BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO
GACETA DE MADRID

Año CCCXXIV | Viernes 15 de junio de 1984 | Núm. 143

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

13616 *RESOLUCION de 3 de febrero de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.475 la llave plana de 14 milímetros, marca «Clatu», referencia HA-90-14, fabricada y presentada por la Empresa «Clatu, Sociedad Anónima», de Barcelona.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave plana de 14 mm, marca «Clatu», referencia HA-90-14, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave plana de 14 mm, marca «Clatu», referencia HA-90-14, fabricada y presentada por la Empresa «Clatu, S. A.», con domicilio en Barcelona, Felipe II, 42-44, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave plana de 14 mm de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.475-3-2-84-1.000 V.».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo cuarto de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-26, de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 3 de febrero de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

13617 *RESOLUCION de 7 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.512 el filtro químico contra sulfuro de hidrógeno, marca «Pirelli», modelo Dirin 300-E2 de clase II, importado de Italia y presentado por la Empresa «Iturri, S. A.», de Sevilla.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación del filtro químico contra sulfuro de hidrógeno, marca «Pirelli», modelo Dirin 300-E2, clase II, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el filtro químico contra sulfuro de hidrógeno, marca «Pirelli», modelo Dirin 300-E2, de clase II, y que ha sido presentado por la Empresa «Iturri, S. A.», con domicilio en Sevilla, avenida de Roberto Osborne, número 151, que lo importa de Italia, donde es fabricado por su representada la firma «Industrie Pirelli spa Azienda Articole Vari Roma», como medio de protección personal de las vías respiratorias contra los riesgos del sulfuro de hidrógeno, usándole juntamente con el adaptador facial tipo máscara marca «Pirelli», modelo C-607, en ambientes contaminados con sulfuro de hidrógeno (SH2) cuyas concentraciones no superen las 1.000 p.p.m. (0,1 por 100) en volumen.

Segundo.—Cada filtro químico de dichos modelo, marca y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. Homol. 1512-7-3-84-Filtro químico contra sulfuro de hidrógeno-clase II-Usarlo conjuntamente con el adaptador facial tipo máscara marca "Pirelli", modelo C-607, en ambientes contaminados con sulfuro de hidrógeno (SH2) cuyas concentraciones no superen las 1.000 p.p.m. (0,1 por 100) en volumen».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.° de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-23 de «Filtros químicos y mixtos contra ácido sulfhídrico, aprobada por Resolución de 18 de marzo de 1981.

Madrid, 7 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

13618 *RESOLUCION de 20 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional de Autocamiones, S. A. Jorsa y Matacás» (ENASA).*

Visto el Convenio Colectivo para la «Empresa Nacional de Autocamiones, S. A. Jorsa y Matacás», suscrito por los representantes de la Empresa y de los trabajadores con fecha 14 de diciembre de 1983, en desarrollo y aplicación de los acuerdos laborales suscritos en fecha 8 de abril de 1983, y que fueron objeto de registro por acuerdo de esta Dirección General de 18 de mayo de 1983 («Boletín Oficial del Estado» de 8 de julio), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.° del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión negociadora, con la advertencia a la misma de que la Empresa «ENASA» se halla incluida en el ámbito subjetivo del artículo 2.° de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1984, advertencia esta de la que se deja constancia en el correspndiente asiento de registro.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 20 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO
DE LA EMPRESA NACIONAL DE AUTOCAMIONES, S. A.
JORSA Y MATACAS ENASA

CAPITULO I

GENERALIDADES

ART. 1 - OBJETO

En desarrollo y aplicación de los Acuerdos Laborales suscritos entre la dirección de ENASA y representación de los trabajadores, en fecha 3.4.83, constituye el objeto del presente Convenio Colectivo, la regulación de las relaciones de trabajo con carácter general, entre ENASA, JORSA Y MATACAS y los trabajadores incluidos en sus ámbitos de aplicación personal y territorial, siendo la expresión de los acuerdos libremente adoptados por las partes.

ART. 2 - AMBITO TERRITORIAL

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación en los Centros de Trabajo de ENASA: MADRID, BARCELONA, VALLADOLID, MATARO y SAN FELIU DE LLOBREGAT.

ART. 3 - AMBITO PERSONAL

Son afectados por el presente Convenio Colectivo, la totalidad de los trabajadores pertenecientes a las plantillas de los centros enumerados en el Art. anterior, con la excepción del personal al que hace referencia el Art. 1, tres, C, de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo Estatuto de los Trabajadores.

El personal de nuevo ingreso disfrutará, salvo lo pactado expresamente como exclusión, de los beneficios globales que se establecen en el presente Convenio.

ART. 4 - AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo entra en vigor el 1 de Enero de 1983, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.E. y su vigencia será hasta el 31 de Diciembre de 1985, excepto en lo que se refiere a pluses por trabajos tóxicos, penosos y excepcionalmente peligrosos que lo será hasta 31.12.86.

ART. 5 - DENUNCIA Y REVISION

La denuncia del presente Convenio, podrá realizarse, tanto por la representación de la Empresa como por la de los trabajadores, siendo esta última a estos efectos el Comité Intercentros a que se refiere el Artículo 73 del presente Convenio.

La denuncia deberá formalizarse mediante escrito, que se dirigirá a la Dirección de la Empresa y a la Autoridad Laboral competente, si la parte que lo denuncia es el Comité Intercentros, y a éste y a dicha Autoridad Laboral competente si es la representación de la Empresa quién lo denuncia.

La citada denuncia deberá formalizarse y comunicarse con una ante ción mínima de 3 meses previa a la terminación del periodo de vig cia del mismo.

En cuanto a la revisión será de aplicación lo dispuesto en el prese Convenio en su Artículo 31.

ART. 6 - RESPETO A LA TOTALIDAD

A efectos de aplicación del Convenio, las condiciones pactadas el mismo, forman un todo orgánico e indivisible y serán considerad globalmente.

ART. 7 - COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIAS PERSONAL

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con l que anteriormente rigieran, ya lo fueran por mejoras pactadas unilateralmente concedidas por la Empresa, de cualquier tipo o natur leza, y también por aquéllas de origen legal.

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposicion legales futuras que puedan implicar variación económica en tod o en alguno de los conceptos retributivos pactados, unicamente ter drán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superan el niv del Convenio, en su cómputo total, excepto en los casos de sumisió expresa señalados en el presente Convenio, en caso contrario, s [illegible] por las mejoras establecidas en el mism [illegible] nes individuales que en su conjunto sea más [illegible] as fijadas en el presente Convenio.

CAPITULO II

COMISIONES PARITARIAS

ART. 8 - COMISION DE APLICACION E INTERPRETACION

Se crea dentro del Comité Intercentros, una Comisión de Aplicación e Interpretación del Convenio.

8.1. FUNCIONES

Las funciones específicas de la Comisión serán las siguientes:

a) La interpretación del Convenio, sin perjuicio de la competencia atribuida por la Ley a la Autoridad Laboral.

b) Resolver las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes o en los supuestos previstos concretamente en este texto.

c) Informar a la Autoridad Laboral en caso de interpretación general del Convenio por parte de ella.

d) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

e) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

.2. COMPETENCIAS

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso, la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la Legislación de Convenios Colectivos.

Estas funciones están referidas a la parte General del Presente Convenio. No obstante, cuando una cuestión de carácter general incida en un sólo Centro de Trabajo, la Comisión de Aplicación e Interpretación, podrá delegar sus funciones en la Comisión Paritaria del Centro de que se trate.

ART. 9 - COMISION PARITARIA DE CADA CENTRO

Se crea en cada Centro de Trabajo la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Estará formada por cuatro miembros designados por la Dirección de la Empresa y por otros cuatro designados por el Comité de Empresa de entre sus componentes.

Las funciones de estas Comisiones Paritarias serán las relacionadas en el artículo anterior pero referidas exclusivamente a cada parte específica del Convenio.

ART. 10 - SUMISION DE CUESTIONES A LAS COMISIONES

1. Ambas partes, convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, con carácter previo, al planteamiento de los distintos supuestos ante las jurisdicciones competentes.

2. Las Comisiones Paritarias decidirán en el plazo de diez días, por acuerdo mayoritario simple de cada una de las dos representaciones que la integren.

   En caso de desacuerdo se remitirá lo actuado a la Autoridad Laboral, en el plazo de tres días.

ART. 11 - COMISION PARITARIA DE PRODUCTIVIDAD

Se crea en cada uno de los Centros, como Subcomisión de la Paritaria del Convenio, las cuales tendrán las funciones y competencias señaladas en el Capítulo V.

ART. 12 - COMISION PARITARIA DE PUESTOS DE TRABAJO

Como Subcomisión de la Paritaria del Convenio y tiene funciones mediadoras y resolutivas en las reclamaciones que se produzcan con motivo de cambios de puestos de trabajo, revisión y valoración y promoción del personal.

La Comisión, o cualquiera de sus componentes, podrá solicitar en cada caso, el asesoramiento de los técnicos de la Empresa en relación con el problema que se examine.

Agotados los procedimientos de composición y arbitraje previstos en este artículo, las partes podrán plantear su pretensión ante la Autoridad Laboral competente.

ART. 13 - COMISION SOCIAL

Estará compuesta paritariamente por representantes de la Dirección y el Comité de Empresa de cada Centro.

CAPITULO III

CLASIFICACION PROFESIONAL, PROMOCION Y FORMACION

ART. 14 - CLASIFICACION PROFESIONAL

El presente Convenio se remite, en materia de clasificación profesional, a las disposiciones legales.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen, ni limitación a la creación de las plazas nuevas que la Empresa estime necesario para el desarrollo de sus actividades, ni obstaculiza a la facultad de la Empresa de modificar su actual organización de trabajo, así como tampoco la obligación de tener cubiertas todas las plazas que se enumeran.

Los distintos cometidos asignados a cada categoría profesional, son meramente enunciativos, sin que la definición pueda tener carácter exhaustivo en cuanto a los trabajos propios de cada calificación laboral, por lo que los productores deben ejecutar todos los trabajos que les sean ordenados dentro del concepto general de sus funciones, sin que puedan ampararse en la definición concreta para negarse a realizar los mismos.

CLASIFICACION GENERAL

A efectos de clasificación profesional, el personal quedará encuadrado en los siguientes grupos profesionales:

14.1. Mano de Obra

14.1.1. No Cualificados.
14.1.2. Profesionales de Oficio.

14.2. Subalternos

14.3. Administrativos

14.4. Técnicos

14.4.1. Técnicos Titulados.
14.4.2. Técnicos No Titulados.

14.4.2.1. Técnicos de Taller
14.4.2.2. Técnicos de Oficina

14.4.2.3. Técnicos de Laboratorio
14.4.2.4. Técnicos Especialistas
14.4.2.5. Técnicos de Venta y Post-Venta
14.4.2.6. Técnicos de IBM

14.5. Personal en Formación, menor de 18 años.

ART. 15 - AGRUPACION DE CATEGORIAS

La agrupación concreta de categorías en cada uno de los centros del presente Convenio, es la siguiente:

13.1. MADRID

GRUPO I

Aspirante 16 años.
Aspirante 17 años.
Peón.
Azafata mantenimiento B.

GRUPO II

Ordenanza.
Camarera.
Especialista.
Azafata Mantenimiento A.

GRUPO III

Reproductor de planos.
Cortador de planos.
Telefonista.
Enfermero.
Auxiliar Administrativo.
Auxiliar Laboratorio.
Calcador.
Auxiliar Organización.
Auxiliar Técnico Especialista.
Auxiliar Técnico Oficina.
Almacenero.
Cocinero Auxiliar.
Oficial 3ª Profesionales Oficio.

GRUPO IV

Conductor Grúas y Palas Cargadoras.
Oficial Administrativo 2ª.
Comisionado Gestiones 2ª.
Analista Laboratorio 2ª.
Delineante 2ª.
Técnico Organización 2ª.
Técnico Especialista 2ª.
Técnico Asistencia 2ª.
Telefonista A.
Vigilante.
Guarda Jurado.
Almacenero (3 años antigüedad).
Enfermero (3 años antigüedad).
Oficiales 2ª Profesionales Oficio.

GRUPO V

Conductor
Oficial Administrativo 1ª.
Comisionado Gestiones 1ª.
Analista laboratorio 1ª.
Delineante 1ª.
Técnico Organización 1ª.
Técnico Especialista 1ª.
Capataz.
Cabo Guardas.
Recepcionista.
Conserje.
Cocinero Principal.
Oficial 1ª Profesionales de Oficio.

GRUPO VI

Oficial Administrativo 1ª A.
Analista Laboratorio 1ª A.
Delineante 1ª A.
Técnico Organización 1ª A.
Técnico Especialista 1ª A.
Vendedor.
Técnico Asistencia 1ª.
Técnico Asistencia MOP 2ª.
Encargado Comedor.
Jefe de Bomberos.
Jefe de Guardas.
Fotógrafo.
Encargado.

GRUPO VII

Jefe de Cocina.
Jefe Administrativo 2ª.
Jefe Sección Laboratorio 2ª.
Delineante Proyectista.
Jefe Organización 2ª.
Jefe Técnico Especialista 2ª.
Técnico Superior 2ª.
Técnico Asistencia MOP 1ª.
Maestro 2ª.

GRUPO VIII

Técnico Inspector 1ª.
Técnico Inspector MOP.
Maestro Industrial.
Maestro Taller.
Delineante Proyectista A.
Jefe Administrativo 1ª.
Jefe Sección Laboratorio 1ª.
Jefe Organización 1ª.
Jefe Técnico Especialista 1ª.
Jefe Inspector Vigilancia.
Asistente Social.
Fisioterapeuta.
Graduado Social.
Ayudante Técnico Sanitario.
Perito.

GRUPO IX

Jefe Taller.
Técnico Inspector Jefe.
Técnico Inspector Jefe MOP.
Delineante Proyectista Jefe.
Perito A.
Aparejador.

GRUPO X

Ingenieros y Licenciados.

I.B.M.

Programador Básico.
Operador Periféricas.
Programador Aplicaciones.
Operador de Consola.
Programador de Sistemas.
Jefe de Sala de Ordenadores.
Analista de Aplicaciones.
Analista de Sistemas.

15.2. BARCELONA (Zona Franca)

GRUPO I

Peón.

GRUPO II

Ordenanza.
Reproductor de Planos.
Especialista.

GRUPO III

Mozo Especialista Almacén.
Especialista A.

GRUPO VII

Delineante de 1ª.
Técnico Organización 2ª.
Programador de 3ª.

GRUPO VIII

Jefe de Equipo.
Oficial Administrativo de 1ª A.
Analista Laboratorio 1ª A.
Oficial de 1ª E.
Técnico Especialista 1ª A.
Encargado de Almacén.

GRUPO IX

Técnico Organización 1ª.
Maestro de 2ª.
Jefe Administrativo de 2ª.
Delineante Proyectista.
Programador de 2ª.
Operador.
Jefe Técnico Especialista 2ª.
Encargado.

GRUPO X

Maestro Taller.
Jefe de 2ª Laboratorio.
Delineante Proyectista A.
Técnico Organización 1ª A.
Programador de 1ª.

GRUPO XI

Jefe Administrativo de 1ª.
Jefe de Taller.
Jefe Organización de 2ª.
Jefe Técnico Especialista de 1ª.
Jefe Laboratorio 1ª.

GRUPO XII

Perito.
Asimilado a Perito.
Delineante Proyectista con Mando.
Analista Programador.
Jefe Organización 1ª.
Ayudante Técnico Sanitario.
Graduado Social.
Asistente Social.

GRUPO XIII

Ingenieros.
Licenciados y Asimilados.

GRUPO XIV

Aspirante 16 años.
Aspirante 17 años.

Asimilado a Perito.- Esta categoría se concede excepcionalmente a aquéllos Jefes de Taller que por la importancia del trabajo efectuado, sean merecedores de ella, careciendo de la titulación académica necesaria. La concesión de la categoría es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

15.3. VALLADOLID

GRUPO I

Ingenieros, Licenciados y Asimilados.

GRUPO II

Perito A.
Perito.
Profesor Mercantil A.
Profesor Mercantil.

A.T.S.
Asistente Social.

GRUPO III

Delineante Proyectista Jefe.
Delineante Proyectista A.
Delineante Proyectista.
Delineante 1ª A.
Delineante 1ª.
Delineante 2ª.
Calcador 5 años.
Calcador.
Reproductor de planos 5 años.
Reproductor de planos.

GRUPO IV

Jefe Organización 1ª.
Jefe Organización 2ª.
Técnico Organización 1ª A.
Técnico Organización 1ª.
Técnico Organización 2ª.
Auxiliar Organización 5 años.
Auxiliar Organización.

GRUPO V

Jefe de Taller.
Maestro de Taller.
Contramaestre.
Encargado.
Capataz de Peones.

GRUPO VI

Jefe Administración 1ª.
Jefe Administración 2ª.
Oficial 1ª Administrativo A.
Oficial 1ª Administrativo.
Oficial 2ª Administrativo.
Telefonista A.
Telefonista.
Auxiliar Administrativo 5 años.
Auxiliar Administrativo.
Aspirante Administrativo.
Aspirante 17 años.
Aspirante 16 años.

GRUPO VII

Jefe Laboratorio 1ª.
Jefe Laboratorio 2ª.
Analista Laboratorio 1ª A.
Analista Laboratorio 1ª.
Analista Laboratorio 2ª.
Auxiliar Laboratorio 5 años.
Auxiliar Laboratorio.

GRUPO VIII

Analista Sistemas.
Analista Aplicaciones.
Programador Sistemas.
Jefe Sala Ordenadores.
Programador Aplicaciones.
Operador Consola.
Programador Básico.
Operador Periférico.

GRUPO IX

Almacenero 5 años.
Almacenero.
Conductor.
Cabo Guardas.
Portero.
Guarda Vigilante.
Ordenanza 5 años.
Ordenanza.

GRUPO X

Jefe de Equipo 1ª.
Oficial 1ª.
Jefe de Equipo 2ª.
Oficial 2ª.
Jefe de Equipo 3ª.
Oficial 3ª.
Jefe Equipo Especialista 5 años.
Especialista 5 años.
Jefe Equipo Especialista.
Especialista.
Mozo Almacén 5 años.
Mozo Almacén.
Peón.
Aprendiz 4º año.
Aprendiz 3º año.
Aprendiz 2º año.
Aprendiz 1º año.

15.4. JORSA

GRUPO I

Peón.

GRUPO II

Especialista.

GRUPO III

Especialista A.
Mozo Especialista de Almacén.
Auxiliar Administrativo.
Auxiliar Técnico de Oficina.
Auxiliar Técnico Especialista.

GRUPO IV

Oficial de 3ª.
Auxiliar de Organización.
Almacenero.

Telefonista.
Conductor carretilla.
Capataz de peones.

GRUPO V

Vigilante.
Oficial de 2ª.
Oficial Administrativo de 2ª.
Listero.
Técnico Especialista de 2ª.

GRUPO VI

Oficial de 1ª.
Oficial de 1ª Administrativo.
Conductor.
Delineante de 2ª.
Técnico Especialista de 1ª.

GRUPO VII

Delineante de 1ª.
Técnico Organización de 2ª.
Verificador Probador de 2ª.

GRUPO VIII

Verificador Probador de 1ª.
Jefe de Equipo.
Oficial Administrativo 1ª A.
Técnico Especialista 1ª A.
Oficial de 1ª E.
Encargado de Almacén.

GRUPO IX

Técnico Organización de 1ª.
Encargado.
Maestro de 2ª.
Delineante Proyectista.
Jefe Administrativo de 2ª.
Jefe Técnico Especialista de 2ª.

GRUPO X

Maestro Taller.
Contramaestro.
Delineante Proyectista A.

GRUPO XI

Jefe de Taller.
Jefe Administrativo de 1ª.
Jefe Organización de 2ª.
Jefe Técnico Especialista 1ª.

GRUPO XII

A.T.S.
Jefe Organización de 1ª.
Perito.
Asimilado a Perito.
Delineante Proyectista con mando.

GRUPO XIII

Ingeniero, Licenciado y Asimilado.

Asimilado a Perito.- Esta categoría se concede excepcionalmente a aquéllos Jefes de Taller que por la importancia del trabajo efectuado sean merecedores de ella, careciendo de la titulación académica necesaria. La concesión de la categoría es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

15.5. MATACAS, S.A.

GRUPO I

Peón.

GRUPO II

Ordenanza.
Reproductor Planos.
Especialista.

GRUPO III

Mozo Especialista Almacén.
Especialista A.
Auxiliar Administrativo.
Auxiliar Laboratorio.
Auxiliar Técnico Oficina.
Auxiliar Técnico Especialista.

GRUPO IV

Capataz Peones.
Oficial de 3ª.
Auxiliar Organización.
Almacenero.
Telefonista.
Conductor C.

GRUPO V

Vigilante.
Oficial de 2ª.
Oficial Administrativo 2ª.
Oficial Laboratorio 2ª.
Comisionado Gestiones 2ª.
Técnico Especialista 2ª.

GRUPO VI

Comisionado de Gestiones de 1ª.
Conductor.
Oficial de 1ª.
Oficial Administrativo de 1ª.
Analista Laboratorio de 1ª.
Fotógrafo.
Cabo Guardas.

Delineante de 2ª.
Capataz Especialista.
Ayudante Operador.
Técnico Especialista de 1ª.

GRUPO VII

Delineante de 1ª.
Técnico Organización 2ª.
Programador de 3ª.

GRUPO VIII

Jefe Equipo.
Oficial Administrativo de 1ª A.
Analista Laboratorio 1ª A.
Oficial de 1ª E.

GRUPO IX

Técnico Organización 1ª.
Maestro de 2ª.
Jefe Administrativo de 2ª.

15.3. MATACAS, S.A.

GRUPO I

Peón.

GRUPO II

Ordenanza.
Reproductor Planos-Especialista.

GRUPO III

Mozo Especialista Almacén.
Especialista A.
Auxiliar Administrativo.
Auxiliar Laboratorio.
Auxiliar Técnico Oficina.
Auxiliar Técnico Especialista.

GRUPO IV

Capataz Peones.
Oficial de 3ª.
Auxiliar Organización.
Almacenero.
Telefonista.
Conductor C.

GRUPO V

Vigilante.
Oficial de 2ª.
Oficial Administrativo 2ª.
Oficial Laboratorio 2ª.
Comisionado Gestiones 2ª.
Técnico Especialista 2ª.

GRUPO VI

Comisionado de Gestiones de 1ª.
Conductor.
Oficial de 1ª.
Oficial Administrativo de 1ª.
Analista Laboratorio de 1ª.
Fotógrafo.
Cabo Guardas.
Delineante de 2ª.
Capataz Especialista.
Ayudante Operador.
Técnico Especialista de 1ª.

GRUPO VII

Delineante de 1ª.
Técnico Organización 2ª.
Programador de 3ª.

GRUPO VIII

Jefe Equipo.
Oficial Administrativo de 1ª A.
Analista Laboratorio 1ª A.
Oficial de 1ª E.

GRUPO IX

Técnico Organización 1ª.
Maestro de 2ª.
Jefe Administrativo de 2ª.
Delineante Proyectista.
Programador de 2ª.
Operador.
Jefe Técnico Especialista 2ª.
Encargado.

GRUPO X

Maestro Taller.
Jefe de 2ª Laboratorio.
Delineante Proyectista A.
Técnico Organización 1ª A.
Programador de 1ª.

GRUPO XI

Jefe Administrativo de 1ª.
Jefe de Taller.
Jefe Organización de 2ª.
Jefe Técnico Especialista de 1ª.
Jefe Laboratorio 1ª.

GRUPO XII

Perito.
Asimilado a Perito.
Delineante Proyectista con Mando.

Analista Programador.
Jefe Organización 1ª.
Ayudante Técnico Sanitario.
Graduado Social.
Asistente Social.

GRUPO XIII

Ingenieros.
Licenciados y Asimilados.

Asimilado a Perito.- Esta categoría se concede excepcionalmente a aquéllos Jefes de Taller que por la importancia del trabajo efectuado sean merecedores de ella, careciendo de la titulación académica necesaria. La concesión de la categoría es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

ART. 16 - PROMOCION

Establecida la provisión de una vacante, debe de procederse a su ocupación por personal idóneo, iniciándose automáticamente los procedimientos siguientes:

A) Adecuación de disponibles.
B) Aptos sin Plaza.
C) Concurso-Oposición.
D) Regularización de categorías.
E) Libre Designación por la Dirección.

16.A. ADECUACION DE DISPONIBLES

Antes de convocar las vacantes, el Dept. de Relaciones Industriales de cada Centro, tratará de cubrirlas con personal disponible de la misma categoría de la plaza a cubrir y cualificación profesional adecuada, efectuándose siempre a título de prueba por un período que no podrá exceder de tres meses, siendo preceptivo el informe favorable del Jefe del Servicio para la ocupación definitiva.

16.C. CONCURSO-OPOSICION

Se cubrirá por este sistema, aquéllas vacantes de puestos de trabajo que no sean de libre designación por la Dirección de la Empresa y que no se hayan ocupado por disponibles o aptos sin plaza.

Además de la ausencia de requisitos necesarios para optar a Concurso-Oposición, incapacitarán para tomar parte en el mismo:

1. **Falta de aptitud física para el puesto de trabajo, según el Servicio Médico de Empresa.**

2. **Estar en situación de excedencia a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.**

3. **Haber sido sancionado por falta muy grave con incapacitación para promocionar, en el plazo de la sanción impuesta.**

4. **Haberse presentado, con resultados negativos a prueba análoga en los 6 meses anteriores a la finalización del plazo de admisión de solicitudes y a la realización de las pruebas prácticas.**

En el caso de que existan trabajadores que habiendo superado la prueba práctica no superen la teórica, se procederá a la celebración de un cursillo siempre que el grupo a formar sea de un mínimo de 10 trabajadores, cuya duración se determinará según la especialidad de los mismos.

C.1. Requisitos para tomar parte en el Concurso-Oposición.

Con independencia de los requisitos específicos que cada vacante conlleve, se establecen con carácter general los siguientes:

C.1.1. Tener una antigüedad mínima de dos años en la Empresa a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.

C.1.2. Llevar un año, por lo menos, en la categoría últimamente obtenida a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.

C.1.3. Para las categorías de Mando Intermedio, objeto de Concurso, podrán optar en primera convocatoria los trabajadores que ostenten la categoría inmediata inferior.

C.1.4. A niveles operacionales de IBM (Programadores básicos y Operadores periféricos), se podrán presentar todos los trabajadores según los requisitos generales.

Para los puestos de Operador de Consola y Programador de Aplicaciones, podrán optar los oficiales de 1ª de las distintas especialidades y los Capataces, en primera convocatoria y en segunda convocatoria el resto de los trabajadores.

C.2. Tramitación del Concurso-Oposición.

La misma se llevará a efecto a través del siguiente proceso:

C.2.1. Anuncio: El Dept. de Rel. Industriales, a través de todos los tablones de avisos, anunciará las vacantes o puestos a cubrir por un período no inferior a cinco días laborables para información y convocatoria del personal, expresando en la misma, los requisitos particulares que sean procedentes.

C.2.2. Publicación: En el segundo día, a contar desde el cierre de la admisión de solicitudes, se publicará en el tablón de avisos, la lista de los admitidos para la realización de las pruebas, dándose un período de 3 días para reclamaciones, las cuales se sustanciarán dentro de los 3 días siguientes.

C.2.3. Publicación definitiva y entrega de programas: En el primer día, a partir del período en que finalice el de reclamaciones, se publicará la relación definitiva de admitidos, haciendo expresión de las reclamaciones habidas y su resolución, entregándose inmediatamente a cada uno de los admitidos. Programa de materias sobre las que han de versar los ejercicios teórico prácticos.

C.2.4. Pruebas: El Concurso-Oposición, constará de:

A) Pruebas Prácticas.
B) Pruebas Teóricas.
C) Pruebas Psicotécnicas.

En circunstancias especiales, la Dirección podrá convocar Concurso-Oposición, eliminando las pruebas que considere oportuno previo acuerdo con el Comité de Empresa.

A) Prueba Práctica: A partir de la admisión de candidatos, se podrán celebrar las pruebas prácticas, siempre con carácter eliminatorio, en el lugar que estime oportuno el Tribunal de Exámen.

B) Pruebas Teóricas: Superadas las pruebas prácticas se celebrará, a partir de los 15 días de entrega de los programas, las pruebas teóricas, que asimismo tendrán carácter eliminatorio.

C) Pruebas Psicotécnicas: Se celebrarán a continuación de las teóricas.

La convocatoria deberá quedar resuelta en el plazo máximo de 2 meses.

C.3. Tribunal de Exámen.

Las pruebas serán juzgadas por un tribunal constituído por:

C.3.1. Presidente: A designar por la Dirección.

C.3.2. Vocales:

A) Un representante de la Dirección, normalmente el Jefe del Servicio o persona por él designada, de la plaza o plazas cuya vacante o vacantes hayan de cubrirse.

B) Dos representantes sindicales, miembros del Comité de Empresa, designados por dicho Organo de Representación.

C) Un miembro del Departamento de Rel. Industriales que actuará como Secretario.

El Tribunal podrá solicitar el asesoramiento que precise, en casos concretos, de órganos o personas de la Empresa o ajenas a la misma.

C.4. Puntuación.

Se establece sobre la base de un máximo de 100 puntos distribuidos como sigue:

A)	Méritos Especiales:	
	Asistencia con aprovechamiento a Cursos de Formación, propios de la especialidad, promovidos por la Dirección de la Empresa	6 p.
B)	Antigüedad:	
	Un punto por año de antigüedad en la Empresa, hasta un máximo de	10 p.
C)	Prueba práctica:	
	Máximo de	50 p.
D)	Prueba teórica:	
	Máximo de	25 p.
E)	Prueba psicotécnica:	
	Máximo de	9 p.
	TOTAL	100 p.

En las pruebas de carácter eliminatorio, se habrá de obtener, como mínimo, el 50% de la puntuación de cada una de ellas.
Las pruebas, tanto teóricas como prácticas, para cada uno de estos concursos, se determinarán por sorteo entre una serie preparada de antemano por cada especialidad; este sorteo se realizará en presencia de los participantes por el tribunal examinador.

C.5. Publicación de los resultados.

Dentro de los 7 días laborables, a contar desde el siguiente a la finalización de las pruebas, se publicará en todos los tablones de avisos, el resultado del Concurso-Oposición, expresando la puntuación obtenida abriéndose un período de reclamación de 5 días, los cuales se resolverán por el Tribunal dentro de los 5 siguientes.

C.6. Publicación definitiva y asignación de plazas.

Una vez resueltas las reclamaciones habidas, se publicarán las relaciones definitivas de puntuaciones y la asignación de vacantes.

C.7. Plazo de incorporación.

El plazo máximo de incorporación a la plaza ganada

por Concurso-Oposición, se fija en 1 mes, contando desde la fecha que se fije en el acta de Concurso-Oposición.

C.8. Plazas desiertas.

Cuando las plazas a Concurso-Oposición queden desiertas, se podrán cubrir libremente por la Dirección de la Empresa, en cuyo caso, el tribunal de exámen propondrá el candidato de acuerdo con el criterio de puntuación del apartado C.4., siendo condición necesaria haber aprobado la prueba práctica.

Si fuera preciso, el candidato propuesto deberá seguir un curso de perfeccionamiento.

C.9. Aptos para puestos de Mando Intermedio.

Los declarados aptos por el Tribunal de Exámen que pasen a desempeñar puestos de nivel de Mando Intermedio, ocuparan la plaza en periodo de prueba durante un máximo de 3 meses. Al término de este periodo de prueba, si el informe, que obligatoriamente, deberá emitir el Jefe del Servicio es satisfactorio, se clasificará el candidato definitivamente en la categoría, si el informe es desfavorable, entendiéndose en este caso que no es apto para desempeñar adecuadamente las funciones encomendadas, la Comisión Paritaria de Puestos de Trabajo, estudiará el caso y emitirá dictamen definitivo.

16.D. REGULARIZACION DE CATEGORIAS

Cuando un trabajador ocupe puesto de categoría superior, se le abonarán las diferencias salariales existentes entre la categoría que ostenta y la correspondiente al puesto ocupado.

Quienes consoliden la retribución por desempeñar el puesto durante cuatro meses ininterrumpidos o seis alternos en 1 año, tendrán derecho a que la Comisión Paritaria les reconozca, tras la comprobación de lo anterior, la categoría sin provocar Concurso-Oposición. El reconocimiento de la categoría y percepciones inherentes, tendrá lugar con efectividad de 1-7, si la fecha inicial del cambio o revisión del puesto se produce en el primer semestre del año, y de 1º de Enero del año siguiente, si la inicial corresponde al 2º semestre.

El personal que venga desempeñando un puesto de trabajo, si éste resulta de superior categoría en la revisión de las funciones según valoración, la Comisión Paritaria de Puestos de Trabajo elevará propuesta de clasificación a la Dirección de la Empresa sin otro trámite.

Para la consolidación de categoría, el tiempo invertido en periodo de adaptación no se tendrá en cuenta para el cómputo de los cuatro meses.

Como punto de referencia, para determinar las fechas de iniciación del cambio, al efecto de retroactividad, sólamenta será válida la fecha de reclamación, por escrito, del interesado o la del parte de traslado del servicio correspondiente, no considerándose condiciones anteriores a dicha reclamación.

Se reconocerán las categorías profesionales cuando exista falta de Mayoristas [illegible] a la consolidación de las percepciones, siempre que no cambie de grupo profesional. En las Resoluciones de la Autoridad Laboral u Organismos competentes, se aplicarán en los justos términos que especifique dichas Resoluciones.

16.E. LIBRE DESIGNACION

La Dirección de la Empresa podrá proveer, por libre designación, además de las plazas declaradas desiertas en Concurso-Oposición, las vacantes correspondientes a puestos de las siguientes categorías:

Vigilantes, Guardas Jurados, Cabo de Guardas, Jefe de Guardas, Bomberos, Jefe de Bomberos, Jefes de 1ª, Maestros de Taller, Delineantes Proyectistas A, Delineantes Proyectistas Jefe (en Barcelona con mando), Técnicos Inspectores Jefe, Técnicos Inspectores Jefe MOP, Jefes de Taller, Programador de 1ª (en Barcelona), Analista Programador (en Barcelona), Técnicos Titulados, Mandos Superiores y Secretarias de Dirección.

La Dirección de la Empresa dará preferencia, en cuanto a la posibilidad de acceso a los puestos vacantes de Titulados de Grado Medio, al personal de la misma que ostente estas titulaciones, de acuerdo con sus aptitudes y con las reservas pertinentes en los casos que las circunstancias lo aconsejen.

La Comisión Paritaria de Puestos de Trabajo, será informada de los ascensos de libre designación, promovidos por la Dirección de la Empresa.

Como caso particular, por lo que se refiere a JORSA y MATACAS, se tendrán en cuenta las siguientes peculiaridades.

- Todas las categorías de Mando son de libre designación de la Dirección. Hasta el nivel del Grupo XI, la concesión debe ir respaldada por la correspondiente calificación del puesto de trabajo.

- En tanto no se lleve a cabo la implantación total del sistema de valoración de puestos de trabajo, para el personal Directo en JORSA, la promoción de este personal será de libre designación de la Dirección, oídos los Mandos respectivos y el Comité de Empresa y teniendo en cuenta la formación, méritos y, en su caso, la antigüedad del trabajador.

- En el primer trimestre de 1984, desaparecerán estas particularidades, pasando a regirse por las normas generales que se pactan para el Grupo ENASA.

ART. 17 - FORMACION

a) FORMACION PERMANENTE

Por la Dirección de Rel. Industriales se preparará un Plan de Formación, previo a la promoción, además de la implantación de cursos de formación permanente de carácter preventivo y ocasional, de acuerdo con las previsiones y prioridades establecidas por la Dirección de la Empresa.

b) FORMACION ESPECIFICA

La Empresa proseguirá su labor de formación en materia de prevención de accidentes, en colaboración con los organismos oficiales, y, especialmente, con el Plan Nacional de Seguridad e Higiene, cuidando, previos los estudios técnicos oportunos, el carácter preferente de las condiciones del trabajo en sus locales.

CAPITULO IV

MOVILIDAD

ART. 18 - NORMA DE MOVILIDAD FUNCIONAL

Se entiende por movilidad funcional el traslado del personal de unos puestos de trabajo a otros, dentro del Centro de Trabajo.

A efectos de su aplicación en ENASA, se acuerda lo siguiente:

A) Cesión temporal.

Se entiende por cesión temporal el cambio de puesto de trabajo, con tal carácter, a tenor de los siguientes criterios:

a) Duración máxima de 15 días laborables.

b) No se podrá volver a desplazar al mismo trabajador cedido, hasta que, dentro de su Sección, lo hayan sido todos los de su misma categoría y oficio.

c) Por lo que se refiere a la prima que el trabajador ha de percibir en el cambio, ésta lo será a los valores del puesto de origen, salvo que en el nuevo puesto sea superior, en cuyo caso percibirá los del nuevo, sin que este hecho constituya consolidación de las percepciones superiores que por esta cesión haya percibido.

B) Movilidad permanente.

Los cambios de puesto de trabajo por periodos de tiempo superiores a 15 días, se efectuarán de acuerdo con el siguiente orden de preferencia dentro de cada Sección:

a) Personal desplazado en puesto de trabajo de categoría o nivel inferior del que personalmente ostenta.

b) En su defecto, personal declarado en Concurso-Oposición apto sin plaza, a fin de acoplarlo a su puesto idóneo.

c) En su defecto, personal puesto a disposición de personal por la Comisión Paritaria de Reconversión.

d) En su defecto, personal voluntario.

e) De no existir personal voluntario, dentro de cada Sección, se elegirá al personal de igual especialidad y/o categoría que el puesto a cubrir, que obtenga menor puntuación en la suma resultante de asignar un punto por año de antigüedad en la Empresa y un punto por año de antigüedad en la Sección.

Los periodos de tiempo superiores a 6 meses se considerarán como años completos a los solos efectos de este cálculo.

A igualdad de puntuación, se elegirá al mas moderno en la Sección.

A los trabajadores mayores de 50 años, no se les aplicarán estas medidas, siempre que en la Sección o Línea de donde han de salir, existan productores menores de dicha edad, de categoría y oficio adecuado, que no hayan sido afectados de movilidad durante los 3 meses anteriores.

C) Se tendrá en cuenta, al efectuar el traslado, las limitaciones para los puestos a cubrir por posibles C.F.D., según relación del Servicio Técnico de Personal.

D) Los efectos económicos que esta movilidad pueda llevar aparejados, se abonarán desde la fecha en que se emita el parte del cambio de puesto de trabajo.

ART. 19 - PERIODO DE ADAPTACION

Se establece un periodo de adaptación para el personal que debe acoplarse a nuevos puestos de trabajo. La duración máxima será de quince días laborables. En casos especiales, autorizados por Dirección, podrá prolongarse más tiempo.

Durante el periodo de adaptación de los operarios directos, sus horas y trabajos realizados no incidirán en la actividad de la cadena ni en el promedio de Fábrica.

A efectos de pago, se abonarán las horas de adaptación a la prima promedio alcanzada por el trabajador, en el último trimestre, con los valores del grupo idóneo a su categoría.

CAPITULO V

PRODUCTIVIDAD

ART. 20 - PRODUCTIVIDAD

Con el fin de alcanzar niveles de coste competitivos, tanto en el mercado nacional como internacional, se establece como cota de objetivo inmediato el alcanzar niveles medios de productividad, parecidos a los de la media del Sector, partiendo de un grado semejante de utilización de medios que éste utilice.

Se hace, por ello, absolutamente necesario, corregir las variables que permitan un mejor aprovechamiento de los Recursos Técnicos y Humanos y, con este fin, y en este caso, se crea una Comisión Paritaria, entre la Dirección y el Comité, que tendrá como objetivo hacer un estudio y aplicación de nuevos métodos de trabajo que permitan obtener incrementos reales de productividad. Esta Comisión analizará los planes de incrementos de productividad que se le presenten, desarrollando su tarea de análisis sobre 3 ejes fundamentales, sin perjuicio de otros.

A) Nueva tecnología.

B) Nuevos métodos y consecuencia de estos, los tiempos resultantes. Todo ello sin perjuicio de lo ya establecido en el Convenio Colectivo.

.) Grado de cumplimiento de los métodos establecidos.

Como consecuencia de lo anterior, se adoptarán aquellas medidas necesarias en las líneas de producción, procesos y gamas de productos, a través de la Comisión Paritaria, que estará integrada por 4 miembros, como máximo, por cada representación.

Dicha Comisión tiene funciones mediadoras y resolutivas en las reclamaciones que se produzcan con motivo de la aplicación de tiempos, revisiones de los mismos, etc.

La Comisión, o cualquiera de sus componentes, podrá solicitar, en cada caso, el asesoramiento de los Técnicos de la Empresa en relación con el problema que se examine.

Todo ello sin perjuicio de las facultades y competencias de los Estamentos Técnicos de la Empresa.

En lo que se refiere a la revisión de los Métodos y Tiempos existentes, se aplicará estrictamente la legalidad vigente.

En el caso de que exista imposibilidad material o técnica, como consecuencia de la implantación de nuevos métodos y/o tiempos, de alcanzar la actividad habitual anterior, se pondrá en conocimiento de la Comisión de Productividad, quién, en el plazo máximo de 10 días, arbitrará una fórmula que, en ningún caso, suponga perjuicio económico para el trabajador, si tal circunstancia se comprobara como cierta.

De no existir acuerdo en cualquiera de estos puntos, se actuará conforme a lo que se estime oportuno, dentro del marco legal vigente.

ART. 21 - NORMA DE ORDENACION DE METODOS Y TIEMPOS

TIEMPOS ESTIMADOS

Se consideran tiempos estimados, aquéllos que se establecen en los casos de introducción o modificación de productos, métodos y procesos, sin haberse efectuado su medición.

Las estimas o tiempos provisionales, se darán al inicio del trabajo, acompañándose su correspondiente hoja de instrucciones.

La duración de estos tiempos será de 6 meses, sin perjuicio de que en ciertos supuestos tengan una duración inferior, en cuyo caso, se señalará por Ingeniería, previamente a su fijación, la duración de los mismos.

No obstante lo anterior, el período de duración, podrá ser prorrogado por 3 meses más, prórroga que será determinada con carácter previo a su fijación. Si fuese necesario un período de tiempo superior, la Dirección lo planteará a la Comisión de Productividad, la cual dará su conformidad.

TIEMPOS DEFINITIVOS

Se considerarán como tiempos definitivos, aquéllos que se establecen una vez definidos los métodos, utillajes y materiales.

Será facultad de la Dirección de la Empresa, su aplicación automática, cuando se cumplan las condiciones anteriormente expresadas.

ART. 22 - SUPLEMENTO POR DESCANSO Y FATIGA

El suplemento por descanso, al margen de tiempo, que se añade al tiempo normal, de acuerdo con lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), para proporcionar al trabajador la oportunidad de recuperarse de los efectos fisiológicos del gasto de energía, inherente a la ejecución de un trabajo específico en condiciones determinadas y para atender a sus necesidades personales.

CAPITULO VI

JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS, VACACIONES Y CONTROL PRESENCIA

ART. 23 - JORNADA

La jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio, queda establecida de la siguiente forma:

- Para 1983 -

Será de 1832 horas reales y efectivas de trabajo, acomodándose su realización a los distintos horarios y regímenes de trabajo existentes. La reducción que ha supuesto pasar de 1840 horas (conforme a las que se elaboraron los calendarios para 1983), a 1832 se disfrutarán de forma continuada.

- Para 1984 -

La jornada, en cómputo anual, será de 1816 horas reales y efectivas de trabajo, acomodándose su realización a los distintos horarios y regímenes de trabajo existentes.

- Para 1985

La jornada de trabajo, en cómputo anual, será de 1800 horas, reales y efectivas de trabajo, acomodándose su realización a los distintos horarios y regímenes de trabajo existentes. Si en 1985 se suscribiera un acuerdo a nivel nacional, entre las partes sociales en que se pactara una jornada en cómputo anual, a aplicarse en dicho año, inferior a la acordada en el presente convenio, se aplicará la misma a los afectados en el presente Convenio. Si por Ley se estableciera una jornada inferior a la pactada, se estaría a lo dispuesto en la misma.

ART. 24 - JORNADA PARTIDA

Se acuerda la distribución de las horas de trabajo del personal "empleado", es decir, el no directamente relacionado con la producción, y el administrativo en idénticas condiciones, más en concordancia con los horarios establecidos en gestiones comerciales, financieras y de administración, que permita una mayor eficacia en la gestión, siempre que la organización del trabajo lo permita.

Esta medida afectará al personal "empleado" que sus funciones no estén vinculadas a un proceso productivo, en turno de trabajo continuado.

Las condiciones serán las siguientes:

- El personal afectado, dispondrá de comedores en la Empresa

con autoservicio. El coste de la manutención será con cargo a la Empresa.

- El horario de esta jornada, podría fijarse por la Dirección como horario flexible (se aplicará no por minuto, sino coincidiendo en los cuartos).

- La hora de entrada será las 8 de la mañana y en aplicación del horario flexible, podrá entrarse a las 8,15 o a las 8,30 horas.

Los turnos de comida tendrán una duración de 45 minutos, y la salida se establece a las 16,45, debiéndose recuperar los retrasos como consecuencia de la aplicación del horario flexible, y en consecuencia, para este personal, se fija la salida a las 17 y 17,15 horas.

Esta jornada conlleva transporte en las condiciones actuales, salvo para el horario flexible, manteniéndose los autocares en el horario normal, en los que entran a las 8 y salen a las 16,45 horas.

La aplicación de este horario, supone, para el personal de jornada interrumpida, jornada de 40 horas semanales, como máximo, es decir, no trabajar ningún sábado ni festivos.

ART. 25 - HORARIO

a) Durante la vigencia del presente convenio, las horas de trabajo efectivo, se realizarán siguiendo el horario que se elabore en el seno de las Comisiones Paritarias de cada centro, con criterios de productividad y eficacia.

b) Asimismo, la jornada de noche, tenderá a ser suprimida, si las condiciones de trabajo lo permiten.

ART. 26 - CALENDARIOS

Se tramitarán según el Estatuto de Trabajadores.

ART. 27 - VACACIONES

Las vacaciones anuales, serán de 30 días naturales.

Las horas de prima o premio, que se abonarán en el período de vacaciones, serán las que se determinan en la parte específica de cada centro.

ART. 28 - CONTROL DE PRESENCIA

a) PERMANENCIA EN EL PUESTO DE TRABAJO

Se acentúa al máximo el cumplimiento de lo reglamentado sobre cumplimentación de la permanencia en el puesto de trabajo, y a este respecto, se acentuarán las medidas de puntualidad, incluídas las de los autocares, el fichaje en el puesto de trabajo y utilización de los vestuarios, que permanecerán durante todo el tiempo posterior al de su imprescindible utilización, cerrados, así como la limitación de utilización de las zonas de libre circulación.

b) FICHAJE

Es intención de la Dirección, el que todos los trabajadores afectados por el presente acuerdo y que actualmente no realizan fichaje, vayan procediendo gradualmente, a su realización, a medida que vaya entrando en funcionamiento el sistema ICL. En todo caso, no se comenzará a realizar el mismo, antes del primero de Enero de 1984. Estableciéndose el 31 de Diciembre de 1984 como fecha límite en la realización de dicho fichaje por los citados trabajadores, que actualmente no lo realizan.

c) TIEMPO DE BOCADILLO

Asimismo, respecto de los tiempos de bocadillo, se extremará todas las medidas para que se regule su utilización en período de tiempo concreto, de acuerdo con las normas de cada Centro de Trabajo.

d) RETRASOS O REZAGADOS

Norma específica de cada Centro.

ART. 29 - RETRIBUCION PERMISOS Y SALIDAS

En las salidas particulares autorizadas, se abonará, únicamente el salario correspondiente a las horas de ausencia, no retribuyéndose la prima. Si dicha salida va unida a un permiso particular de un día, cuya ausencia sumada totalice más de 15 horas anuales, se deberá abonar la totalidad de la ausencia, tanto en salario como en prima.

En los permisos particulares concedidos, únicamente será retribuído el salario de aquéllos que no excedan de un día, con la excepción prevista en el apartado anterior.

Los sábados que en el calendario laboral de la Empresa, tienen consideración de no laborables y los festivos propiamente dichos se seguirá descontando, es decir, cuando un sábado festivo, coincida entre dos días de permiso no retribuído, se descontará.

CAPITULO VII

SALARIOS, REVISION SALARIAL, ORDENACION DEL SALARIO Y COMPLEMENTOS SALARIALES

ART. 30 - SALARIOS

1983.- Los salarios para 1983, se incrementarán en un 10,5% sobre las Tablas Salariales pactadas para 1982, según Convenio Colectivo vigente para dicho año y el Acta de 2 de Marzo de 1982, de la reunión celebrada en Barcelona, entre la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros.

1984.- En el supuesto de que para el año 1984, existiera una banda salarial, pactada a nivel nacional entre las partes sociales, las Tablas Salariales, se incrementarán en el procentaje equivalente al punto intermedio entre el medio y el máximo de dicha banda. Si ésta no existiera o dicho punto intermedio fuera superior al 95% del IPC oficialmente previsto, se aplicará el 95% de dicho IPC.

1985.- En el supuesto de que para el año 1985, existiera una banda salarial, pactada a nivel nacional, entre las partes sociales, las Tablas Salariales para dicho año, se incrementarán en el procentaje equivalente al punto máximo de la banda. Si ésta no existiera o el punto máximo fuese superior al 100% del IPC, previsto oficialmente para el referido año, se aplicará el 100% de dicho IPC.

ART. 31 - REVISION DE SALARIOS

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de Septiembre de 1983, un incremento respecto del 31 de Diciembre de 1982, superior al 9%, se efectuará una revisión salarial consistente en el 50% del incremento establecido en el Acuerdo Interconfederal para 1983, en su Art. 4 y Anexo, si bien, con efectos de 1º de Octubre de 1983, tomándose como referencia para llevarlo a cabo las Tablas Salariales utilizadas para realizar el aumento, pactado para dicho año 1983.

Para 1984 y 1985, se estará en esta materia, a lo que se determine en el Acuerdo Nacional de las partes sociales.

Si no hubiera Acuerdo Nacional de las partes sociales, se aplicaría con respecto a los años 1984 y 1985, el siguiente criterio:

Una vez conocido oficialmente el porcentaje del IPC, correspondiente a cada año, se regularizarán las Tablas Salariales con carácter retroactivo, al primero de Enero del año transcurrido, procediéndose al abono de las diferencias que procedan, con objeto de ajustar en la misma proporción pactada, la diferencia que pudiera existir, en su caso, entre la previsión del IPC efectuada y la que resulte oficialmente al final de cada año.

ART. 32 - ORDENACION DEL SALARIO

En aplicación de las disposiciones legales, en lo sucesivo, toda mención a salarios, se entiende referida al concepto de percepciones brutas.

Tendrán la consideración legal de salario, las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales.

ART. 33 - NO TENDRAN CONSIDERACION DE SALARIO

No tendrán consideración de salario, las cantidades percibidas por los siguientes conceptos:

a) Indemnizaciones o suplidos que hubiera de realizar el trabajador, como consecuencia de su actividad laboral.

b) Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

c) Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

ART. 34 - SALARIO BASE

Constituye el salario base, la retribución del trabajador, fijada en función de la clasificación profesional.

ART. 35 - COMPLEMENTOS SALARIALES

a) COMPLEMENTOS PERSONALES

Son los conceptos que derivan de las condiciones personales de los trabajadores.

b) COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Conceptos que deba de percibir el trabajador, por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, dependiendo su percepción, exclusivamente, del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, no teniendo carácter consolidable.

c) COMPLEMENTO POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

Conceptos que el trabajador perciba por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo.

d) DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES

Tales como las gratificaciones extraordinarias.

ART. 36 - COMPOSICION DEL SALARIO

- SALARIO BASE:
  - Salario
  - Adecuación Salarial
- COMPLEMENTO PERSONAL:
  - Gratificación por idiomas
  - Antigüedad
  - Gratificación extrasalarial
  - Gratificación extrasalarial transitoria
  - Gratificación especial
  - Personal con 25 años, sin promoción
  - Personal con más de 5 años (Especialista, Ordenanza, Mozos Almacén y Almacenero en la Empresa)
- COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO:
  - Plus de Jefe de Equipo (Valladolid complemento personal)
  - Plus por trabajo tóxico, penoso o peligroso
  - Plus por trabajo nocturno
  - Plus turnicidad
  - Plus bomberos
- COMPLEMENTO POR CALIDAD O CANTIDAD:
  - Gratificación días festivos
  - Horas extraordinarias
  - Plus telefonista y perforistas
  - Premio
  - Prima directa
  - Prima indirecta
  - Prima media
  - Horas paro
  - Prima Calidad
  - Prima especial Montaje Vehículos

COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES:

. Pagas Extras Julio y Diciembre

ART. 37 - CONCEPTOS NO SALARIALES

- NO SON SALARIO:

. Gratificación Jefes de coche
. Plus de distancia
. Prestación accidente
. Prestación por fallecimiento (Ordenanza Laboral)
. Prestación enfermedad sin baja
. Complemento accidente
. Prestación enfermedad 82%
. Prestación enfermedad 95%
. Desgaste de herramientas
. Atenciones Sociales
. Paga Servicio Militar

COMPLEMENTOS PERSONALES

ART. 38 - GRATIFICACION POR IDIOMAS

Se abonará la cantidad de 6.037,- Pts. mensuales, en 12 mensualidades.

ART. 39 - PLUS DE ANTIGUEDAD

Se abonará en forma de trienios, que serán limitados en su número, equivalente, cada uno de ellos, al valor que resulte por aplicación del 5%, sobre los salarios de la Ordenanza Laboral vigente en cada momento, conforme al criterio seguido en Convenios anteriores. Se computará en razón de la totalidad de los años prestados a la Empresa, incluidos los períodos de prueba y aprendizaje.

ART. 40 - PERSONAL CON 25 AÑOS SIN PROMOCION

El personal que no haya variado de situación, respecto a la categoría profesional, durante un período de 25 años, pasará a percibir las percepciones de la categoría o grupo superior, si lo hubiese.

Se exceptúan de esta Norma, aquéllos casos, en que su correlación de categoría o grupo, fuera el de Mando Superior.

NOTA: NORMA ESPECIFICA; ZONA FRANCA Y MATACAS.

ART. 41 - PERSONAL CON MAS DE 5 AÑOS. (Especialistas, Ordenanzas, Mozos de Almacén, Almaceneros y otros).

El personal que permanezca más de 5 años en la Empresa y que ostente la categoría de Especialista, Ordenanza, Mozo de Almacén, Almacenero y otros; percibirán las percepciones establecidas en las normas específicas de cada centro.

Los Auxiliares, Calcadores y Reproductores de Planos, con 5 años de antigüedad en la Empresa, cobrarán todas las percepciones, como Oficiales de 2ª Empleados.

COMPLEMENTOS PUESTO DE TRABAJO

ART. 42 - PLUS JEFE DE EQUIPO

La Regulación funcional del mismo, se haya recogido en el Art. 79, de la Vigente Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

El valor del Plus de Jefe de Equipo, es el que figura en la tabla de Salarios o en las normas específicas de cada Centro.

ART. 43 - PLUSES POR TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS O EXCEPCIONALMENTE PELIGROSOS

La Empresa revisará durante 1983, 1984 y 1985, de conformidad con la normativa legal vigente, los pluses por trabajos penosos, tóxicos o excepcionalmente peligrosos, al objeto de reducir los mismos, cuando no se den las circunstancias de penosidad, toxicidad o excepcional peligrosidad o desaparezcan éstas.

Por lo que se refiere a los importes abonables por dichos conceptos, se acuerda lo siguiente:

- A partir del 1.1.84, los valores horario, establecidos en Convenio en concepto de pluses por trabajos tóxicos, penosos o excepcionalmente peligrosos, se abonarán para el personal de Fundición de Madrid, por el importe resultante de multiplicar los mismos por el coeficiente 1.5.

- A partir del 1.1.85, los valores horario, establecidos en concepto de pluses por trabajos penosos, tóxicos o excepcionalmente peligrosos, se abonarán por el importe resultante de multiplicar los mismos por el coeficiente 1.5., siempre teniendo como tope de dichos importes, los valores establecidos en la Ordenanza Laboral, excepto para el personal de Fundición Madrid, que se regirá por los citados valores establecidos en la Ordenanza Laboral.

- No estarán incluídos en lo establecido en los dos apartados anteriores, los trabajadores que perciban cantidades en concepto de consolidación de estos pluses.

- A partir de 1.1.86, los valores horario, en concepto de pluses por trabajos tóxicos, penosos o excepcionalmente peligrosos, se calcularán de acuerdo con lo establecido en la vigente Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, siendo, asimismo, de aplicación lo dispuesto en el número anterior.

- Los pluses por trabajos tóxicos, penosos o excepcionalmente peligrosos, dejarán de abonarse, cuando no se den tales circunstancias de penosidad, toxicidad o excepcional peligrosidad, o el trabajador que los venía percibiendo, hubiera dejado de realizar tales trabajos, sin perjuicio en el Centro de trabajo de Zona Franca, de la garantía personal consolidada en 31 de Diciembre de 1982, conforme a la norma 2, nº 2.1., de su parte específica del Convenio Colectivo de ENASA 1981/82.

- Los valores horarios de este plus, en tanto se desarrolla en todos sus términos la revisión, durante los años 1983, 1984 y 198 figuran en las NORMAS ESPECIFICAS DE CADA CENTR

ART. 44 - PLUS NOCTURNO

El plus nocturno, se abonará de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ART. 45 - TRABAJO EN DIA FESTIVO

Las jornadas en día festivo, de acuerdo con el calendario laboral, serán premiadas con 2.000,- Pts., cuando no tengan consideración de horas extras y conlleven el cambio de descanso por otro día distinto, a petición de la Dirección, siendo obligatorio para los correturnos y voluntario para el resto.

Esta gratificación, quedará automáticamente eliminada, cuando desaparezcan las circunstancias que lo motivaron.

No tendrán derecho a esta gratificación, aquéllos trabajadores, que cuando fueron contratados, su puesto de trabajo exigía trabajar en domingos o festivos.

COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD

ART. 46 - HORAS EXTRAORDINARIAS

Debido a la situación de empleo, la Dirección de ENASA, se compromete a restringir, al máximo, las horas extraordinarias, para lo cual, hará un esfuerzo por no realizar más de aquéllas que con el Comité de Empresa, se consideren como estructurales y éstas tendrán las ventajas recogidas en el Real Decreto 92/1983, de 19 de Enero y Orden de 1 de Marzo de 1983.

En cualquier caso, la Empresa se remitirá a lo establecido sobre horas extraordinarias, en el Art. 35, del Estatuto de los Trabajadores.

Por la Dirección, se informará al Comité de Empresa, sobre las horas extraordinarias, previamente a su realización.

A efectos de lo dispuesto en el Art. 72, del Real Decreto 92/1983, de 19 de Enero, se entenderán por horas extraordinarias estructurales, las necesarias por pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

La determinación en cada caso, de qué horas extraordinaras de las realizadas responden a tal definición, se llevará a cabo por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los Representantes del personal del centro de trabajo donde se hubieran realizado tales horas extraordinarias.

A este efecto y como trámite previo a la confección de Boletines de Cotización, la Dirección de la Empresa, informará mensualmente a los representantes del personal, sobre las horas extraordinarias realizadas en dicho período que, a su juicio, deban calificarse como estructurales.

46.1. Se abonarán, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y Decreto de 17 de Agosto de 1973, de Ordenación de Salarios.

ART. 47 - PLUS DE TELEFONISTA

El plus de telefonista, se establece en 17,30 Pts/hora, por hora ordinaria de presencia, para 1983.

ART. 48 - PLUS DE PERFORISTA

Se mantiene el incentivo de perforista, cuyos valores se establecen en las NORMAS ESPECIFICAS DE CADA CENTRO

PRIMAS E INCENTIVOS

ART. 49 - GENERALIDADES

Incentivo para cada puesto de trabajo, es función de la importancia activa del puesto y el esfuerzo, rendimiento o méritos de la persona que ocupa dicho puesto, cuya forma y condiciones de pago, se regula en las normas correspondientes para cada Centro de Trabajo y los valores que figuran en las mismas.

ART. 50 - PRIMA INDIRECTA

El incentivo para el personal indirecto, tanto de "mano de obra" como de empleado, tendrán la condición de premio, y se concede por un supuesto rendimiento de tales productores, tomando como referencia para el cálculo de los valores horarios, el rendimiento promedio (PHR) y la Estimación de Méritos.

Las fórmulas que determinan los valores horarios de prima indirecta, figuran en las NORMAS ESPECIFICAS DE CADA CENTRO.

ART. 51 - PRIMA DIRECTA

Se entiende por Prima Directa, individual o colectiva, la que el trabajador percibe por razón de trabajos efectuados con tiempos analizados.

Las fórmulas para determinar los valores horarios, en función de la calificación del puesto de trabajo y de la actividad o rendimiento alcanzado, figuran en las normas específicas de cada centro.

ART. 52 - VALOR HORA DEL PARC

Se abonarán, de acuerdo con los valores que figuran en la parte específica de cada centro.

ART. 53 - PRIMA DE CALIDAD

Se obtendrá de acuerdo con las normas específicas de cada Centro

COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

ART. 54 - GRATIFICACIONES

Verano (15 Julio) y Navidad (20 Diciembre), se abonarán las cantidades que para categoría profesional, figura en la norma respectiva, adicio-

nándose a las mismas, el importe del Plus de Antigüedad y Jefe de Equipo, cuando corresponda.

El devengo de estas gratificaciones, será en proporción al tiempo efectivamente trabajado, computándose, como tal, el que figura en plantilla, incluyendo enfermedad con baja SOE, Servicio Militar, Accidente de trabajo y enfermedad profesional, de acuerdo con la norma específica de cada Centro.

ART. 55 - COMPLEMENTO DE INDEMNIZACION ENFERMEDAD O ACCIDENTE NO LABORAL

En las bajas inferiores a 4 días, los tres primeros días, se abonarán al 100% del Salario Convenio y sólamente una vez al año.

Este punto ha de interpretarse en el sentido de que los tres vales amarillos o justificantes de asistencia médica sin baja, equivalen a 24 horas de enfermedad. Se entiende, en períodos de tiempo laborable.

De uno a veinte días, se abonará el 82% de los devengos mensuales.

De veintiún días en adelante, se abonará el 95% de las percepciones mensuales.

Los conceptos a abonar, en los supuestos de los párrafos 3 y 4; son los siguientes:

- Salario Convenio.
- Adecuación Salarial.
- Prima o Premio y prima de calidad.
- Plus de Jefe de Equipo.
- Plus de antigüedad.
- Complemento de ayuda, en los centros de trabajo donde exista.
- Plus tóxico, penoso, peligroso (Zona Franca).
- Plus nocturno (Zona Franca).
- Prima especial Montaje Vehículos (Madrid).

ART. 56 - COMPLEMENTO DE INDEMNIZACION POR ACCIDENTE DE TRABAJO

El complemento de indemnización por Accidente de Trabajo, garantizará el 100% de las percepciones brutas.

ART. 57 - PAGAS ESPECIALES (Servicio Militar)

El personal que, estando en activo en la Empresa o en Escuela de Formación Profesional en 1980 y se encuentre en Servicio Militar o tenga prevista su incorporación a filas, percibirán en concepto de pagas especiales, las cantidades que figuran en la tabla correspondiente, en la parte específica de cada centro, además de las pagas extras de Verano y Navidad, que asimismo figuraba en dicha parte específica.

Estas pagas especiales se abonarán en doce mensualidades, devengándose proporcionalmente al tiempo, en situación de servicio militar.

Para ingresos posteriores a 1980, al incorporarse al Servicio Militar, sólo percibirán las pagas extraordinarias de Verano y Navidad.

CAPITULO VIII

ATENCIONES SOCIALES

ART. 58 - FONDO SOCIAL

Se establece un fondo social, a gestionarse por la Comisión Social de cada Centro, compuesta paritariamente, por representantes de la Dirección y del Comité de Empresa. Dicho Fondo Social se dotará en 1.700,- Pts. por trabajador y año, para 1983, y la cuantificación anual se hará en función de la plantilla absoluta de cada Centro de Trabajo del Grupo, a 31 de Diciembre del año anterior.

Se entiende que con la dotación de este Fondo Social, desaparecen los conceptos siguientes: Gratificación Reyes, Becas, incluída la aportación de ENASA a las convocadas por el INI, Fondo Social y cualesquiera otros de este tipo, hasta el presente utilizados, quedando a partir de 1º de Enero de 1983, únicamente vigentes como conceptos de atenciones sociales, los siguientes: Ayuda Escolar, Economato, Mutualidad, Grupo de Empresa y Fondo Social, en los términos definidos anteriormente.

La finalidad de dicho fondo, se desarrollará en el seno de las Comisiones Paritarias de cada Centro.

En ningún caso, la aportación resultante en cada centro de trabajo, será inferior a la vigente durante 1982, incrementado en el 10,3% de dicho centro; en consecuencia el fondo social en el centro de trabajo de Z. Franca y JORSA, al no superar lo establecido en el presente art., se incrementará el de 1982 en un 8,77832%, equivalente al porcentaje anterior.

Las cantidades correspondientes al año 1983 por cada Centro, serán las siguientes:

FABRICA MADRID	9.436.700,- Pts.
OFICINAS CENTRALES	659.600,- Pts.
ZONA FRANCA	4.800.000,- Pts.
FABRICA VALLADOLID	2.599.300,- Pts.
JORSA	922.004,- Pts.
MATACAS	358.700,- Pts.

Los fondos sociales de cada centro, se incrementarán en los mismos % establecidos en el presente Convenio para los años 1984 y 1985, de acuerdo con las plantillas existentes a 31 de Diciembre del año anterior y respetándose la premisa establecida en el 4º párrafo.

ART. 59 - AYUDA ESCOLAR

En concepto de ayuda escolar, se abonará, por cada hijo de productor entre 3 y 16 años, la cantidad de 305,35 Pts/mes, 10 veces al año.

Dicha cantidad, se incrementará, en los mismos porcentajes establecidos en el presente Convenio, para los años de su vigencia.

ART. 60 - GRUPO DE EMPRESA

La aportación de ENASA, para el desarrollo de las actividades del Grupo de Empresa en 1983, será la resultante de incrementar la correspondiente a 1982 en un 11%, aplicándose dicho incremento en la forma siguiente:

a) Un 10% de incremento sobre las cuantías aportadas para cada centro en 1982, resultando las cantidades siguientes:

- FABRICA MADRID	2.500.966,- Pts.
- OFICINAS CENTRALES	140.049,- Pts.
- ZONA FRANCA	1.907.236,- Pts.
- FABRICA VALLADOLID	684.363,- Pts.
- JORSA	139.104,- Pts.
- MATACAS	128.282,- Pts.

b) Un 1% de la aportación global en 1982, para corregir la desproporción existente en la actualidad, en cuanto a las dotaciones por centros, en relación con su plantilla, siendo determinada su distribución, por el Comité Intercentros con la Dirección.

Las cantidades correspondientes al Grupo de Empresa de cada centro, se incrementarán en los mismos porcentajes establecidos en el presente convenio, para los años 1984 y 1985.

c) Se constituirá en 1983, una Comisión de estudio, sobre la posible transferencia del citado Grupo de Empresa, en las condiciones fijadas en el punto 4 del Plan 1.2.5.

ART. 61 - PRESTAMOS DE VIVIENDA

A propuesta del Comité de Empresa y siempre que se acredite suficientemente la necesidad de la adquisición de vivienda por primera vez, o la necesidad parentoria de cambio de vivienda, ante la Dirección de la Empresa, por ésta, se concederán préstamos, a reintegrar en 5 años con el interés legal (del 8% anual en la actualidad), y por un importe máximo de 250.000,- Pts.

El reintegro del principal, se efectuará en 60 mensualidades constantes (5 años). El pago de los intereses, se liquidará en cada una de las 10 pagas extraordinarias del período de amortización por los importes que financieramente correspondan.

En cualquier caso, el importe máximo de los capitales prestados pendientes de amortizar, no podrá ser superior al final de cada año, a las cantidades seguidamente expresadas, para cada uno de los Centros del Grupo ENASA:

FABRICA MADRID	9.000.000,- Pts.
OFICINAS CENTRALES	900.000,- Pts.
ZONA FRANCA	9.000.000,- Pts.
FABRICA VALLADOLID	3.500.000,- Pts.
JORSA	1.300.000,- Pts.
MATACAS	900.000,- Pts.

Una vez integrada la plantilla de Oficinas Centrales en la Fábrica de Madrid, se incrementará la aportación dada a Fca. de Madrid en 900.000,- Pts., correspondientes a aquélla.

ART. 62 - ECONOMATO

Todos los productores acogidos al ámbito del presente Convenio, tendrán derecho a disfrutar de los beneficios del Economato, mientras subsista este Servicio por el INI y en las condiciones en que se presta dicho Servicio.

No obstante, en tanto no se extienda la prestación de este servicio por el INI, al ámbito territorial de la Fábrica de Valladolid, la Empresa abonará la cantidad de 1.843,- Pts. anuales por operario y año a la Cooperativa Nuestra Sra. de la Merced, elegida por el Comité de Empresa de dicha Fábrica, con lo que queda cubierto dicho Servicio, incrementándose en los mismos, porcentajes establecidos en el presente Convenio para 1984 y 1985.

ART. 63 - ANTICIPOS

Con independencia de lo establecido en el Vigente Estatuto de los Trabajadores, el anticipo reintegrable en el mes que se solicita, a cuenta del salario que se abona en dicho mes, será de 8.000,- Pts.

ART. 64 - INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA

En todos los Centros del Grupo, se abonarán 78.320,- Pts., a los trabajadores, a los que se les declare en situación de Incapacidad Laboral Permanente, Total o Absoluta, siempre que los mismos, causen baja en la Empresa.

Esta cantidad, se incrementará, en los mismos porcentajes establecidos en el presente Convenio, para los años 1984 y 1985.

ART. 65 - EXCEDENCIA POR MATERNIDAD

Toda trabajadora, tendrá derecho a solicitar una excedencia, de duración máxima de 1 año por maternidad, con garantía de la inmediata incorporación al puesto de trabajo, de su categoría, en el momento de cumplirse dicha excedencia, siempre que su solicitud se presente a la Dirección, dentro del período de 3 meses, desde el alumbramiento que motivó la misma.

ART. 66 - RECONOCIMIENTO DE ANTIGUEDAD

Se concede a aquéllos que fueron contratados por ENASA, como Aprendices y Aspirantes y a los alumnos de Centros de Formación Profesional de la Empresa, o los concertados por la misma, para impartir formación profesional, el incremento de antigüedad, a partir de los valores 1.1.83, a los efectos de cálculo de trienios, que acrediten haber permanecido en dicha situación 1, 2, 3, ó 4 años y que continúen en la plantilla de ENASA, a la firma del presente Convenio, siendo incluso de aplicación a los pinches, aspirantes y a los que ingresaron en Z. Franca, con contrato de trabajo como colaboradores.

Dicha concesión, no tendrá en ningún caso, efectos retroactivos desde al fecha antes indicada 1.1.83.

ART. 67 - LACTANCIA

El tiempo de lactancia, será de 1 hora continuada al principio o al término de la jornada.

ART. 68 - TRANSPORTE

a) El transporte de los productores que habiten en Madrid y pueblos limítrofes, se seguirá prestando a cargo de la Empresa, con

los mismos itinerarios y puntos de partida y regreso actualmente existentes.

b) El plus de traslado a Zona Franca, abonado en esta Factoría, su importe queda congelado a 63,- Pts., que se abonarán por día de trabajo efectivo. La aportación de los trabajadores de esta Fca. de Z. Franca, en concepto de transporte suplido, queda congelado igualmente en 15,- Pts.

c) En cuanto a Fca. de Valladolid, la empresa aporta la cantidad de 5.000.000,- Pts. anuales, en concepto de subvención al transporte de personal. Dicha cantidad se integrará en el Fondo Social de dicha Fca., para ser aplicado a este concepto a criterio de la Comisión Paritaria del Fondo Social de Valladolid. En cualquier caso, los destinatarios de esta subvención, serán siempre quienes utilicen el transporte colectivo y/o público.

ART. 69 - ADQUISICION DE PRODUCTOS ENASA

Los trabajadores de la Empresa, gozarán de los mismos descuentos que se conceden a los concesionarios para la adquisición de los productos fabricados por ENASA, siendo los propios trabajadores interesados, quienes habrán de gestionar los medios de financiación y compras, así como las operaciones de leasing, aceptándose las operaciones que admitan los Bancos para bienes de equipo.

ART. 70 - CENTRO DE EMPLEO PROTEGIDO

Se mantiene el compromiso de la creación de un Centro de Empleo protegido.

ART. 71 - VIUDAS Y HUERFANOS DE PRODUCTORES

La Empresa contrae el compromiso, de que a las viudas y a los huérfanos de productores, se les dé contrato preferente para ingresar en la Empresa, cuando se den igualdad de condiciones con otros aspirantes a ingreso.

ART. 72 - POLIZA ACCIDENTES

En las condiciones que actualmente tiene establecidas la Empresa y durante la vigencia de este Convenio, se mantendrán los beneficios de la Póliza voluntaria de accidentes.

En los centros de trabajo afectados por el presente Convenio, en los que a la firma de éste, no tengan establecidos los beneficios de dicha póliza, se establecerán los mismos en condiciones similares a las ya existentes, siendo el contenido del seguro voluntario, en extracto, el siguiente:

Extracto de las condiciones que actualmente se fijan en la póliza, que dicho seguro tiene concertada la empresa.

I. A los efectos del Seguro, se entiende por accidente, la lesión corporal sobrevenida a las personas aseguradas, independientemente de su voluntad y debida a una causa momentánea, externa y violenta, que haya producido directamente alguna de las consecuencias siguientes:

a) **Muerte**, ocurrida inmediatamente o dentro de un año, a contar desde la fecha del accidente.

b) **Invalidez** permanente, completa o parcial, comprobada dentro de un año desde la fecha del accidente.

II. Se entenderán como personas aseguradas, y por tanto, comprendidas en las garantías del seguro, todas las afectadas por el Convenio Colectivo Sindical a que se refiere esta publicación.

Dejarán de estar cubiertas por el seguro, en el momento en que cesen al servicio de la Empresa o al cumplir la edad de 70 años.

Las cantidades aseguradas, para cada una de las personas comprendidas en el seguro, se establecen, según grupos de categorías a que pertenezcan, entre los que figuran los siguientes:

CATEGORIAS	Capitales asegurados por persona	
GRUPO I		
Peritos, Técnicos y Maestros Industriales; Maestros y Encargados Técnicos de Taller; Jefes de Admtvos. y de Taller; Jefes Técnicos Especs; Jefes de Organización; Laboratorio y Cocina; Técnicos de Organización A y Analistas; Técnicos Inspectores y de Asistencia; Aparejadores, Vendedores, Programadores; Ayudantes Técnicos Sanitarios y Practicantes; Graduados y Asistentes Sociales, Delineantes Proyectistas.	350.000,-	525.000,-
GRUPO II		
Jefes de Equipo, Guardas y Bomberos, Encargados y Capataces; Técnicos espec. y operadores; Técnicos y Reporteros de Organización; Profesionales de Oficio de 1ª y 2ª; Oficiales Administrativos; Analistas de Laboratorio; Delineantes, Fotógrafos, Conductores; Cabo Guardas, Comisionado de Gestiones; Archiveros y Bibliotecarios.	300.000,-	450.000,-
GRUPO III		
Profesionales de Oficio de 3ª; Obreros y Mozos Especialistas; Subalternos y Ayudantes; Reproductores y Calcadores; Peones y Aprendices; Auxiliares y Aspirantes.	250.000,-	375.000,-

III. Son considerados como accidentes: los atentados; las descargas eléctricas -el rayo inclusive-; las infecciones respecto a las cuales, quede probado, que el virus ha penetrado en el cuerpo por una lesión producida por un accidente, cubierto por el seguro; las mordeduras de animales y las picaduras de insectos, con exclusión de toda infección general que estas últimas produzcan; la muerte o lesión que resulte de la aspiración inmediata de gases o vapores; los envenenamientos o quemaduras, producidas por ingerir, inadvertidamente, productos venenosos o corrosivos.

IV. Quedan comprendidos en el seguro, los accidentes ocurridos:

a) En el ejercicio de las actividades profesionales o accesorias, que le sean habituales al asegurado al Servicio de la Empresa.

b) En el transcurso de la vida ordinaria, así como en el desenvolvimiento, sin carácter profesional, de cualquier otra actividad corriente y accidente, no excluída específicamente.

c) En el ejercicio de los siguientes deportes, siempre que se practique en calidad de aficionados: el fútbol, hockey, equitación, juego de pelota, tenis, golf, caza (no incluída en alta montaña), esgrima, atletismo, gimnasia y utilizando embarcaciones en lagos, ríos y mares (a distancia no superior a dos millas de la costa), quedando cubiertas también, por lo que se refiere a los deportes mencionados, la participación en concursos.

d) En el uso del automóvil particular, como propietario o conductor de automóviles de línea y ferrocarriles, como pasajero; de motocicletas y bicicletas, éstas a pedal o a motor, así como en la práctica de deporte de esquí, sin participación en competiciones.

e) En ocasión de legítima defensa; en caso de tentativa de salvar personas o bienes.

V. No están comprendidas en el seguro:

a) Los accidentes ocurridos en ascensiones y viajes aéreos, salvo en líneas regulares de pasajeros, la práctica de espeleología; el participar en carreras de velocidad o resistencia de vehículos a motor, de bicicletas, de caballos o de trineos de competición, incluídos los entrenamientos.

b) No están cubiertos por el seguro: los accidentes que ocurran con ocasión de terremotos, guerras, motines y revoluciones; la muerte y lesiones producidas, directa o indirectamente, por la desintegración nuclear (reactores atómicos, instalaciones para la investigación nuclear, como ciclotones y sincrociclotones, etc.) y los isótopos radiactivos empleados en la ciencia, medicina, industria, etc., los accidentes de que puedan ser víctimas las personas aseguradas, practicando el boxeo o lucha libre y, en general, en actos notoriamente peligrosos o criminales, como son, por ejemplo, los duelos y las riñas; los accidentes causados o provocados intencionalmente por los beneficiarios del seguro; los que acaecieran en estado de desarreglo mental, de embriaguez manifiesta o de sonambulismo.

Tampoco corresponde indemnización alguna, si las consecuencias del accidente, las ocasionaran efectos puramente psíquicos.

c) No se consideran como accidentes: las enfermedades de cualquier naturaleza, especialmente la malaria, el tifus exotemático, la fiebre amarilla, la enfermedad del sueño y similares; las enfermedades profesionales de vahídos, desvanecimientos y síncopes, los ataques de apoplejía, de epilepsia o epileptiformes de cualquier naturaleza, las rupturas de aneurisma, así como las lesiones corporales relacionadas con dichas afecciones y otras y sus manifestaciones; las hernias, lumbagos, de cualquier naturaleza y origen que sean, ni sus agravaciones; las insolaciones, congelaciones y otros efectos de la temperatura atmosférica, salvo cuando sean consecuencia de un accidente cubierto por el seguro; la muerte por inmersión, si no es consecuencia de un accidente; los envenenamientos y las infecciones no previstas en la condición 3ª; las lesiones consecutivas a operaciones practicadas por las personas aseguradas por sí mismas (por ejemplo, cortarse los callos, recortarse las uñas, rascarse) y las consecuencias de operaciones quirúrgicas e irradiaciones de cualquier naturaleza, que no hayan sido motivadas por un accidente.

d) En el caso de que un accidente, cubierto por el seguro, sea debido a imprudencia o negligencia graves de las personas aseguradas, la Aseguradora, se reserva el derecho a reducir las prestaciones aseguradas.

VI. Quedan excluídas del seguro, las personas ciegas, paralíticas o sordas, las que padezcan epilepsia o de enagenación mental y las que hayan sufrido ataques de apoplejía de cualquier naturaleza o ataques de "delirium tremens".

De presentarse cualquiera de estas enfermedades, el seguro se considera anulado desde ese momento, en lo que se refiera a la persona afecta de tal enfermedad.

En caso de agravación, directa o indirecta, de las consecuencias de un accidente por una enfermedad o un estado morboso preexistente o sobrevenidos, después de ocurrir aquél y por causas independientes del mismo o por defectos corporales anteriores, la Aseguradora, responde sólo de las consecuencias que el accidente habría probablemente tenido, sin la intervención agravante de tal enfermedad o estado morboso, o grado de invalidez preexistente.

VII. Todo accidente cubierto por el seguro, debe ser declarado por la persona asegurada o sus derecho habientes, lo más tarde, dentro de los tres días, a la Empresa (servicio central de Seguros, directamente o por conducto del respectivo Dept. de Personal), indicando el sitio, día y hora en que ocurrió, así como las causas y demás circunstancias relacionadas con el accidente.

Si a causa del accidente, sobreviene la muerte, sea inmediatamente, o dentro de un año desde la fecha de aquél, los derechohabientes de la persona asegurada, deben avisarlo sin demora, salvo caso de imposibilidad justificada, a la Empresa.

VIII. Ocurrido un accidente, debe llamarse, sin retraso, a un médico, seguir sus prescripciones y hacer todas las diligencias necesarias para la conservación de la vida de la persona asegurada y su pronto restablecimiento.

La Aseguradora, no responde de la agravación de las consecuencias de un accidente, causado por cura retrasada o inobservancia de las prescripciones facultativas.

La persona asegurada, tiene obligación, de facilitar a la Aseguradora, toda clase de informe que la misma pueda pedirle sobre el pretérito, autorizando a los médicos que le hayan asistido para que informen de ello a la Aseguradora. También está obligada a recibir a los funcionarios de la Aseguradora y a someterse a la visita de los médicos designados por la misma.

Caso de incumplimiento por parte de la persona asegurada, o de uno de los beneficiarios del seguro, de lo que disponen las condiciones establecidas por cualquier motivo, que no sea imposibilidad justificada, la Aseguradora, queda desligada de sus obligaciones, referentes al respectivo accidente.

IX. En caso de muerte de una persona asegurada, la Aseguradora, pasa la cantidad total asegurada, a los beneficiarios designados, de una sola vez, después de la entrega de los justificantes necesarios, deduciéndose las sumas que, a consecuencia del mismo accidente, se hubieran satisfecho por invalidez permanente

X. En caso de invalidez permanente, la Aseguradora, paga a la persona asegurada, la cantidad total asegurada, como máximo, para este caso, si la invalidez es completa, o una parte proporcional al grado de invalidez, si ésta es parcial.

XI. Si la persona asegurada no se conforma con la evaluación del grado de invalidez hecha por la Aseguradora, se procede a dicha evaluación por dos peritos médicos nombrados, uno por persona asegurada y el otro por la Aseguradora, y en caso de discordia entre ellos, por los mismos junto con un tercero nombrado por los dos primeros de común acuerdo.

Los peritos deben practicar la evaluación, ateniéndose a lo dispuesto en las condiciones del seguro.

Su dictamen tiene fuerza obligatoria para ambas partes.

Cada parte satisface los honorarios y gastos de su perito y la mitad de los del tercero.

No se reconoce ninguna eficacia a dictámenes de peritos nombrados en otra forma, con o sin intervención judicial.

A petición del Contratante, la Aseguradora puede suspender durante tres años, a contar desde la fecha de la muerte o de la declaración de invalidez, el pago de las indemnizaciones correspondientes.

XII. La Aseguradora queda desligada a toda obligación, cuando se hayan disimulado las causas de un accidente o exagerado sus consecuencias, induciéndola a indemnizar indebidamente o bien con exceso, dicho accidente. En tales casos, la Aseguradora tiene el derecho de hacerse reintegrar, por la persona asegurada o sus derecho-habientes, las cantidades que la misma hubiera satisfecho por indemnización y gastos de todas clases.

XIII. Las condiciones del seguro, obligan, a las personas aseguradas y a sus derecho-habientes, aunque invoquen ignorancia de las mismas.

Todas las cantidades a que viniere obligada la Aseguradora a satisfacer, lo serán siempre por conducto y a través de la Empresa.

CAPITULO IX

REGULACION DE LA REPRESENTACION SOCIAL DE LOS TRABAJADORES, DE LA LIBERTAD Y PRACTICA SINDICAL Y DE PARTICIPACION EN EL CONTROL DE LA GESTION

ART. 73 - LOS COMITES DE EMPRESA

En todo lo referente a esta materia, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Se complementa lo dispuesto en la Ley, con los siguientes apartados:

a) Los Presidentes y Secretarios de los Comités, salvo en JORSA, MATACAS, que dispondrán de 30 horas mensuales retribuídas, para el ejercicio de sus funciones de representación, tienen dedicación plena a tiempo total, y en la medida que justifiquen la utilización de tiempo, para razones de representación laboral propias de la Empresa, del personal afecto a las Comisiones Permanentes de cada Comité de Empresa.

A efectos de justificación, se procederá por el Presidente o Secretario del Comité respectivo, a efectuarla ante la Dirección.

b) Los miembros de los Comités de Empresa, salvo JORSA y MATACAS, en los que se aplicará el art. 68.e. del Estatuto de los Trabajadores, aunque se acepta para ambos centros, la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, sin rebasarse el máximo legal, dispondrán de hasta 40 horas retribuídas al mes, para atender asuntos sindicales y hasta 15 días de permiso al año, no retribuídos, con igual finalidad.

En todo caso, el disfrute de las horas y días que se establecen, deberán notificarse previamente a la Dirección de la Empresa.

c) Las horas sindicales, invertidas por los Comités de Empresa, durante la negociación colectiva, en reuniones a petición de la Dirección, serán computadas como tiempo empresa, no contabilizándose dentro de las horas a que se refiere el apartado anterior.

d) Los Presidentes y Secretarios de los Comités de Empresa de cada Centro, podrán utilizar, en cada caso, la fotocopiadora para reproducir documentos, para reparto intercentros. Asimismo, y con el fin de hacer llegar documentos, podrán utilizar el telex, dex, o cualquier otro medio.

e) El Comité estará constituído, permanentemente, durante la tramitación de una huelga.

f) Los Comités de Centro, podrán disponer de los servicios de mecanografía necesarios.

g) Por razones de interés general, la Dirección, a petición del Comité de Empresa, podrá autorizar en horas de trabajo, con carácter excepcional y en atención a los motivos que justifiquen la petición, la celebración de asamblea, en horas de trabajo, que siempre se harán coincidir, con la hora del día que menos altere la producción.

(Continuará.)

13619 *RESOLUCION de 22 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.530 la llave Allen, 10 milímetros, marca «Isofor», referencia 906, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la llave Allen, 10 milímetros, referencia 906, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave Allen, 10 milímetros. Marca «Isofor», referencia 906, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera N II, kilómetro 759,2, zona San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave Allen de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia con la siguiente incripción: «M. T. Homol. 1.530-22-3 84-1.000 V.»