

Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—Aprobar el Plan de Estudios del Segundo Ciclo de la Sección de Físicas de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Granada, que quedará estructurado conforme figura en el anexo de la presente Orden.

Segundo.—La aprobación a que se refiere el número anterior no implicará aumento del gasto público.

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

Madrid, 23 de junio de 1983.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Director general de Enseñanza Universitaria, Emilio Lamo de Espinosa.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Universitaria.

#### ANEXO QUE SE CITA

#### Plan de Estudios del Segundo Ciclo de la Sección de Físicas de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Granada

	Horas semanales	
	Teóricas	Prácticas
<b>CUARTO CURSO</b>		
<i>Especialidad de Física Fundamental</i>		
Física del Estado Sólido ... ..	4	2
Mecánica Estadística ... ..	4	—
Electromagnetismo ... ..	4	2
Electrónica General ... ..	4	2
<i>Especialidad de Electrónica</i>		
Teoría de Circuitos ... ..	3	—
Electromagnetismo I ... ..	4	2
Electrónica I ... ..	3	3
Mecánica Estadística ... ..	3	—
Física del Estado Sólido ... ..	3	2
Teoría de la Conmutación ... ..	3	—
<i>Especialidad de Física Teórica</i>		
Mecánica Estadística ... ..	4	—
Mecánica Cuántica ... ..	4	—
Teoría Clásica de Campos y Relatividad.	4	—
Física Atómica y Nuclear ... ..	4	2
Métodos Matemáticos de la Física III ...	3	—
<b>QUINTO CURSO</b>		
<i>Especialidad de Física Fundamental</i>		
Física Atómica y Nuclear ... ..	4	2
Dos asignaturas a elegir entre:		
Física de los Medios Continuos ... ..	4	—
Ampliación de Mecánica Cuántica ... ..	4	—
Fenómenos de Transportes ... ..	4	—
Ampliación de Óptica ... ..	4	1
Propiedades Eléctricas y Magnéticas de la Materia y Física de Plasmas ... ..	4	1
Una asignatura a elegir entre:		
Física de la Atmósfera ... ..	3	1
Historia de la Física y Filosofía de la Ciencia ... ..	3	—
Geofísica ... ..	3	1
Biofísica ... ..	3	—
Espectroscopia ... ..	3	1
Ciencias del Medio Ambiente ... ..	3	1
Astrofísica ... ..	3	1
<i>Especialidad de Electrónica</i>		
Física de Dispositivos Electrónicos ... ..	4	2
Electrónica II ... ..	4	3
Física Atómica y Nuclear ... ..	3	2
Tres asignaturas a elegir entre:		
Propiedades Eléctricas y Magnéticas de la Materia y Física del Plasma ... ..	4	2
Ordenadores ... ..	3	2
Electromagnetismo II ... ..	3	2
Teoría de Señales y de la Comunicación Automática ... ..	3	2
<i>Especialidad de Física y Teórica</i>		
Física del Estado Sólido ... ..	3	1
Ampliación de Física Nuclear ... ..	4	2
Teoría Cuántica de Campos y Partículas Elementales ... ..	4	—
Astrofísica ... ..	4	1

#### Observaciones generales

Para el paso al Tercer Ciclo se podrá realizar la Reválida de la Licenciatura en la doble modalidad de examen o Tesina.

La Sección de Físicas podrá autorizar individualmente la sustitución de una asignatura optativa de las especialidades de Electrónica y Física Fundamental, así como una de las de quinto curso de la especialidad de Física Teórica por cualquier otra de las que se imparten en la Facultad de Ciencias.

La Facultad determinará la posibilidad de la puesta en marcha, simultánea o escalonada, de las especialidades y asignaturas optativas propuestas.

Las asignaturas optativas para poder impartirse necesitarán un mínimo de diez alumnos matriculados.

#### 19082 RESOLUCION de 26 de mayo de 1983, de la Real Academia Española, por la que se convoca concurso literario para adjudicar el «Premio Castillo de Chirel».

En cumplimiento de lo estatuido por la Fundación del «Premio Castillo de Chirel», hecha por la excelentísima señora Baronesa del Castillo de Chirel, en recuerdo de su difunto marido, el excelentísimo señor don Carlos Frígola, Barón del Castillo de Chirel, la Real Academia de España abre un concurso literario, cuyo tema, premio y condiciones serán los siguientes:

Tema: Colección de artículos periodísticos relacionados con la poesía española.

Premio: 6.000 pesetas.

Condiciones: Por expresa disposición de la señora fundadora, solamente podrán ser premiados trabajos originales, escritos en castellano, que no agraven a la fe ni a la Santa Iglesia Católica, insertos en publicaciones periódicas (revistas inclusive).

El período de publicación de dichos trabajos ha de estar comprendido entre el 1 de enero de 1980 y el 31 de diciembre de 1983.

Los aspirantes al premio han de solicitarlo por escrito y presentar en la Secretaría de la Academia, antes de la seis de la tarde del día 9 de enero de 1984, tres ejemplares de los trabajos con los cuales concurren, y los comprobantes, si tienen a bien aducirlos, de las circunstancias que esta convocatoria exige.

La Academia en pleno acordará la adjudicación del premio, si halla bastante mérito en trabajo que satisfaga las condiciones del concurso.

La petición del premio podrá partir también de individuos de número de esta Real Academia o de cualquiera otra persona, a condición de que respondan de que el autor premiado aceptará el premio en caso de que le fuera concedido.

Si el autor premiado publicare en volumen los artículos presentados y quisiere hacer mención del premio obtenido, señalará el concurso en que lo obtuvo, y no podrá incluir en el volumen ningún otro texto, salvo autorización expresa de la Academia.

No serán devueltos los escritos o documentos que hayan presentado los concursantes.

Quedan excluidos de este certamen los individuos de número de la Real Academia Española.

Madrid, 26 de mayo de 1983.—El Secretario, Alonso Zamora Vicente.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

#### 19083 RESOLUCION de 18 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Acuerdo de la «Empresa Nacional de Autocamiones, S. A. Jorsa y Maticás».

Visto el texto del Acuerdo de la «Empresa Nacional de Autocamiones, S. A. Jorsa y Maticás», recibido en esta Dirección General el día 4 de mayo de 1983, suscrito por los representantes legales de la Empresa y de los trabajadores el día 3 de mayo de 1983, y 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 el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, 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 notificaciones a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 18 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco García Zapata.

**ACUERDOS LABORALES PARA EL GRUPO ENASA.—****1.- AMBITO TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL.—**

- 1.1. Los presentes Acuerdos serán de aplicación en los Centros de Trabajo de la Empresa Nacional de Autooceaniones, S.A. en Madrid, Barcelona, Valladolid, JORSA y MATECAS.
- 1.2. Las condiciones pactadas en los presentes Acuerdos vinculan en su totalidad a los trabajadores afectados por los mismos.
- 1.3. Los presentes Acuerdos tendrán una duración de 3 años, desde el 1 de Enero de 1.983 al 31 de Diciembre de 1.985.

**2.- SUARIOS.—**

- 2.983.- Los salarios para 1.983 se incrementarán en un 10,5% sobre las Tablas Salariales pactadas para 1.982, según Convenio Colectivo vigente para dicho año y el Acta de 2 de Marzo de 1.982 de la reunión celebrada en Barcelona entre la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros.
- 2.984.- En el supuesto de que para dicho año 1.984 existiera una banda salarial, pactada a nivel nacional entre las partes sociales, las Tablas Salariales se incrementarán en el porcentaje 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 I.P.C. oficialmente previsto, se aplicará el 95% de dicho I.P.C.
- 2.985.- En el supuesto de que para el año 1.985 existiera una banda salarial, pactada a nivel nacional, entre las partes sociales, las Tablas Salariales para dicho año se incrementarán en el porcentaje equivalente al punto máximo de la banda. Si ésta no existiera o el punto máximo fuese superior al 100% del I.P.C. previsto oficialmente para el referido año, se aplicará el 100% de dicho I.P.C.

**3.- CLAUSULA DE REVISION.—**

En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.), establecido por el INE, registrase al 30 de Septiembre de 1.983 un incremento respecto del 31 de Diciembre de 1.982 superior al 9%, se efectuará una revisión salarial consistente en el 50% del incremento establecido en el Acuerdo Interconfederal para 1.983, en su Art.º 4 y Anexo, si bien con efectos de 1º de Octubre de 1.983, tomándose como referencia para llevarlo a cabo las Tablas Salariales utilizadas para realizar el aumento pactado para dicho año 1.983.

Para 1.984 y 1.985 se estará en esta materia a lo que se determina en el Acuerdo Nacional de las partes sociales.

Si no hubiera acuerdo Nacional de las partes sociales se aplicaría como respecto a los años 1.984 y 1.985 el siguiente criterio:

Una vez conocido oficialmente el porcentaje del I.P.C., 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 el objeto de ajustar en la misma proporción pactada la diferencia que pudiera existir en su caso entre la previsión del I.P.C. efectuada y la que resulte oficialmente al final de cada año.

**4.- JORNADA.—**

Para 1.983, la jornada de trabajo será de 1.832 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 2.840 horas (conforme a las que se elaboraron los calendarios para 1983) a 1.832 horas se disfrutarán de forma continuada.

Para 1.984, la jornada, en cómputo anual, será de 1.816 horas reales y efectivas de trabajo, acomodándose su realización a los distintos horarios y regímenes de trabajo existentes.

Para 1.985, la jornada, en cómputo anual, será de 1.800 horas reales y efectivas de trabajo, acomodándose su realización a los distintos horarios y regímenes de trabajo existentes, si en 1.985 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 documento, se aplicará la misma en el Grupo ENASA. Si por Ley se estableciera una jornada inferior a la pactada se estaría a lo dispuesto en la misma.

**5.- MEDIDAS DE EMPLEO.—**

En materia de empleo y mantenimiento de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta la situación de crisis que esta Empresa y las previsiones en los próximos años de acuerdo con el Plan Estratégico elaborado por la Dirección, se acuerdan las siguientes medidas, según el desarrollo expresado en este documento:

5.1. Ceses voluntarios, prorrogándose lo pactado en el punto 1.1. del Plan 2.2.5., acordado por la Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa, según Acta de fecha 6 de Octubre de 1.982, suscrito por ésta y el Comité Intercentros.

5.2. Excedencias voluntarias para 1.983, 1.984 y 1.985.

5.3. Jubilaciones anticipadas.

5.4. Reducción de jornada (Expediente de Regulación de Empleo), para 1.983, 1.984 y 1.985.

5.5. Suspensión temporal de los contratos en función del paro tecnológico que en el desarrollo productivo pueda producirse.

5.6. Introducción de nuevas actividades, mediante la absorción de trabajo del exterior, así como la creación de una nueva Factoría de vehículos de Pasajeros.

Las vacantes que se produzcan como consecuencia de la aplicación de estas medidas serán amortizables, así como las que sean consecuencia de la erosión natural de la plantilla.

**5.1. Ceses voluntarios con indemnización.**

De acuerdo con el Acta de fecha 6 de Octubre de 1.982, suscrita por la Dirección y el Comité Intercentros, se prorroga con carácter específico y por lo que se refiere a las bajas tecnológicas o ceses voluntarios con indemnización, el punto 1.1. del Plan 1.2.5. durante los años 1.983, 1.984 y 1.985 en el sentido de que en tales ceses voluntarios con indemnización se garantizará una indemnización de dos meses de salario por año de antigüedad, con el tope de 42 mensualidades y calculadas éstas a salarios pactados a 31 de Diciembre de 1.982.

En los supuestos en que la Dirección de la Empresa se niegue a aceptar el cese voluntario con indemnización solicitado, se tratará de encontrar una solución entre la Dirección, el interesado y el Comité de Empresa.

No podrá recogerse lo dispuesto en este apartado los ceses que se produzcan por razón de incompatibilidades, según la legislación en esta materia.

**5.2. Excedencias voluntarias.**

Se establece un plan de excedencias voluntarias para 1.983, 1.984 y 1.985, para un periodo mínimo de 2, 3 ó 4 años y con una prima concedida por la excedencia de:

2 años.....	3 mensualidades según convenio.
3 años.....	3,5 mensualidades según convenio.
4 años.....	4 mensualidades según convenio.

Estas excedencias se solicitarán mediante el procedimiento habitual. Se establece la garantía de la inmediata incorporación al puesto de

trabajo de su categoría en el momento de cumplirse dicha excedencia. Caso de no reincorporarse en la fecha prevista, quedarán rescindidas las relaciones laborales.

En los supuestos en que la Dirección de la Empresa se niegue a aceptar la excedencia voluntaria con prima, por ser casos especiales de difícil sustitución, se tratará de encontrar una solución entre la Dirección y el Comité de Empresa.

### 5.3. Jubilaciones Anticipadas.

Se acuerda que la Dirección proceda a solicitar de la Autoridad Laboral correspondiente para 1.983, la autorización de las Jubilaciones Anticipadas para el personal de 60 años o más, a 31 de Diciembre del citado año.

Tales Jubilaciones Anticipadas se solicitarán con efectos del primero de Enero de 1.984.

Hasta la iniciación de los efectos del citado Expediente de Jubilaciones Anticipadas, los trabajadores incluidos en el mismo serán afectados por una suspensión temporal de empleo, en situación legal de desempleo, cuya autorización se solicitará asimismo ante la Autoridad Laboral correspondiente, garantizándose el 100% de sus percepciones totales brutas durante dicha situación legal de desempleo.

El coste de la jubilación anticipada correrá a cargo del Fondo Nacional de Protección al Trabajo, en el tipo máximo de financiación previsto legalmente y para el resto por cuenta de la Empresa y se cumplimentará hasta el 100% de las percepciones totales brutas percibidas durante el año 1.983, mediante un complemento fijo y no absorbible, hasta la fecha en la que el trabajador jubilado anticipadamente cumpla los 65 años de edad, en cuyo momento dejará de percibir dicho complemento de la Empresa, extinguiéndose por ésta la obligación de su abono.

En el supuesto de que conforme a la Normativa legal a aplicarse a las jubilaciones anticipadas, quepa reconocer por la Autoridad Laboral correspondiente la situación legal de desempleo para los trabajadores afectados por las mismas una vez cumplidos los 60 años, se exceptuarían del coste de financiación de tales jubilaciones anticipadas la duración reglamentaria del período correspondiente al desempleo.

Tales jubilaciones anticipadas requerirán para que se solicite su autorización ante la Autoridad Laboral correspondiente, acuerdo expreso entre el trabajador afectado y la Dirección, sin que la voluntad de cualquiera de las partes vincule a la otra, sin su expresa aceptación o conformidad.

Supuesto que se produjera la jubilación anticipada con efectos 1º de Enero de 1.985 y 1º de Enero de 1.986, la base de cálculo de la complementación a que se refiere el párrafo 4º del presente apartado estará referida a las percepciones totales brutas percibidas durante 1.984 y 1.985, respectivamente.

### 5.4. Reducción de Jornada.

Se acepta por el presente acuerdo los expedientes de reducción de jornada que la Dirección plantee ante la Autoridad Laboral competente para el período 1 de Abril de 1.983 al 31 de Diciembre de 1.985 si bien el Comité se reserva su informe definitivo en base a las razones objetivas que generen los paros tecnológicos. A tal efecto, el Comité Intercentros se reunirá con la Dirección en el mes de Diciembre de 1.983, los meses de Junio y Diciembre de 1.984 y mes de Junio de 1.985.

Se garantiza el 95% de las percepciones totales correspondientes a los días incluidos en el desempleo.

Dichos Expedientes serán aplicados teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de las distintas áreas de la Empresa.

### 5.5. Suspensión temporal de empleo.

Supuesto el cierre del Centro de Trabajo de MATUCAS, los trabajadores de su plantilla pasarán a formar parte de la de Zona Franca. Una vez hecho éste, dichos trabajadores podrán ser objeto de una suspensión temporal de empleo.

Se aceptan los expedientes de suspensión temporal de empleo que la Dirección plantee ante la Autoridad Laboral competente, para los años 1.983, 1.984 y 1.985, por un período máximo de 6 meses, acogidos durante dicho período al Seguro de Desempleo y percibiendo su subsidio de desempleo y el complemento por parte de la Empresa hasta garantizar el 95% de sus percepciones totales brutas, en los supuestos siguientes:

- Cuando a un trabajador se le reconvierte profesionalmente y necesita un período de reciclaje, formación o adaptación.
- Previo a las jubilaciones anticipadas.
- A consecuencia de la modificación de instalaciones industriales o de otros procesos tecnológicos o de gestión.
- Por la introducción de nuevas actividades y cierre o apertura de Centros de Trabajo.

El Comité emitirá informe, de acuerdo con la legislación vigente, cuando, en base a las razones objetivas que motivaron los citados expedientes de suspensión temporal de Empleo; estime que existen irregularidades en cuanto a su necesidad.

El personal afectado por tales Expedientes no podrá ser objeto de nueva regulación en un plazo de 365 días del final del período anterior.

En el supuesto descrito en el apartado B, referido a las jubilaciones anticipadas, su duración podrá ser superior al citado período de 6 meses.

### 5.6. Introducción de nuevas actividades y creación de una nueva Factoría de vehículos de Pasajeros.

La introducción de nuevas actividades, mediante la absorción de trabajo del exterior, creándose nuevos puestos de trabajo, así como la instalación de una nueva Factoría, ampliándose la actual de fabricación de vehículos de Pasajeros, con un nivel de ocupación de aproximadamente 600-700 puestos de trabajo, absorberá, indistintamente, excedente de mano de obra existente en los Centros de Trabajo de la misma provincia en que se produzca, utilizándose dicho excedente, en función de la creación del citado empleo alternativo.

### 6.- 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 siguientes:

#### 6.1. Cesión temporal.

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

- Duración máxima de 15 días laborales.
- No se podrá volver a desplazar al mismo trabajador cesido, hasta que dentro de su Sección, lo hayan sido todos los de su misma categoría y oficio.
- 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.

#### 6.2. Movilidad permanente.

Los cambios de puesto de trabajo por períodos 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 decalorado 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 Reversión.
- 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 más 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.

- 6.3. Se tendrá en cuenta al efectuar el traslado las limitaciones para los puestos a cubrir por posibles CTD, según relación del Servicio Técnico de Personal.

#### 7.- 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 en consecuencia de éstos los tiempos resultantes, Todo ello sin perjuicio de lo ya establecido en el Convenio Colectivo.
- C) Grado de cumplimentación 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 resolutorias 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 refiera 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, quien en el plazo máximo de 10 días, admitirá un período

la que, en ningún caso, suponga perjuicio económico para el trabajador, si tal circunstancias 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.

#### 7.1. Norma de ordenación de Métodos y Tiempos.

##### Tiempos estimados.

Se consideran tiempos estimados aquellos 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 periodo de duración podrá ser prorrogado por 3 meses más, prórroga que será determinada con carácter previo a su fijación. Si fuese necesario un periodo de tiempo superior, la Dirección lo planteará a la Comisión de Productividad, la cual dará su conformidad.

##### Tiempos definitivos.

Se consideran como tiempos definitivos aquellos 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.

#### 7.2. Suplemento por descanso y fatiga.

El suplemento por descanso es el margen de tiempo que se añade al tiempo normal de acuerdo con lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 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.

#### 8.- PLUSAS POR TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE TÓXICOS, PENOSOS O PELIGROSOS.

La Empresa revisará durante 1.983, 1.984 y 1.985, de conformidad con la normativa legal vigente, los plusas por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos al objeto de reducir los mismos, cuando no se den las circunstancias de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad o desaparezcan éstas.

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

- 1.- A partir del 1-1-1.984, los valores horario establecidos en convenio en concepto de plusas por trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos se abonarán para el personal de Fundación de Madrid por el importe resultante de multiplicar los mismos por el coeficiente 1,5.
- 2.- A partir de 1-1-1.985, los valores horario establecidos en concepto de plusas por trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o 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 Fundación de Madrid que se regirá por los citados valores establecidos en la Ordenanza Laboral.
- 3.- No estarán incluidos en lo establecido en los dos apartados anteriores los trabajadores que perciben cantidades en concepto de consolidación de éstos plusas.
- 4.- A partir de 1-1-86, los valores horario en concepto de plusas por traba-

los excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos se calcularán de acuerdo con lo establecido en la vigente Ordenanza Laboral Sidermetálgica, siendo, asimismo, de aplicación lo dispuesto en el N.º anterior (3).

Los plusos por trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos de harán de abonarse cuando no se den tales circunstancias de excepcional penosidad, toxicidad o 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 1.982, conforme a la norma 2, n.º 2.1 de su parte específica del Convenio Colectivo de ENASA 1.981/1.982:

#### 9.- 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 aquellas 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 1.983.

En cualquier caso, la Empresa se remitirá a lo establecido sobre horas extraordinarias en el Art.º 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.º 7.º del Real Decreto 92/1983, de 19 de Enero, se entenderán por horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, períodos 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 extraordinarias 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 los 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.

#### 10.- COMPLEMENTO INDENIZACION ENFERMEDAD O ACCIDENTE NO LABORAL.-

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

Este punto ha de interpretarse en el sentido de que los tres vales amerilios 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 veintidós días en adelante se abonará el 95% de las percepciones mensuales.

Los conceptos a abonar en los supuestos de los párrafos 3º y 4º 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,

#### 11.- EXCEDENCIAS.-

Toda trabajadora tendrá derecho a solicitar una excedencia de duración máxima de un 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 tres meses desde el alumbramiento que motivó la misma.

#### 12.- APRENDICES.-

Se concede a aquellos 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 de 1.1.83, a los efectos de cálculo de trienio, 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 Acuerdo.

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

#### 13.- TRABAJO EN DÍA FESTIVO.-

Las jornadas en día festivo de acuerdo con el calendario laboral serán premiadas con 2.000 pesetas 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 aquellos trabajadores que cuando fueron contratados su puesto de trabajo exigía trabajar en domingos o festivos.

#### 14.- 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 ICI. En todo caso, no se comenzará a realizar el mismo antes del primero de Enero de 1.984. Estableciéndose el 31 de Diciembre de 1.984 como fecha límite en la realización de dicho fichaje por los citados trabajadores que actualmente no lo realizan.

#### 15.- 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.
- A) Adecuación de disponibles.

Antes de convocar las vacantes, el Departamento de Relaciones Industriales de cada Centro, tratará de cubrir las 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 de Servicio para la ocupación definitiva.

Se entenderá por personal disponible:

- Personal desplazado en categoría inferior a la suya.
- Trabajadores puestos a disposición de Personal por la Comisión Paritaria de reconversión.

El Departamento de Relaciones Industriales mantendrá permanentemente actualizado el fichero en estas condiciones, al objeto de poder cubrir las vacantes por riguroso orden.

- B) Aptos sin plaza.

Abarca al personal que, habiendo superado la puntuación mínima establecida

C.2.2. Publicación.- En el 2º 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 periodo 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 periodo en que finalice el de reclamaciones se publicará la relación definitiva de admitidos, haciendo entrega 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 Examen.
- 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 Examen.- Las pruebas serán juzgadas por un tribunal constituido 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 Organismo de Representación.
- C) Un miembro del Departamento de Relaciones 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.

T O T A L .....100 P.

en un Concurso-Oposición, no hubiese ocupado la plaza objeto del concurso, El Departamento de Relaciones Industriales, cubrirá por riguroso orden de puntuación, con personal en estas condiciones, cuando la categoría y cualificación profesional del puesto a cubrir coincida con la obtenida por el trabajador en el Concurso-Oposición que dió origen a la situación de Apto sin plaza.

La validez de esta situación será de 3 años, siendo condición necesaria su parar un periodo de prueba para su consolidación; caso de no superación del periodo de prueba, el trabajador afectado, se reintegrará a su puesto de trabajo con pérdida de la calificación de apto sin plaza previo dictamen definitivo de la Comisión Mixta de Tiempos y Puestos.

El periodo de prueba a que se alude en el párrafo anterior, que dependerá de la índole del puesto a cubrir, no podrá exceder de tres meses.

C) Concurso-Oposición.

Se cubrirá por este sistema, aquellas 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.
- 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 curso 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 inmediatamente obtenida a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.
- C.1.3. Para las categorías de Grado Intermedio, objeto de Concurso, se podrán optar en primera convocatoria los trabajadores que ostenten la categoría inmediata inferior. Cuando la plaza secada a Concurso-Oposición quede desierta se dará opción a todos los demás trabajadores.
- C.1.4. A niveles operacionales de TIM (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 Departamento de Relaciones Industriales, a través de todos los tablones de avisos, anunciará las vacantes o puestos a cubrir por un periodo no inferior a cinco días laborables para información y convocatoria del personal, expresando en la misma los requisitos particulares que sean procedentes.

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 cursos, 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 periodo de reclamación de 5 días, las 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. 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 examen 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.

### D) Regularización de categorías.

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 doce meses alternos, tendrán derecho a que la Comisión Mixta les reconozca, tras la comprobación de lo anterior, la categoría sin provocar Concurso-Oposición. El reconocimiento de la categoría tendrá lugar con efectividad de 1 de Julio si la fecha inicial del cambio o revisión del puesto se produce en el primer semestre del año, y de primero de Enero del año siguiente si la fecha inicial corresponde al segundo semestre.

Como punto de referencia para determinar las fechas de iniciación del cambio al efecto de retroactividad, solamente 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 fallo de Magistratura favorable a la consolidación de las percepciones, siempre que no cambio de grupo profesional. En las Resoluciones de la Autoridad Laboral u Organismos competentes, se aplicarán en los justos términos que especifiquen dichas Resoluciones.

### E) Libre designación.

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 Juarales Cabo de Guardas, Jefe de Guardas, Bomberos, Jefe de Bomberos, Jefes de la., Maestros de Taller, Delincantes Proyectistas "A", Delincantes Proyectistas Jefe (En Barcelona con mando), Técnicos Inspectores Jefe, Técnicos Inspectores Jefe MOP, Programadores de Sistemas, Jefes de Sala de Ordenadores, Analistas de Aplicaciones, Analistas de Sistemas, Técnicos Inspectores de la., Técnicos Inspectores MOP, Jefes de Taller, Programador de la. (En Barcelona), Analista Programador (En Barcelona), Técnicos Titulados, Mandos Superiores y Secretarías 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 Mixta de Tiempos y 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 MATRONS, se tendrán en cuenta las siguientes particularidades:

- Todas las categorías de Mando son de libre designación de la Dirección. Hasta el nivel del Grupo XI la concesión debe de 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 1.984 desaparecerán estas particularidades pasando a regirse por las normas generales que se pactan para el Grupo ENASA.

### 16.- PROMERÍA DE MANDOS INTERMEDIOS Y CUADROS.-

Una vez finalizada la valoración de los Mandos intermedios, se definirán los grados y niveles salariales correspondientes a éstos, a través de acta de reunión a celebrarse entre Comité Intercentros y Dirección y a todos los efectos se entenderá como parte integrante del Convenio.

La Dirección informará al Comité Intercentros sobre los objetivos al respecto.

### 17.- 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 pesetas por trabajador y año, para 1.983, 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, incluida la aportación de ENASA a las convocadas por el I.N.I., Fondo Social y cualesquiera otros de este tipo hasta el presente utilizados, quedando a partir de 1<sup>a</sup> de Enero de 1.983 únicamente vigentes como conceptos de atenciones sociales los siguientes: Ayuda Escolar, Económico, Mutualidad, Grupo de Empresa y Fondo Social en los términos definidos anteriormente.

Por lo que se refiere a la Ayuda Escolar, Grupo de Empresa y Fondo Social, se incrementarán en los mismos porcentajes establecidos en el presente Acuerdo, para los años de su vigencia, a excepción del Fondo Social que no tendrá incremento para el año 1.983, sino que queda fijado en la cantidad de 1.700 pesetas arriba indicadas.

La finalidad de dicho Fondo Social se desarrollará en Convenio Colectivo.

En ningún caso, la aportación resultante en cada Centro de Trabajo será inferior a la vigente durante 1.982, incrementado en el 10,5% en dicho Centro.

### 18.- GRUPO DE EMPRESA.-

La aportación de ENASA para el desarrollo de las actividades del Grupo de Empresa en 1.983 será la resultante de incrementar la correspondiente a 1.982 en un 11%, aplicándose dicho incremento en la forma siguiente:

- A) un 10% de incremento sobre las cuantías aportadas para cada Centro en 1.982.
- B) Un 1% de la aportación global en 1.982 para corregir la desproporción existente en la actualidad en cuanto a las dotaciones por Centros en relación con su plantilla.

Se constituirá en 1.983 una Comisión de Estudio sobre la posible transferencia del citado Grupo de Empresa, en las condiciones fijadas en el punto 4.º del Plan 1.2.5.

#### 19.- TRANSPORTE.-

En cuanto a Pca. de Valladolid la Empresa aporta la cantidad de 5.000.000,- de pesetas anuales en concepto de subvención al transporte de personal. Dicha cantidad se integrará en el Fondo Social de dicha Fábrica 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.

Por lo que se refiere al plus de traslado a Zona Franca, abonado en esta Factoría, su importe queda congelado a 63 pesetas que se abonarán por día de trabajo efectivo. La aportación de los trabajadores de esta Fábrica de Zona Franca en concepto de transporte suplido queda congelado igualmente en 15 pesetas.

#### 20.- ASPECTOS SINDICALES.-

##### 20.1. JORSA Y MATACAS.

El Presidente y Secretario de los Comités de Empresa de JORSA y MATACAS, dispondrán para el ejercicio de sus funciones de representación de un crédito de 50 horas mensuales retribuidas.

Se acepta la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, sin rebasarse el máximo total.

En JORSA y MATACAS se legitima y reconoce la constitución de Secciones Sindicales de Empresa como órgano de representación de los intereses de los trabajadores de la misma afiliación a una Asociación Sindical legalmente establecida, así como los de la propia Asociación ante la Empresa, siempre que tales Asociaciones Sindicales lo sean de ámbito nacional o regional y tengan en JORSA y MATACAS un número de afiliados no inferior al 10% de la plantilla.

El número de Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales será de uno por cada una de éstas reconocidas.

A este Delegado Sindical se le reconocen las mismas garantías y derechos que a los miembros del Comité de Empresa.

Los Delegados Sindicales serán oídos por la Dirección de la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas que afecten a sus afiliados y en general a los trabajadores, asistirán a los Comités de Empresa con voz y voto, siempre que éstos, por mayoría admitan su presencia y sirvieran de instrumento de mediación y comunicación entre las Centrales y la Dirección de la Empresa.

El reconocimiento de las funciones señaladas a los Delegados implica que su ejercicio se circunscribirá de modo exclusivo al ámbito sindical.

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

Las Centrales Sindicales podrán difundir en los citados Centros de Trabajo publicaciones y avisos de carácter sindical, utilizando los tablones que al efecto se destinen, así como recaudar cuotas y reuniones, siempre fuera de las horas de trabajo.

##### 20.2 - GRUPO ENASA.

Las Centrales Sindicales con más del 10% de afiliación en el conjunto del Grupo ENASA, podrán tener un delegado sindical en el Comité Intercentros, con las mismas garantías y derechos que los miembros del Comité de Empresa.

#### 21.- REINGRESOS.-

La Dirección, a propuesta del Comité de Empresa, estudiará caso por caso el reingreso para trabajadores despedidos en el año 1.972. Dicho reingreso se producirá en base a las circunstancias personales y familiares, sin que este tenga carácter de amnistía laboral.

En el periodo de 4 meses, a partir del 1 de Abril de 1.983, se determinará en que fecha y quienes de los afectados reingresarían en base a las circunstancias antes señaladas, reconociéndose la antigüedad que tenían en la fecha de su baja en la plantilla en 1.972.

#### 22.- CLAUSULA SUPLETORIA.-

En lo no regulado en el presente documento y que no se oponga al mismo, será de aplicación lo contenido en el Plan 1.2.5. y su Ampliación.

1983

**RESOLUCION de 25 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Mantenimiento y Montajes Industriales, S. A.».**

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Mantenimiento y Montajes Industriales, S. A.», recibido en esta Dirección General el 29 de abril de 1983, suscrito por la representación de dicha Empresa y por la de sus trabajadores el 29 de marzo de 1983, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 a la Comisión Negociadora.

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 25 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

### QUINTO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MANTENIMIENTO Y MONTAJES INDUSTRIALES, S.A.»

#### CAPITULO I

#### AMBITO, VIGENCIA, DURACION, ABSORCION Y COMPENSACION

##### 1.º - AMBITO TERRITORIAL

Este Convenio Colectivo afectará a los Centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias en que se desarrolle la actividad de «Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.».

##### 2.º - VIGENCIA Y DURACION

La entrada en vigor del presente Convenio Colectivo lo será a partir del día 1 de Enero de 1983, y su duración hasta el 31 de Diciembre de 1983.

##### 3.º - AMBITO PERSONAL

El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que integre la plantilla de esta Empresa durante la vigencia del mismo.

##### 4.º - DENUNCIA Y REVISION

La denuncia, proponiendo la revisión del presente Convenio Colectivo, deberá hacerse con una antelación mínima de 3 meses de la fecha de su vencimiento, ante los Organismos que la Ley establezca y quedará automáticamente prorrogado por el plazo de un año, si no existiese denuncia expresa de alguna de las partes.

De producirse la denuncia por alguna de las partes, éstas se reunirán durante la segunda quincena de Diciembre de 1983, para presentar la Comisión Deliberadora, entregar el proyecto de plataforma y estudiar el calendario de negociaciones.