

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que los Centros de Formación Profesional de primer grado de Arenas de San Pedro y Chiclana de la Frontera, dependientes del Ministerio de Agricultura, cesan con efectos del presente curso académico en sus actividades docentes en la rama Agraria del primer grado de Formación Profesional.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos.  
Dios guarde a V. I.

Madrid, 29 de febrero de 1980.—P. D., el Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

9960

*ORDEN de 24 de marzo de 1980 por la que se convoca una beca para seguir estudios en el «Colegio del Mundo Unido Atlántico», en Gales (Gran Bretaña), durante los cursos 1980-1981 y 1981-1982.*

Ilmos. Sres.: Con el fin de continuar el programa de concesión de becas para cursar estudios en los «Colegios del Mundo Unido» que viene realizando el Ministerio de Educación desde hace varios cursos y de acuerdo con el artículo 35 del Régimen General de Ayudas al Estudio que autoriza la publicación de convocatorias especiales,

Este Ministerio, a propuesta del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante, ha tenido a bien disponer:

Artículo 1.º Se convoca una beca para seguir estudios en el «Colegio del Mundo Unido Atlántico», en Gales (Gran Bretaña), durante los cursos 1980-1981 y 1981-1982.

Art. 2.º La beca tiene por objeto hacer posible la estancia en dicho Centro durante dos cursos de treinta y nueve semanas cada uno.

Art. 3.º Los solicitantes deberán haber terminado los estudios de Bachillerato y reunir los siguientes requisitos:

- Haber nacido después del 1 de abril de 1981.
- Poseer un buen expediente académico.
- Tener un sólido conocimiento del idioma inglés que permita seguir normalmente las explicaciones que se impartan en las clases.
- Justificar que la situación económica familiar le impide pagar los gastos del Colegio y por ello solicitan la beca.

Art. 4.º El importe de la beca cubrirá los gastos de escolaridad y viaje exclusivamente durante los cursos 1980-1981 y 1981-1982, debidamente justificados. Cualquier gasto que rebasara los referidos conceptos será por cuenta del alumno.

Art. 5.º Las solicitudes deberán dirigirse al Presidente del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante (Torrelaguna, 58, Madrid, 27), y se presentarán en el plazo de treinta días, a partir de la publicación de esta convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado». Se podrá presentar también de acuerdo con el artículo 86 de la Ley de Procedimiento Administrativo a través de las Oficinas de Correos o Consulares o de los Gobiernos Civiles.

Las solicitudes deberán ir acompañadas de una certificación de nacimiento, certificación académica personal comprensiva de las calificaciones obtenidas durante los cursos de Bachillerato ya terminados y la justificación a la que se refiere el apartado d) del artículo 3.º Podrán asimismo acompañarse aquellos otros documentos que los solicitantes consideren pueden constituir méritos adecuados.

Art. 6.º La resolución del concurso se hará en una entrevista ante un Jurado compuesto de la siguiente forma:

Presidente: El Presidente del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante.

Vicepresidente: El Secretario general del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante.

Vocales: Dos Catedráticos de Institutos Nacionales de Bachillerato, de los que uno de ellos será de Lengua inglesa, más aquellas otras personas que considere el Presidente conveniente incorporar al Jurado.

Secretario: El Jefe del Servicio de Régimen de Becas.

Art. 7.º Para la prueba de suficiencia de conocimiento de la Lengua inglesa, los solicitantes recibirán del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante las instrucciones pertinentes al respecto.

Art. 8.º Los estudios en el Colegio del Mundo Unido se convalidarán de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia.

Art. 9.º El importe de la beca será abonado por el Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante con cargo a los capítulos correspondientes del Fondo Nacional para el Fomento del Principio de Igualdad de Oportunidades.

Lo que comunico a VV. II.  
Dios guarde a VV. II.  
Madrid, 24 de marzo de 1980.

OTERO NOVAS

Ilmos. Sres. Subsecretario y Presidente del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante.

9961

*ORDEN de 28 de abril de 1980 por la que se crea en el Departamento una Comisión de Medios Audiovisuales.*

Ilmo. Sr.: La utilización creciente de medios audiovisuales constituye un fenómeno típico de nuestra época cuya importancia no puede ser ignorada en el ámbito educativo. Así, junto a su empleo como elemento complementario de la actividad docente ordinaria, la eficacia de determinadas acciones educativas que hoy reclaman una acción preferente, tales como la educación permanente de adultos o la de los emigrantes, dependen en buena parte del uso de dichos medios.

Por todo ello, resulta conveniente la creación de una Comisión integrada por representantes de aquellos servicios, que, a la vez que asegure la debida coordinación entre los mismos, realice estudios y formule propuestas que desarrollen y hagan más efectiva la utilización de tales medios didácticos.

En su virtud, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Con la finalidad de coordinar y potenciar la utilización de los medios audiovisuales se crea una Comisión con el nombre de Comisión Material de Medios Audiovisuales que tendrá la composición siguiente:

Presidente: El Secretario general técnico.

Vicepresidente: El Director del Servicio de Publicaciones,

Vocales:

Un representante de la Dirección General de Enseñanzas Medias, otro de la Dirección General de Educación Básica y otro de la Junta de Construcciones, Instalaciones y Equipo Escolar, con rango de Subdirector general, quienes podrán delegar en un Jefe de Servicio.

Un representante del Instituto Nacional de Ciencias para la Educación.

Un representante del Instituto Nacional de Enseñanzas Integradas.

El Director del Instituto Nacional de Bachillerato a Distancia.  
El Director del Centro Nacional de Educación Básica a Distancia.

Secretario: El Subdirector general de Estudios.

Si el desarrollo de los trabajos de la Comisión lo aconsejase podrán ser incorporados a la misma otros miembros.

Segundo.—La Comisión ministerial sobre Medios Audiovisuales tendrá las funciones siguientes:

a) Informar los planes, programas y proyectos sobre medios audiovisuales elaborados por los servicios representados en la Comisión.

b) Realizar estudios y formular propuestas para el desarrollo y la más efectiva utilización de los medios audiovisuales en la enseñanza.

c) Estudiar y proponer las medidas precisas para la plena utilización de la infraestructura de Medios Audiovisuales de los Servicios del propio Ministerio.

d) Promover relaciones con otros servicios oficiales ajenos al Departamento, así como con instituciones privadas, que realicen actividades en relación con los medios audiovisuales y su aplicación a la enseñanza.

e) Informar los Convenios que suscriba el Departamento sobre la materia.

f) Desarrollar cuantas otras actividades tiendan a coordinar y potenciar la acción del Departamento en este campo.

Tercero.—La Comisión podrá constituir en su seno ponencias y grupos de trabajo para el estudio de cuestiones específicas, a los que podrán ser incorporados otros funcionarios del Departamento.

Cuarto.—La Comisión informará periódicamente a la Subsecretaría del Departamento del desarrollo de sus trabajos.

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

Madrid, 28 de abril de 1980.

OTERO NOVAS

Ilmo. Sr. Secretario general técnico del Departamento.

## MINISTERIO DE TRABAJO

9962

*RESOLUCION de 22 de abril de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo interprovincial para la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.», suscrito el día 21 de marzo de 1980 por la representación de la Empresa y de sus trabajadores.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.», y sus trabajadores para los centros de trabajo de Avilés y Valladolid; y

Resultando que con fecha 1 de abril de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.», que fue suscrito el día 21 de marzo de 1980 por la representación de la Empresa y la representación del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la Disposición Transitoria Quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que, según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.», para sus centros de trabajo de Avilés y Valladolid, suscrito el día 21 de marzo de 1980 entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma.

Segundo.—Notificar esta resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores de la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 22 de abril de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

## CONVENIO COLECTIVO PARA 1980 DE LA «EMPRESA NACIONAL DEL ALUMINIO, S. A.» (AVILES-VALLADOLID)

### ACTA N.º 18

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo 1980 de la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.», para su centro de trabajo de Avilés y Valladolid

#### Asistentes

Presidente: Señor Bernardo Jiménez.

Representación de los trabajadores: Señores Arias Pachón, Feo Vaquero, García Fedrique, García García, García Parra, González Infiesta, Gimeno Cancela, Lara Velasco, Muñiz Vega, Rueda de la Rosa, Sirgo Alvarez.

Representación de la Dirección: Sres Fernández Aglio, Paramio Valderrábano, Prieto Hernández, Solano Campuzano.

En Oviedo a 21 de marzo de 1980, siendo las dieciséis treinta horas, se reúnen los señores relacionados al margen, con el carácter que se especifica a fin de celebrar la sesión decimonovena de las negociaciones del Convenio Colectivo expresado al principio.

Se inicia la sesión con la lectura del acta correspondiente a la reunión anterior, la cual se aprueba por unanimidad.

Seguidamente se procede a la lectura del texto del Convenio Colectivo y de los anexos que figuran unidos al mismo encontrándose conformes con lo acordado a lo largo de las deliberaciones precedentes. En este orden de cosas, se procede a la firma del citado Convenio y sus anexos, los cuales se unen a la presente acta.

Y en estos términos se levanta la sesión por el señor Presidente a las diecisiete treinta horas, dándose por finalizadas las deliberaciones del Convenio Colectivo.

## CONVENIO COLECTIVO 1980

### CAPITULO PRIMERO

#### Determinación de las partes que conciertan el Convenio

Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo se concierta entre la «Empresa Nacional del Aluminio», representada por las personas expresamente facultadas para ello, por acuerdo del Consejo de Administración de dicha Sociedad de fecha 18 de enero de 1980 y los trabajadores de los Centros de Avilés y Valladolid, representados por su Comisión Negociadora.

## CAPITULO II

### Ambito de aplicación

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Afecta a los Centros de trabajo que la «Empresa Nacional del Aluminio, S. A.», tiene establecidos en Avilés y Valladolid.

Art. 3.º *Ambito personal.*—Comprende a todos los trabajadores que prestan 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 incluirse en Convenio Colectivo, si así lo deseara.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—Incluirá su vigencia el día 1 de enero de 1980 y se extenderá al día 31 de diciembre del mismo año.

## CAPITULO III

### Organización del trabajo

Art. 5.º *Principio general.*—La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa.

Art. 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

- Por que requieran una titulación oficial.
- Por que impliquen funciones de mando.
- Por que, no precisando titulación oficial, exijan conocimientos altamente especializados.

El Comité dispondrá de una relación de personas que estén en posesión de título oficial, con el fin de que puedan ser considerados, a efectos de selección, para estos puestos y los denominados «cuadro».

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 agotar 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 acudirá 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 condicionada.

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 requerimiento físico análogo, deberá superar un reconocimiento médico riguroso que garantice su capacidad para ocupar un puesto en las naves de electrólisis.

6.6. Presentación de candidatos y cobertura de las vacantes de ingreso.

Tanto el Comité como la Dirección podrán presentar candidatos para la cobertura de vacantes de ingreso.

La Dirección se reserva la facultad de cubrir con los candidatos que presente hasta el 40 por 100 de las vacantes de ingreso.

En este porcentaje se incluirá la totalidad de los puestos de libre designación.

Al Comité de Centro le corresponderá presentar aspirantes hasta que se logre la cobertura del restante 60 por 100 de las vacantes de ingreso.

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: Seis meses.
- b) Personal Técnico no titulado: Dos meses.
- c) Personal administrativo: Un mes.
- d) Profesionales de oficio: Un mes.
- e) Especialistas, Peones y personal subalterno: Dos semanas.

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

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

7.1. Manual único.—Por la Empresa se confeccionará un Manual de valoración de puestos de trabajo único para todo el personal afectado por el Convenio Colectivo, procurando información a los Comités de Centro y, en su caso, a los Asesores propios de los mismos en cuanto al desarrollo de los trabajos sobre confección de las descripciones de los puestos, elaboración del Manual y valoración de aquéllos.

Los resultados de esta valoración deberán aplicarse, caso de que se llegue a acuerdo de implantación, dentro de los límites de vigencia de este Convenio.

7.2. Revisión individualizada.—En los puestos de trabajo en que exista una variación profunda o sustancial de su contenido se procederá a la revisión individualizada de los mismos, con los Manuales 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. Formación para valoración.—Por la Empresa se procurará la necesaria formación en el sistema de valoración existente a los representantes de los trabajadores que hayan de formar parte de la citada Comisión.

7.4. Garantías de valoración (sistema vigente):

a) Disminución del nivel o zona del puesto derivado de razones organizativas, o mera revisión del mismo: Se les respetará a los trabajadores afectados el salario de calificación correspondiente a la anterior valoración del puesto de trabajo. Los incentivos y el resto de las condiciones que puedan corresponder a la nueva situación se abonarán en las cuantías correspondientes a la anterior valoración del puesto de trabajo.

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

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

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

En ningún caso se considerará la promoción fuera de cada centro, salvo voluntad expresa del trabajador.

Art. 8.º *Promociones y ascensos.*—Las promociones y ascensos para el personal afectado por este Convenio quedan reguladas en el anexo número 1.

Art. 9.º *Trabajos de superior categoría.*—Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a ocupar puestos de zona superior, percibiendo mientras dure esta 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 efectivo desempeño y las de procedencia.

Si permaneciera en puesto superior más de ciento veinte días naturales consecutivos, el trabajador tendrá derecho a conservar la zona superior desempeñada, a todos los efectos, reintegrándose a su antiguo puesto y cubriéndose la plaza por quien corresponda. Igual derecho amparará a quien realice trabajos de zona superior durante doscientos cincuenta días laborales no consecutivos, dentro del plazo de dos años. La fracción de jornada igual o superior a media se considerará como completa.

Art. 10. *Jornada y horarios.*

10.1. Jornada en actividades de marcha continua.—Será la que se derive del sistema tipo 3.T.4.42, tal como se viene aplicando actualmente en la Empresa.

No obstante, el personal sujeto a este tipo de jornada 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, abonadas como si fueran extraordinarias.

Estos valores se percibirán, de igual manera, en aquellos casos en que el trabajador esté de vacaciones o de permiso retribuido.

El personal sujeto a los regímenes de 3.T.4.42 y 2.T.4.42 exceptuados de descanso dominical disfrutarán de siete días de descanso, continuado y programado, compensatorios de otras tantas fiestas.

No procederá, en cuanto a éstos, reducción alguna de la compensación indicada anteriormente.

10.2. Las restantes jornadas tendrán el siguiente cómputo anual:

- a) Talleres: Mil ochocientas sesenta y cinco horas activas.
- b) Oficinas: Mil ochocientas sesenta y cinco horas activas.

10.3. Calendarios y horarios.—En Avilés continuará rigiendo el sistema de elaboración de calendario para jornada ordinaria, vigente en este Centro.

Para 1980 se descansarán todos los sábados de los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre. Durante el resto del año se descansará, además, el número de sábados preciso para cumplimiento de horario diario y jornada anual.

En caso de que la coincidencia de estos sábados produzca tres o más días sin trabajo, se constituirá en tales sábados un equipo de mantenimiento, en jornada ordinaria, en función de las necesidades previsibles, sin que esto suponga para los afectados aumento de su jornada anual.

Teniendo en cuenta la jornada realizada hasta el 15 de marzo, el horario para el resto del año será de siete horas y treinta y nueve minutos.

La Dirección, de acuerdo con el Comité, organizará el calendario y horario correspondiente que habrá de regir durante 1980 en la factoría de Valladolid.

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

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

- a) Que se cubran las necesidades del trabajo.
- b) Que el Jefe inmediato haya sido informado previamente.
- c) Que la permuta se formalice con el compromiso de ambos trabajadores.

10.5. 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 solamente se podrán efectuar en los siguientes casos:

a) Tal como está establecido para los relevos, es decir, el primer día de falta de relevo y siempre que esta falta no haya sido notificada con la antelación suficiente.

Cuando se trate de un puesto singular, en caso de turnos sin suplente cualificado, 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 al 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 ser comunicado al Comité inmediatamente de ser conocido esto por la Dirección del Centro.

Art. 11. *Vacaciones, permisos y excedencias.*

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

Para el personal de jornada ordinaria, las vacaciones serán de veinticinco días continuados, considerando como días de libre disposición los sábados a descansar y los festivos que coincidan con el periodo de vacaciones. Los días de libre disposición se disfrutarán (en caso de que no se acumulen a las vacaciones) de acuerdo con las necesidades del servicio.

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

- a) Que queden garantizadas las capacidades productivas y funcionales de cada instalación o servicio, así como la seguridad de las personas y de los equipos.
- b) Que no suponga, por este motivo, aumento de la plantilla existente para cada régimen de trabajo.
- c) Que no suponga incremento del coste, por aumento de la contratación de trabajos del exterior.
- d) En ningún caso se rebasará el plazo de cuatro años sin que el trabajador disfrute las vacaciones durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, así como no superar un intervalo de dieciocho meses de unas a otras.

Las fechas pactadas deben entenderse con la flexibilidad necesaria para compatibilizar los cuadros de vacaciones de los servicios, en especial de los del personal a turnos.

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

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

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

11.2. Normas especiales de disfrute para el personal a turnos.—La separación entre los días de descanso compensatorio y las vacaciones será aproximadamente de seis meses.

La iniciación del disfrute del período de vacaciones será a continuación de un descanso largo.

El disfrute de los descansos compensatorios se iniciará a continuación de un descanso largo o corto, según la disponibilidad de personal en el servicio.

11.3. Permisos.—El régimen de permisos, retribuidos o no, se ajustará a lo dispuesto en el anexo número 2.

11.4. Excedencias.—Tanto en la excedencia voluntaria, como en la excedencia forzosa se estará a lo que determine la Ley.

Percepciones en situación de servicio militar: A los trabajadores que se encuentran cumpliendo el servicio militar se les abonará 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 por 100 de las retribuciones mensuales establecidas en Convenio para el puesto que ocupase.

11.5. Mujer trabajadora.—El cambio de estado civil no rompe la relación laboral. No obstante, en defensa del hogar familiar, se concede a la mujer trabajadora, al contraer matrimonio, el derecho a optar entre las siguientes situaciones:

a) Continuar trabajando en la Empresa.

b) Rescindir su contrato con derecho al percibo de una indemnización equivalente a tantas mensualidades de haber contractual como años de servicio lleve prestando en la Empresa, considerándose año completo la fracción superior a seis meses.

c) Quedar en situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a cinco años.

En caso de alumbramiento, tendrá derecho a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y de ocho semanas después de éste.

El período postnatal será obligatorio, en todo caso, pudiendo sumarse al mismo, previa petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

En lo no regulado en este artículo no estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

11.6. Personal de capacidad disminuida.—Todo trabajador de la Empresa que sea declarado como incapacitado para desempeñar el puesto que ocupe 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. En caso de desacuerdo, decidirá 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, se 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 complementado, a 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 deban ser ocupados por el personal de capacidad disminuida.

A destinar a puestos de electrólisis a personas que estando en la actualidad 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 puesto se realicen, si es posible, voluntariamente. En caso de desacuerdo del trabajador, decidirá la jurisdicción competente.

11.7. Incapacidades totales y absolutas.—La regulación de estas situaciones figura en el anexo número 3.

#### Art. 12. Productividad.

12.1. 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.

12.2. Planes de productividad.—Los planes concretos elaborados o que se elaboren para la consecución de los objetivos enunciados obrarán en poder de los respectivos Comités. Estos podrán aportar sugerencias basándose en ellos o en otros aspectos nuevos no contenidos en los mismos. Para ello podrán interesar 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.

La Dirección manifiesta que, como consecuencia de los planes de productividad para 1980, la Empresa no tiene previsto efectuar, durante la vigencia de este Convenio, expediente de regulación de empleo que suponga cese forzoso de personal. De los mencionados planes sólo podrá derivarse, durante su vigencia, la mera amortización de vacantes por evolución vegetativa de las plantillas.

12.3. Realización de los planes.—En el desarrollo concreto

de los planes los Comités podrán recabar 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 deberá comunicar dichas medidas y su repercusión, previamente a producirse, a los Comités de Centro.

### CAPITULO IV

#### Sistema retributivo

Art. 13. *Impuestos y Seguridad Social.*—Tanto la Empresa como los trabajadores participarán en el pago de los impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social en la forma estricta que legalmente les corresponda.

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

Art. 14. *Estructura retributiva.*—Se configura como pacto de retribución global. Por tal razón no habrá más conceptos retributivos que los que se enumeren a continuación. Cualquier otro legal o reglamentario, se considerará compensado.

Los conceptos que la integran son los siguientes:

14.1. Sueldo base.—Su valor es el que figura en las tablas salariales anexas y será común para cada zona.

Se percibirá en las doce mensualidades correspondientes al año natural y en las seis pagas extraordinarias.

14.2. Complemento de calificación.—Su valor es el que figura en las tablas anexas. Sus características y percepción siguen las normas del salario base.

14.3. Plus único de revisión.—Su valor es el que figura en la tabla anexa. Se percibirá cada uno de los doce meses naturales.

14.4. Primas de producción.—Su valor para mil ochocientas sesenta y cinco horas y vacaciones y rendimiento del 100 por 100 será el que se especifica en las tablas anexas.

Se percibirá en los doce meses naturales.

El valor/hora vendrá dado por la aplicación de la fórmula siguiente:

$$\text{Prima de producción año} = \frac{h/\text{año} + h \cdot \text{año}}{11} = \text{Valor hora}$$

siendo la «prima de producción año» el valor de ésta al 100 por 100 que se consigna en la tabla correspondiente.

En consecuencia, la prima de producción en el período de vacaciones se abonará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Valor hora} \times \frac{\text{horas año}}{11}$$

(Es decir, Prima de vacaciones = Prima año)

12

Las variaciones sobre el rendimiento 100 por 100 tendrán necesariamente que justificarse exponiendo, por escrito, la razón de la percepción inferior o superior.

No podrán reducirse las primas devengadas por causas disciplinarias.

En lo no expresamente regulado, las primas seguirán las normas del sistema actual, tal y como viene aplicándose en los respectivos centros de trabajo.

14.5. Plus de antigüedad.—Este plus se devengará por trienios, siendo su valor del 5 por 100 del salario base.

Se percibirá en los doce meses naturales y en las seis gratificaciones extraordinarias.

14.6. Gratificación de vacaciones.—Su importe será el consignado en las tablas anexas.

Para caso de disfrute incompleto, se efectuará el correspondiente prorrateo en proporción al período 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 al comienzo de las mismas o de los días compensatorios.

Los que sólo disfruten un período de vacaciones tendrán derecho a percibir la gratificación íntegra el día laborable inmediato anterior a su iniciación. Esta misma norma regirá con respecto al período de mayor duración en caso de fraccionamiento.

14.7. Complemento por trabajo a turnos.—Su valor es el consignado en las tablas salariales anexas.

Su regulación seguirá las normas siguientes:

A) Turnicidad: Se percibirá por día de trabajo en los supuestos de trabajo rotativo a dos o tres turnos. Su valor será el que se fija en la tabla anexa, para ocho horas de presencia.

También lo 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 considera rotativo, aunque lo sea de forma irregular.

Por el contrario, lo suplentes no incluidos en los turnos y quienes eventual o esporádicamente cambien de jornada normal a turnos uno o varios días por necesidades del servicio sola-

mente percibirán turnicidad los días que hayan trabajado en dichas jornadas de turno.

B) Nocturnidad: Se devengará en el trabajo nocturno realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. También se percibirá en el caso de prolongación de jornada, cuando al menos se hayan trabajado cuatro horas nocturnas. El valor hora correspondiente a cada zona se figura en la tabla anexa.

C) Domingos: Se percibirá por cada domingo o festivo trabajado en las laborales exceptuadas de descanso dominical. Su cuantía se fija en la tabla anexa, para ocho horas de presencia.

D) Pago de estos conceptos en vacaciones: Durante el período de vacaciones el personal que trabaje en régimen de turnos percibirá los complementos de la manera siguiente:

Primero.—Personal incluido en equipos que trabajan permanentemente a turnos:

a) A tres turnos sin descanso en domingo: Percibirá los complementos de un ciclo completo (veintiún días de plus de turnicidad, tres días de plus de domingo y cincuenta y seis horas nocturnas), así como el plus de domingo en las fiestas que correspondan a su período vacacional.

b) A dos turnos sin descanso en domingo: Percibirá igual que el anterior a), salvo la nocturnidad. Si alguno de los turnos fuera nocturno, se percibirán también cincuenta y seis horas nocturnas.

c) A dos turnos con descanso en domingo: Percibirá veintiún días de plus de turnicidad más el plus domingo de las fiestas que correspondan al período vacacional.

d) A tres turnos con descanso en domingo: Percibirá los complementos del a) menos el plus de tres domingos.

Segundo.—Personal que trabaja parte del año a turnos de forma programada: Percibirá los complementos del punto 1.º, como en los años anteriores.

Tercero.—Personal suplente no incluido de forma permanente en los equipos a turnos: Percibirá el 66,66 por 100 de los complementos correspondientes al punto primero, según el turno que haga.

14.8. 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 doce meses anteriores a su pago. La de septiembre, en proporción al tiempo en plantilla activa en los doce meses inmediatos a 1 de septiembre.

— Las de julio y diciembre, en la misma proporción, referida a primero y segundo semestres naturales del año, respectivamente.

14.9. Horas extraordinarias.—Su importe se calculará en función del valor bruto/base consignado en las tablas anexas.

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

14.11. 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, resultando 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 ciento setenta y cinco horas.

No se percibirán, durante estas ausencias, los complementos del puesto, tales como: Plus de turnicidad, nocturnidad, domingos y prima de producción, de acuerdo con el valor señalado para estas retribuciones en las tablas salariales.

14.12. 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 28 del mes de su devengo o, si fuera festivo, el laborable inmediato anterior.

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.

14.13. 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.

14.14. Participación de 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 por 100.

No obstante, si celebrada la Junta general de accionistas se acordare repartir al capital un dividendo en pesetas superior al 10 por 100, pero inferior al 12 por 100 (ambos calculados líquidos), se abonará al personal, como participación complementaria en los beneficios, media paga más, y si fuera del 12 por 100 o superior, en todo caso líquido, una paga completa.

La media paga o, en su caso, la completa se abonarán 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.

14.15. Cláusulas de revisión salarial.—Se procederá a revisión de las retribuciones de Convenio, con efecto de 1 de enero de 1980, en el caso de que el índice general de precios de consumo de los seis primeros meses del año exceda del 6,75 por 100, excluyendo el incremento producido por la repercusión de los precios de la gasolina, en consumo directo.

La cuantía del incremento equivaldrá al exceso global del 6,75 por 100.

14.16. Percepciones en casos de incapacidad laboral transitoria:

1. Derivada de accidentes de trabajo: Se percibirá el 100 por 100 de los ingresos en la misma cuantía que si estuvieran trabajando.

2. Derivada de enfermedad común o accidente no laboral: Durante los primeros quince días, se garantizan unos ingresos mínimos equivalentes a:

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

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

Además, si el índice de absentismo por enfermedad (horas de baja por enfermedad dividido por horas pactadas —ambos de la totalidad de la plantilla del Centro— fuera igual o inferior al 4,75 por 100 del mes que se considere, se percibirán los complementos correspondientes al trabajo a turnos (turnicidad, nocturnidad y plus de domingos).

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

3. Las percepciones 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 quince 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 por 100.

## CAPITULO V

### Seguridad Social complementaria

Art. 15. Norma general.—Los aspectos de previsión, complementaria de la Seguridad referidos a los seguros de jubilación, viudedad y orfandad y vida, vienen recogidos en anexo número 4.

El personal de contrato individual, dado el ámbito de Empresa de estos conciertos, constituirá parte del colectivo de trabajadores a efectos de estos seguros.

## CAPITULO VI

### Aspectos asistenciales

Art. 16. 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:

Primero.—Fines: 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 atenuar o paliar necesidades excepcionales básicas del trabajador o para afrontar una situación de infortunio.

Segundo.—Fondos: Son específicos para cada uno de los Centros de Avilés y Valladolid. Estarán constituidos por:

Cuota de los trabajadores consistente en el 0,25 por 100 de su salario base.

Cuota de la Empresa equivalente al 0,75 por 100 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 quince días de baja por enfermedad, si el índice de absentismo global del año en este concepto resulta igual o inferior al 4,75 por 100. Cualquier otro ingreso que pueda producirse.

Tercero.—Adscripción: Se vinculan, tanto en derecho como en obligaciones, todos los trabajadores afectados por este Convenio en cada Centro de trabajo.

Cuarto.—Dedicación 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 atenciones serán decididas por el órgano gestor dentro de los fines de las Cajas.

Quinto.—Gestión: La gestión de las Cajas sociales corresponde a las Comisiones nombradas al efecto por los Comités de los Centros de Avilés y Valladolid.

Sexto.—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.

Art. 17. *Becas y ayuda escolar.*—Los fondos para becas y ayuda escolar serán en total los existentes en 1979 para ambas factorías, incrementados en el 14 por 100 y distribuidos en proporción a la plantilla de cada una de ellas en 1 de enero de 1980:

Avilés: 1.122.500 pesetas.  
Valladolid: 443.100 pesetas.

Los fondos para Educación Especial serán los siguientes:

Avilés: Los existentes en 1979 incrementados en el 14 por 100: 93.160 pesetas (4 por 23.290).  
Valladolid: 46.580 pesetas (2 por 23.290).

Art. 18. *Fondos para préstamos.* Los fondos para préstamos quedan incrementados en cada Centro, en un 14 por 100 sobre los existentes para 1979.

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, devolución y criterios de preferencia para su otorgamiento.

Art. 19. *Jubilación, viudedad y orfandad.*—La regulación y cuantía de estas situaciones se contiene en anexo número 4.

## CAPITULO VII

### Premios, faltas y sanciones

Art. 20. *Premios.*—En materia de premios se consideran en vigor las disposiciones del Reglamento de Régimen Interior.

Art. 21. *Faltas.*

21.1. Información y Asesoría.—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 lo hará saber al trabajador de que se trate, 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.

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

- Faltas leves: Diez días.
- Faltas graves: Veinte días.
- Faltas muy graves: Sesenta días.

Art. 22. *Sanciones.*

22.1. 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, dos días; máximo, diez días.
- b) Para faltas muy graves: Mínimo, dieciséis días, máximo, treinta 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. Si no hubiera acuerdo, la Empresa tomará la decisión definitiva.

22.2. Cancelación de anotaciones.—Las notas desfavorables serán canceladas por los motivos siguientes:

- Por premios que lleven aparejada 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.

Art. 23. *Vía de reclamaciones.*—Como procedimiento común para toda clase de peticiones, quejas o reclamaciones que desee realizar el trabajador a la Empresa, se establece lo 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 cauce, en caso de disconformidad, para plantearlo ante la jurisdicción competente.

## CAPITULO VIII

### Acción sindical

Art. 24. *Comités de Empresa.*

24.1. Declaración general.—El Comité es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores en el Centro de trabajo para la defensa de sus intereses.

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

24.3. Pactos 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 cuarenta horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Dicho tiempo podrá computarse, mensual y globalmente, entre ellos.

Ante situaciones especiales (como la preparación de un Convenio), podrá acumularse el cómputo de horas de dos meses consecutivos.

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 Económato, Comisión Mixta de Valoración, Comisión Mixta y Comité de Seguridad e Higiene) no se computarán dentro de las cuarenta 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 tabloneros 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 contratos de servicios.

d) Asesoramiento 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 forman las Comisiones de Trabajo necesarias para facilitar el trabajo del Comité y la discusión de determinados temas con la representación de la Dirección de la Empresa.

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

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

— En otro caso, las horas que puedan emplear se considerarán como permiso no retribuido o se cargarán al montante global de las cuarenta horas a que se alude en 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 dos días cada trimestre, para tres representantes que se desplacen.

Art. 25. *Representación de los Sindicatos.*

25.1. Declaración general.—La Empresa reconoce la existencia de las Secciones Sindicales, cuya representación será ostentada por los Delegados sindicales, siempre que la Central de que se trate posea un nivel de afiliación, acreditado fehacientemente, que supere el 15 por 100 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 Sindicatos de que se trate.

25.2. Competencias, funciones y responsabilidades.—Al Delegado sindical se le reconocerán las siguientes:

Primera.—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.

Segunda.—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.

Tercera.—Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba 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. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el Convenio Colectivo.

Cuarta.—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.

Quinta.—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.

Sexta.—Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Séptima.—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.

Octava.—En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Novena.—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.

Décima.—Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

Undécima.—Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

Duodécima.—Excedencias.—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara 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, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Art. 26. *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 contrae el compromiso de alquilarlo, tres veces al año, como máximo.

Para el personal que no trabaje 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.

Art. 27. *Seguridad en el trabajo.*—Como anexo número 5 se incluye regulación de la seguridad e higiene en ambos Centros de trabajo.

DISPOSICIONES FINALES

Nueva negociación

Primera.—Ambas partes manifiestan su voluntad de iniciar conversaciones, para la renovación del presente Convenio, antes de que finalice el año 1980.

Disposiciones legales futuras

Segunda.—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 sería vinculante para con el presente Convenio Colectivo.

Comisión de Vigilancia

Tercera.—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.

Incremento de Convenio

Cuarta.—El incremento salarial pactado en el presente Convenio es del 14 por 100 sobre las tablas retributivas, salvo las horas extras, en las que se han seguido otros criterios para su revisión.

Posibles errores u omisiones

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

Tablas equivalencias año 1980. Avilés-Valladolid

Zonas	Salario			Primas	Gratificación vacaciones	Plus único revisión	Total año
	Base	Complemento calificación	Salario calificación				
<b>Empleados</b>							
1	—	—	—	—	—	—	—
2	485.070	118.902	603.972	84.499	30.780	108.199	825.450
3	504.450	119.130	623.580	90.272	30.780	108.578	853.210
4	523.830	119.358	643.188	95.979	30.780	110.961	880.908
5	543.210	119.585	662.795	101.785	30.780	113.339	908.699
6	562.590	119.814	682.404	107.503	30.780	115.751	936.438
7	581.970	120.042	702.012	113.200	30.780	118.130	964.122
8	601.350	120.270	721.620	118.977	30.780	120.564	991.941
9	620.730	120.498	741.228	124.712	30.780	122.915	1.019.635
10	640.110	120.726	760.836	130.458	30.780	125.308	1.047.382
11	659.490	120.954	780.444	136.192	30.780	127.690	1.075.106
12	—	—	—	—	—	—	—
<b>Obreros</b>							
1	—	—	—	—	—	—	—
2	458.000	118.560	574.560	73.899	30.780	95.021	774.280
3	465.890	118.674	584.364	75.508	30.780	91.028	781.680
4	475.380	118.788	594.168	78.720	30.780	93.939	797.607
5	485.070	118.902	603.972	81.888	30.780	96.591	813.231
6	494.760	119.016	613.776	85.177	30.780	99.753	829.486
7	504.450	119.130	623.580	88.384	30.780	102.855	845.399
8	514.140	119.244	633.384	92.088	30.780	106.763	863.015
9	523.830	119.358	643.188	95.776	30.780	108.678	878.422
10	533.520	119.472	652.992	99.465	30.780	111.682	894.919
11	543.210	119.586	662.796	103.169	30.780	114.695	911.440
12	552.900	119.700	672.600	106.862	30.780	117.700	927.642

Tablas salariales 1980. Avilés-Valladolid

Zonas	Sueldo base — Mes	Complemento calificación — Mes	Plus único revisión — Mes	Primas mes — Rto. 100	Gratificación vacaciones — Año
<b>Empleados</b>					
2	26.948,33	6.605,66	8.849,91	7.041,59	30.780
3	28.025,00	6.618,34	9.048,18	7.522,67	30.780
4	29.101,70	6.631,00	9.246,73	7.998,24	30.780
5	30.178,33	6.643,67	9.444,90	8.482,08	30.780
6	31.255,00	6.656,33	9.645,92	8.958,60	30.780
7	32.331,66	6.669,00	9.844,19	9.433,31	30.780
8	33.408,34	6.681,66	10.047,01	9.914,78	30.730
9	34.485,00	6.694,33	10.242,90	10.392,72	30.780
10	35.561,66	6.707,00	10.442,31	10.871,52	30.780
11	36.638,33	6.719,67	10.640,85	11.349,36	30.780
<b>Obreros</b>					
2	25.333,33	6.586,67	7.918,44	6.158,28	30.780
3	25.871,66	6.593,00	7.585,65	6.292,32	30.780
4	26.410,00	6.599,33	7.828,29	6.560,04	30.780
5	26.498,33	6.605,66	8.045,26	6.824,04	30.780
6	27.486,66	6.612,00	8.312,79	7.098,12	30.780
7	28.025,00	6.618,34	8.554,56	7.365,35	30.780
8	28.563,34	6.624,66	8.896,94	7.674,00	30.780
9	29.101,67	6.631,00	9.056,54	7.981,33	30.780
10	29.640,00	6.637,33	9.308,67	8.288,75	30.780
11	30.178,33	6.643,67	9.557,95	8.597,40	30.780
12	30.716,66	6.650,00	9.808,37	8.905,20	30.780

Tablas horas extraordinarias vigentes desde 1 de enero de 1980. Valor bruto base Avilés-Valladolid

## TRIENIOS

Zonas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Empleados</b>											
1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
2	323,85	336,85	349,85	362,85	375,85	388,85	401,85	414,85	427,85	440,85	453,85
3	334,36	347,88	361,40	374,92	388,44	401,96	415,48	429,00	442,52	456,04	469,56
4	344,87	358,91	372,95	386,99	401,03	415,07	429,11	443,15	457,19	471,23	485,27
5	355,39	369,95	384,51	399,07	413,63	428,19	442,75	457,31	471,87	486,43	500,99
6	365,90	380,98	396,06	411,14	426,22	441,30	456,38	471,46	486,54	501,62	516,70
7	376,41	392,01	407,61	423,21	438,81	454,41	470,01	485,61	501,21	516,81	532,41
8	386,93	403,05	419,17	435,29	451,41	467,53	483,65	499,77	515,89	532,01	548,13
9	397,44	414,08	430,72	447,36	464,00	480,64	497,28	513,92	530,56	547,20	563,84
10	407,95	425,11	442,27	459,43	476,59	493,75	510,91	528,07	545,23	562,39	579,55
11	418,47	436,15	453,83	471,51	489,19	506,87	524,55	542,23	559,91	577,59	595,27
<b>Obreros</b>											
1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
2	308,08	320,31	332,54	344,77	357,00	369,23	381,46	393,69	405,92	418,15	430,38
3	313,33	325,82	338,31	350,80	363,29	375,78	388,27	400,76	413,25	425,74	438,23
4	318,59	331,33	344,07	356,81	369,55	382,29	395,03	407,77	420,51	433,25	445,99
5	323,85	336,85	349,85	362,85	375,85	388,85	401,85	414,85	427,85	440,85	453,85
6	329,10	342,36	355,62	368,88	382,14	395,40	408,66	421,92	435,18	448,44	461,70
7	334,36	347,88	361,40	374,92	388,44	401,96	415,48	429,00	442,52	456,04	469,56
8	339,62	353,40	367,18	380,96	394,74	408,52	422,30	436,08	449,86	463,64	477,42
9	344,87	358,91	372,95	386,99	401,03	415,07	429,11	443,15	457,19	471,23	485,27
10	350,13	364,43	378,73	393,03	407,33	421,63	435,93	450,23	464,53	478,83	493,13
11	355,39	369,95	384,51	399,07	413,63	428,19	442,75	457,31	471,87	486,43	500,99
12	360,64	375,46	390,28	405,10	419,92	434,74	449,56	464,38	479,20	494,02	508,84

Tablas vigentes desde 1 de enero de 1980. Metal

Zonas	Turnicidad Día	Plus domingo Día	Nocturnidad Hora
<b>Empleados</b>			
2	98,91	494,54	61,83
3	98,86	514,03	64,24
4	103,72	518,68	64,83
5	107,57	538,67	67,24
6	111,41	557,07	69,83
7	115,27	576,55	72,05
8	119,13	595,75	74,45
9	122,99	614,98	76,86
10	126,77	634,20	79,28
11	130,54	653,50	81,67
<b>Obreros</b>			
2	92,77	463,99	57,99
3	94,76	474,03	59,26
4	96,80	483,56	60,40
5	98,45	492,38	61,55
6	100,29	501,58	62,69

Zonas	Turnicidad Día	Plus domingo Día	Nocturnidad Hora
7	101,99	510,74	63,82
8	104,28	521,49	65,17
9	106,31	531,77	66,45
10	108,37	542,01	67,73
11	110,41	552,29	69,00
12	112,47	562,53	70,28

## ANEXO I

Criterios de promoción para puestos que implican mando directo de personal

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

Estos criterios-guía generales son:

1.1. *Relativos a sistemas de promoción.*—No hay acceso directo. La promoción se consigue a través de cursos de promo-

ción teórico-prácticos, en los que se valoran los conocimientos y experiencias de los asistentes.

1.2. *Relativos a tipos de convocatoria.*—Por tratarse de puestos que implican mando directo, la convocatoria se hace únicamente con carácter restringido.

El carácter restringido de la convocatoria, que 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 caminos 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 inmediatas.

Con anterioridad a la celebración del curso se hace una selección de los asistentes por medio de unas pruebas que van encaminadas a medir no solamente los conocimientos actuales de los candidatos sino las aptitudes y potencial futuros, con el fin de garantizar la continuidad y desarrollos previstos del puesto, concediendo especial importancia a la experiencia en el puesto de trabajo a cubrir, por causa de sustituciones, interinidades, 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 encuentre, 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 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, determinado tipo de características, necesarias para el buen cumplimiento de los puestos de mandos directos, no se pueden apreciar y medir adecuadamente si no es a lo largo de una actuación real.

Es el propio servicio quien únicamente está en condiciones de observar la actuación en conjunto de cada candidato y, por consiguiente, quien podrá valorarlas en la debida ponderación. Además de que siendo el Servicio responsable de conseguir los objetivos que se le señalen, ha de poder elegir a sus colaboradores, naturalmente entre los 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 periodo de prueba en el servicio de los declarados aptos.
- Plazo de vigencia de la declaración de aptitud a efectos de cubrir las vacantes que en el futuro se produzcan.

Con una antelación mínima de diez días a la publicación se comunicará al Comité de Fábrica el contenido de las convocatorias, así como la necesidad de los puestos o vacantes a cubrir. En caso de desacuerdo, se acudirá 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, hallándose una media que sirve para establecer la puntuación definitiva, que se toma como referencia para determinar un orden de preferencia de los candidatos a las plazas.

d) De la comunicación de resultados: Además de la información que se facilita al servicio peticionario, individualmente se informará a cada uno de los participantes en las pruebas de los resultados obtenidos en las mismas, pudiendo este 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 tres horas, de lunes a viernes. Formación facilitará el programa y número de horas para desarrollo y duración 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.

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

d) De la valoración del curso: La calificación media de todas las evaluaciones realizadas a lo largo del curso sirve para establecer el orden de los asistentes al mismo.

e) Del comentario de resultados del curso: Los resultados del curso se explican y comentan con cada uno de los asistentes.

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

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

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

g) Del comentario de resultados a la actuación real: Los resultados de la actuación real se explicarán y comentarán con cada uno de los asistentes, pudiendo éstos ser asistidos por un miembro del Comité de Fábrica si lo desean.

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

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

— La actuación real en el propio servicio.

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

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

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

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

## Criterios de promoción para puestos que no implican mando directo de personal

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

Datos criterios-guía generales son:

1.1. Relativos a sistemas de promoción.—Pueden ser por:

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

Se hace a través de cursos de promoción cuando las plazas vacantes requieren para 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 facilidad en el exterior.

1.2. Relativos a tipos de convocatoria.—La convocatoria puede ser:

- Libre.
- Restringida.

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

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

1.3. Relativos a los pasos que se seguirán para seleccionar a los asistentes al curso.—Los cursos de promoción se programarán de acuerdo a una previsión de vacantes que cubra el

corto plazo, evitando tener que desarrollar las acciones de promoción con posterioridad a haberse producido las vacantes. Por ello, hasta que la programación vaya por delante, se prevé que asistan al curso un número de personas algo superior a las plazas vacantes inmediatas.

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

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

En algunos casos donde existen mayores exigencias en las aptitudes se 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 tableros 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 acudirán ante la Jurisdicción Laboral competente.

b) De la celebración de las pruebas: Las pruebas de acceso se celebrarán en lugar, día y hora indicados en la convocatoria. Las personas que por cualquier causa no acudan a las ci-

tadas pruebas no tendrán opción a que estas 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 preferencia de los candidatos a las plazas.

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

### 2.2. De los cursos de promoción.

a) De los asistentes al curso de promoción: Asistirán al curso de promoción aquellos candidatos que hayan resultado aptos en la convocatoria correspondiente, según el procedimiento descrito anteriormente.

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

b) Del horario: Los cursos 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 tres horas, de lunes a viernes.

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

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

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

d) De la valoración del curso: La calificación media de todas las evaluaciones realizadas a lo largo del curso sirve para establecer el orden de los asistentes al mismo.

e) Del comentario de resultados finales: Los resultados finales del curso se explicarán y comentarán con cada uno de los asistentes.

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

- La calificación de aptitud demostrada en el concurso o en el curso de promoción, facilitada por Formación, y en el orden de puntuación obtenido en los mismos.
- La actuación práctica, cuando existe, en el propio servicio.
- La antigüedad en el servicio cuando la convocatoria ha sido restringida, y en la Empresa cuando la convocatoria ha sido libre.

g) Del personal apto sin vacante: Cuando hayan resultado aptos en el concurso o en el curso de promoción un número superior de personas al de plazas convocadas, quedarán en reserva de que se produzcan nuevas plazas para las que han obtenido la aptitud.

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

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

## ANEXO II

### Cuadro de permisos retribuidos

Motivos	Duración	Justificantes
Matrimonio: Podrán ser acumulables al período de vacaciones (petición con al menos quince días de antelación).	Quince días naturales.	Libro de Familia o certificado de Juzgado o Iglesia.
Matrimonio de padres, hijos, hermanos y hermanos afines.	De uno a cinco días según desplazamiento.	Certificado de Juzgado o Iglesia.
Nacimiento de hijo.	Tres días naturales (ampliables hasta cinco cuando haya anomalías en el parto).	Libro de Familia (para circunstancias especiales, comprobación suficiente).
Fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, nietos, abuelos y hermanos (consanguíneos y afines).	Tres días naturales (ampliables a cinco según desplazamiento, a juicio de la Empresa).	Certificado o esquila en donde se compruebe parentesco y fecha.
Enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres, abuelos (consanguíneos y afines).	Dos días naturales (ampliables a cinco según circunstancias de gravedad y desplazamiento, a juicio de la Empresa).	Certificado médico con circunstancias y parentesco.
Enfermedad grave de hermanos (consanguíneos y afines).	Un día.	Certificado médico con circunstancias y parentesco.
Cambio de domicilio.	Un día.	Comunicación oficial del cambio a la Empresa.

Motivos	Duración	Justificantes
Citación judicial:		
Jurisdicción ordinaria; testigo.	Por el tiempo necesario.	Citación en tal calidad.
Magistratura:		
a) Testigo.	Por el tiempo necesario.	Citación en tal calidad.
b) Demandante (si prospera reclamación).	Por el tiempo necesario.	Citación y resolución.
Citación a quintas.	Por el tiempo necesario.	Citación.
Cumplimiento inexcusable de deberes públicos y personales.	Por el tiempo indispensable.	Justificación en cada caso.
Exámenes en Centros oficiales (que expidan títulos académicos a tenor de la Ley General de Educación).	Por el tiempo necesario (hasta un máximo de diez días al año).	Certificación del Centro para cada permiso.
Competiciones oficiales de club social: Campeonatos nacionales, interprovinciales e incluso regionales en algunos casos.	Por el tiempo necesario.	Comunicación oficial de la competencia.
Bautizo y Primera Comunión (y sus equivalentes en otras confesiones).	Un día.	Certificación de Iglesia o Confesión con fecha del acto.
Ausencia del trabajo por consulta médica (justificada y autorizada previamente por Servicio Médico de Empresa).	Medio día o un día (según circunstancias).	Acreditación del Médico con expresión de hora de consulta y fecha.
Donación 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:

- Fallecimiento de parientes o amigos íntimos.
- Matrimonio de familiares (no hermanos ni hijos) o de amigos íntimos.
- 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 III

##### Capacidad disminuida

##### INCAPACIDADES TOTALES Y ABSOLUTAS

1. *Incapacidad total para la profesión.*—Los casos de trabajadores a los que se les declare oficialmente una incapacidad total para su profesión tendrán el siguiente tratamiento:

1.1. Incapacidad total menores de cincuenta y cinco años.—El trabajador podrá optar por depositar —o no hacerlo— el capital asegurado por el Seguro de Vida en la caja de la Empresa. En cualquiera de ambos casos se entenderá que dicho capital genera un interés del 10 por 100.

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

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

1.2. Incapacidad total mayores de cincuenta y cinco años.—Lo mismo que en el punto 1.1, pero el complemento de ENDASA llegará al 100 por 100 del promedio devengado en los últimos doce meses, como si hubiera estado trabajando en su puesto de trabajo habitual.

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

2. *Incapacidad permanente absoluta.*—Tendrá el mismo tratamiento que la incapacidad total de mayores de cincuenta y cinco años.

En este caso, si la suma de la pensión oficial de la Seguridad Social más el 10 por 100 del capital realmente depositado en la Empresa excediera del 100 por 100 garantizado, tal exceso debe ser abonado al trabajador afectado.

#### ANEXO IV

##### A. SEGURO DE VIDA

##### 1. Normativa.

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

Está constituida por:

- Póliza de Seguro de Grupo (ramo de Vida) número 245.037. Tipo temporal renovable.
- Anexo número 1 a la póliza indicada, que recoge la tarifa de primas.
- Anexo número 2 a la póliza indicada, relativo al reajuste de la prima de tarifa en función de la siniestralidad.
- Disposiciones legales en cada momento en vigor: Actualmente, y con carácter fundamental, la Orden ministerial de 24 de enero de 1977, «Boletín Oficial del Estado» de 5 de febrero de 1977.
- Documentación de cálculo del tipo colectivo de prima, realizado por la Compañía aseguradora.
- Escrito de la Compañía aseguradora de fecha 5 de agosto de 1978 y resto de los escritos complementarios.

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

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

##### 2. Extracto del contenido.

##### 2.1. De la normativa base:

a) Asegurados: Las personas cuyos nombres y demás circunstancias figuran en el apéndice inicial a la propia póliza y las que se incorporen en sucesivos apéndices. La comunicación de altas se efectúa con efectos al día 1 de cada mes.

Las personas relacionadas son trabajadores de ENDASA.

b) Beneficiarios: En las contingencias de incapacidad profesional total y permanente, y en invalidez absoluta y permanente (que coincidan con la gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total para la profesión habitual, de la Seguridad Social) el propio trabajador asegurado. En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador no continúe trabajando en la Empresa.

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

c) Capital asegurado: Es de cuarenta y dos mensualidades del «Sueldo o salario/tipo a efectos de Seguro de Vida».

d) Contingencias cubiertas: Fallecimiento por muerte natural; asegura el 100 por 100 del capital.

Fallecimiento por accidente; asegura el 200 por 100 del capital.

Incapacidad profesional total y permanente; asegura el 100 por 100 del capital.

Invalidez absoluta y permanente; asegura el 100 por 100 del capital.

e) Primas: Son las resultantes del cálculo anual pertinente en función a las bases recogidas en el anexo de Tarifas de Primas.

## 2.2. Extracto de la normativa complementaria.

a) Pago de primas: El pago de primas a la Compañía aseguradora lo efectúa ENDASA en calidad de contratante único.

Del importe de tales primas, al tipo establecido, correrá a cargo de ENDASA la cuantía correspondiente al 50 por 100 del capital individual total asegurado.

La cuantía de las primas correspondientes al 50 por 100 restante correrá a cargo del trabajador, a quien le será deducida directamente en nómina.

b) Pago de primas del personal jubilado.—El personal que estando al servicio de la Empresa llegue a jubilarse podrá seguir acogido al Seguro de Vida con el capital asegurado que tuviera en el momento de la jubilación, el cual no sufrirá incremento de por vida. En este caso, la parte de prima que corresponda al trabajador seguirá siendo a cargo de éste, en tanto que la que habría de pagar la Empresa en función de la normativa acordada, pasará a tener la siguiente regulación en función de la antigüedad del trabajador al momento de la jubilación. La diferencia sería 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 VIUDEDAD, ORFANDAD Y JUBILACION

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

— La propia Circular indicada.

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

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

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

### 2. Extracto del contenido.

#### 2.1. Bases comunes a los tres Seguros:

a) Complemento 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: Las horas extraordinarias, 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 a transporte, desgaste de herramientas, quebranto de moneda, dietas, prestaciones de la Seguridad Social, etc., y ayuda familiar (esta última seguirá percibiéndose de la Seguridad Social).

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

La cobertura correspondiente al trabajador es totalmente voluntaria.

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

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

#### 2.2. Bases especiales referentes al Seguro de Jubilación:

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

— Para el personal cuyos ingresos superen el tope máximo de cotización a la Seguridad Social, al momento en que cumplan cuarenta 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 sesenta años de edad.

b) Edad de concesión: Tendrán derecho a la pensión complementaria de jubilación, quienes soliciten y obtengan la pen-

sión de jubilación de la Seguridad Social al cumplir los sesenta y cinco años de edad.

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

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

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

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

En caso de menor pensión oficial de jubilación, fruto de antigüedad reconocida menor de treinta y cinco años en el régimen mutualista, los complementos que otorgan estos seguros serán de idéntica cuantía que para 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 casados o viudos con hijos, en activo o jubilados, que abonen sus cuotas y causen el derecho a las correspondientes pensiones de viudedad y orfandad de la Seguridad Social.

b) Pensiones a otorgar:

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

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

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

## C. SITUACIONES DE JUBILACION, VIUDEDAD Y ORFANDAD NO SUJETAS A LOS SEGUROS ANTERIORES

### 1. Normativa aplicable:

— Circular de Gerencia de 27 de junio de 1977.

— Expediente de jubilación anticipada.

### 2. Extracto del contenido:

2.1. Viudedad y orfandad (anteriores a 1 de diciembre de 1974).—Los casos de pensiones de viudedad y orfandad serán estudiados individualmente por una Comisión de representantes sindicales presidida por el Jefe de Personal, la cual podrá proponer concesiones de pensiones complementarias en casos excepcionales de reconocida necesidad, o cuando se den las circunstancias que a continuación se indican.

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

En este caso podrá complementarse por la Empresa la pensión de viudedad que perciban de la Seguridad Social, hasta que alcance, con efectos al 1 de enero de 1980, 241.080 pesetas anuales.

b) Viudas con hijos de edad inferior a dieciocho años o incapacitados para el trabajo.

La pensión de viudedad de la Seguridad Social podrá complementarse por la Empresa hasta alcanzar con efectos al 1 de enero de 1980 la cifra de 154.080 pesetas/año, y la de orfandad, hasta 30.750 pesetas/año por cada uno de los hijos.

#### 2.2. Jubilaciones anteriores a 1 de diciembre de 1974:

a) Se garantiza, en todo caso, una pensión mínima con efectos al 1 de enero de 1980, de acuerdo con el cómputo que a continuación se indica, de 400.000 pesetas/año.

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

c) De la cantidad indicada en el punto a), se absorberá, en su caso, lo que proceda, cuando, como consecuencia de la subida de pensiones de la Seguridad Social, supere, en conjunto, y para el año 1980 la cantidad indicada.

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

## ANEXO V

### Organización de la seguridad e higiene de las factorías

#### A. PUNTOS DE PARTIDA

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

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

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

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

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

4. Es claro que el tema afecta a:

- Los propios trabajadores, destinatarios directos de la seguridad y de la higiene en el trabajo.
- La Dirección. Nos referimos tanto al Director en sí mismo como a aquellas personas que tengan facultades delegadas por éste en dicha materia, o expresamente atribuidas por la Ley.

Nos referimos, en concreto, a los mandos y a los responsables de seguridad e higiene en el trabajo.

Siendo esto así, es natural que se acepte un considerable avance en la participación del personal en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

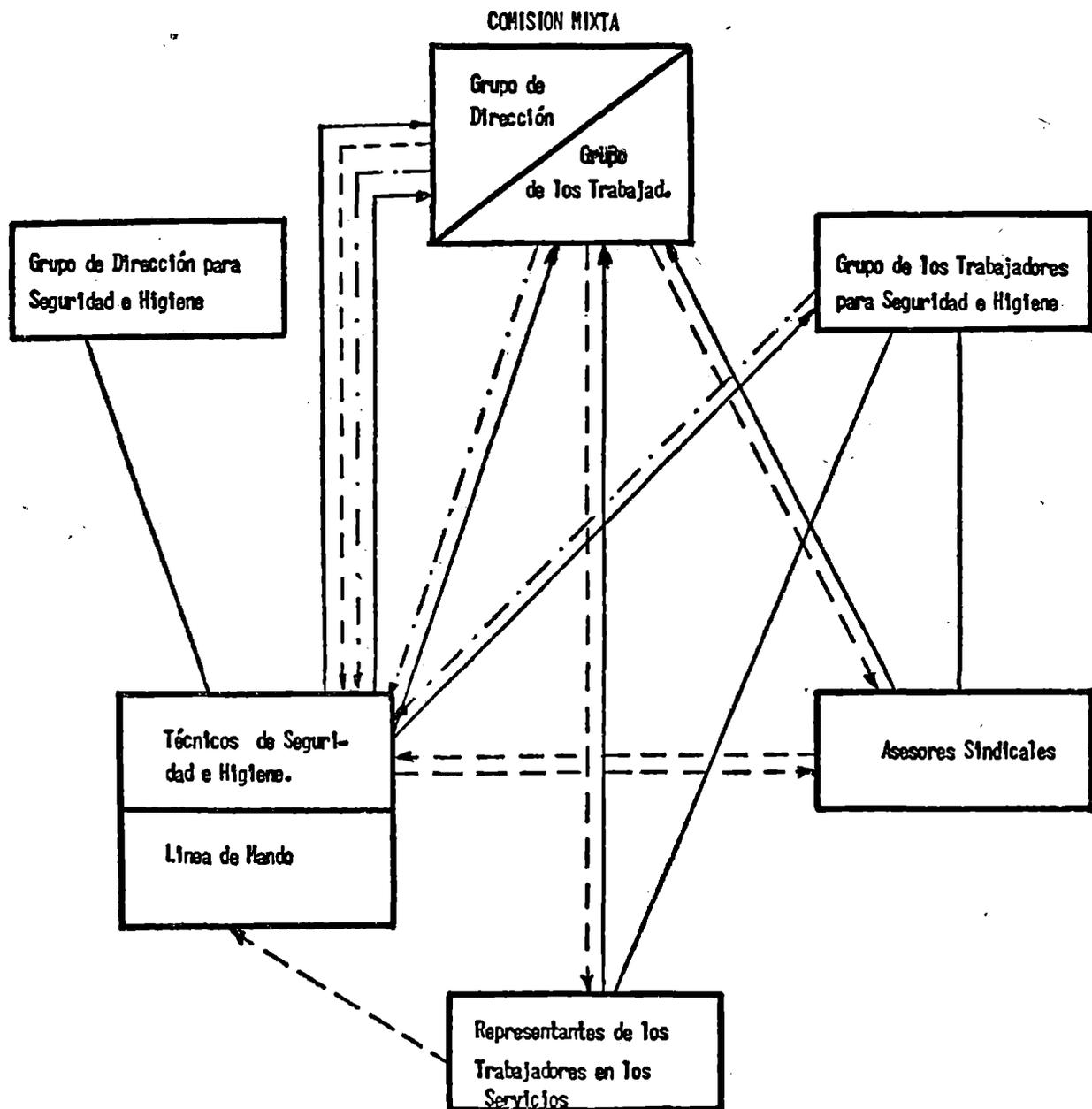
5. La organización que más adelante esbozamos tiene forzosamente carácter provisional, pues ha de estar en un plazo más o menos breve afectado por:

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

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

B. 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 o 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 el/los Jefes de los Servicios afectados 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 sociales.

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

## C. ESQUEMA DE FUNCIONAMIENTO

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

1.1. Establece o revisa el programa de actuación.

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

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

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

3. La Comisión Mixta.

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

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

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

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

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

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

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

No obstante lo anterior, ante riesgo inminente de accidente, y habiendo acudido sin éxito ante el máximo responsable de la fábrica presente 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.

## M<sup>o</sup> DE INDUSTRIA Y ENERGIA

9963

RESOLUCION de 5 de abril de 1980, de la Delegación Provincial de La Coruña, por la que se señala la fecha para el levantamiento de actas previas a la ocupación de las fincas que se citan.

Expediente de expropiación forzosa que se instruye para la ocupación de los bienes y derechos afectados por el plan de labores de la explotación del yacimiento de lignitos de Meirama, propiedad de la Sociedad «Lignitos de Meirama, S. A.», obra aprobada por esta Delegación Provincial, Sección de Minas, con fecha 5 de febrero de 1976, e incluida en el acta de concierto suscrita en Madrid el día 26 de diciembre de 1975, por el Ministerio de Industria y la citada Sociedad, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 2485/1974, de 9 de agosto («Boletín Oficial del Estado» de 11 de septiembre), por lo que lleva implícita la declaración de utilidad pública, la necesidad de la ocupación de los bienes afectados y la urgencia de la ocupación, a los efectos que regulan los artículos 52 de la Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954, y 58 y siguientes de su Reglamento de 26 de abril de 1957.

## Anuncio

En cumplimiento de lo ordenado en el artículo 52 de la Ley de Expropiación antes citada, se hace saber, en resumen, a todos los interesados afectados por las obras de referencia que a continuación se detallan, que después de transcurridos, como mínimo, ocho días hábiles, a contar desde el siguiente al de la última publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial del Estado», «Boletín Oficial» de la provincia y diarios «La Voz de Galicia» y «El Ideal Gallego», de esta capital, se dará comienzo al levantamiento sobre el terreno, por el representante de la Administración, de las actas previas a la ocupación correspondientes a las fincas situadas en el Ayuntamiento de Cereda que al final se mencionan, previniendo a dichos interesados que en la respectiva notificación individual, que mediante cédula habrá de practicarseles, así como en el edicto que se publicará en el tablón de anuncios del indicado Ayuntamiento y de esta Delegación Provincial, se señalará, con la debida antelación legal, el día y la hora en que tal diligencia habrá de tener lugar, advirtiéndoles también que en dichos actos podrán hacerse acompañar de sus Peritos y de un Notario, a su costa, si así lo estimasen conveniente, y que hasta la fecha de dicho levantamiento podrán rectificar los errores de hecho que se hayan padecido en la confección de la relación citada, mediante escrito dirigido a esta Sección de Minas, situada en el edificio Delegaciones Ministeriales, avenida de Caballeros, sin