

interesar directa o indirectamente a las actividades y competencias municipales.

Sexta.-El Ministerio y la Federación colaborarán en la realización de actividades que tengan como objetivo reforzar la capacidad de respuesta de las Corporaciones Locales a los problemas suscitados por el paro y la creación de empleo, orientar a la opinión pública, movilizar a los sectores sociales y promocionar la participación ciudadana (jornadas, seminarios, cursillos, etc.). Colaborarán, asimismo, en materia de estudios, encuestas y publicaciones.

Séptima.-Ante la dificultad que encuentran para su concreción determinados proyectos de inversión generadores de empleo por falta de garantías suficientes para poder obtener financiación externa, la Federación se compromete, con el apoyo de los servicios técnicos del Ministerio, a estudiar fórmulas jurídico-financieras que resuelvan el citado problema.

Octava.-A lo largo de 1985 se programarán seminarios y acciones para la formación de funcionarios o cargos electos de las Corporaciones Locales en materias del Fondo Social Europeo. Estas acciones, cuya programación será aprobada por la Comisión Mixta, serán financiadas por el Fondo de Solidaridad.

Novena.-A través de la Comisión Mixta las Corporaciones Locales podrán presentar proyectos que puedan ser financiados por el Fondo Social Europeo en 1986. Una vez analizada la viabilidad de los proyectos, la Unidad Administradora del Fondo de Solidaridad tramitará dichos proyectos ante las instancias comunitarias.

Décima.-Ambas partes se comprometen a coordinar sus actuaciones en materia de estructuras permanentes de información y asesoramiento a colectividades locales. El Ministerio, en la medida en que las disponibilidades presupuestarias lo permitan, colaborará con la Federación y sus miembros asociados con la asistencia técnica pertinente para el establecimiento de esas estructuras de información y asesoramiento, cuya función prioritaria sea la de proceder al estudio, selección y elaboración de planes de viabilidad de proyectos susceptibles de ser presentados para su financiación por fondos nacionales o comunitarios para la creación de empleo.

Undécima.-El Ministerio, en su ámbito de competencia y a través de su política cooperativa, coordinará con la Federación el estudio de las iniciativas que se promuevan en el ámbito de la Administración Local y provincial, para la creación y/o mantenimiento de puestos de trabajo en Cooperativas y Sociedades Anónimas Laborales, así como la concesión de ayudas que puedan establecerse en concepto de subvenciones financieras para la inversión, asistencia técnica, formación cooperativa y empresarial y difusión del cooperativismo.

En este contexto, el Ministerio promoverá la coordinación de sus actuaciones en materia de Cooperativas y Sociedades Laborales con las efectuadas a nivel local y provincial y con las desarrolladas por la Comunidad Autónoma correspondiente en el ámbito de sus competencias.

Duodécima.-La Federación promoverá entre sus asociados la impartición de Formación Profesional y en concreto la creación de Escuelas-Taller que puedan acogerse a lo establecido en la Orden de 21 de febrero de 1985 por la que se establecen las bases de colaboración entre el Instituto Nacional de Empleo y las Corporaciones Locales para la realización de obras y servicios por trabajadores desempleados («Boletín Oficial del Estado» de 26 de febrero de 1985); la Orden de 21 de febrero de 1985 por la que se establecen programas y acciones a financiar con cargo al Fondo de Solidaridad para el Empleo y la Orden de 31 de julio de 1985 por la que se desarrolla el acuerdo del Consejo de Ministros, en el que se aprueban las bases del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional y se regulan los cursos de Formación Profesional Ocupacional a impartir por los centros colaboradores del INEM.

Asimismo, se fomentará la inscripción de los Centros Formativos de los Ayuntamientos y Diputaciones como Centros Colaboradores el INEM de acuerdo con la Resolución de 12 de agosto de 1985 («Boletín Oficial del Estado» del 20).

Decimotercera.-El presente Convenio tendrá vigencia durante 1985 y 1986. Al finalizar cada año, la Comisión Mixta elevará a las partes firmantes un informe como balance anual de la experiencia del Convenio.

Asimismo, la Comisión Mixta desarrollará los mecanismos para establecer los canales de colaboración futura y la coordinación de las medidas de las diferentes Administraciones que permitan proponer a las partes firmantes las bases de futuros Convenios de colaboración.

Y estando ambas partes conformes con el contenido de este documento, y para que así conste, se firma por duplicado a un solo efecto, en el lugar y fecha citados en el encabezamiento,

El Ministro de Trabajo
y Seguridad Social,
Joaquín Almunia Amann

El Vicepresidente primero
de la Federación Española
de Municipios
y Provincias,
Tomás Rodríguez Bolaños

1005

RESOLUCION de 26 de noviembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Nacional del Aluminio, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Nacional del Aluminio, Sociedad Anónima», para los centros de trabajo de Alicante (y sus delegaciones); Linares (Jaén); Noblejas (Toledo) y oficina central de Madrid (delegaciones, depósitos y almacenes de sistemas), recibido en esta Dirección General, con fecha 5 de agosto de 1985, suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores, con fecha 25 de julio de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores; 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.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 26 de noviembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López

CONVENIO COLECTIVO 1985

PARTE PRIMERA: DISPOSICIONES COMUNES A TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO.

CAPITULO I.- DETERMINACION DE LAS PARTES QUE CONCIERNE EL CONVENIO.

Art. 1º.- El presente Convenio Colectivo se concierne entre la EMPRESA NACIONAL DEL ALUMINIO, S.A., representada por las personas expresamente facultadas para ello, por acuerdo del Consejo de Administración de dicha Sociedad, y los Trabajadores representados por los respectivos Comités, a través de la Comisión Negociadora designada por éstos.

CAPITULO II.- AMBITO DE APLICACION.

Art. 2º.- AMBITO TERRITORIAL

Se extiende a los Centros de Trabajo de Alicante (y sus Delegaciones), Linares, Noblejas y Oficina Central de Madrid (y Delegaciones, Depósitos y Almacenes de Sistemas).

Art. 3º.- AMBITO FUNCIONAL

Afectará a la totalidad de los puestos de trabajo encuadrados en las actuales actividades de la EMPRESA NACIONAL DEL ALUMINIO, S.A., con la expresa salvedad y a todos los efectos, de los "Puestos de Función Directiva" de Mandos y Técnicos.

Tales puestos son, en concreto, los que jerarquizados por el Sistema de Valoración HAY, alcanzan en la Empresa el nivel III, o superior.

Art. 4º.- AMBITO PERSONAL

Se entenderá a los trabajadores de los Centros mencionados, con excepción de:

- los que ocupen puestos de Función Directiva.
- los que no ocupando actualmente alguno de los mencionados puestos, estén ya ligados a la Empresa por un Contrato Individual - que haya previsto la exclusión.

No obstante, se les reconoce a éstos últimos el derecho a regirse por el Convenio Colectivo si así lo desearan.

Art. 5º.- AMBITO TEMPORAL

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio tendrán vigencia desde el 1.1.85 hasta el 31.12.85.

CAPITULO III.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.

Art. 6º.- PRINCIPIOS GENERALES

La Dirección de la Empresa ejecutará las facultades de organización del trabajo que le corresponden, de acuerdo con la normativa vigente y el presente Convenio Colectivo. Correlativamente la Representación de los trabajadores tendrá, en esta materia, las competencias que por estas mismas vías normativas le sean atribuidas.

Art. 7º.- VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

7.1. Principios Generales

7.1.1. La ordenación de los puestos de trabajo comprendidos en el ámbito del Convenio, se obtendrá por medio del Manual Único de Calificación y a través del procedimiento que se establece en el presente artículo.

7.1.2. La notificación resultante del sistema servirá de base para determinar las distintas escalas o niveles retributivos.

7.1.3. En la Secretaría de los distintos Centros de Centro se depositarán ejemplares del Manual, descripciones de todos los puestos de trabajo valorados, puntuaciones y notificaciones de cada uno de ellos.

Inicialmente se regularizará la documentación y, en adelante, se actualizará continuamente para que sea reflejo de la situación real.

7.1.4. Se deja constancia expresa de que el sistema de valoración adoptado, cumple con el contenido del artículo 148 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, quedando incluidos en sus resultados los conceptos a que se refieren los artículos 779 y 799 de la misma.

7.2. Nuevas Valoraciones

7.2.1. La Dirección de cada Centro de Trabajo podrá autorizar nuevas valoraciones de puestos por las razones siguientes:

- Creación de nuevos puestos.
- Puestos ya valorados, en los que se hubiera producido variación sustancial de su contenido, en relación con la última valoración.

7.2.2. La nueva valoración podrá ser solicitada por el Jefe del Servicio de que se trate, o por el titular del puesto afectado.

7.2.3. La iniciativa de apertura del proceso de valoración se formulará por escrito, en el impreso correspondiente, y se cursará:

- Por el trabajador, a la Jefatura de su Servicio a través del mando directo.
- Por el Jefe de Servicio, a la Dirección del Centro de Trabajo.

7.2.4. La decisión de la Dirección, autorizando o denegando la apertura del procedimiento de valoración, será comunicada en el plazo de quince días, contados desde la fecha de recepción de la solicitud, al interesado y al Comité del Centro de Trabajo.

7.2.5. En caso de denegación, que deberá ser razonada, el solicitante podrá presentar la oportuna reclamación, de acuerdo con el procedimiento establecido en el punto 7.3.6.

7.3. Procedimiento para revisiones y nuevas valoraciones

7.3.1. Los trabajos para la revisión o valoración de nuevos puestos serán llevados a cabo por técnicos de la Empresa, especialistas en la materia.

7.3.2. Los técnicos o expertos en valoración designados por la Representación de los Trabajadores, tendrán acceso al proceso de valoración que lleven a cabo los técnicos de la Empresa, mediante disponibilidad de la documentación del procedimiento, o de los contactos que estimen necesarios con este equipo valorador.

La Comisión de Valoración estará compuesta por cinco miembros: Dos por el Centro de Trabajo de Alicante y uno por cada uno de los restantes.

7.3.3. En cualquier caso, le será facilitada:

- Copia de la solicitud de apertura del procedimiento del trabajador o del Jefe del Servicio.
- Foja de Descripción del Puesto.
- Documentación acerca de la valoración del puesto (Cálculos, fórmulas provisionales, criterios de valoración, etc.). Esta documentación será entregada a los técnicos de los trabajadores a medida que se vaya produciendo y, en todo caso, con diez días de antelación a la fecha señalada para la reunión prevista en el punto 7.3.4.
- Los técnicos de los trabajadores podrán visitar el puesto de trabajo y celebrar entrevistas con los trabajadores y mandos relacionados con el mismo.

7.3.4. Los trabajos pendientes de valoración serán tratados por estos equipos técnicos, en reuniones trimestrales o en otras, si fueran necesarias y solicitadas razonadamente por alguna de las partes.

7.3.5. En la reunión, los técnicos de la Empresa exponerán el resultado de sus trabajos y recibirán las observaciones, alegaciones y puntos de vista de los técnicos de los trabajadores.

Se levantará acta que recoge tanto las posturas coincidentes como las discrepancias y, en este último caso, se argumentarán las posiciones.

7.3.6. La Dirección del Centro tomará decisión sobre el caso, previa reunión en la que escuchará las argumentaciones de los técnicos de los trabajadores y de la Empresa. Esta será notificada a los titulares de los puestos y a los técnicos de los trabajadores en el plazo de 15 días, contados desde la entrega del acta a la Dirección.

Si la decisión fuera acorde con la postura de los técnicos de los trabajadores, adquirirá firmeza inmediatamente. Si no lo fuese, se abrirá un plazo de treinta días, dentro del cual, las partes notificadas podrán formular reclamación ante la Autoridad Laboral.

Transcurrido este plazo sin reclamación, la valoración adquirirá firmeza.

7.4. Efectos Económicos

7.4.1. En caso de revisión: los efectos económicos de la nueva calificación se retrotraerán a la fecha en la que se formuló la reclamación o petición del Jefe del Servicio.

7.4.2. En el caso de valoración de nuevos puestos: los efectos económicos tendrán vigencia a partir de la fecha en que el trabajador comienza a desempeñar el puesto.

7.5. Garantías

7.5.1. Si por reconversión de las funciones del puesto, debido a razones organizativas o por mera revisión de su valor

ción, se produjera una disminución de nivel, el titular conservará el salario de calificación y demás retribuciones correspondientes a la anterior valoración, a título personal y únicamente observables por promoción o ascenso.

7.5.2. Se reconocen expresamente a la Dirección de la Empresa, facultades de libre designación de las personas, con aplicación mínima para el desempeño del puesto que se trate, cuando ello tenga por objeto la obtención de garantías personales adquiridas, sin perjuicio de cuanto se haya regulado en materia de movilidad funcional y régimen de ascensos.

Lo dispuesto en el párrafo anterior regirá exclusivamente en el supuesto de cambio definitivo y llevará aparejada la garantía de la propia categoría profesional del trabajador afectado, el destino a labores que no sean de categoría profesional inferior, así como la garantía de la formación suficiente para el desempeño del nuevo puesto.

7.6. Desarrollo de la Valoración

7.6.1. Se perfeccionarán las Hojas de Descripción con el fin de actualizarlas y homogeneizarlas.

7.6.2. Los Técnicos de los Trabajadores recibirán formación suficiente en la materia.

Art. 89.- INGRESOS

En cumplimiento de cuanto dispone el Estatuto del Trabajador, en el proceso de selección para el ingreso en la Empresa, se tendrá en cuenta la capacidad, general y específica, para el puesto, así como las aptitudes y circunstancias de todo orden, que ponderadas debidamente, determinarán la lista definitiva de candidatos elegidos.

El Comité será informado previamente de los ingresos a realizar, necesidades de los mismos y procedimientos de selección previsto para que puedan expresar su opinión al particular.

Art. 90.- RÉGIMEN DE ASCENSOS Y PROMOCIONES

La cobertura de vacantes en régimen de ascenso se ajustará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y a lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

9.1. Ascensos

9.1.1. Se considerará ascenso la cobertura de un puesto de trabajo con carácter indefinido, que suponga la adjudicación de una categoría profesional de rango superior.

9.1.2. A efectos de aplicación de cuanto a categorías profesionales las se refiera, se entenderán como tales:

- Los consignados en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.
- La de Profesionales Metalúrgicos, considerando integrados en la misma los puestos de primeros operadores de instalaciones básicas.

9.1.3. El ascenso se producirá a través de una selección de candidatos que tenga en cuenta sucesivamente los criterios siguientes:

- La capacidad teórica y práctica para el puesto de que se trate.
- La experiencia en el puesto o especialidad.
- La antigüedad en la Empresa, sólo a efectos de resolver situaciones no diferenciadas por los criterios anteriores.

9.1.4. La cobertura de puestos de la línea de mando, o cuyo desempeño suponga custodia, vigilancia o cierto grado de adaptación personal de regímenes de trabajo (secretarías de Dirección y constructores), aunque impliquen cambio de categoría profesional, seguirá el procedimiento establecido para las Promociones.

9.2. Procedimiento de Ascensos

Las fases para llevar a cabo los ascensos serán las siguientes:

9.2.1. Convocatoria: En la que se indicarán los requerimientos del puesto, la capacidad exigible, o, en su caso, la forma de acceder a ella, constarán también, los distintos pliegos del proceso de ascenso.

9.2.2. Pruebas de capacitación o, en su caso, los cursos de formación selectivos que serán preparados y conducidos por el Servicio de Personal y evaluados por el Servicio correspondiente a la vacante convocada.

Los temarios para las pruebas de ascenso, tendrán como marco de referencia, en cuanto a nivel de exigencia y especialización, los diversos grados, ciclos y etapas de la Formación Profesional, complementados por los conocimientos específicos requeridos para cada puesto de trabajo.

9.2.3. Los candidatos preseleccionados a través de las pruebas o cursos, realizarán -si ello resulta conveniente- un breve período de adaptación práctica, cuyo resultado será tenido en cuenta en el conjunto de las calificaciones.

9.2.4. El Proyecto General del proceso de ascenso (que comprenderá el detalle de sus fases) será comunicado con anterioridad a la Convocatoria, al Comité de Centro, quien podrá hacer las alegaciones y observaciones que sean del caso en el plazo de una semana. También será informado acerca de las incidencias y resultados de las fases, antes de su publicación o divulgación. El Comité de Centro podrá designar a uno de sus miembros para que esté presente en las pruebas de capacitación citadas en el punto 9.2.2. Asimismo se dará acceso al Comité de Centro al resultado de las pruebas cuando exista alguna reclamación sobre las mismas.

9.3. Promociones

9.3.1. Se considerará promoción el acceso a la titularidad de un puesto de trabajo de mayor nivel retributivo, sin que ello suponga variación de la categoría profesional.

9.3.2. La cobertura de vacantes en régimen de promoción se efectuará por libre designación de la Dirección del Centro o Jefatura de Servicio en que delegue.

9.3.3. La negativa del trabajador a promocionar a un puesto de nivel superior, dará lugar a pérdida automática de la garantía personal que pudiera tener adquirida, salvo que dicha promoción llevare aparejada una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

9.3.4. La designación, sin perjuicio de agotar previamente las posibilidades de la movilidad funcional en cuanto a la acomodación de condiciones, adaptación de trabajadores discapacitados, reducción de garantías personales, etc., será orientada por los criterios siguientes:

- a) Aproximar la formación y especialidad existente, procurando la promoción de trabajadores con prácticas acreditadas en el puesto vacante.
- b) Tener en cuenta la funcionalidad de la promoción, valorando positivamente las circunstancias siguientes:
 - Identidad o analogía de la especialidad de los candidatos con respecto a la de la vacante.
 - Inmediaticidad del nivel o zona de vacación.
- c) Evitar situaciones transitorias (destinos temporales o trabajos de menor nivel); siempre que pueda asegurarse la existencia de vacante.
- d) Recurrir, para resolver situaciones no diferenciadas por los criterios anteriores, a la antigüedad en el grupo de trabajo donde la vacante se produce, en el Servicio y en la Empresa, sucesivamente.
- e) El Comité de Centro será informado de las vacantes a cubrir por promoción y será oído en cada una de las cosas.

Art. 10a.- MOVILIDAD FUNCIONAL

- 10.1. Antes de pasar las conchitas como un recurso organizativo de la Dirección en orden a situar los recursos humanos disponibles, tránsito o indefinidamente, en los servicios, zonas o puestos donde las necesidades del trabajo, su correcta ordenación o la mejor adaptación del trabajador lo requieran.
- 10.2. Esta facultad organizativa se desarrollará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 30º del Estatuto de los Trabajadores.
- 10.3. Consecuentemente, se observarán las garantías profesionales y económicas previstas en el citado artículo y las contenidas en el 23º.4 del mismo texto legal, en caso de movilidad funcional descendente.
- 10.4. El proceso de movilidad funcional no operará contra la cobertura de vacantes convenida para el régimen de ascensos.
- 10.5. En cumplimiento de cuanto se dispone en el art. 54º 1.º a) del Estatuto del Trabajador, el Comité de Centro será informado detalladamente:
 - con carácter previo, en los casos que por su importancia se disponga de planificación y en los restantes que puedan preverse.
 - tan pronto sea posible, ante situaciones imprevistas o producto de la operatividad diaria.
 En todos los casos se deberá tener en cuenta los problemas de seguridad y adaptación que pudieran plantearse al trabajador.

Art. 11a.- JORNADA, HORARIOS Y CALENDARIOS

- 11.1. **Código anual de la Jornada:**
La Jornada, en código anual, será de 1816 horas, excepto para el Centro de Madrid que mantendrá la Jornada que viene observándose en 1985.
- 11.2. **Vacaciones:**
Las vacaciones serán de 30 días naturales. Los períodos de disfrute se precisarán en los Calendarios Laborales de cada Centro.
- 11.3. **Horarios:**
 - 11.3.1. Los horarios de trabajo de cada Centro de Trabajo, serán los que figuran en los anexos correspondientes.
 - 11.3.2. Los horarios señalan el momento de iniciación y finalización de las tareas en el propio puesto de trabajo.
 - 11.3.3. Los mandos directos podrán autorizar, en el supuesto de trabajo a turnos, el relevo en el propio puesto con un margen de diferencia sobre el horario teórico no superior a treinta minutos, condicionado al acuerdo de los trabajadores afectados y a que no se generen variaciones de salario entre ellos por esta causa.
 - 11.3.4. **Descansos:**
Los descansos en las jornadas continuadas cuya duración esté comprendida entre 7,30 h. y 8 horas, serán de 30 minutos considerados como de trabajo efectivo.
En las jornadas cuya duración sea superior a 7 h. e inferior a 7,30 h. diarias, la duración del descanso intermedio será de 25 minutos.
En las máquinas eléctricas y los servicios mínimos indispensables, los descansos podrán no ser simultáneos, no mediando más de dos horas entre el comienzo del primer descanso y el comienzo del último. En cualquier caso se concederán las dotaciones necesarias en cada máquina para los trabajos que en cada momento se realicen.
- 11.4. **Calendarios Laborales:**
Los Calendarios Laborales se acordarán entre la Dirección y el Comité de Empresa en cada Centro de Trabajo.

Art. 12a.- PERMISOS Y LICENCIAS

- 12.1. **Permisos Retribuidos:**
La Empresa concederá a su personal, permiso retribuido por cualquiera de las causas que a continuación se relacionan y con la duración que en cada una de ellas se cita. Cuando se trate de duraciones fijas, para determinar la aplicación de la duración del permiso, se atenderán las circunstancias siguientes:

- 1º) Desplazamientos a realizar.
- 2º) Registros de turnos que no permitan realizar trámites legales preceptivos.
- 3º) Circunstancias excepcionales.

CAUSAS	DURACION
Fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos, abuelos, nietos y hermanos	De 3 a 5 días naturales.
Fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos	De 3 a 5 días naturales.
Enfermedad grave de cónyuge, padres, padres políticos, hijos, abuelos, nietos y hermanos	De 2 a 5 días naturales.
Enfermedad grave de hermanos políticos e hijos políticos	1 día natural.
Nacimiento hijo	De 2 días laborables a 5 días naturales.
Matrimonio	15 días naturales. A petición del trabajador, la cuenta de estos días se iniciará el día laborable inmediato siguiente al festivo o descanso. A ellos se podrá acumular el período de vacaciones, si ello no entorpeciera gravemente el Servicio.
Adopción hijo	Tiempo necesario para realizar la inscripción registral.
Operación quirúrgica leve de cónyuge, hijos o padres	Tiempo necesario (máximo 1 día natural).
Ingreso urgente en centro hospitalario de esposa, hijo o familiar que conviva con el interesado	Tiempo necesario (máximo 1 día natural).
Asistencia, primera comunión o bautismo de padres, hijos o hermanos	Tiempo necesario (máximo 1 día natural). Si no coincidiera con un festivo, se concederá permiso el día anterior, si coincidiera con el turno de 22 a 6 h. en dicho día.
Descanso de la mujer trabajadora embarazada	Duración adicional de 16 semanas, distribuidas a petición de la interesada.
Pausa por lactancia de un hijo menor de 9 meses, de la madre trabajadora	Pausa de 1 hora, divisible en dos fracciones de media hora.
Traslado de domicilio habitual	1 día natural.
Renovación D.N.I.	Se concederá permiso por el tiempo indispensable cuando el régimen de trabajo no permita acudir a renovar el pasaporte del turno laboral, en los 30 días naturales siguientes a su fecha de caducidad.
Consulta médica cabeceza	Se abonará previa justificación y por un máximo de 16 horas anuales. Se concederá cambio de turno por este motivo cuando, siendo la consulta por la mañana, se trabajara en turno de 22 a 6 horas.

OTROS

- Examen en Centro Oficial: El tiempo preciso para participar en los exámenes.
- Para cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y requerimientos o citaciones de Organismos e Instituciones de carácter oficial: El tiempo preciso para el cumplimiento.
- Asistencia a entierro de un compañero: El tiempo preciso para acudir a las diez horas. Se concederá a un máximo de dos personas por Taller. Al resto del personal que desee asistir, sin que ello entorpezca la marcha de los trabajos, se le concederá permiso sin retribución.
- Participación en Comités Nacionales Oficiales, en representación del Club Social de BONGA: Tiempo necesario para asistir a los mismos.

12.2. Permiso No Retribuidos

- Se podrán conceder por alguna de las siguientes causas:
 - Fallecimiento de parientes o amigos (familiares).
 - Matrimonio de familiares (no comprendidos entre los ya especificados).
 - Cuestiones particulares, para asuntos propios que requieran la presencia del interesado.

12.3. Excedencias

- 12.3.1. **Voluntarias:** Para su concesión se seguirá la regulación general del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, para las que se acuerden a partir de la firma del presente Convenio, el excedente tendrá derecho a la reincorporación a la Empresa, una vez finalizado el disfrute pactado y a un puesto de trabajo de igual o similar categoría.
Las situaciones de excedencia actualmente en curso, se regirán por la normativa o pactos vigentes en el momento de su concesión.
- 12.3.2. **Servicio Militar:** La normativa general prevista para esta situación en el Estatuto de los Trabajadores, se complementará con los siguientes acuerdos:
 - a) Las condiciones laborales básicas (retribuciones, antigüedad, etc.) evolucionarán como si estuviera en activo.
 - b) Podrá reincorporarse temporalmente al trabajo cuando disponga de licencia de duración superior a un mes. Para permisos menores podrá readaptarse si existe vacante o su incorporación conlleva al Servicio.

- c) Percibirá las gratificaciones extraordinarias usuales en su Centro de Trabajo.
- d) Si el interesado tuviese a su cargo una familia que, por su ausencia atraviese una situación económica difícil, la Dirección -previa consulta del caso con el Comité de Centro-, le abonará mientras dure la prestación en servicio, un porcentaje de su salario que, en casos excepcionales, podrá alcanzar hasta el 100 por 100.

Art. 13ª.- ASISTENCIA

Se fijan, como objetivos, los siguientes índices de asistencia, correspondientes al 95% del promedio habido en los tres últimos años en cada Centro:

	ALICANTE	LINARES	NOBLEJAS	MADRID
Frecuencia	5,13	4,53	2,73	1,52
Faltas justificadas	0,78	1,15	0,04	0,28
" no justificadas ..	0,06	0,05	0,07	1,11
Indefinición sin baja	—	0,06	0,11	0,14
TOTALES	5,97	5,79	3,75	3,05

Los índices anteriores son los calculados según los criterios habituales seguidos en la gestión de la Empresa.

El cumplimiento, en cada Centro, del índice total, dará lugar al ingreso en la Caja Social correspondiente de los días de F.E.P. no abonados a los trabajadores durante los primeros quince días de cada proceso de I.L.T. en el año. Si el índice global de todos los Centros es inferior a la media de los objetivos, se dará por cumplido el objetivo para cada uno de aquéllos.

El índice real de enfermedad, en cada semestre, será el acumulado promedio de los doce últimos meses corridos. El cumplimiento del objetivo marcado para este índice dará lugar a que en el mes que se trate, se abonen a los trabajadores afectados por baja durante dicho mes, los plus de Ternicidad, Nocturnidad, Complemento Dominical y Jornada Fraccionada, si éstos les correspondieran estando en activo.

CAPITULO IV.- RETRIBUCION.

Art. 14ª.- ESTRUCTURA REtribUTIVA

14.1. Pacto de retribución global:

La estructura retributiva que se detalla en este artículo, se configura con el carácter de pacto de retribución global.

14.2. Conceptos que la integran:

Los conceptos salariales que integran la indicada estructura retributiva, serán los siguientes:

- 14.2.1. Sueldo Base.
- 14.2.2. Complemento de Calificación.
- 14.2.3. Plus Convenio.
- 14.2.5. Primas.
- 14.2.5. Plus de Antigüedad.
- 14.2.6. Gratificación especial de vacaciones.
- 14.2.7. Participación en Beneficios.
- 14.2.8. Complemento por Ternicidad.
- 14.2.9. Complemento por domingo trabajado.
- 14.2.10. Plus de Nocturnidad.
- 14.2.11. Plus 3.74.
- 14.2.12. Horas Extraordinarias.
- 14.2.13. Plus Jornada Fraccionada.
- 14.2.14. Plus Distancia o Transporte.

14.3. PAGO:

La prestación de servicios en la jornada laboral anual completa, da lugar, en un año natural, a los siguientes devengos:

14.3.1. Pagos ordinarios:

Doce mensualidades correspondientes a los doce meses naturales del año. Estarán integradas por:

- Sueldo Base.
- Complemento de Calificación.
- Plus Convenio.
- Prima.
- Plus Antigüedad.
- Complemento por Ternicidad, Nocturnidad, Complemento Dominical y Plus 3.74.
- Plus Jornada Fraccionada.
- Plus Distancia o Transporte.

14.3.2. Gratificaciones Extraordinarias:

Su número será de tres al año, excepto para el Centro de Madrid que seguirá con su estructura actual de dos Gratificaciones (una en Julio y otra en Diciembre).

Serán de una mensualidad cada una de ellas y estarán integradas exclusivamente por los siguientes conceptos:

- Sueldo Base.
- Complemento de Calificación.
- Plus de Antigüedad.

Se abonarán en las siguientes fechas:

- 20 de Marzo (excepto Madrid que no la percibe).
- 15 de Julio.
- 17 de Diciembre.

14.3.3. Otras Gratificaciones:

14.3.3.1. Gratificación de Participación en Beneficios:

Una gratificación especial de participación en beneficios, de una mensualidad, que se si-

le en la primera quincena del mes de Septiembre de cada año.

Estará integrada exclusivamente por:

- Sueldo Base.
- Complemento Calificación.
- Plus de Antigüedad.

Tendrá carácter de abono a cuenta de la participación en beneficios correspondientes al propio año de que se trata.

14.3.3.2. Gratificación especial:

Una Gratificación Especial de la cuantía que se fija en Tablas Salariales anexas, para cada Centro.

Se abonará en las siguientes fechas:

- Alicante : mes de Junio.
- Linares : fraccionada entre Mayo y Agosto.
- Noblejas : mes de Abril.
- Madrid : mes de Marzo.

14.4. Regulación y Devengo de los distintos conceptos:

Las cuantías anuales de todos los conceptos para jornadas completas y para cada uno de los niveles retributivos, serán las que se fijan en las tablas que se anexan a este Convenio para cada Centro. Los valores mensuales se calcularán en cada uno de ellos en función de sus peculiaridades y número de pagos.

14.4.1. Conceptos ordinarios:

14.4.1.1. Sueldo Base, Complemento de Calificación y Plus Convenio:

Corresponden a los atribuidos a cada nivel de Valoración.

14.4.1.2. Primas:

Los sistemas de primas serán los peculiares de cada Centro y que aparecen en los anexos de cada uno de ellos.

14.4.1.3. Antigüedad:

La antigüedad se devengará por trienios, cuyo valor unitario equivaldrá al 34 del Salario Base.

El Centro de Linares entenderá su regulación -especifica de este concepto que figura en su anexo.

14.4.1.4. Plus de Ternicidad:

Se percibirá por día de trabajo (los días de vacaciones serán equiparados a los de trabajo) en los equipos de trabajo rotativos a dos o tres turnos.

14.4.1.5. Complemento por domingo trabajado:

Se percibirá por cada domingo o festivo trabajado, en las labores excepcionales de descanso dominical.

14.4.1.6. Nocturnidad:

El valor/hora de cada nivel de pago, es el que figura en las tablas anexas. Cuando se disfruten días de vacaciones se percibirá el promedio de lo devengado en los tres meses anteriores en las jornadas ordinarias de trabajo.

14.4.1.7. Plus 3.74:

Para cada Centro se regula su sistema específico en el correspondiente anexo.

14.4.1.8. Plus Jornada Fraccionada:

Para el presente año 1985, el valor diario de este Plus será fijado en las tablas anexas.

Para años siguientes, se actualizará el importe del Plus y se distribuirá proporcionalmente en 12 pagos (meses naturales), aplicando la siguiente fórmula en cada Centro:

$$\text{Plus diario vigente a } n \text{ días trabajo a J.F.}$$

12

A estos efectos, la duración del período intensivo de verano de este régimen, abarcará en todos los Centros desde el primer lunes de Junio -al último viernes de Septiembre.

14.4.1.9. Plus Distancia o Transporte:

Para cada Centro se regula su sistema específico en el correspondiente anexo.

14.4.2. Gratificaciones Extraordinarias:

Serán concedidas en proporción al tiempo en plantilla activa, prorrateándose cada una de ellas en la forma siguiente:

- a) La de Marzo, en proporción al tiempo en plantilla activa en los 12 meses naturales precedentes.
- b) La de Julio, en proporción al tiempo en plantilla activa en el primer semestre natural del año.
- c) La de Diciembre, en proporción al tiempo en plantilla activa en el segundo semestre natural del año.

14.4.3. Otras Gratificaciones:

14.4.3.1. Participación en Beneficios:

Se concedirá en proporción al tiempo en plantilla activa en los doce meses inmediatos anteriores al 19 de Septiembre.

Si celebrada la Junta General de Accionistas, se acordase repartir el Capital en dividendo -en pesetas igual o inferior al 10 por 100 líquido-, dicha paga pasará a constituir la participación total del personal en los beneficios de aquel Ejercicio.

Si el dividendo que se repartiese al Capital fuese superior al 10 por 100, pero inferior al 12 por 100, se abonará al personal, igualmente en concepto de participación complementaria en los beneficios, media paga más; y si fuera del 12 por 100 ó superior (en todo caso líquido) - una paga completa.

La media paga o, en su caso, la paga completa indicada, se abonará en la misma fecha en que se haga efectivo el dividendo al capital. El resto de los aspectos de su regulación, serán los mismos fijados en este artículo para la percepción a cuenta.

14.4.3.2. Gratificación Española:

Será concedida en proporción al propio período de vacaciones que correspondan a cada trabajador afectado.

14.5. Horas Extraordinarias:

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y el artículo 13 del Acuerdo Interconfederal. El valor base de cálculo para su abono será el que figura en las tablas de los respectivos Anuncios de Centro de Trabajo, sobre el que se aplicará el recargo del 75% previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

14.6. Jornadas de Percepción:

14.6.1. A efectos de jornadas personales inferiores a la general de la respectiva modalidad de trabajo en cada Centro, se aplicarán las siguientes normas de percepción:

- 1º La percepción anual del afectado será directamente proporcional en función de las respectivas jornadas, a la percepción anual correspondiente al nivel de valoración del puesto que ocupe.
- 2º Los valores anuales quedarán para cada concepto, la misma norma de proporcionalidad del punto anterior.

14.6.2. En el supuesto de ausencias no retribuidas, cualquiera que sea la causa, no se devengarán las cuantías salariales correspondientes a tales períodos.

Ello representa, por cada día de trabajo, las cuantías diarias reflejadas en las propias tablas salariales. Por cada hora, el importe diario dividido por el número de horas de la jornada diaria media.

14.6.3. Al margen de ello, dicho tipo de ausencias no se considerará como tiempo de permanencia a efectos de devengo de gratificaciones extraordinarias, de acuerdo con los períodos fijados por cada una de aquellas.

14.7. Revisión Salarial:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31.12.85, respecto al 31.12.84, un incremento superior al previsto del 7%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se concrete oficialmente dicha circunstancia, del 95% del exceso sobre la indicada cifra y con efectos al 1.1.85. Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las retribuciones pactadas para 1985 y las mismas circunstancias acordadas.

CAPITULO V.- SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA.

Art. 154.- SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA

La regulación general de la Seguridad Social Complementaria, se refleja en el Anexo nº 1, común a todos los Centros.

CAPITULO VI.- ASISTENCIA ASISTENCIAL.

Art. 156.- PRESTANCIAS

Se mantendrá las ayudas asistenciales para adquisición de vivienda y atención de necesidades extraordinarias del personal, bajo la forma de concesión de créditos, de acuerdo con los siguientes criterios:

16.1. Cuantía de los Fondos:

Será, para cada Centro de Trabajo:

- ALICANTE: 16.859.289,- pts.
- BILBAO: 3.018.583,- "
- LEVANTE: 3.327.960,- "
- MADRID: 3.609.723,- "

16.2. Cuantía mínima de cada préstamo y procedimiento de concesión:

La cuantía mínima de cada préstamo y el procedimiento de concesión, se regulará por norma interna de cada Centro que recogerá, al menos, los siguientes puntos:

- a) Requisitos a cumplir para tener derecho a préstamo:
En el supuesto de préstamo para vivienda, será requisito indispensable el no tener vivienda propia o que, teniendo, no reúna las condiciones adecuadas de habitabilidad, o se den otras necesidades debidamente justificadas.
- b) Las preferencias en la concesión de préstamos:
Constituirá preferencia en el supuesto de préstamo para vivienda, el no haber recibido anteriormente un préstamo para este fin, salvo excepciones debidamente justificadas. Al margen de ello, la fecha de solicitud del préstamo, determinará el orden de concesión de los mismos.
- c) El reconocimiento a favor del respectivo Comité de Centro de Trabajo, de la facultad de formular las propuestas de concesión de préstamos en el marco de las normas vigentes.
- d) La facultad de Dirección de aprobar y establecer las garantías de devolución adecuadas. A estos efectos, la Dirección calificará:
 - El hecho de haberse cumplido las normas de concesión.
 - Las garantías de devolución.

Art. 170.- BECAS Y AYUDA ESCOLAR.

Se continuará asignando becas o becas de estudio. Dicha asignación se acomodará a los siguientes criterios:

17.1. Cuantía de los Fondos:

Será, para cada Centro, la siguiente:

- ALICANTE: 9.825.096,- pts.
- BILBAO: 478.181,- "
- LEVANTE: 408.096,- "
- MADRID: 796.586,- "

17.2. Bases:

A través de norma interna elaborada conjuntamente por Dirección y Comité de Empresa, se regularán:

- a) Los requisitos mínimos para poder optar a la ayuda.
- b) Las preferencias para la concesión de la misma.
- c) Los distintos tipos de estudios y niveles de éstos que otorguen derecho a ayuda escolar.
- d) La cuantía de cada ayuda -por nivel de estudios- determinada en función del número de solicitantes.

Art. 180.- CAJAS SOCIALES

Como suplemento exclusivo en relación a prestaciones sociales, se constituirá en cada Centro de Trabajo, un fondo adicional que se ajustará a los siguientes principios:

18.1. Fines:

Tendrá como finalidad atender a cualquier aspecto asistencial o social, no contemplado en el presente Convenio, y que en ningún caso considerase adecuado.

18.2. Fondos:

Serán específicos para cada Centro de Trabajo.

Mínimamente, estarán constituidos por:

- Cota de los trabajadores.
- Cota de la Empresa.
- Compensación Viajes a Periferia y Alquiler de Apartamentos en las cuantías abonadas en 1984 incrementadas en un 6,65%.
- Cualquier otro ingreso que pueda producirse.

18.3. Adscripción:

Se adscribirán la totalidad de los trabajos del respectivo Centro de Trabajo, afectados por el presente Convenio y el personal de -ENHSA, que haya pasado a situación pasiva (Jubilados e Invalidos), que así lo soliciten y perciban complemento de pensión por parte de ENHSA.

En los casos en que por cualquier razón se dejaren de percibir dichos complementos, cesará la vinculación en la Caja y, si existieran saldos pendientes de amortizar derivados de préstamos concedidos, se regularizarán éstos con cargo a los finiquitos que se practiquen o, en su caso, con cargo a los capitales procedentes del Seguro de Vida o de la Capitalización del Complemento de Jubilación, para lo cual, la Dirección arbitrará los procedimientos oportunos.

18.4. Cuentas:

La cuantía de las cuentas correspondientes a Empresa y Trabajadores, fijada en forma de porcentaje sobre el salario base anual, será del 0,75% y el 0,50%, respectivamente.

En el caso del personal de Clases Pasivas, éstos seguirán aborogando el mismo importe de su última cuota en activo. La Empresa abonará su parte correspondiente en función de la antigüedad del empleado y siguiendo la misma escala que se utiliza para el pago de prima del Seguro de Vida de este personal.

La Dirección de la Empresa estará facultada para dejar de abonar su cuota, con carácter irrevocable, si los fondos sociales se fueran dedicados a alguna finalidad concreta no incluida en el punto 18.1.

18.5. Gestión:

La gestión de la Caja Social corresponde a la Comisión nombrada al efecto por el respectivo Comité de Centro de Trabajo. A ella se unirá un representante de Dirección.

18.6. Movimiento de fondos:

El movimiento de fondos se realizará a través de los Servicios Financieros y Contables de la Empresa, que será la depositaria de aquéllas. Todos los movimientos de fondos deberán estar previamente autorizados por el Órgano gestor.

Los fondos se ingresarán en una cuenta de la entidad bancaria -que la Comisión Gestora designe. Los intereses que por ello devengan se incrementarán a estos fondos.

El titular de esa cuenta será la EMPRESA NACIONAL DEL ALIMENTO, S.A.

Art. 190.- REGULACION DE LA INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

19.1. Incapacidad Laboral Transitoria derivada de Accidente de Trabajo:

En los casos de baja por accidente laboral, la Empresa garantizará el 100% de los ingresos en la misma cuantía que si se estuviera trabajando, o bien la prestación legal equivalente al 75% de la base reguladora para esta contingencia, caso de que fuese superior a esta última. Si el interesado optase por percibir la prestación legal, llegado el momento de la percepción de las pagas extraordinarias, se deducirá de ellas la parte proporcional ya percibida.

Cuando en un accidente no se derive baja, el tiempo de ausencia del puesto de trabajo dedicado a tratamiento y observación, se considerará a todos los efectos como un permiso retribuido.

19.2. Incapacidad Laboral Transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral e Invalidez Provisional:

En caso de baja por esta causa, se garantizarán unos ingresos mínimos equivalentes a:

- Sueldo Base
- Antigüedad
- Complemento de Calificación
- Plus Convenio
- Prima

La Prima se percibirá a partir del decimoquinto día de baja, excepto en los casos de ingreso en Institución Sanitaria, en los que se empezará a partir del día de ingreso en la misma. El trabajador podrá optar por percibir la prestación legal equivalente al 60 por 100 ó 75 por 100, en su caso, de la base reguladora para esta contingencia, en el caso de que fuese superior a la cantidad garantizada.

En caso de percepción del indicado 60 ó 75 por 100, llegado el momento de la percepción de las pagas extraordinarias, se deducirá de ellas la parte proporcional ya percibida.

Art. 208.- CAPACIDAD DISMINUIDA

Todo trabajador al que le sea apreciada una disminución no invalidante de su capacidad, y el Servicio Médico de Empresa dicte una recomendación de apartarle temporal o definitivamente de su puesto, o aquel al que oficialmente le sea reconocida una incapacidad permanente parcial que requiera abandono del puesto que venía ocupando, será retirado de dicho puesto y destinado a otro compatible con su disminución de capacidad, si lo hubiera.

En el primero de los supuestos anteriores, el dictamen del Servicio Médico de Empresa será complementado, a petición del interesado, por dictamen de otro médico especialista, y se tomará en consideración ambos. Si fueran contradictorios, decidirá la Unidad de Valoración de Incapacidades.

En previsión de lo anterior, se procederá de la forma siguiente:

- 1. A determinar la relación de puestos de trabajo que deban ser ocupados por los disminuidos (tales referidas).
2. A destinar a otros puestos a trabajadores que, estando ocupando puesto de los indicados en el punto anterior, tengan aptitud suficiente para el nuevo destino, siempre y cuando la insuficiencia de puestos adecuados dentro de una apropiada organización del trabajo lo haga necesario. La Empresa instrumentará las medidas de formación y, en su caso, adaptación precisas, para que tales cambios de puestos se realicen, si es posible, voluntariamente.

En caso de desacuerdo con el trabajador afectado y, si conforme con lo pactado, no estuviera facultada la Dirección para hacer el cambio, decidirá la Autoridad Laboral correspondiente.

CAPÍTULO VII.- ASPECTOS VARIOS

Art. 219.- ACCIÓN SINDICAL

Las partes se vinculan, en todo caso, a lo regulado en esta tasa por las disposiciones legales en vigor y/o que puedan ser promulgadas durante la vigencia de este Convenio.

Como aplicación de las mismas, con el fin de sistematizar y homogeneizar los acuerdos a los que anteriormente se ha llegado en las distintas Sociedades y Centros de Trabajo, se reconocen adicionalmente los siguientes:

21.1. Comités de Centro de Trabajo

21.1.1. Tiempo Sindical:

Cada uno de los miembros del Comité dispondrá del crédito mensual de tiempo sindical retribuido que, de acuerdo con la dimensión de la plantilla de su Centro, se concede en el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores y que podrá computarse mensual y globalmente, y excepcionalmente bimestralmente entre los miembros del Comité.

No se computará como tiempo sindical al empleado en turnos en las que prescriptivamente deba estar presente la Dirección de la Empresa.

21.1.2. Competencias:

Son competencia de los respectivos Comités, entre otros aspectos, los siguientes:

- Recibir información, mensualmente, de la Dirección de la Empresa, sobre la evolución general del Sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de aquélla, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
- Informar en los expedientes disciplinarios instruidos por la Empresa prescriptivamente, con carácter previo a la imposición de sanciones por la comisión de faltas graves o muy graves, sobre la base del pliego de cargos preparado por la Empresa.
- Informar a la Dirección en relación con las propuestas de concesión de premios al personal, por la realización de actos meritivos.

21.1.3. Sedes para el Comité:

La Dirección de cada Centro, facilitará los sedes necesarios para el correcto funcionamiento del Comité o de sus Comisiones de Trabajo.

Cada Comité dispondrá de un local para el desarrollo de sus funciones y de carteleras situadas en lugares estratégicos.

21.1.4. Asesoramiento al Comité:

El Comité, a su cargo, podrá utilizar la asesoría externa que estime oportuna para el desarrollo de sus funciones, en el interior de Centro y en reuniones con la Dirección, previa y adecuada notificación a ésta.

21.1.5. Comisiones de Trabajo:

Si algunos de sus miembros no pertenecieran al Comité, al tiempo invertido por estos componentes se regulará así:

- En reuniones convocadas por la Dirección: Se considerará el tiempo de trabajo.
- En otro caso: Podrá calificarse de permiso no retribuido o imputarse al tiempo sindical.

21.1.6. Otras Facultades:

La asistencia a las reuniones de los Comités se ajustará a las normas específicas establecidas en cada Centro de Trabajo.

21.2. Acciones Sindicales

21.2.1. Reconocimiento:

Las Empresas reconocen la existencia de las Secciones Sindicales en Centros de más de 100 trabajadores, cuya representación será ejercitada por un delegado, por cada Sindicato legalmente constituido y que tenga una implantación en el Centro de, al menos, el 15% de la plantilla.

El Delegado Sindical deberá reunir las condiciones de ser trabajador en activo en su Centro, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato al que pertenezca.

21.2.2. Competencias, Funciones y Responsabilidades:

Al Delegado Sindical, se le reconocerán las siguientes:

- 1. Contar la representación de la respectiva Central Sindical y servir de órgano de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección del Centro.
2. Podrá asistir a las reuniones del Comité de Centro, Comité de Seguridad y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tal órgano adopte previamente su presencia.
3. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa debe poner a disposición del Comité de Centro, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente procede.
4. Será oído por la Dirección en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.
5. Gozará de las mismas garantías y derechos que los miembros del Comité.

En cuanto a funciones complementarias se estará a lo dispuesto por el Acuerdo Marco Interconfederal del año 1980.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos asuntos que pudieran interesar a los respectivos afiliados a la Central Sindical y a los trabajadores en general, la Dirección del Centro, pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

Cada Sección Sindical existente en cada Centro de Trabajo, a tenor del punto 21.2.1., dispondrá de un local.

Las Centrales Sindicales que tengan un nivel de representación igual o superior al 20% en el conjunto del Sector (Aluminio Papel, S.A.; Aluminio Española, S.A.; ENASA y ALDASA), podrán reunir, tres veces al año, a un miembro por cada Sección Sindical. Podrán nombrar, de entre los mismos, un Delegado que ostentará la representación de la respectiva Central Sindical.

Cuota Sindical.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales que ostentan la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual de cada uno de ellos, la cuota sindical correspondiente.

A petición de un trabajador, se concederá excedencia por tiempo máximo de cinco años, para el desempeño de un cargo en una Central Sindical, solicitado por ésta. Se podrá interrumpir la excedencia, a petición del interesado, con un preaviso de 30 días.

21.2.3. Asambleas de Centro

El derecho de reunión y la celebración de asambleas se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Las asambleas, con un máximo de cuatro al año, comenzarán media hora antes del relevo de turnos y terminarán media hora después.

Durante su celebración se garantizará el funcionamiento de los servicios o instalaciones de marcha continua o de aquellas que su parada pueda ocasionar perjuicio a las instalaciones.

Excepcionalmente, la Empresa abonará el alquiler de un local para la celebración de asambleas, si no es posible reunirlos en la Fábrica, y siempre que no sucedan de dos veces por año.

En cada Centro de Trabajo se regularán por norma interna, los aspectos de la Acción Sindical que no hayan sido recogidos en este Convenio.

Art. 229.- SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Las partes acuerdan que mantendrán el actual régimen de funcionamiento en el campo de la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Se potenciará al máximo el funcionamiento de las Comisiones Departamentales de Seguridad, sin perjuicio de la labor que en tal campo tiene atribuida la línea de mando de la Dirección y la específica del Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Con relación a los Premios de Seguridad, se concederá en base a conductas, ideas o sugerencias puestas de manifiesto por el personal en dicho campo y consideradas como positivas, en cifra del montante anual para 1985 en 342.- pts. por trabajador en plantilla al 1.1.85.

Art. 239.- DISPOSICIONES LEGALES FUTURAS

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o alguno de los conceptos retributivos pactados, únicamente operarán si, globalmente considerados y añadidos a los reglamentarios vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste.

Art. 249.- COMISIÓN DE VIGILANCIA

24.1. Se constituirá una Comisión de aplicación, interpretación y vigilancia del Convenio, en los términos pactados.

Será competencia de dicha Comisión, además, el actuar como mecanismo de conciliación en los casos posibles.

Será competencia de la Representación Social en dicha Comisión, las funciones de denuncia del Convenio (sin perjuicio del derecho que en este aspecto pueda corresponder a la Dirección de la Empresa), así como las de coordinación de la iniciación del Convenio futuro y la representación global de los trabajadores de los Centros afectados.

La denuncia del Convenio se realizará por escrito y con un plazo de preaviso de 30 días antes de la fecha de finalización de la vigencia del Convenio.

24.2. La Comisión estará integrada por los siguientes Vocales:

- 5 en representación de los trabajadores, elegidos 3 por el Comité del Centro de Alicante, 1 por el de Huelva y 1 por el de Madrid y 1 por Linares, de entre los miembros de la Comisión Negociadora.

- 5 en representación de la Dirección, que serán: los Directores de los Centros de Alicante, Huelva y Linares, un representante del Centro de Madrid y los Jefes de Personal de Alicante y Huelva.

Además representará a ambas partes Secretarios/Portavoces que participarán al Centro de Alicante.

24.3. Cada una de las partes tendrá, a efectos de adopción de acuerdo, un sólo voto.

24.4. La Comisión se reunirá trimestralmente o a petición de una de las partes, siendo en todos ellos la Presidencia alternativa.

Las reuniones se celebrarán en la Sede Social de la Empresa en Madrid.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

MOVILIDAD GEOGRAFICA

Los traslados de Centro de Trabajo que impliquen cambio de domicilio, deberán efectuarse de acuerdo con los condicionamientos y trámites que exige el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, de forma exclusiva para los Centros de Alicante y Huelva y durante el ámbito temporal de este Convenio, no podrán ser trasladados los trabajadores con antigüedad superior a doce años.

PARTE SEGUNDA : ANEXOS COMUNES A TODOS LOS CENTROS

ANEXO Nº 1 : SEGURO DE VIDA

1. Normativa.

1.1. Normativa base.- Regula las relaciones de ENDAE en su calidad de único contratante con la Compañía Aseguradora PLUS ULTRA, S.A. de Seguros Generales.

Será constituido por:

- a) Póliza de Seguro de Grupo (Seguro de Vida) n.º. 245.037. Tipo temporal renovable.
b) Anexo a la Póliza indicada, que recoge la tarifa de primas.
c) Apéndice n.º. 2 a la Póliza indicada, relativo al reajuste de la prima de tarifa en función de la siniestralidad.
d) Disposiciones legales en cada momento en vigor. Actualmente, y con carácter fundamental, la O.M. de 24.1.77, B.O.E. 5.2.77.
e) Documentación de cálculo de tipo colectivo de primas, realizado por la compañía aseguradora.
f) Escrito de la Compañía Aseguradora de fecha 10.10.80, relativo a rescates de capital.
g) Escrito de fecha 14.4.80, que establece una prima de invalidez y rescates, sobre la ya existente.
h) Escrito de fecha 14.4.81 sobre actualización de la prima de Invalidez y rescates en función de la siniestralidad.

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

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

2. Extracto del contenido.

2.1. De la normativa base:

- a) Asegurados: Las personas cuyos nombres y demás circunstancias figuran en el Apéndice inicial a la propia póliza, y las que se incorporen en sucesivos Apéndices. La comunicación de altas se efectúa con efectos al día 15 de cada mes. Las personas relacionadas son trabajadores de ENDAE.
b) Beneficiarios: En las contingencias de Incapacidad Profesional Total y Permanente (que coinciden con la Gran Invalidez, Incapacidad Permanente Absoluta e Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, de la Seguridad Social), el propio trabajador asegurado. En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador no ostente trabajo en la Empresa. En la contingencia de fallecimiento, será beneficiario la persona designada por el asegurado en el Boletín de Admisión. La Compañía Aseguradora aceptará los cambios de beneficiarios que se le notifiquen por escrito, y ello con efectos a la fecha de recepción de dicha notificación. A falta de designación los herederos legales.

c) Capital Asegurado: Con carácter optativo:

- 42 mensualidades del Salario Base, o bien,
- 3 anualidades del Salario de Calificación.

d) Contingencias cobiertas:

- Fallecimiento por muerte natural; asegura el 100 por 100 del capital.
Fallecimiento por accidente; asegura el 200 por 100 del capital.
Invalidez Profesional Total y Permanente; asegura el 100 por 100 del capital.
Invalidez Absoluta y Permanente; asegura el 100 por 100 del capital.

e) Primas:

Con los resultados del cálculo anual pertinente se dispone de las bases recogidas en el Anexo de Tarifas de Primas.

2.2. Extracto de la normativa complementaria:

a) Pago de primas:

El pago de primas a la Compañía Aseguradora lo efectuará ENDAE en su calidad de contratante único.

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

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

Cualquier resultado que se derive del fallecimiento de la póliza, será compartido al 50 por 100 por ambas partes, y su percepción de los incrementos de la prima inicial de invalidez, que serán íntegros a cargo de la Empresa.

b) Pago de primas del personal jubilado:

El personal que, estando al servicio de la Empresa, llegue a jubilarse, podrá optar por el Seguro de Vida con el capital asegurado que tuviera en el momento de la jubilación, al cual no entrará incremento de por vida. En caso contrario, la parte de prima que correspondiera al trabajador, quedará a cargo de éste, en tanto que la que habría que pagar la Empresa en función de la normativa acordada, pasará a tener la siguiente regulación en función de la antigüedad del trabajador al momento de la jubilación. La diferencia será a cargo del trabajador.

Table with 2 columns: Años de servicios, Pago por ENDAE sobre cuota Seguros. Rows include 25 o más (100%), 20 a 25 (90%), 15 a 20 (75%), 10 a 15 (50%), Menos de 10 (nada).

ANEXO Nº 2 : SEGUROS DE VIJEDAD, ORFANDAD Y JUBILACION

A.- REGULACION DE SITUACIONES ACCIONAS A ESTOS SEGUROS

1. Normativa aplicable a los Seguros creados con base a la Circular de Gerencia de fecha 10.3.75.

- La propia Circular indicada.
- Póliza colectiva nº 470.322, concertada con FUENSI, Mutualidad de Seguros del Instituto Nacional de Industria, para atender a los riesgos de VIJEDAD y ORFANDAD.
- Póliza colectiva nº 654.076, concertada con ASOCIACIONEJERCI GRENDAE LI, S.A., para atender a la JUBILACION.

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

2. Extracto del contenido:

2.1. Bases comunes a los tres Seguros:

- a) Complemento a la Seguridad Social: Estos seguros otorgarán prestaciones para cada uno de los eventos que aparecen. Se conceden, con continuidad y pérdida respaldada a idénticas normas y criterios que las pensiones de la Seguridad Social a las que complementan.
b) Situación del personal afiliado a estos Seguros que posteriormente causen baja en la Empresa:

Quiénes causen baja en la Empresa (y salvo que se trate de paso a una Empresa filial o de relación similar con la que ENDAE tenga un concierto al efecto), causarán baja simultánea en los Seguros.

c) Ingresos reales:

No tendrán la consideración de tales los ingresos extraordinarios, la ayuda escolar, el subsidio de viudedad, compensación I.R.T.P., Pausas Maternas, ni las prestaciones complementarias que carecen de la consideración de salario: plus de distancia o transporte, despensa de herramientas, quinquenio de escuela, dietas, prestaciones de la Seguridad Social, etc., y ayuda familiar (esta última seguirá percibiéndose de la Seguridad Social).

d) Cobertura de riesgos:

La Empresa cubre al 80 por 100 de cada uno de los riesgos asegurados; el trabajador cubre el 20 por 100 restantes. La cobertura correspondiente al trabajador se totalmente voluntaria. En consecuencia, las pensiones que se producen en razón a cada uno de los indicados seguros, se limitarán al 80 por 100 de la cuantía, si el trabajador no ha cobrado su 20 por 100 de los mismos.

e) Invariabilidad de la cuantía:

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

2.2. Bases especiales referencias al Seguro de Jubilación:

a) Personas a que afecta:

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

- Para el personal cuyos ingresos superen el tope máximo de cotización a la Seguridad Social, al momento en que cumplan 40 años de edad.

- Para aquellos cuyos ingresos superen el tope de su propio grupo de cotización, sin rebasar el tope máximo indicado, en el momento en que cumplan los 60 años de edad.

b) Edad de concesión:

Tendrán derecho a la pensión complementaria de jubilación, quienes soliciten y obtengan la jubilación de la Seguridad Social, al cumplir los 65 años de edad.

Quiénes la soliciten y obtengan con fecha posterior, verán reducida su pensión complementaria en la parte de Empresa en un 20 por 100 de su importe por cada año de retraso sobre dichos 65 años, salvo que la permanencia en el servicio activo sea a solicitud de la Empresa.

Pensión a otorgar:

El seguro complementario de jubilación otorgará pensiones vitalicias permanentes en la diferencia entre:

- El 100 por 100 de los ingresos reales promedio, habidos en los 24 meses anteriores a la fecha en que se solicitó la pensión de la Seguridad Social, y,

- La pensión concedida por la Seguridad Social, supuestos 35 años de cotización a la misma.

En caso de menor pensión oficial de jubilación, fruto de antigüedad reconocida menor de treinta y cinco años en el régimen manualista, los complementos que otorgan estos seguros serán de idéntica cuantía que para aquellos que tengan cubiertos los referidos treinta y cinco años.

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

a) Personas a que afecta:

A todos los casados o viudos con hijos, en activo o jubilados, que gocen sus cuotas y causen el derecho a las correspondientes pensiones de viudedad y orfandad de la Seguridad Social.

b) Pensiones a otorgar:

- Viudedad: Consistirá en el 45 por 100 de la pensión que, con arreglo al punto B.- 2.2. c) correspondería por jubilación si el causante hubiera cumplido los 65 años.

- Orfandad: Consistirá en el 20 por 100 por cada hijo menor de 18 años, o mayor incapacitado para todo trabajo, de la pensión de jubilación indicada en el punto anterior.

Entre ambas pensiones de viudedad y orfandad, no podrá ser rebasado el importe de la pensión de jubilación indicado en el punto B.- 2.2.c).

B.- REGULACION DE LAS SITUACIONES NO ACOGIDAS A LOS SEGUROS ANTERIORES.

1.- Normativa aplicable

- Circular de Garantía de 27 de Junio de 1977.
- Expediente de Jubilación anticipada.

2.- Extracto del contenido

2.1. Viudedad y Orfandad (anteriores a 1.12.74).- Los casos de pensiones de viudedad y orfandad serán atendidos individualmente por una Comisión de representantes sindicales presidida por el Jefe de Personal, la cual podrá proponer concesiones de pensiones complementarias en casos excepcionales de reconocida necesidad, o cuando se den las circunstancias que a continuación se indican:

a) Viudas en edad igual o superior a 65 años, que se hallen incapacitadas para el trabajo y perciben pensiones de viudedad de la Seguridad Social.

En este caso podrá complementarse por la Empresa la pensión de viudedad que perciben de la Seguridad Social, hasta que alcance con efectos al 1.1.85, 375.300 pts. anuales.

b) Viudas con hijos de edad inferior a 18 años o incapacitados para el trabajo.

La pensión de viudedad de la Seguridad Social podrá complementarse por la Empresa hasta alcanzar con efectos al 1.1.85, la cifra de 243.600 pts./año, y la de orfandad, hasta 109.500 pts/año por cada uno de los hijos.

2.2. Jubilaciones anteriores a 1.12.74:

a) Se garantiza, en todo caso, una pensión mínima con efectos al 1.1.85, de acuerdo con el cómputo que a continuación se indica, de 618.000 pts/año.

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

c) De la cuantía indicada en el punto a), se absorberá, en su caso, lo que proceda, cuando, como consecuencia de la subida de pensiones de la Seguridad Social, supere, en conjunto y para el año 1985, la cantidad indicada.

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

ANEXO Nº 3 : INCAPACIDAD PERMANENTE

Los casos de trabajadoras a los que se declare oficialmente una Incapacidad Permanente, tendrán el siguiente tratamiento:

1. Incapacidad Total mayores de 55 años:

El trabajador podrá optar por depositar o no hacerlo el capital asegurado por el Seguro de Vida, en la Caja de la Empresa. En cualquiera de ambos supuestos, se entenderá que dicho capital genera un interés del 10%. Al trabajador se le complementará la pensión oficial para que, junto a lo que puede

suponerle el 10 por 100 de su capital asegurado, perciba unos ingresos brutos equivalentes al 100 por 100 de la media de lo que hubiera devengado en los últimos 24 meses, como si hubiera estado trabajando en su puesto de trabajo habitual.

El cómputo de este complemento se hará presumiendo que se obtiene la rentabilidad estimada del capital a partir de la fecha de inicio del Complemento.

La Empresa abonará el 10% de interés antes mencionado, a partir del momento del inicio del Complemento, aunque el capital no haya sido realmente abonado por la Compañía de Seguros, si el trabajador en el momento de producirse su situación de Invalidez opta por depositar el capital en la Caja de la Empresa, por un período no inferior a un año.

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

2. Incapacidad Total mayores 65 años:

Lo mismo que en el punto 1., pero el complemento de ENDASA llegará al 100 por 100 del promedio devengado en los últimos 12 meses, como si hubiera estado trabajando en su puesto de trabajo habitual.

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

3. Incapacidad Permanente Absoluta:

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

En los supuestos previstos en los puntos anteriores 1, 2 y 3, se efectuará el promedio de los meses que correspondan considerados a partir de la fecha en que tenga lugar el pronunciamiento definitivo sobre la incapacidad, independientemente de la fecha de efectividad de la pensión de la Seguridad Social que se le asigne.

ANEXO Nº 4 : PREMIOS DE VINCULACION

La regulación de estos premios será la contenida en el Art. 114 del Reglamento de Régimen Interior de 1.977. Los importes de 1985 serán los de 1984 incrementados en un 6,5%.

PÁRTE TERCERA : MEDIOS ESPECIFICOS DE CADA CENTRO DE TRABAJO.

ANEXO A.- CENTRO DE ALICANTE

A.1. TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES ALICANTE - VALORES ANUALES

Nivel	Salario Base	Ump. Calificación	Plus Convenio	Grat. Vacaciones	Prima	TOTAL AÑO
10	701.511	170.896	105.504	43.676	737.092	1.157.679
9	723.616	181.442	114.648	43.676	137.092	1.200.474
8	749.639	189.086	123.829	43.676	137.092	1.243.322
7	775.610	196.731	132.996	43.676	137.092	1.286.105
6	801.633	203.966	145.872	43.676	137.092	1.332.239
5	827.636	212.020	161.184	43.676	137.092	1.381.610
4	856.510	216.781	176.952	43.676	137.092	1.431.011
3	885.400	221.542	194.316	43.676	137.092	1.482.026
2	914.272	226.320	213.372	43.676	137.092	1.534.732
1	943.178	231.064	234.084	43.676	137.092	1.589.094

TABLAS SALARIALES ALICANTE - VALORES DIARIOS

Nivel	Salario Base	Ump. Calificación	Plus Convenio	Antigüedad
10	1.459	356	293	73
9	1.508	378	318	75
8	1.562	394	344	78
7	1.616	410	369	81
6	1.670	425	405	84
5	1.724	442	448	86
4	1.784	452	492	89
3	1.845	462	540	92
2	1.905	472	593	95
1	1.965	481	650	98

TABLAS SALARIALES ALICANTE - PLUS Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Nivel	Antigüedad Anual	Turnicidad	Nocturnidad	Ump. Dominical	Horas Extraordinarias
	Valor / Día	Valor / Día	Valor / Hora	Valor / Día	Valor / Hora
10	35.026	73	119	875	540
9	36.176	75	124	905	563
8	37.488	78	129	937	584
7	38.784	81	132	970	608
6	40.080	84	137	1.002	629
5	41.376	86	141	1.034	656

Vive!	Antigüedad Anual y trienio	Turricidad Valor/día	Nocturnidad Valor/hora	Comp. Especial Valor/año	Reces Extraordinarias Valor/Base
4	42.832	89	146	1.070	680
3	44.272	92	151	1.107	708
2	45.712	95	156	1.143	734
1	47.152	98	161	1.179	761

plus Jornada Fraccionada: 532 pts. por día de realización de este régimen.

A.2.- FONDO ECONÓMICO DE PRODUCCIÓN

La regulación del F.E.P. de Alicante, será la reflejada en el Acta de Desarrollo de dicho Centro para el año 1984, con la modificación consistente en incrementar el precio de las Tn. en el 6,65% acordado para los conceptos económicos.

A.3.- RÉGIMEN DE CICLO CONTINUO DE TRABAJO

La regulación de este régimen de trabajo, será la establecida por la Resolución de 3.6.82, de la Dirección Provincial de Trabajo de Alicante, en la que se autoriza la implantación del mismo (Bopte. 519/82).

A.4.- HORARIOS DE TRABAJO

A.4.1. Regímenes de trabajo a turnos

Los regímenes de trabajo a turnos se realizarán de acuerdo con los siguientes horarios:

- Turno de Mañana: De 6 h. a 14 h.
- Turno de Tarde: De 14 h. a 22 h.
- Turno de Noche: De 22 h. a 6 h.

En cada turno se descansarán 30 minutos diarios considerados como de trabajo efectivo.

De acuerdo con las condiciones contractuales se podrán realizar las siguientes variantes generales:

- Turno fijo de mañana.
- Turnos rotativos semanales de mañana y tarde.
- Turnos rotativos semanales de mañana, tarde y noche.
- Régimen de trabajo a ciclo continuo, de acuerdo con su regulación específica.

A.4.2. Régimen de trabajo de oficinas a Jornada Fraccionada

Período de invierno

Jornada semanal de 42 h. y 30 minutos.

Mínimo de interrupción de 1 hora para la comida, que no se computa como trabajo efectivo.

7 9 13,30 15,30 17,30 19
(.....xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx.....)

.... Período flexible.

con Período de coincidencia y presencia obligatoria.

Período de verano

Abarcará desde el primer lunes de Junio al último viernes de Septiembre.

Jornada semanal de 37 horas y 30 minutos.

Descanso de 30 minutos diarios considerados como de trabajo efectivo.

7 7,30 14,30 15
(.....xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx.....)

.... Período flexible.

con Período de coincidencia y presencia obligatoria.

A.4.3. Régimen de Jornada Continuada en oficinas

La jornada continuada de oficinas seguirá el horario de 7 h. a 15 h.

Se disfrutará de un descanso diario de 30 minutos considerado como de trabajo efectivo.

A.5.- COMPLEMENTO DE PENSIONES ANTERIORES A 1974

Para el año 1985, el incremento acordado para los mínimos garantizados, se aplicará en forma singular al año 1984.

A.6.- COMPROMISO GRUPO DE EMPRESA

El Grupo de Empresa de Alicante mantendrá el uso de las instalaciones de la piscina, se le cederán en precatario unas terrazas equivalentes en extensión al campo de fútbol habilitado en la actualidad como aparcamiento, se le habilitarán dos pistas de tenis y se le compensará por la ausencia de despacho en el local social mediante el mismo, con efectos retroactivos, del importe de la prestación de I.L.T. que hubiese percibido en cada momento de la Seguridad Social el último ocupante de dicho puesto.

A.7.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

Se tenderá a que los reconocimientos médicos periódicos alcancen un nivel similar al de los realizados por el Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo. La adquisición de un equipo de fluoroscopia radiográfica y la contratación de un servicio de electrocardiogramas instantáneos acordados en 1983, podrán ser sustituidos por otras instalaciones necesarias en el Servicio Médico que acuerden la Dirección y el Comité de Gené...

A.8.- PLAN DE DISTANCIA

El Plan de Distancia, para los trabajadores de Alicante, se mantendrá en los valores actuales. Los incrementos no repercutidos desde 1977 se ingresarán en la Caja Social.

A.9.- TRANSPORTE COLECTIVO

Se mantiene el actual nivel del Transporte Colectivo, subvencionado al 50% entre Empresa y Trabajadores.

La Empresa subvencionará, asimismo, el 50% del déficit que se pueda producir durante este año, entre los ingresos por venta de billetes y el 50% a cargo de los trabajadores.

El precio de los billetes se incrementará, al menos, cuando se incremente el costo del transporte.

ANEXO B.- CENTRO DE LERIDAS

B.1. Horarios de Trabajo

1.1. El régimen de trabajo a jornada continuada, en turnos rotativos o no, se querrá el siguiente horario:

- 1er. Turno o turno único: De 6 horas a 14 horas
- 2º Turno: De 14 horas a 22 horas
- 3er. Turno: De 22 horas a 6 horas

En cada turno se descansarán 30 minutos, que tendrán la consideración de trabajo efectivo.

1.2. El régimen de jornada fraccionada continuada aplicándose en las áreas de trabajo donde viene estando implantada. Para su observancia se tendrán en cuenta los criterios siguientes:

- a) La entrada al trabajo se situará entre las 8 horas y las 9 horas, y la salida final no se producirá antes de las 18 horas.
- b) Se habilitará un período activo continuado. La duración de éste y la del descanso intermedio se ajustará a las normas generales del Convenio.

B.2. REGULACION DE LA ANTIGÜEDAD

2.1. Antigüedad anterior a 1.8.75: Los quinquenios acumulados hasta 1.8.75, o al amparo de las normas transitorias que se habilitaron entonces, seguirán abonándose a razón del 5% del Salario Base.

2.2. Antigüedad posterior a 1.8.75: Los trienios acreditados a partir de esta fecha, se abonarán a razón del 5% del Salario Base.

Los que se cumplan dentro del primer semestre del año, surtirán efecto desde 1º de Enero, y los vencidos durante el segundo semestre, a partir de 1º de Julio.

B.3. FONDO ECONÓMICO DE PRODUCCIÓN

Este concepto tendrá el mínimo garantizado que figura en las tablas de Salarios.

Se establecerán unos mínimos por Tn. de 41 Reales de Bruto Fino y de 222 Reales de Bruto Grueso.

Si la producción mensual no sobrepasa estos mínimos, las toneladas producidas se cobrarán al precio de:

Pts./Tn en foil fino : 18.046.-
Pts./Tn en foil grueso : 4.936.-

Método:

Si la producción sobrepasa estos mínimos, el exceso se cobrará a los precios siguientes:

Pts./Tn en foil fino : 11.035.-
Pts./Tn en foil grueso : 4.146.-

El montante total que se genere será distribuido igualmente y de acuerdo con las normas habituales de devengo, entre el personal incluido en el ámbito del Convenio.

B.4. RÉGIMEN DE TURNOS 3-TN

4.1. OBJETIVO: La adaptación, en cada momento, de la capacidad de producción a las necesidades de la cartera de pedidos, requiere la existencia de un régimen de trabajo que permita incrementar o reducir el aprovechamiento de las instalaciones de acuerdo con las fluctuaciones del mercado.

Por ello, se mantendrá el sistema de turnos de marcha continua (3-TN), bajo las siguientes especificaciones de carácter general.

1.2. Ambito personal y funcional: El sistema afectará a aquellas instalaciones y trabajadores cuya actividad demande proporcionar incremento de capacidad y permita aumentar o resolver la cartera de pedidos con la mayor eficacia.

4.3. **Ámbito temporal:** El sistema se mantendrá en funcionamiento siempre que a juicio de la Dirección sea necesario, habida cuenta de las circunstancias de producción o de la cartera de pedidos en relación con la capacidad disponible.

4.4. **Descripción básica del Sistema:**

4.4.1. La jornada, en cómputo anual, será la pactada en la parte general de este Convenio.

4.4.2. La actividad en el trabajo se mantendrá con 20 turnos semanales, dedicándose el turno 21 (coincidente con domingo de 14h a 22h) a tareas de mantenimiento eléctrico y mecánico y a funcionamiento de hornos de recocido. Los operarios adscritos a este turno trabajarán en otro momento del ciclo.

4.4.3. El calendario base para los distintos servicios y turnos, se es el siguiente:

SEMANA	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	DOMINGO
1ª	A	A	A	A	B	B	B
2ª	B	B	D	D	D	D	- D
3ª	C D	C D	C B	C B	C A	C A	C X
4ª	B	B	B	B	D	D	D
5ª	D	D	C	C	C	C	- B
6ª	A C	A C	A D	A D	A B	A B	C
7ª	D	D	D	D	C	C	C
8ª	C	C	A	A	A	A	- D
9ª	B A	B A	B C	B C	B D	B D	B A
10ª	C	C	C	C	A	A	A
11ª	A	A	B	B	B	B	- E
12ª	D B	D B	D A	D A	D C	D C	D C

A - 1º TURNO
B - 2º TURNO
C - 3º TURNO
D - 4º TURNO
E - 5º TURNO

4.4.4. **Compensaciones:** La observancia del régimen 3.74 dará derecho a percibir:

- a) Los plus de nocturnidad y turnicidad, de acuerdo con las normas habituales.
- b) El plus de domingo efectivamente trabajado.
- c) El complemento específico "3.74", con un importe anual equivalente al valor de 74 horas, taré fijas como extraordinarias. Este complemento se prorrateará por el número de ciclos y se abonará en los ciclos activos o garantizados.
- d) **Compensaciones y garantías:** Si, como consecuencia de la utilización de la flexibilidad, fuera

necesario iniciar o suspender el 3.74 dentro de un ciclo determinado, se percibirá la totalidad de la prorrateo del complemento 3.74 la planilla de condiciones de asistencia) para ese ciclo concreto.

Durante los periodos en los que no se observe el régimen 3.74, se percibirán los plus de turnicidad y nocturnidad que procedan.

5. **NORMAS COMPLEMENTARIAS PARA LA NOCTURNIDAD:**

A efectos de la percepción de este complemento, se desarrollan los principios generales del Convenio sobre este materia, en los términos siguientes:

- a) El personal que inicia la semana en el 3er Turno (nocturno) y trabaja continuamente tres jornadas de noche no siendo las demás nocturnas, percibirá el Plus de semana completa.
- b) El operario que trabaje, excepcionalmente, en turno de noche para suplir un puesto vacante por ausencia, percibirá plus por los días efectivamente trabajados. Si éstos alcanzan al número de tres en una semana, gozará de la garantía establecida en el.
- c) En caso de ser implantado en cualquier máquina o servicio el tercer turno de trabajo (nocturno) y en el curso de la semana tuviese que suspenderse, se completará la semana en lo que respecta a Plus de Nocturnidad.

6. **JUBILADOS DE SAN GONZALO**

Los complementos de pensión a antiguos jubilados de la S.A. SAN GONZALO, para 1985, serán de 11.715 pes. por cada una de las 14 pagas.

7. **MEALLAS Y DIPLOMAS**

A partir de la firma del presente Convenio, la empresa otorgará los diplomas y medallas que acompañan a los premios de vinculación en los restantes Centros, tomando como fecha de referencia para su concesión, la de la incorporación de este Centro de Trabajo al Grupo ENOSA.

8. **SERVICIO DE AUTOBUS**

La Empresa continuará subvencionando, a través del Grupo de Empresa y para los recorridos habituales, el coste del servicio de autobús para transporte de los trabajadores.

TABLA DE SUELDOS Y JORNALES

Año 1.985

	SALARIO BASE		COMPL. CALIFICAC.		GRATIF. VACACI.	F.E.P.		PLUS CONVENIO		TOTAL ANUAL	ANTIGÜEDAD 5% S. B.
	Anual: 16	Mensual	Anual: 16	Mensual		Anual: 12	Mensual	Anual: 12	Mensual		
10	636.946	39.809	155.150	9.697	39.713	124.641	10.387	219.270	18.273	1.175.720	1.990
9	657.959	41.122	164.967	10.310	39.713	124.641	10.387	232.178	19.348	1.219.458	2.056
8	681.597	42.600	171.922	10.745	39.713	124.641	10.387	245.081	20.423	1.262.954	2.130
7	705.236	44.077	178.878	11.180	39.713	124.641	10.387	257.983	21.499	1.306.451	2.204
6	728.875	45.555	185.833	11.591	39.713	124.641	10.387	274.608	22.884	1.353.292	2.278
5	752.515	47.032	192.788	12.049	39.713	124.641	10.387	293.806	24.484	1.403.463	2.352
4	778.779	48.674	197.117	12.320	39.713	124.641	10.387	313.397	26.116	1.453.647	2.434
3	805.044	50.315	201.446	12.590	39.713	124.641	10.387	334.647	27.887	1.505.491	2.518

	SALARIO BASE		COMPL. CALIFICAC.		GRATIF. VACACI.	F.R.P.		PLUS CONVENIO		TOTAL ANUAL	ARTICULO 5º S.º B.
	Anual: 16	Mensual	Anual: 16	Mensual		Anual: 12	Mensual	Anual: 12	Mensual		
2	831.311	51.957	205.774	12.861	39.713	124.641	10.387	357.586	29.799	1.559.025	2.598
1	857.576	53.599	210.103	13.131	39.713	124.641	10.387	382.196	31.850	1.614.229	2.680

PLUS DE JORNADA FRACCIONADA : 532 PTS/DIA

NOTA: En el concepto PLUS CONVENIO se incrementa 4.747 l. s. correspondientes a Deslismientos año 1.984. Sobre el importe anual resultante, se aplica el 6,65 % de recuento para el año 1.985

COMPLEMENTOS PUNTOS Año 1.981

NIVEL	VALOR BASE
10	794'20
9	822'43
8	851'58
7	881'53
6	911'07
5	940'65
4	973'48
3	1.006'30
2	1.039'20
1	1.071'96

TABLA DE HORAS SUPLEMENTARIAS Año 1.985

NIVEL	VALOR BASE	VALOR BASE + 75 %
10	478'82	837'94
9	500'05	875'09
8	534'49	935'36
7	542'46	949'31
6	565'53	989'68
5	580'23	1.012'90
4	614'88	1.076'06
3	640'44	1.120'74
2	664'84	1.166'91
1	693'57	1.223'75

ANEXO C.- CENTRO DE MAQUIL

C.1. HORARIOS DE TRABAJO:

1.1. Oficina Central y Delegaciones:

	Mañana		Tarde	
	E	S	E	S
- Fraccionada:	0h. 15'	14h. 15h.	17h. 30'	18h. 30'
- Continuada (verano) :	0h.	15h.	15h.	15h.

1.2. Almacenes Sistemas:

- Fraccionada:	0h. 30'	13h. 45'	15h.	18h.
- Continuada (verano) :	0h.	15h.	15h. 45'	15h. 45'

1.3. Los descansos intermedios en jornada continuada se registran por los acuerdos generales de Convenio.

C.2. PREMIOS

El sistema de incentivo mixto (por actuación colectiva del Grupo de Trabajo y/o contribución individual al rendimiento del mismo), continuará regido por la norma interna de la Dirección de Personal, de fecha 1.4.71, que se deposita en la Secretaría del Comité y cuya aplicación se irá tratando por las partes.

C.3. TENDAS SALARIALES

Se reproducen en las páginas siguientes.

PLUS DE TERNICIDAD Año 1.985

NIVEL	VALOR BASE
10	66'74
9	68'40
8	71'05
7	73'50
6	75'95
5	78'39
4	80'89
3	83'29
2	86'91
1	89'43

PLUS DE INTELIGENCIA Año 1.985

NIVEL	VALOR BASE
10	106'62
9	113'20
8	116'46
7	119'82
6	125'42
5	128'76
4	132'14
3	137'74
2	142'28
1	146'70

TABLAS SALARIALES : MADRID, DELEGACIONES, DEPOSITOS Y ALMACENES DE SISTEMAS - AÑO 1.985.-

NI- VEL	SUELDO BASE	COMPLEMENTO CALIFICACION	SALARIO CALIFICACION	GRATIFICACION VACACIONES	PRIMA	PLUS TRANSPORTE	PLUS CONVENIO	TOTAL
01	943.321,	236.176	1.179.497	43.685	193.641	23.610	148.891	1.589.324
02	914.429	231.415	1.145.844	43.685	179.200	23.610	142.639	1.534.978
03	885.536	226.653	1.112.189	43.685	166.408	23.610	136.386	1.482.279
04	856.646	221.891	1.078.537	43.685	155.271	23.610	130.125	1.431.228
05	827.754	217.131	1.044.885	43.685	145.764	23.610	123.878	1.381.822
06	801.752	209.051	1.010.803	43.685	136.266	23.610	118.053	1.332.417
07	775.746	201.829	977.575	43.685	130.060	23.610	111.374	1.286.304
08	749.745	194.178	943.923	43.685	127.148	23.610	105.122	1.243.488
09	723.743	186.527	910.270	43.685	124.234	23.610	98.870	1.200.669
10	700.630	173.989	876.619	43.685	121.324	23.610	92.615	1.157.853
LP	280.291	63.240	343.491	21.842	--	--	100.733	466.066
BB	651.512	122.781	774.293	43.685	114.621	23.610	119.782	1.075.991

TABLAS SALARIALES : MADRID, DELEGACIONES, DEPOSITOS Y ALMACENES DE SISTEMAS - AÑO 1.985.-

NI- VEL	SUELDO BASE (15 pagas)	COMPLEMENTO CALIF. (15 pagas)	PRIMAS (12 pagas)	PLUS CONVENIO (12 pagas)	-PLUS TRANSP. (12 pagas)	VACACIONES (1 paga)
1	62.888,06	15.745,07	16.136,75	12.407,58	1.967,50	43.685
2	60.961,93	15.427,67	14.933,33	11.886,58	1.967,50	43.685
3	59.035,73	15.110,20	13.867,33	11.365,50	1.967,50	43.685
4	57.109,73	14.792,74	12.939,25	10.843,75	1.967,50	43.685
5	55.183,60	14.475,40	12.147,00	10.323,16	1.967,50	43.685
6	53.450,13	13.936,74	11.355,50	9.837,75	1.967,50	43.685
7	51.716,40	13.455,29	10.838,33	9.281,16	1.967,50	43.685
8	49.983,00	12.945,20	10.595,66	8.760,16	1.967,50	43.685
9	48.249,53	12.435,14	10.352,83	8.239,16	1.967,50	43.685
10	46.708,66	11.732,60	10.110,33	7.717,91	1.967,50	43.685
LP	18.685,40	4.216,--	---	8.394,41	--	21.842
BB	43.434,13	8.185,40	9.551,75	9.981,83	1.967,50	43.685

PLUS : MADRID, DELEGACIONES, DEPOSITOS Y ALMACENES DE SISTEMAS - AÑO 1.985.-

NIVEL	TURNICIDAD PTAS/DIA	NOCTURNIDAD PTAS/HORA	HORAS EXTRAS VALOR BASE
01	98,27	160,89	694,08
02	95,25	155,95	668,08
03	92,25	155,01	641,62
04	89,23	146,07	616,04
05	86,22	141,16	591,32
06	83,51	136,61	566,58
07	80,00	132,30	543,58
08	78,09	127,86	522,28
09	75,41	123,41	500,99
10	72,98	119,49	500,42
BB	--	--	422,69.-

- Plus Jornada Fraccionada : 532 Ptas/DIA

- Plus Jornada Fraccionada : 532 Ptas/DIA
Almacenes de Sistemas.

TABLAS HORAS EXTRAS : MADRID, DELEGACIONES, DEPOSITOS Y ALMACENES DE SISTEMAS - AÑO 1.985.-

NJ- VEE	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1.216,04	1.256,50	1.296,95	1.337,40	1.377,85	1.418,32	1.458,76	1.499,24	1.539,69	1.580,15	1.620,62
2	1.169,17	1.208,36	1.247,60	1.286,78	1.326,04	1.365,23	1.404,47	1.443,67	1.482,90	1.522,11	1.561,34
3	1.122,86	1.160,82	1.199,79	1.236,77	1.274,76	1.312,76	1.350,74	1.388,70	1.426,68	1.464,66	1.502,65
4	1.078,06	1.114,84	1.151,56	1.188,29	1.225,03	1.261,76	1.298,52	1.335,26	1.372,00	1.408,72	1.445,48
5	1.034,79	1.070,30	1.105,80	1.141,31	1.176,80	1.212,31	1.247,79	1.283,31	1.318,81	1.354,31	1.389,82
6	991,54	1.025,94	1.060,30	1.094,69	1.129,08	1.163,47	1.197,85	1.232,24	1.266,63	1.301,01	1.335,39
7	951,26	984,53	1.017,80	1.051,07	1.084,33	1.117,63	1.150,87	1.184,17	1.217,43	1.250,69	1.283,94
8	913,97	946,14	978,32	1.010,46	1.042,63	1.074,78	1.106,94	1.139,07	1.171,24	1.203,38	1.235,55
9	876,73	907,79	938,82	969,86	1.000,89	1.031,95	1.062,96	1.094,02	1.125,06	1.156,10	1.187,13
10	839,50	869,57	899,62	929,66	959,71	989,73	1.019,79	1.049,85	1.079,89	1.109,22	1.140,00
11	800,50	829,57	859,62	889,66	919,71	949,73	979,79	1.009,85	1.039,89	1.069,22	1.100,00
12	765,38	793,38	821,37	849,36	877,34	905,35	933,35	961,32	989,33	1.017,31	1.045,32

TABLAS DE RENDIMIENTOS MENSUALES : MADRID, DELEGACIONES, DEPOSITOS Y ALMACENES DE SISTEMAS - AÑO 1.985 -

		NIVELES										
PUNTOS	%/Rend ^o PRIMA	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
0	90	14.523,09	13.439,91	12.480,69	11.645,27	10.932,34	10.219,68	9.734,51	9.280,09	8.917,62	8.609,31	8.396,34
1	92	14.849,83	13.736,66	12.759,00	11.904,06	11.175,30	10.448,80	9.971,30	9.748,08	9.324,68	9.301,53	9.297,57
2	94	15.168,57	14.037,33	13.035,31	12.162,84	11.418,24	10.673,80	10.188,03	9.959,96	9.731,73	9.500,73	9.278,61
3	96	15.491,30	14.335,99	13.322,70	12.421,63	11.661,18	10.901,00	10.404,82	10.171,28	9.938,81	9.708,94	9.486,64
4	98	15.814,04	14.634,68	13.590,04	12.680,42	11.904,13	11.128,11	10.261,60	10.383,79	10.147,88	9.908,19	9.560,49
5	100	16.136,78	14.933,33	13.867,39	12.939,20	12.147,01	11.355,20	10.438,31	10.595,69	10.352,76	10.110,34	9.751,73
6	102	16.459,50	15.232,01	14.144,74	13.197,98	12.390,00	11.582,31	11.055,13	10.907,42	10.559,99	10.312,56	9.748,75
7	104	16.782,25	15.530,64	14.422,08	13.456,77	12.632,84	11.809,42	11.271,70	11.019,53	10.767,04	10.514,77	9.932,78
8	106	17.104,98	15.829,34	14.699,43	13.715,55	12.875,90	12.036,51	11.488,67	11.231,44	10.974,10	10.714,97	10.124,81
9	108	17.427,71	16.128,00	14.976,79	13.974,33	13.118,83	12.263,62	11.705,43	11.443,36	11.183,16	10.919,18	10.315,85
10	110	17.750,44	16.426,69	15.254,13	14.233,12	13.361,78	12.490,73	11.922,19	11.699,28	11.388,22	11.121,38	10.508,88
11	112	18.073,18	16.725,33	15.531,49	14.491,89	13.604,72	12.717,84	12.138,96	11.867,18	11.595,17	11.333,60	10.697,92
12	114	18.395,91	17.024,03	15.808,83	14.750,69	13.847,64	12.944,94	12.355,73	12.079,30	11.803,12	11.575,00	10.889,96
13	116	18.718,67	17.322,54	16.086,17	15.009,47	14.090,59	13.172,08	12.574,50	12.291,09	12.042,89	11.728,09	11.079,99
14	118	19.041,40	17.621,14	16.363,51	15.268,26	14.332,54	13.399,15	12.789,27	12.508,92	12.218,49	11.930,82	11.271,05
15	120	19.364,14	17.920,01	16.640,87	15.527,04	14.574,48	13.626,23	13.008,04	12.714,85	12.423,90	12.132,42	11.462,09

ANEXO D : CENTRO DE NOBLEZAS

D.1. HORARIOS DE TRABAJO

1.1. Régimen de Trabajo a turnos

Los regímenes de trabajo a turnos se realizarán de acuerdo con los siguientes horarios:

- Turno de mañana: De 6 h. a 14 h.
- " tarde: De 14 h. a 22 h.
- " noche: De 22 h. a 6 h.

En cada turno se descansarán 30 minutos diarios considerados como de trabajo.

De acuerdo con las condiciones contractuales se podrán realizar las siguientes variantes generales:

- Turno fijo de mañana.
- Turnos rotativos semanales de mañana y tarde.
- Turnos rotativos semanales de mañana, tarde y noche.
- Régimen de trabajo a ciclo continuo, de acuerdo con su regulación específica.

1.2. Régimen de trabajo en oficinas

De 7 h. a 15 h. Se disfrutará de un descanso diario de 30 minutos considerados como de trabajo efectivo.

D.2. TABLAS SALARIALES

Las tablas salariales correspondientes a este Centro se reflejan en las páginas siguientes.

TABLAS SALARIALES MENSUALES - VALORES ANUALES

Nivel	Salario Base	Comp. Calif.	Plus Convenio	Vacaciones	Primas	TOTAL PERCIBIR
10	700.511	170.896	142.708	43.676	99.885	1.157.676
9	723.676	181.442	146.827	43.676	104.917	1.200.478
8	749.630	189.086	150.975	43.676	109.945	1.243.321
7	775.610	196.731	155.107	43.676	114.976	1.286.100
6	801.633	203.366	162.953	43.676	120.006	1.332.234
5	827.638	212.020	173.242	43.676	120.006	1.381.611
4	856.518	216.781	183.579	43.676	125.035	1.431.012
3	885.408	221.542	196.316	43.676	130.066	1.482.030
2	914.272	226.320	210.342	43.676	140.126	1.534.736
1	943.178	231.064	226.819	43.676	145.156	1.589.093

TABLAS SALARIALES NOBLEZAS-VALORES DIARIOS

Nivel	Salario Base	Comp. Calificación	Plus Convenio	Antigüedad
10	1.459	356	196	77
9	1.508	378	208	75
8	1.562	394	218	78
7	1.616	410	231	81
6	1.670	425	243	84
5	1.724	442	257	86
4	1.784	452	271	89
3	1.845	462	285	92
2	1.905	472	299	95
1	1.965	481	313	98

TABLAS FINANCIERAS MENSUALES - JULIO Y AGOSTO EXTRAORDINARIAS

Nivel	Anticipación Anual 1 Trimestre	Utilidad Valor/día	Nocturnidad Valor/hora	Completo Domin. Valor/día	Normas Extraordinarias Valor/Base
10	35.026	73	119	875	540
9	36.176	75	124	905	563
8	37.440	76	129	937	584
7	38.784	81	132	970	608
6	40.090	84	137	1.002	629
5	41.376	86	141	1.034	656
4	42.632	89	146	1.070	680
3	44.272	92	151	1.107	706
2	45.712	95	156	1.143	734
1	47.152	98	161	1.179	761

Plus Jornada Fraccionada: 532 pes. por día de realización de este régimen.

B. 3.- PLUS DISTANCIA

El Plus de distancia se regula por las disposiciones legales sobre esta materia y las sucesivas partes colectivas, llegándose en la actualidad a las siguientes cantidades:

Localidad	Importe Pes./día
- Aranjuez	137,-
- Calañas de Vegas	137,-
- Colanar de Oreja	137,-
- Monte de Valdecarlos	137,-
- La Guardia	137,-
- Ocaña	64,-
- Tarancon	137,-
- Villagrado de Santiago	113,-
- Villatobas	137,-

B. 4.- INCENTIVO

El incentivo del Centro se regula por lo acordado con motivo del pacto salarial del año 1977 y la modificación producida el 21 de junio de 1977.

Dicha normativa se deposita en la Secretaría del Comité de Empresa.

1006 RESOLUCION de 18 de noviembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.103 la bota impermeable al agua y a la humedad, modelo PVC-8682, presentada por la Empresa «SAFAL, Sociedad Anónima», de Torrejón de Ardoz (Madrid), que la importa de Francia.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la referida bota, 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 bota impermeable al agua y a la humedad, modelo PVC-8682, presentada por la Empresa «SAFAL, Sociedad Anónima», con domicilio en Torrejón de Ardoz (Madrid), calle Torrejón, número 7, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada, la firma «Plastic Auvergne», como bota impermeable al agua y a la humedad, de clase E-I, grado A.

Segundo.-Cada bota de dichos modelo, clase y grado, 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. 2.103, 18 de noviembre de 1985, bota impermeable de agua y la humedad, clase E-I, grado A.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Normas Técnicas Reglamentarias MT-27 de «bota impermeable al agua y a la humedad» y MT-5 de «calzados de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobadas por Resoluciones de 3 de diciembre de 1981 y 31 de enero de 1980 respectivamente.

Madrid, 18 de noviembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

1007 RESOLUCION de 18 de noviembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.105 la bota impermeable al agua y a la humedad, modelo PVC-8793, presentada por la Empresa «SAFAL, Sociedad Anónima», de Torrejón de Ardoz (Madrid), que la importa de Francia.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la referida bota, 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 bota impermeable al agua y a la humedad, modelo PVC-8793, presentada por la Empresa «SAFAL, Sociedad Anónima», con domicilio en Torrejón de Ardoz (Madrid), calle Torrejón, número 7, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada, la firma «Plastic Auvergne», como bota impermeable al agua y a la humedad, de clase E-III, grado A.

Segundo.-Cada bota de dichos modelo, clase y grado, 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. 2.105, 18 de noviembre de 1985, bota impermeable al agua y a la humedad, clase E-III, grado A.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Normas Técnicas Reglamentarias MT-27 de «bota impermeable al agua y a la humedad» y MT-5 de «calzados de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobadas por Resoluciones de 3 de diciembre de 1981 y 31 de enero de 1980 respectivamente.

Madrid, 18 de noviembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

1008 RESOLUCION de 18 de noviembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.098 la gafa de protección, marca «Personna», modelo 2410, fabricada y presentada por la Empresa «Personna, Sociedad Anónima», de Huércal de Almería (Almería).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la gafa de protección, marca «Personna», modelo 2410, 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 gafa de protección, marca «Personna», modelo 2410, fabricada y presentada por la Empresa «Personna, Sociedad Anónima», con domicilio en Huércal de Almería (Almería), paraje La Cepa, apartado de correos 724, como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase D por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 000.

Segundo.-Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares y protección adicional, llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: M. T. Homol. 2.098-18-11-85 Personna/2410/000.

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-16, de «Gafas de montura tipo universal para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978.

Madrid, 18 de noviembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

1009 RESOLUCION de 5 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por Mutua de Empresarios de Espectáculos de España.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha de 1 de julio de 1985 por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 44.021, promovido por Mutua de Empresarios de Espectáculos de España, sobre sanción, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos el recurso contencioso interpuesto por el Procurador señor Olivares Santiago en nombre y representación de Empresarios de España, contra la Resoluciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 30 de abril de 1982 y 15 de abril de 1983, y todo ello sin hacer expresión de las costas causadas.»

Madrid, 5 de diciembre de 1985.-El Director general, Enrique Heras Poza.