

Que serán abonadas con cargo al capítulo sexto, artículo 61, concepto 611 del presupuesto de gastos de esta Junta Central de Construcciones Escolares, haciendo constar a su vez que el plazo de ejecución de las referidas obras es el de veinte meses.

Lo digo a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 10 de julio de 1969.—El Presidente de la Junta Central, E. López y López.

Sr. Secretario-Administrador de la Junta Central de Construcciones Escolares.

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.» (ENDASA).

Visto el expediente de Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la «Empresa Nacional del Aluminio, Sociedad Anónima»;

Resultando que por el Secretario general de la Organización Sindical fué remitido el texto de dicho Convenio acompañado de su acta de otorgamiento, suscrita con el voto unánime de la Comisión Deliberadora el 24 de abril de 1968, así como de los demás informes y documentos preceptivos;

Resultando que se incorporó al expediente informe del ilustrísimo señor Director general de Previsión, de conformidad a lo previsto en el artículo 4 de la Orden de 26 de diciembre de 1968;

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

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer y resolver en el presente expediente, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958;

Considerando que el Convenio acordado se adapta a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley de 24 de abril de 1958 y al artículo quinto del Reglamento para su aplicación de 22 de julio siguiente, que contiene en la primera de sus cláusulas especiales declaración expresa de no elevación de los precios de los productos fabricados por la Empresa; que no concurren ninguna de las causas de ineficacia relacionadas en el artículo 20 del Reglamento de Convenios Colectivos; que por la Dirección General de Previsión fué informada favorablemente la parte de su articulado que afecta a la Seguridad Social, y que, finalmente, se ajusta a lo establecido en el Decreto-ley 16/1968, de 18 de agosto, sobre evolución de los salarios y otras rentas;

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

Esta Dirección General acuerda:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.»

2.º Comunicar esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a quienes se les hará saber que con arreglo a lo dispuesto en el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos de 22 de julio de 1968, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, por tratarse de resolución aprobatoria, no cabe recurso contra la misma en la vía administrativa.

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

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S.

Madrid, 29 de julio de 1969.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

PREAMBULO

ENDASA inició la regulación pactada de sus relaciones laborales con el personal por medio del Convenio Colectivo Sindical de 1963. Revisado en los años 1965 y 1967, experimenta hoy su tercera revisión—a petición de los Jurados de Empresa de las Factorías de Avilés y Valladolid—, manteniendo la misma estructura salarial y con las modificaciones que a continuación se expresan.

Sobre las tablas salariales vigentes, en las que el salario de Convenio comprende la prima del rendimiento mínimo exigible del 75 por 100, y sobre las primas que remuneran la actividad superior a dicho rendimiento mínimo exigible, se incrementan las retribuciones en un porcentaje medio del 5,7 por 100.

Se compensa, en lo posible, la mayor incomodidad del trabajo a turnos.

Se reconsideran los importes de los fondos destinados a préstamos de vivienda y el importe máximo individual de éstos.

Ambas representaciones partantes muestran su satisfacción por el acuerdo conseguido seguras de haber colocado un jalón más en el camino de mutua comprensión y colaboración estrecha que siempre ha sido seguido por los distintos elementos que componen la Empresa.

CAPITULO PRIMERO

Ámbito de aplicación

Artículo 1.º **AMBITO TERRITORIAL.**—El ámbito de este Convenio afecta a todos los Centros de trabajo actuales de la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.»

Art. 2.º **AMBITO PERSONAL.**—El presente Convenio afecta al personal de los mencionados Centros de trabajo, salvo a aquellos que voluntariamente suscriban en el futuro con la Empresa un contrato individual de características peculiares que globalmente suponga condiciones más beneficiosas que las implantadas por aquél, y con la expresa exclusión del personal superior a que hace referencia el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º **AMBITO TEMPORAL.**—El presente Convenio entrará en vigor el día primero del mes siguiente a su aprobación por la autoridad laboral, si bien sus efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero de 1969 y expirará el 31 de diciembre de 1970. Será prorrogable por la tática de año en año si, en el plazo de los tres meses anteriores a la fecha de su terminación, no se ha pedido, en la forma establecida reglamentariamente, su revisión o rescisión al ilustrísimo señor Director general de Trabajo.

CAPITULO II

Principios generales de la retribución

Art. 4.º **SISTEMA RETRIBUTIVO.**—El sistema retributivo del personal de los citados Centros de trabajo de esta Empresa seguirá basándose en los dos conceptos fundamentales siguientes:

1. Calificación de los distintos puestos de trabajo existentes en la Empresa (valoración de puestos).
2. Medida de la actividad desarrollada por cada productor en el puesto de trabajo que se le haya confiada (primas directas), de su eficacia (primas indirectas), o bien de ambas, según los tipos de tareas específicas que cada puesto de trabajo comprenda.

Art. 5.º **IMPUESTOS Y SEGURIDAD SOCIAL.**—Al entrar en vigor la presente revisión del Convenio no sufrirá variación alguna la forma de participación de la Empresa y de los productores en el pago de cuotas por impuestos o Seguridad Social y demás conceptos que actualmente se vienen aplicando. El impuesto sobre los rendimientos del trabajo personal seguirá corriendo a cargo de la Empresa.

Art. 6.º **CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.**—Se declara vigente, hasta la extinción total de las situaciones que ampara, lo pactado en el artículo sexto del Convenio de 1965.

CAPITULO III

Valoración de los puestos de trabajo

Art. 7.º **PRINCIPIOS GENERALES.**—La valoración de los puestos de trabajo de la Empresa se llevará a cabo de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 158 al 169, ambos inclusive, del Reglamento de Régimen Interior, complementados y aclarados con lo que se conviene en el presente capítulo.

La valoración comprende el análisis y descripción de las tareas que el productor haya de efectuar durante un turno o jornada de trabajo, con rendimiento normal y utilizando de una manera eficiente todo el tiempo que dure dicha jornada.

Determinadas las actividades inherentes al puesto de trabajo, es preciso definir las capacidades exigidas y las responsabilidades que implica el ejercicio del empleo en cuestión, ya se trate de trabajo manual o intelectual. El conjunto de capacidades y de responsabilidades constituye las exigencias del puesto de trabajo.

Para cada puesto de trabajo se establece una hoja de descripción, en la que se define claramente el contenido del mismo y las características que implica su desempeño. En la Secretaría de cada uno de los Jurados obrará copia de la misma.

La valoración de los puestos de trabajo se efectúa de forma puramente objetiva puesto que la finalidad de la valoración es el trabajo y no el individuo que lo ejecuta, dado que aquél tiene características bien definidas, mientras que los individuos se distinguen por sus dotes y circunstancias personales.

Todos los empleos serán puntuados, partiendo de las hojas de descripción, por el sistema denominado «puntuación de factores», dando origen a un valor específico o ponderación del empleo.

Los factores que se tienen en cuenta figuran en los manuales de valoración de ENDASA, que obran en la Secretaría de cada Jurado y en la Comisión de Enlaces de Madrid.

Art. 8.º NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO.—En los casos en que surjan nuevos puestos de trabajo, el Servicio de Racionalización, una vez que haya preparado las hojas de valoración, confeccionará las tablas de calificación de dichos puestos y los someterá a la Comisión de Revisión de Calificaciones. Si ésta no está conforme con los puntos asignados al puesto en cuestión, se pasará al Jurado correspondiente, y si éste también disiente, se elevará a la Comisión de Vigilancia del Convenio, sin que ello obste a la efectividad de la calificación realizada hasta que recaiga resolución definitiva.

Art. 9.º ZONAS SALARIALES

A) **Personal obrero.**—Establecida la puntuación de los puestos de trabajo del personal obrero, el intervalo existente entre la puntuación máxima y la mínima que a dichos puestos ha correspondido quedará dividido en seis zonas. Todos los puestos cuya puntuación corresponda a una misma zona tendrán el mismo nivel salarial.

Se añade una zona denominada cero, en la que se incluye a los Pinches.

Durante la vigencia del Convenio anterior se ha creado la zona séptima en la que se incluyó personal obrero que ha adquirido, mediante cursos adecuados, una muy alta especialización, necesaria para atender puestos de trabajo surgidos con motivo de las ampliaciones más mecanizadas de ambas factorías.

B) **Personal subalterno.**—Igualmente será aplicable el sistema mencionado a los subalternos, si bien el número de zonas será de cuatro, y otra cero, en la que se incluirá a los Botones hasta que cumplan los dieciocho años, a partir de cuya fecha pasarán a la zona una.

C) **Empleados sin título superior.**—Para los empleados sin título superior reconocido por la Empresa se seguirá el mismo sistema, con la única salvedad de que el número de zonas será de diez.

D) **Empleados con título superior.**—Finalmente, para los empleados con título superior reconocido por la Empresa y no excluidos de Convenio, por las características especiales de sus funciones dentro de la Empresa regirán las condiciones individuales que cada uno tenga en el momento presente o pueda tener en el futuro.

Art. 10. APLICACIÓN DE LA VALORACIÓN.—En cada uno de los Centros de trabajo de Avilés y Valladolid, y cuando las circunstancias lo requieran, se reunirá la Comisión de Revisión de Calificaciones, integrada por dos Vocales del Jurado de Empresa y otros dos designados por la Empresa de entre el personal de su plantilla, presididos por el Presidente del Jurado, el cual tendrá voz, pero no voto. Para los demás Centros de trabajo existirá en Madrid una Comisión integrada por un Enlace sindical y un Vocal designado por la Empresa, presididos por el Director de la Empresa o persona en quien delegue, también con voz, pero sin voto.

La Empresa dará un cursillo de dos semanas de duración como máximo a cuatro Vocales de cada Jurado, uno de cada categoría electoral, y a un Enlace de Madrid, entre los cuales, para cada reunión y en cada Centro, el Jurado designará los dos que estime más idóneos.

La misión única de cada una de estas Comisiones será conocer de aquellas quejas que en relación con la valoración de su puesto (tareas atribuidas y puntuación designada a cada una de ellas) pueda presentar ante la misma cualquier trabajador. Si en el seno de estas Comisiones se logra el acuerdo, su fallo será inapelable; si no se logra el acuerdo, el Presidente pasará el asunto al Jurado de Empresa correspondiente (o Comisión de Enlaces de Madrid para los Centros donde no exista Jurado), el cual, con su informe, si lo estima pertinente, lo elevará a la Comisión de Vigilancia del Convenio.

Art. 11. MOVIMIENTO DE PERSONAL.—Con objeto de encuadrar a cada productor en el puesto de trabajo más adecuado a sus aptitudes, se pacta:

1.º Dentro de cada zona salarial, el movimiento de personas, entre los distintos puestos de trabajo, es facultad exclusiva de la Jefatura del Centro de Trabajo con sujeción a las disposiciones vigentes sobre la materia.

2.º Para los cambios de puesto de una zona a otra inferior se prevén los casos siguientes:

- A solicitud del interesado con la conformidad de la Empresa.
- Por sanción.
- Por exigencias de organización de la Empresa.
- Por conveniencias de la Empresa.

En los casos a) y b), el productor, al cambiar de puesto, percibirá la retribución que corresponde a la nueva zona. Si el cambio ha sido efectuado como consecuencia de sanción impuesta al productor, la misma hubo de ser calificada como grave, de acuerdo con lo previsto en la Reglamentación Nacional de Trabajo.

Se entiende que se produce el caso c) cuando, por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna explotación, saturación de la jornada de los trabajadores, crisis de mercado, agrupación de instalaciones o del personal

en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movimiento de personal. En este caso percibirá el salario de Convenio de la zona de procedencia y las primas que correspondan a la zona del nuevo puesto de trabajo. La Empresa dará cuenta al Jurado del cambio efectuado.

Se entenderá que se produce el caso d) cuando la movilidad tenga su origen en esta causa y no concorra ninguna de las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, en cuyo caso la Empresa vendrá obligada a respetar todas las percepciones que por todos los conceptos tuviese asignadas el trabajador. Las dudas que pudiesen surgir en cada caso particular serán objeto de conocimiento o informe en el seno del correspondiente Jurado de Empresa o Comisión de Enlaces Sindicales, sin que ello obste a la efectividad de la movilidad del personal ordenado por la Dirección.

3.º A los productores que habitualmente trabajen encuadrados en distintas zonas salariales de obreros se les asignará en la plantilla la zona tres. Cuando desempeñen tareas de zona superior, se les abonará el salario de Convenio más primas de dicha zona superior. En casos de trabajos en zona inferior, se les abonará el salario de Convenio de zona tres y la prima de la zona en que trabajen.

Los productores que actualmente tengan reconocido el salario de Convenio de una zona media superior a la tres, conservarán a título personal dicho salario hasta que por promoción a otros puestos más calificados queden definitivamente encuadrados. Cuando realicen tareas de zona superior, cobrarán el salario de Convenio y prima de esta zona superior; cuando realicen tareas de zona inferior, cobrarán la prima correspondiente a esta zona inferior, conservando su salario de Convenio.

CAPITULO IV

Medida de la actividad y eficacia

Art. 12. PRINCIPIO GENERAL.—La medida de la actividad en los puestos de trabajo que la permitan se hará de acuerdo con las técnicas utilizadas internacionalmente.

Art. 13. MEDIDA DE LA ACTIVIDAD.—Según el sistema adoptado por ENDASA, cuando un productor trabaja a actividad normal, decimos que trabaja al 75 por 100 de la óptima (equivalente a 60 puntos B). La actividad óptima corresponde, pues, al 100 por 100 (equivalente a 80 puntos B). Por tanto, la diferencia de productividad entre quienes trabajan a actividades óptima y normal es de un 33 por 100.

Art. 14. MEDIDA DE LA EFICACIA.—La medida de la eficacia continuará efectuándose partiendo en cada caso concreto de la estimación de los elementos siguientes: méritos, espíritu de servicio, ahorro de tiempo o de materiales, productividad, iniciativa y perfección de la labor realizada y cualquier otro relacionado con los resultados.

Art. 15. CRONOMETRAJES.—Todos los trabajadores están obligados a aceptar los cronometrajes y estudios técnicos sobre su trabajo personal, al objeto de que la Empresa pueda estudiar debidamente nuevos métodos de trabajo o de producción y medir su productividad. Durante los cronometrajes y estudios que la Empresa realice para mejorar los métodos de trabajo o la productividad podrá verificar libremente aquellos acoplamientos de personal que exija o aconseje el establecimiento de una científica y técnica organización del trabajo.

Art. 16. ACTIVIDAD EXIGIBLE.—A todos los efectos, la actividad normal es exigible, como mínima, en todos los puestos de trabajo.

CAPITULO V

Retribuciones

Art. 17. CONCEPTOS FUNDAMENTALES.—La retribución de trabajo responderá a dos conceptos fundamentales: Salario de Convenio y primas.

SECCION PRIMERA.—SALARIOS DE CONVENIO

Art. 18. DIVISIÓN DE ZONAS.—El salario de Convenio, de acuerdo con lo establecido en el capítulo II, dependerá de la zona en que esté comprendido cada puesto de trabajo.

Art. 19. CONCEPTOS QUE COMPRENDE.—El salario de Convenio incluye además del salario mínimo legal:

A) Aquellos conceptos que además de la prima directa al 75 por 100 han sido estimados entre los factores tenidos en cuenta al efectuar la valoración, como son, entre otros:

- Plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.
- Plus de trabajos nocturnos.
- Plus de Jefes de Equipo.

B) Diferencias hasta completar el salario de Convenio de la zona correspondiente, que llamaremos «diferencia al valor de la zona».

El salario de Convenio, al llevar incluido el importe de la prima al 75 por 100, no será garantizado a quien no obtenga voluntariamente el rendimiento mínimo exigible de 60B; sien-

do aplicables en tal caso, el artículo 45, párrafo 5, de la Reglamentación Siderometalúrgica y los artículos 10 y 11 de la Orden de 8 de mayo de 1961 sobre Ordenación del Salario.

Art. 20. IGUALDAD DEL SALARIO POR ZONAS.—Salvo lo dispuesto en el artículo 6.º y 11, el salario del Convenio de los productores que sirvan puestos de trabajo comprendidos en la misma zona salarial será idéntica para todos ellos, aun cuando ostenten categorías profesionales reglamentarias diferentes.

Art. 21. CARÁCTER DE SUS COMPONENTES.—Dentro del salario de Convenio los componentes del conjunto, tanto voluntarios como contractuales o reglamentarios, conservarán cada uno sus características propias a los efectos tributarios de Seguridad Social, de absorción y demás condiciones similares.

Art. 22. SALARIOS DE CONVENIO

Personal obrero

Zona	Diario — Pesetas	Anual — Pesetas
0	84,00	38.220,00
1	120,00	54.600,00
2	143,00	65.065,00
3	154,00	70.070,00
4	165,00	75.075,00
5	176,00	80.080,00
6	187,00	85.085,00
7	197,00	89.635,00

Personal subalterno

Zona	Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas
0	2.540,00	38.100,00
1	4.335,00	65.025,00
2	4.780,00	71.700,00
3	5.225,00	78.375,00
4	5.670,00	85.050,00

Personal empleado

Zona	Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas
1	5.160,00	77.400,00
2	5.600,00	84.000,00
3	6.085,00	91.275,00
4	6.570,00	98.550,00
5	7.055,00	105.825,00
6	7.540,00	113.100,00
7	8.025,00	120.375,00
8	8.510,00	127.650,00
9	9.000,00	134.925,00
10	9.485,00	142.200,00

SECCION SEGUNDA.—PRIMAS

Art. 23. PRINCIPIOS GENERALES.—Conforme a lo previsto en el capítulo II (Principios generales de la retribución), el valor y percepción de las primas dependerá de la zona en que esté comprendido el puesto de trabajo que se considere y de la medida de la actividad o eficacia, o de ambas, del trabajador que lo desempeñe.

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

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

Art. 24. HOJAS DE TRABAJO Y TABLAS DE TIEMPO.—Todos los incentivos, cuando haya lugar a ello, se devengarán solamente los días efectivos de trabajo y cuando el rendimiento medio mensual sea, al menos, el mínimo exigible. Estos rendimientos se determinarán por medio de la hoja de trabajo de cada productor y de las tablas de tiempos concedidos o fórmulas de primas indirectas que ha establecido o establezca para nuevos puestos el Servicio de Racionalización.

Art. 25. VALOR DE LAS PRIMAS.—El valor de las primas correspondientes a cada zona salarial figura incluido en las tablas que se insertan en el artículo 28.

Art. 26. PRIMAS DIRECTAS.—Responderán a una medición correcta, que se realizará ponderando, como principales, los siguientes factores:

Tiempo empleado.
Ritmo de ejecución.
Coeficiente de fatiga.

Art. 27. PRIMAS INDIRECTAS.—Se calcularán mediante fórmulas adecuadas al resultado de una actuación.

Art. 28. PRIMAS AL CIEN POR CIEN.

Personal obrero

Zonas	Primas diarias	Primas anuales (373 días)
Rendimiento a partir del cual se cobra prima: 75 por 100.		
Zona 0	34,16	12.740,00
Zona 1	48,79	18.200,00
Zona 2	58,14	21.688,00
Zona 3	62,62	23.357,00
Zona 4	67,09	25.025,00
Zona 5	71,56	26.693,00
Zona 6	76,04	28.362,00
Zona 7	80,10	29.878,00

Personal subalterno

Zonas	Primas diarias	Primas anuales (373 días)
Rendimiento a partir del cual se cobra prima: 75 por 100.		
Zona 0	34,05	12.700,00
Zona 1	58,11	21.675,00
Zona 2	64,07	23.900,00
Zona 3	70,04	26.125,00
Zona 4	76,00	28.350,00

Personal empleado

Zonas	Primas diarias	Primas anuales (373 días)
Rendimiento a partir del cual se cobra prima: 75 por 100.		
Zona 1	69,17	25.800,00
Zona 2	75,67	28.000,00
Zona 3	81,57	30.425,00
Zona 4	88,07	32.850,00

Rendimiento a partir del cual se cobra prima: 37,5 por 100.

Zona 5	94,57	35.275,00
Zona 6	101,07	37.700,00
Zona 7	107,57	40.125,00
Zona 8	127,76	47.650,00
Zona 9	140,15	52.275,00
Zona 10	152,55	56.900,00

Art. 29. TITULADOS SUPERIORES Y JEFES DE LOS SERVICIOS ADMINISTRATIVOS DE LAS FACTORIAS.—La retribución mínima de este personal será superior en un 30 por 100 al salario de Convenio del empleado situado en la zona 10 de calificación.

Art. 30. PERÍODO DE ENTRENAMIENTO.—Sin perjuicio de los períodos de prueba establecidos reglamentariamente, se pacta que los Maestros y Jefes de Taller y titulados medios y superiores

no empezarán a percibir la totalidad de la retribución correspondiente a la zona salarial en que quede encuadrado su puesto hasta que no alcance un año de antigüedad en la Empresa.

SECCION TERCERA.—OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Art. 31. DOMINGOS Y FESTIVOS.—El abono del día de descanso dominical y fiestas, tanto recuperables como no recuperables, se hará efectivo a cada productor sobre el salario de Convenio.

Esta norma es también de aplicación al personal de turnos que descansen entre semana como compensación de haber trabajado en domingo.

Art. 32. GRATIFICACIONES.—Con motivo de las festividades de 18 de Julio y Navidad se concederá a todo el personal una paga extraordinaria en cada una de dichas fechas, consistente en una mensualidad de treinta días del salario de Convenio más la sexta parte del importe de las primas obtenidas en los seis meses naturales anteriores a aquel en que se abonan dichas gratificaciones.

Art. 33. FIESTAS RECUPERABLES.—Seguirán sin recuperarse las llamadas fiestas recuperables. El personal a turnos a quien corresponda trabajar en fiesta, tanto recuperables como no recuperables, percibirá las horas de trabajo como extraordinarias además del salario de Convenio correspondiente a dicho día.

Art. 34. VACACIONES.—Las vacaciones anuales serán de veinticinco días naturales para todo el personal sobre la base de entender el periodo de disfrute de las mismas a los doce meses del año.

La retribución correspondiente al periodo de vacaciones se abonará sobre el salario de Convenio, incrementado con el 25/100 de las primas obtenidas en el semestre natural anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones.

Se sustituirá la preferencia de la antigüedad por un sistema de rotación entre el personal, fijado de acuerdo con el correspondiente Jurado.

Art. 35. ANTIGÜEDAD.—La antigüedad se percibirá por trienios equivalentes al 5 por 100 del salario de Convenio correspondiente a la zona en que esté encuadrado cada productor.

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

Art. 36. TURNICIDAD.—Todo el personal que trabaje en régimen de dos o tres turnos percibirá 20 pesetas por día de asistencia al trabajo, excepto los domingos y festivos no descansados, en que percibirá 50 pesetas.

Art. 37. HORAS EXTRAORDINARIAS.—Las horas extraordinarias se abonarán con los porcentajes reglamentarios, sobre la base que resulte de dividir el importe anual de las remuneraciones que entran en el cómputo de las mismas por 2.192 horas.

Art. 38. PLUS DE TRABAJOS NOCTURNOS.—Cuando un productor tenga que trabajar de noche, en puesto cuya zona de valoración haya sido calculada sin tener en cuenta esta circunstancia de nocturnidad, cobrará, con independencia del salario de Convenio y primas de dicha zona, el plus de nocturnidad que le corresponda reglamentariamente.

Art. 39. RETRIBUCIÓN EN RELACIÓN CON LA JORNADA.—Las retribuciones antedichas corresponden a una jornada normal de cuarenta y ocho horas semanales, sin jornada reducida continuada de verano.

Para calcular la retribución que corresponde al personal que efectúa una jornada inferior ha de hallarse la proporción aritmética que exista entre la jornada de que se trate y la de cuarenta y ocho horas, conforme a los siguientes coeficientes:

Jornada A)	0,928
Jornada B)	0,917
Jornada C)	0,869
Jornada D)	0,795
Jornada E)	0,761

La denominación de cada una de las jornadas citadas se realiza en el capítulo VI, artículo 42.

Art. 40. PERMISOS RETRIBUIDOS.—El abono de los permisos retribuidos se realizará en condiciones idénticas al de los domingos.

CAPITULO VI

Jornada de trabajo

Art. 41. PRINCIPIO GENERAL.—La jornada laboral durante todo el año será de cuarenta y ocho horas semanales, con las festividades establecidas en el calendario laboral y condiciones que para cada una se determinan en el mismo.

Art. 42. OTRAS JORNADAS.—Se respetarán, sin embargo, las jornadas inferiores existentes en la Empresa, que son las siguientes:

A) Cuarenta y ocho horas durante ocho meses y medio y treinta y seis durante los tres meses y medio de verano (si de acuerdo con las disposiciones vigentes cada año les corresponde disfrutar jornada reducida).

B) Cuarenta y cuatro horas todo el año.

C) Cuarenta y cuatro horas durante ocho meses y medio y treinta y seis durante los tres meses y medio de verano (si

de acuerdo con las disposiciones vigentes cada año les corresponde disfrutar jornada reducida).

D) Treinta y nueve horas durante ocho meses y medio y treinta y seis durante los tres meses y medio de verano (si de acuerdo con las disposiciones vigentes cada año les corresponde disfrutar jornada reducida).

E) Treinta y seis horas cuarenta y cinco minutos durante ocho meses y medio y treinta y seis durante los tres meses y medio de verano (si de acuerdo con las disposiciones vigentes cada año les corresponde disfrutar jornada reducida).

Art. 43. CAMBIO DE JORNADA INFERIOR A SUPERIOR.—El personal que trabaje con sujeción a cualquiera de las jornadas indicadas en el artículo 42 tendrá opción, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, para pasar a otra jornada de mayor número de horas, previa conformidad de la Empresa.

Art. 44. RÉGIMEN DE JORNADA.—Las jornadas citadas en los artículos 41 y 42 podrán ser desempeñadas en régimen de turnos en jornada continuada o en jornada dividida.

La jornada continuada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales se realizará con el descanso al final de la jornada, anticipando la salida en Media hora.

El paso de un régimen a otro podrá disponerlo la Empresa, dando cuenta al Jurado y a la Delegación Provincial de Trabajo correspondiente al centro de que se trate y de las razones que a ello la obliguen.

Esta concesión se pacta con las limitaciones siguientes:

1. Afectará exclusivamente al personal que no trabaje en régimen de turnos, sin que se produzca por ello la mínima variación en el régimen de trabajo ni retribución del personal que viene trabajando a turnos.

2. La Empresa se reserva la facultad, cuando las necesidades del servicio lo aconsejen, de disponer que alguno de los afectados por esta concesión descanse en medio de la jornada.

3. Caso de que sea preciso pasar a régimen de turnos a algún productor que anteriormente viniera trabajando en régimen de jornada normal continuada, pasará a descansar en medio de la jornada, sin que por ello tenga derecho a compensación alguna.

Art. 45. HORARIO DEL PERSONAL DE MANDO.—El horario del personal de mando que trabaje a turnos puede ser establecido de tal forma que la entrada y salida se efectúe hasta una hora antes o después que la del personal a sus órdenes.

Art. 46. MÁRGENES DE TOLERANCIA.—Como consecuencia de los beneficios que se conceden al personal de este Convenio quedan suprimidos y compensados todos los márgenes de tolerancia existentes, debiendo encontrarse cada productor en su puesto de trabajo en el momento exacto fijado para comenzar y terminar la jornada laboral.

Art. 47. RELEVOS.—Los relevos se realizarán siempre en el puesto de trabajo hasta que sea relevado.

En casos excepcionales, cuando no haya posibilidad de facilitar un sustituto, el productor afectado vendrá obligado a doblar el turno, sin perjuicio de los derechos económicos que puedan corresponderle.

Art. 48. PRESTACIÓN DE TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS.—El personal acepta la realización del trabajo en horas extraordinarias cuando a juicio de la Empresa existan circunstancias que así lo aconsejen, siempre que su número no rebase lo previsto en la Ley de Jornada Máxima Legal.

CAPITULO VII

Prestaciones asistenciales

Art. 49. AYUDA FAMILIAR.—Las prestaciones familiares establecidas por la legislación vigente se percibirán por los productores de acuerdo con las normas legales y con entera independencia de las retribuciones consignadas en el capítulo V.

Art. 50. COMISIONES DE AYUDA.—En el seno del Jurado de Empresa de ambas factorías y en Madrid para los demás centros, existirá una Comisión de Ayuda, con la finalidad de conceder ayudas en alimentos, productos farmacéuticos o en metálico, a los productores que puedan encontrarse en circunstancias especiales que así lo aconsejen.

Art. 51. REGLAMENTO.—En el plazo de tres meses, a partir de la vigencia de esta revisión de Convenio, la Dirección de la Empresa someterá a los Jurados de Empresa de Avilés y Valladolid y a la Comisión de Enlaces de Madrid, la oportuna revisión del Reglamento, único para los tres, por el que se rige la actuación de estas Comisiones de Ayuda.

Art. 52. FONDOS ECONÓMICOS.—Los fondos de que se nutrirán estas Comisiones serán los siguientes:

a) Una aportación mensual de 25 pesetas, por parte de cada productor de la Empresa, deducible en nómina.

b) Una aportación mensual de la Empresa en cuantía igual al número de productores de las plantillas al primero del mes anterior multiplicando por 25.

c) Aportaciones especiales que en cualquier momento puede recibir de la Empresa, de los trabajadores o de otro origen cualquiera.

Art. 53. ENFERMEDAD.—A partir del quinto día de enfermedad y hasta el 30, inclusive (veintiséis días en total), la Empresa abonará a los productores que se hallen en tal situación la cantidad necesaria para completar el ciento por ciento del salario de Convenio, en relación con las prestaciones de la Seguridad Social Obligatoria. A partir de los treinta y un días, y hasta que se cumplan dieciocho meses, la Empresa pagará sobre las prestaciones económicas citadas la diferencia hasta completar el salario de Convenio y prima directa al 86 por 100. En ambos casos estas ayudas estarán condicionadas a que se cumplan los requisitos que se determinan en el artículo siguiente. Todo ello sin perjuicio del abono de los cuatro medios días de enfermedad al año, por una sola vez, previstos en la Ley.

Art. 54. REQUISITOS.—El productor que desee acogerse a los beneficios indicados en el artículo anterior, solicitará de la Dirección del Centro de Trabajo, el mismo día o al siguiente de la primera falta de asistencia ocasionada por la enfermedad, la visita del Médico de Empresa.

El Médico de Empresa vigilará el desarrollo de la enfermedad y, si al cuarto día comprueba que subsiste, propondrá la concesión del beneficio citado.

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

Art. 55. VISITAS DOMICILIARIAS.—La negativa a permitir la visita domiciliaria podrá ser considerada como falta grave o muy grave, según su trascendencia y, en todo caso, producirá la pérdida de estos beneficios.

Art. 56. ACCIDENTES.—En los supuestos de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, cuando la indemnización fuese inferior en su cuantía a la que se regula para la enfermedad en los artículos precedentes, la Empresa abonará al accidentado la diferencia que corresponda mientras perciba la indemnización por tal incapacidad.

Art. 57. ASISTENCIA MÉDICO-FARMACÉUTICA.—Aquellos empleados que por su categoría profesional no tengan derecho a las prestaciones de la Seguridad Social por enfermedad, recibirán de la Empresa una ayuda económica en razón a los desembolsos que hagan por este concepto, bien por enfermedades propias o las de los familiares a su cargo. La Sociedad, cuando lo estime oportuno, podrá hacer intervenir al Médico de la Empresa, tanto en la enfermedad como en la justificación de sus gastos.

Art. 58. RECUPERACIÓN DE TRABAJADORES.—Los productores que trabajen regularmente en tareas que puedan suponer un desgaste físico serán vigilados permanentemente por los Médicos de la Empresa, quienes los reconocerán con la periodicidad necesaria y, en caso conveniente, propondrán a la Dirección el apartamiento temporal o definitivo de dichos trabajos o la concesión de los descansos que estimen pertinentes.

Art. 59. BECAS.—Careciendo la Empresa de puestos de trabajo para los que se exija una profunda formación profesional en número suficiente para justificar la enseñanza directa de aprendices, concederá anualmente becas por valor de 34.000 pesetas en cada uno de los centros de trabajo de Valladolid y Avilés, y 17.000, en el de Madrid, a fin de que determinados productores puedan adquirir formación profesional oficialmente reconocida. Por lo menos el 30 por 100 de estos importes se destinará a estudios de Oficialía Industrial. El remanente de un año, si lo hubiere, pasará al siguiente.

Cuando no existan solicitudes suficientes de los productores para agotar el fondo previsto para estas becas, el remanente podrá dedicarse a la concesión de becas de estudio a favor de huérfanos y, en su defecto, hijos de productores.

La adjudicación de estas becas se efectuará el Jurado correspondiente, a propuesta de la Comisión de Ayuda.

Art. 60. PRÉSTAMOS

a) La Empresa podrá conceder préstamos extraordinarios hasta 60.000 pesetas, para que los productores puedan adquirir su propia vivienda, a amortizar en un máximo de tres años. El saldo máximo de esta cuenta será de 900.000 pesetas en cada centro de trabajo de Avilés y Valladolid, y 300.000 pesetas, en el de Madrid.

b) En caso de necesidad debidamente justificada, la Empresa podrá conceder otros préstamos a su personal.

Art. 61. CARÁCTER DE PRESTACIONES Y CONTRAPRESTACIONES.—Las prestaciones y contraprestaciones de cualquier tipo que por ambas partes se otorgan en el presente Convenio, no guardan entre sí una correspondencia específica para su compensación, habiendo sido estimadas como conjunto.

Art. 62. DISPOSICIONES LEGALES FUTURAS.—Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos pactados, o en cualquier otro, únicamente operarán si globalmente consideradas y sumadas a las vigentes reglamentarias con anterioridad al Convenio superaran el nivel total de éste.

Art. 63. MUTUALIDAD.—Se pacta que las bases de cotización para las contingencias de invalidez permanente, muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común y vejez, nivel com-

plementario, asistencia social y acción formativa y vejez, nivel mínimo de la Seguridad Social, serán las que se enumeran en el cuadro anexo adjunto. Empresas y trabajadores cotizarán con arreglo a los porcentajes vigentes.

Art. 64. CENSO Y PLANILLAS.—La Empresa se obliga a publicar anualmente los Registros de Personal y las Plantillas de cada Centro de trabajo.

La Empresa amortizará las vacantes que se produzcan en el caso de que no se estime necesario cubrirlas.

Art. 65. PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS.—En el mes de septiembre de cada año se concederá a todo el personal una paga extraordinaria en las mismas condiciones que las de 18 de Julio y Navidad. Dicha paga tendrá el carácter de abono a cuenta de la participación en beneficios del personal correspondiente al año de que se trate.

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

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

A estos efectos, no se tendrá en cuenta el 1,5 por 100 que, por acuerdo de la Junta general extraordinaria de la Sociedad, de fecha 25 de marzo de 1969, ha de abonarse durante tres ejercicios anuales a las acciones números 1.440.001 a 2.138.632, como consecuencia de la absorción de la Empresa «Aluminio Ibérico, S. A.», por ENDASA, y, por tanto, la participación en beneficios regulada en los párrafos precedentes guardará relación con el dividendo que se reparta a las acciones que existían cuando se implantó.

Art. 66. JUBILACIÓN.—Tanto la representación de la Empresa como la de los trabajadores desean hacer constar su aspiración y su esperanza de encontrar una fórmula que complemente las prestaciones de vejez previstas en la legislación de Seguridad Social. Es lo que les ha llevado a la mejora de cotizaciones prevista en el artículo 63.

CLAUSULAS ESPECIALES

Primera. NO REPERCUSIÓN EN PRECIOS.—Los otorgantes hacen constar de buena fe su creencia de que las mejoras concedidas por la Empresa a sus trabajadores a través de este Convenio deben tener una justa correspondencia con un incremento sensible en la productividad, por lo que no implicará por ello repercusión alguna en los precios de las fabricaciones normales de la Empresa.

Segunda. UNANIMIDAD DE LOS ACUERDOS.—Ambas partes deliberantes hacen constar expresamente que los acuerdos adoptados y que se recogen en el texto de este Convenio lo han sido por unanimidad de los miembros económicos y sociales de la Comisión Deliberante.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Quedan derogados todos los artículos del Reglamento de Régimen Interior vigente en cuanto se oponga a lo pactado en este Convenio y subsistentes los demás.

Segunda.—Se crea una Comisión, radicante en Madrid e integrada por un representante empresarial y otro social de cada uno de los Centros de trabajo de Valladolid, Avilés y Madrid, designados unos por la Empresa y otros por las representaciones sindicales respectivas, de entre los que han participado en las deliberaciones de esta revisión del Convenio y presididos, con voz, pero sin voto, por el Director de la Empresa o persona en quien delegue. En las mismas condiciones se nombrarán tres suplentes.

La misión de esta Comisión, sin interferir las atribuciones que la legislación confiere a los Organismos laborales, será la siguiente:

Primera.—Procurar la recta cumplimentación o interpretación, con carácter general, en el ámbito interno de la Empresa, de cuanto queda convenido.

Para cumplir este cometido actuará, a instancia de cualquiera de los Jurados o Comisión de Enlaces en Madrid, por acuerdo mayoritario, y, en todo caso, por resolución de la dirección. Si en su seno se logra el acuerdo, las normas interpretativas que dicte formarán parte integrante de este Convenio y serán obligatorias, tanto para la Empresa como para los productores.

Segunda.—Resolver las reclamaciones individuales a que se refiere el artículo 10 del presente Convenio.

Conocerá de estas reclamaciones, cuando sean tramitadas por los Jurados o Comisión de Enlaces, en un plazo máximo de tres meses, y, caso de ser favorables sus acuerdos, surtirán efectos retroactivos a la fecha de la reclamación del productor.

Tercera.—En el caso de que la autoridad laboral competente, en ejercicio de funciones que le son propias, no aprueba alguna de las partes de este Convenio, o si posteriormente los Tribunales Laborales declaran la nulidad, ineficacia o inaplicación de alguno de sus preceptos, la totalidad del Convenio quedará automáticamente sin valor.

ANEXO AL ARTICULO 63

Categorías	Núm. tarifa	Base de cotización legal	Cotización mejorada para las contingencias enumeradas en el artículo 63 del Convenio	Base
<i>Personal obrero</i>				
Peón de zona 1. ^a	10	102	120	24
Peón de zona 2. ^a	10	102	146	29
Peón de zona 3. ^a	10	102	155	31
Peón de zona 4. ^a	10	102	165	33
Oficiales 3. ^a y espec. zona 1. ^a	9	106	145	29
Oficiales 3. ^a y espec. zona 3. ^a	9	106	155	31
Oficiales 3. ^a y espec. zona 4. ^a	9	106	165	33
Oficiales 3. ^a y espec. zona 5. ^a	9	106	175	35
Oficiales 3. ^a y espec. zona 6. ^a	9	106	185	37
Oficiales 1. ^a y 2. ^a zona 4. ^a	8	112	165	33
Oficiales 1. ^a y 2. ^a zona 5. ^a	8	112	175	35
Oficiales 1. ^a y 2. ^a zona 6. ^a	8	112	185	37
Oficiales 1. ^a y 2. ^a zona 7. ^a	8	112	195	39
<i>Personal subalterno</i>				
De zona 1. ^a	6	3.060	4.350	29
De zona 2. ^a	6	3.060	4.800	32
De zona 3. ^a	6	3.060	5.250	35
De zona 4. ^a	6	3.060	5.700	38
Chóferes de zona 3. ^a	8	112 d.	175 d.	35
Chóferes de zona 4. ^a	8	112 d.	190 d.	38
<i>Personal empleado</i>				
Personal del artículo 2. ^o			12.900	86
Ingenieros y Licenciados	1	6.330	12.900	86
Peritos de zona 8. ^a	2	5.370	9.450	63
Peritos de zona 9. ^a	2	5.370	10.500	70
Peritos de zona 10. ^a	2	5.370	11.400	76
Practicantes zona 5. ^a	2	5.370	7.050	47
Jefes de 2. ^a administrativos zona 8. ^a	3	4.530	9.450	63
Delineantes proy. zona 4. ^a	4	3.960	6.600	44
Maestros ind. de Taller, Maestros segundos y Contramaestros zona 5. ^a	4	3.960	7.500	50
Los mismos, zona 7. ^a	4	3.960	7.950/8.100	53/54
Los mismos, zona 8. ^a	4	3.960	9.600	64
Técnicos Organización 2. ^a				
Oficiales administrativos 1. ^a y 2. ^a				
Delineantes de 1. ^a y 2. ^a				
Analistas de 1. ^a y 2. ^a				
Encargados				
Los mismos de zona 4. ^a	5	3.660	6.600	44
Los mismos de zona 5. ^a	5	3.660	7.050	47
Los mismos de zona 6. ^a	5	3.660	7.500	50
Los mismos de zona 7. ^a	5	3.660	7.950/8.100	53/54
Auxiliares, calculadores y aspirantes zona 1. ^a	7	3.060	5.100	34
Los mismos, zona 2. ^a	7	3.060	5.550	37
Capataz espec. zona 4. ^a	8	112 d.	220 d.	44
Capataz espec. zona 5. ^a	8	112 d.	235 d.	47
PERSONAL CON JORNADA REDUCIDA D/ART. 39				
<i>Empleados</i>				
Jefes de 2. ^a administrativos zona 9. ^a	3	4.530	8.250	55
Jefes de 2. ^a administrativos zona 10. ^a	3	4.530	9.000	60
Oficiales administrativos de 1. ^a y 2. ^a zona 3. ^a	5	3.660	4.800	32
Oficiales administrativos de 1. ^a y 2. ^a zona 4. ^a	5	3.660	5.250	35
Oficiales administrativos de 1. ^a y 2. ^a zona 5. ^a	5	3.660	5.550	37
Oficiales administrativos de 1. ^a y 2. ^a zona 6. ^a	5	3.660	6.000	40
Oficiales administrativos de 1. ^a y 2. ^a zona 7. ^a	5	3.660	6.450	43
Oficiales administrativos de 1. ^a y 2. ^a zona 8. ^a	5	3.660	7.500/7.850	50/51
Oficiales administrativos de 1. ^a y 2. ^a zona 9. ^a	5	3.660	8.250	55
Oficiales administrativos de 1. ^a y 2. ^a zona 10. ^a	5	3.660	9.000	60
<i>Subalternos</i>				
De zona 1. ^a	6	3.060	3.450	23
De zona 2. ^a	6	3.060	3.750	25
De zona 3. ^a	6	3.060	4.200	28
De zona 4. ^a	6	3.060	4.500	30