserva de que se produzcan nuevas plazas para las que han obtenido la APTITUD.  
El plazo de vigencia de esta garantía será la que haya figurado en cada caso en la convocatoria correspondiente.  
Cuando el Servicio tenga necesidad de cubrir, por vacaciones, bajas, etcétera, alguna de estas plazas, lo hará con los APTOS que hayan quedado en reserva.

**CUADROS DE PERMISOS**

ANEXO N.º 2

RETRIBUIDOS

MOTIVOS	DURACION	JUSTIFICANTES
<b>MATRIMONIO:</b> (Podrán ser acumulables al periodo de Vacaciones). (Petición con al menos 15 días de antelación).	15 días naturales	Libro de familia o certificado de Juzgado o Iglesia.
<b>MATRIMONIO DE PADRES, HIJOS, HERMANOS Y HERMANOS AFINES.</b>	De 1 a 5 días, según desplazamiento.	Certificado de Juzgado o Iglesia.
<b>NACIMIENTO DE HIJO.</b>	3 días naturales (ampliables hasta 5, cuando haya anomalías en el parto).	Libro de Familia (para circunstancias especiales, comprobación suficiente).
<b>FALLECIMIENTO DE:</b> Cónyuge, Hijo, Padres, Nietos, Abuelos, y Hermanos (consanguíneos y afines).	3 días naturales (ampliables a 5, según desplazamiento, a juicio de la Empresa).	Certificado o escuela en donde se compruebe parentesco y fecha.
<b>ENFERMEDAD GRAVE Y HOSPITALIZACIÓN CON O SIN INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA DE Cónyuge, Hijo, Padres, Abuelos, Hermanos (consanguíneos y afines).</b>	2 días naturales (ampliables a 5, según circunstancias de gravedad y desplazamiento, a juicio de la Empresa).	Certificado Médico con circunstancias y parentesco.
<b>INGRESOS POR URGENCIAS:</b> Cónyuge, Hijos y Padres (consanguíneos y afines).	Tiempo necesario, con máximo de 1 día.	Certificado con circunstancias y parentesco.
<b>CAMBIO DE DOMICILIO:</b>	1 día.	Comunicación oficial del cambio a la Empresa.
<b>CITACION JUDICIAL:</b> Jurisdicción Ordinaria: Testigo. Magistratura:	Por el tiempo necesario.	Citación en tal calidad.
a) Testigo.	Por el tiempo necesario.	Citación en tal calidad.
b) Demandante (si prospera reclamación).	Por el tiempo necesario.	Citación y resolución.
<b>CITACION A QUINTAS:</b>	Por el tiempo necesario.	Citación.
<b>CUMPLIMIENTO INEXCUSABLE DE DEBERES PUBLICOS Y PERSONALES:</b>	Por el tiempo indispensable.	Justificación en cada caso.
<b>EXAMENES EN CENTROS OFICIALES:</b> (Que expidan títulos académicos a tenor de la Ley General de Educación).	Por el tiempo necesario (hasta un máximo de 10 días al año).	Certificación del centro para cada permiso.
<b>COMPETICIONES OFICIALES DE CLUB SOCIAL:</b> Campeonatos Nacionales, Interprovinciales e incluso regionales en algunos casos.	Por el tiempo necesario.	Comunicación Oficial de la Competencia.
<b>BAUTIZO Y PRIMERA COMUNION:</b> (y sus equivalentes en otras confesiones)	1 día.	Certificación de Iglesia o Confesión con fecha del acto.



MOTIVOS	DURACION	JUSTIFICANTES
AUSENCIA DEL TRABAJO POR CONSULTA MEDICA (JUSTIFICADA Y AUTORIZADA PREVIAMENTE POR S. MEDICO DE EMPRESA).	Medio día a 1 día (según circunstancias).	Acreditación del Médico con expresión de hora de consulta y fecha.
DONACION DE SANGRE EN EMERGENCIAS:	Por el tiempo indispensable.	Certificación de la operación.

**PERMISOS NO RETRIBUIDOS:**

También serán concedidos permisos, pero en estos casos sin derecho a retribución, por cualquiera de los siguientes motivos:

- a) Fallecimiento de parientes o amigos íntimos.
- b) Matrimonio de familiares (no hermanos ni hijos) o de amigos íntimos.
- c) Gestiones particulares, para asuntos propios que requieran la presencia ineludible del interesado.

Para conceder estos permisos, ha de acreditarse ante la Empresa, suficientemente, la veracidad de los motivos en que la solicitud se funda.

**ANEXO N.º 3**

**CAPACIDAD DISMINUIDA**

**INCAPACIDADES TOTALES Y ABSOLUTAS**

**Incapacidad Total para la profesión.**

Los casos de trabajadores a los que se les declara oficialmente una Incapacidad Total para su profesión, tendrán el siguiente tratamiento:

**1.1 Incapacidad Total Menores de 55 años**

El trabajador podrá optar por depositar —o no hacerlo— el capital asegurado por el Seguro de Vida en la caja de la Empresa. En cualquiera de ambos casos se entenderá que dicho capital genera un interés del 10%.

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

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

**1.2 Incapacidad Total Mayores de 55 años**

Lo mismo que en el punto 1.1 pero el complemento de ENDASA llegará al 100% del promedio devengado en los últimos 12 meses, como si hubiera estado trabajando en su puesto de trabajo habitual.

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

**2. Incapacidad Permanente Absoluta.**

Tendrá el mismo tratamiento que la Incapacidad Total de mayores de 55 años. En este caso, si la suma de la pensión oficial de la Seguridad Social más el 10% del capital realmente depositado en la Empresa excediera del 100% garantizado, tal exceso debe ser abonado al trabajador afectado.

**ANEXO N.º 4**

**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 ULTIMA, S. A. de Seguros Generales.

Fue constituida por:

- a) Póliza de Seguro de Grupo (Ramo de Vida) n.º 245.037. Tipo temporal renovable.
- b) Anexo n.º 1 a la Póliza indicada, que recoge la tarifa de primas.
- c) Anexo n.º 2 a la Póliza indicada, relativo al reajuste de la prima de tarifa en función de la siniestralidad.
- d) Disposiciones legales en carta momento en vigor. Actualmente, y con carácter fundamental, la OM de 24-1-77, B.O.E. 5-2-77.
- e) Documentación de cálculo del tipo colectivo de prima, realizado por la Compañía Aseguradora.
- f) Escrito de la Compañía Aseguradora de fecha 5-8-78 y resto de los escritos complementarios.

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

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

**2. Extracto del contenido**

**2.1. De la normativa base:**

**a) Asegurados:**

Las personas cuyos nombres y demás circunstancias figuran en el Apéndice Inicial a la propia póliza y las que se incorporan en sucesivos Apéndices.

La comunicación de altas se efectúa con efectos al día 1.º 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 coinciden con la Gran Invalidez, Incapacidad Permanente Absoluta e Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, de la Seguridad Social) al propio trabajador asegurado. En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador no continúe trabajando en la Empresa.

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

**c) Capital asegurado:**

Es de 42 mensualidades del "Sueldo o Salario/tipo a efectos de Seguro de Vida".

**d) Contingencias cubiertas:**

Fallecimiento por muerte natural, asegura el 100% del capital. Fallecimiento por accidente, asegura el 200% del capital. Incapacidad Profesional Total y Permanente, asegura el 100% del capital. Invalidez Absoluta y Permanente, asegura el 100% del capital.

**e) Primas:**

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

**2.2 Extracto de la normativa complementaria:**

**a) Pago de Primas**

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

Del importe de tales primas, al tipo establecido, correrá a cargo de ENDASA la cuantía correspondiente al 50% del capital individual total asegurado.

La cuantía de las primas correspondientes al 50% restante correrá a cargo del trabajador a quien le será deducido 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, al cual no sufrirá incremento de por vida. En este caso, la parte de prima que correspondiera al trabajador seguirá siendo a cargo de éste, en tanto que la que habría de pagar la Empresa en función de la normativa acordada, pasará a tener la siguiente regulación en función de la antigüedad del trabajador al momento de la jubilación. La diferencia será a cargo del propio trabajador.

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

**B — SEGUROS DE VIJEDAD, ORFANDAD Y JUBILACION**

**1 Normativa aplicable a los Seguros creados con base en la Circular de Gerencia de fecha 10-3-73**

— La propia Circular indicada

— Póliza colectiva n.º 419.322, concertada con MUSINI, Mutualidad de Seguros del Instituto Nacional de Industria, para atender a los riesgos de VIJEDAD y ORFANDAD.

— Póliza colectiva n.º 454.073 concertada con ASSICURAZIONI GENERALI, S. A. para atender a la JUBILACION.

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

2 Extracto del contenido

2.1 Bases comunes a los Seguros:

- a) **Complementación 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**  
Quiénes 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 los honorarios extraordinarios, la ayuda escolar, el subsidio de vivienda, compensación IRTP, Familia Numerosa, ni las prestaciones compensatorias que carecen de la consideración de salario: plus de distancia o transporte, desgaste de herramientas, quebranto de monedas, diulas, prestaciones de la Seguridad Social, etc y ayuda familiar (esta última según percibiéndose de la Seguridad Social).
- d) **Cobertura de riesgos**  
La Empresa cubre el 80% de cada uno de los riesgos asegurados; el trabajador cubre el 20% 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% de la cuantía, si el trabajador no ha cubierto su 20% 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 otorga, 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, el momento en que cumplan 40 años de edad.  
— Para aquellos cuyos ingresos superen el tope de su propio grupo de cotización, sin rebasar el tope máximo indicado, en el momento en que cumplan los 47 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 65 años de edad.  
Quiénes la soliciten y obtengan con fecha posterior, verán reducida su pensión complementaria en la parte de Empresa en un 20% de su importe por cada año de retraso sobre dichos 65 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% de los ingresos reales promedio, habidos en los 24 meses anteriores a la fecha en que se solicitó la pensión de la Seguridad Social, y  
— La pensión concedida por la Seguridad Social, expuestas 25 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 municipal, los complementos que otorgan estos seguros serán de idéntica cuantía que para aquellos que tengan cubiertos los referidos treinta y cinco años.

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

- a) **Personas a que afecta**  
A todos los casos de viudedad o orfandad, 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 15% de la pensión que, con arreglo al punto 18.2.2. c) correspondiera por jubilación si el causante hubiese cumplido los 65 años.  
— **Orfandad** Consistirá en el 20% por cada hijo menor de 18 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 rebajado el importe de la pensión de jubilación indicado en el punto 18.2.2. c)

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

- 1 Normativa aplicable  
— Circular de Gerencia de 27 de junio de 1977  
— Expediente de jubilación anticipada

2 Extracto del contenido

- 2.1 **Viudedad y Orfandad (anteriores a 1-12-74)**—Los casos de pensiones de viudedad y orfandad serán estudiados individualmente por una Comisión de representantes sindicales presidida por el Jefe de Personal, la cual podrá proponer concesiones de pensiones complementarias en casos excepcionales de reconocida necesidad, o cuando se den las circunstancias que a continuación se indican:  
a) **Viudes en edad igual o superior a 65 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 perciben de la Seguridad Social, hasta que alcance con efectos al 1.1.74, 15.000 pesetas anuales.  
b) **Viudes con hijos de edad inferior a 18 años o incapacitados para el trabajo**

La pensión de viudedad de la Seguridad Social podrá complementarse por la Empresa hasta alcanzar con efectos al 1.1.74, la cifra de 15.000 pesetas anuales, y la de orfandad hasta 10.000 pesetas/año por cada uno de los hijos.

2.2 Jubilaciones anteriores a 1-1-74

- a) Se garantizará, en todo caso, una pensión mínima con efectos al 1.1.74 de acuerdo con el cómputo que a continuación se indica de 618.000 pesetas/año.  
b) **Cómputo** A los efectos de la cuantía mínima indicada en el punto anterior se considerará como pensión total la suma de las pensiones de la Seguridad Social y de los complementos que otorga la Empresa.  
c) De la cuantía indicada en el cómputo al se aborotará, 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 1985 la cuantía indicada.  
d) Los jubilados anticipadamente en virtud de expediente de Anticipación al Retiro, se regirán por las normas contenidas en su propio Expediente y las complementarias de la Empresa de 27 de junio de 1977, hasta el momento de la jubilación definitiva.

D.—SITUACIONES ESPECIALES

**Invalidez Provisional:** Durante la misma se garantizará la percepción de Salario Base Complemento de Calificación, Plus de Revisión Antigüedad y Premas a rendimiento normal.

ANEXO N.º 5

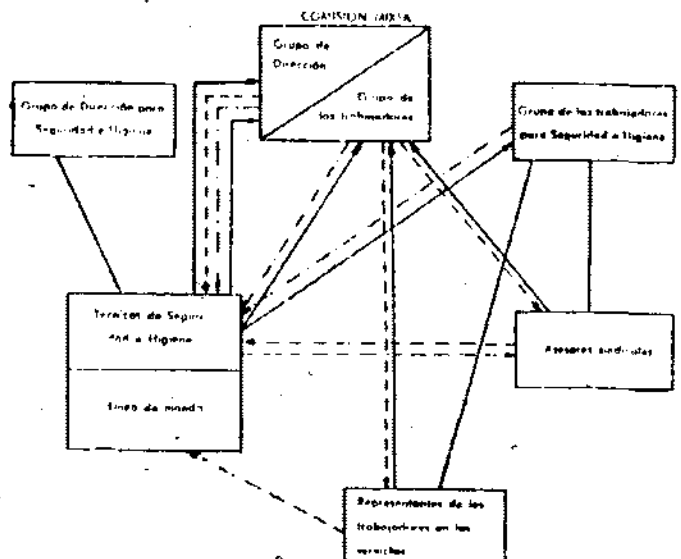
ORGANIZACION DE LA SEGURIDAD E HIGIENE DE LAS FACTORIAS

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 DIRECCION** Nos referimos tanto al Director en sí mismo como a aquellas personas que tengan facultades delegadas por éste en dicha materia, o empobramiento atribuidas por la Ley. Nos referimos, en concreto, a los mandos y a los responsables de Seguridad e Higiene en el Trabajo.  
Sendo esto así, es natural que se alcance un considerable avance en la parte de acción del personal en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
5. La organización que más adelante se elabora tiene, necesariamente carácter provisional pues ha de estar en un primer momento basada, al menos por la legislación general que sobre el particular se dicte.  
El Plan 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 sus funciones y composición marcadas por la legislación en vigor, y las condiciones pactadas en este Convenio.

B.—ORGANIZACION DEL TRABAJO

1 Organigrama



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

**2.1. Comisión Mixta**

- a) Establecer programa de temas, decidiendo prioridades
- b) Señalar quienes han de estudiar alternativas de cada problema
  - Los Técnicos de Seguridad e Higiene de Fábrica, sólo.
  - Los Técnicos de Seguridad e Higiene de Fábrica, por Dirección, y determinados trabajadores, más asesores sindicales por el Grupo de Seguridad e Higiene de los Trabajadores.
- c) Decidir entre alternativas de soluciones para cada tema, o pedir resolución a la Administración (Industria e Trabajo).
- d) Nombrar responsables y fijar plazos de realización.
- e) Velar por el cumplimiento de la normativa establecida en las áreas de Seguridad e Higiene.

**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 sí/los Jefes de los Servicios Higiénicos por cada proyecto de Seguridad e Higiene. Es un grupo flexible.
- c) Convocar a la Comisión Mixta, siempre que lo considere necesario.

**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 Socios.
- c) Convocar a la Comisión Mixta siempre que lo considere necesario. 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 acción e las instalaciones será previamente conocida 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.
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.
3. 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 acojan sus posiciones respectivas.
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 adoptadas sobre los mismos.

5. La Dirección y el Grupo de Seguridad e Higiene de los Trabajadores, contraen 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, garantizarán el cumplimiento de la normativa de Seguridad, tanto general como específica, de nuestra Empresa. Las acciones que supongan 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, subiendo por la escala jerárquica hasta donde sea necesario, pero no ejercer el mando directamente. No obstante lo anterior, este riesgo inminente de accidentes, y habiendo acudido sin éxito ante el máximo responsable de la fábrica en ese momento, los miembros de la Comisión Mixta, podrán decidir la parada de una máquina, comunicándolo inmediatamente a la Dirección y a la Delegación de Trabajo.
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 o informes técnicos deberán ser escritos y firmados por los técnicos que los emitan.

**INDICE**

- CAPITULO PRIMERO  
DETERMINACION DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO
- CAPITULO SEGUNDO  
AMBITO DE APLICACION
- CAPITULO TERCERO  
ORGANIZACION DEL TRABAJO
- CAPITULO CUARTO  
SISTEMA RETRIBUTIVO
- CAPITULO QUINTO  
SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA
- CAPITULO SEXTO  
ASPECTOS ASISTENCIALES
- CAPITULO SEPTIMO  
PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES
- CAPITULO OCTAVO  
ACCION SINDICAL
- DISPOSICIONES FINALES
- TABLAS SALARIALES
- ANEXO 1  
PROMOCIONES
- ANEXO 2  
PERMISOS RETRIBUIDOS Y NO RETRIBUIDOS
- ANEXO 3  
CAPACIDAD DISMINUIDA
- ANEXO 4  
SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA . SEGURO DE VIDA
- ANEXO 5  
ORGANIZACION DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN LAS FACTORIAS
- INDICE ALFABETICO

**INDICE ALFABETICO**

CONCEPTOS	LOCALIZACION
Absentismo, bajas por enfermedad	19 16
Absentismo, descuentos por ausencias	19 11
Accidentes, percepciones en ILT	19 18 1
Accidentes, Seguridad e Higiene	ANEXO 5
Acción Sindical	CAPITULO VIII
Ámbito del Convenio	2 m 4
Anticipos	19 13
Asambleas	19 5
Ayuda Escolar	31
	22

CONCEPTOS	LOCALIZACION
Becas	22
<b>C</b>	
Cajas Sociales	21, 19, 16, 4
Cambios de jornada y horario	11, 6, 4
Cambios de puesto de trabajo	7, 3, 2 a), 15, 2, 16, 3
Cancelación notas desfavorables	27, 2
Capacidad Disminuida	15, 2 y ANEXO 3
Comisión Mixta de Seguridad	ANEXO 5
Comisiones de Valoración	7, 2
Comisión de Vigilancia	DISP FINAL 2*
Comisiones de trabajo	29, 3 a)
Comité de Seguridad e Higiene	ANEXO 5
Comité de Centro	30
Complemento de Calificación	19, 2
Complementos por turnicidad	19, 7
Convalidación de curso superior	9
Contratos individuales	3 y 20
Contratos de obra o servicio	29, 3 c)
<b>D</b>	
Denuncia del Convenio	DISP FINAL 3*
Delegados Sindicales	30
Descensos	11, 3, 11, 6, 3
Descuentos por ausencias	19, 4, 19, 11
Despidos	27, 1
Disciplina Sanciones	15, 2 y ANEXO 3
Omnibus de Sanciones	DISP FINAL 1*
Disposiciones legales futuras	19, 7 C y D
Domingos y festivos	
<b>E</b>	
Enfermedad	19, 15
Entrada al trabajo	11
Errores u omisiones	DISP FINAL 4*
Estructura retributiva	19
Exámenes	6, 4
Excedencias	14, 15, 1, 30, 2, 12*
Excluidos	3, 20
Expedientes disciplinarios	26, 1
<b>F</b>	
Facultad de ordenación del trabajo	5, 7, 3, 2, 15, 2, 16
Faltas	26
Finalización del trabajo	11, 4
Fondos pensionales	21 a), 24
Festivos contiguos a sábados y domingos	11, 5, 2
<b>G</b>	
Garantías	
Para el trabajador en valoración	7, 3, 1
Para la Dirección en valoración	7, 3, 2 a) y b)
Para los miembros del Comité	29
Para Secciones Sindicales	30
Gratificaciones	19, 6, 19, 12 y 19, 14
<b>H</b>	
Horas extraordinarias	10, 11, 7 y 19, 9
Horario de trabajo	17, 1 y 11, 4
<b>I</b>	
Impuestos y Seguridad Social	18
Incapacidad laboral transitoria	19, 15
Incapacidad permanente parcial	15, 2
Incapacidad permanente total	ANEXO 3
Incapacidad permanente absoluta	ANEXO 3
Información sobre la marcha de la Empresa	29, 3 c), 30, 2, 3*
Ingresos	
Admisión	6
Libre designación	6, 1
Proceso de selección	6, 2
Período de prueba	6, 7
Preferencias	6, 6
Reconocimiento Mérito	6, 5
Inspecciones de Seguridad	ANEXO 5
Invalidez Provisional	ANEXO 4 D
<b>J</b>	
Jornada de Trabajo	11
Jornadas personales inferiores	19, 11
<b>L</b>	
Libre designación	6, 1
Licencias (ver permisos)	
<b>M</b>	
Manual de Valoración	7, 1
Matrimonio (Opciones de la mujer)	15, 1
Mérito de Empresa	15, 2 y ANEXO 3
Menstruaciones (concretos que se pagan)	19
Mujeres (Opciones matrimonio)	15, 1
<b>N</b>	
Negativa a promocional	7, 3, 2 b)
Nacionalidad	17, 9 A y D
<b>O</b>	
Organización del trabajo	5, 7, 3, 2, 15, 2 y 16

CONCEPTOS	LOCALIZACION
<b>P</b>	
Participación en beneficios	19, 14
Pensionistas	ANEXO 3
Período de Prueba	6, 7
Perjuicios	ANEXO 2
Permiso de turno o descanso	11, 6, 3
Personal de nuevo ingreso	6
Plus de antigüedad	19, 5
Plus turno de revisión	19, 3
Prémios	25
Prescripción de faltas	26, 2
Plazas extras	21
Primas	19, 1 y 19, 15, 4
Productividad	16
Promociones	ANEXO 1
Puntualidad	11, 4
<b>R</b>	
R.A.L.	29, 3 a)
Readmisión	27, 1
Reclamaciones, vía de	28
Reconocimientos méritos de ingreso	6, 5
Rendimientos	
Productividad	16
Primas (fórmulas)	19, 4
Retenciones	19
Revisión Salarial	17, 2
<b>S</b>	
Salarios	17, 1
Sanciones	27
Secciones Sindicales	30, 1
Seguridad e Higiene	ANEXO 5
Seguridad Social Cotización	18
Seguridad Social Complementaria	ANEXO 4 y 15
Servicio Militar	14
Sueldo base	19, 1
Suipientes	10
<b>T</b>	
Tafelones de anuncio	29, 3 b)
Técnicos de Seguridad	ANEXO 5
Técnicos de los trabajadores	29, 3 d)
Trabajo entrada y salida	11, 4
Trabajo de zona superior	9
Trabajo a turnos	11, 6 y 19, 7
Trabajo a turnos (vermutas)	11, 6, 3
Trabajo organización y ordenación	5, 7, 3, 2, 15, 2 y 16
Transporte de personal	19, 10
Turnicidad	19, 7 A y D
<b>V</b>	
Vacaciones fraccionamiento	17, 2 a) y 12, 3, 1
Vacaciones disfrute calendario	12, 1, 2, 12, 2 b), 12, 1, 1
Vacaciones retribución	19, 6 y 19, 7
Vacantes	6, 3 y 6, 6
Vinculación de puestos	7
Vía de Reclamaciones	28
Vivería préstamos de	23

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

2780

ORDEN de 9 de enero de 1986 por la que incluye a «Máquinas de Coser Alfa, Sociedad Anónima» en el sector de fabricación de componentes para vehículos automóviles, declarado de interés preferente por el Real Decreto 1678/1979, de 22 de junio.

Ilmo. Sr.: El Real Decreto 1679/1979, de 22 de junio, declaró de interés preferente al sector fabricante de componentes para vehículos automóviles, al amparo de lo establecido en la Ley 152/1963, de 2 de diciembre, y en el Decreto 1853/1964, de 8 de septiembre, que ha sido prorrogado por los Reales Decretos 3274/1982, de 12 de noviembre, y 658/1985, de 6 de marzo.

La Empresa «Máquinas de Coser Alfa, Sociedad Anónima», solicita acogerse a los beneficios otorgados por el citado Real Decreto 1679/1979, de 22 de junio, en base a lo dispuesto en su artículo 5.º, para llevar a cabo la ampliación de sus instalaciones, sitas en paseo de San Andrés, 8, Eibar (Guipúzcoa), dedicadas a la fabricación de piezas fundidas de hierro, acero, electrofundición y otras partes, con destino a la industria del automóvil. Esta ampliación ha sido aprobada por Resolución de la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales, de fecha 16 de diciembre de 1985.