

1986 por la Audiencia Territorial de Oviedo, en el recurso contencioso-administrativo número 986/1985, promovido por don Juan Angel Arechaga Alvarez, sobre complemento de destino, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Estimar el recurso contencioso, interpuesto por don Juan Angel Arechaga Alvarez, contra la desestimación presunta por silencio administrativo del recurso de reposición formulado contra Resolución de la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de fecha 17 de septiembre de 1985, representado por el señor Abogado del Estado, resolución expresa y presunta que anulamos por ser contrarias a derecho, declarando el derecho del demandante a que se le asigne el complemento de destino correspondiente al nivel 19, con abono de las diferencias retribuidas desde su toma de posesión el 20 de noviembre de 1981, sin hacer declaración de las costas procesales.»

Madrid, 16 de septiembre de 1986.-El Director general, Enrique Heras Poza.

26226 RESOLUCION de 23 de septiembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo Marco de la «Empresa Nacional de Autocamiones, Sociedad Anónima» (ENASA).

Visto el texto del Convenio Colectivo y el Acuerdo Marco de la «Empresa Nacional de Autocamiones, Sociedad Anónima» (ENASA), que fue suscrito con fecha 13 de junio de 1986, de una parte por los miembros del Comité Intercéntricos, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de septiembre de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

Reunidos en Madrid, de una parte, la Dirección de ENASA, y de otra, los representantes legales de trabajadores,

ACUERDAN

Establecer un Acuerdo Marco para los próximos años, que definirá las condiciones socio-económicas y laborales que se aplicarán por extensión al Convenio Colectivo de ENASA, no sustituyendo ni excluyendo aquellas otras condiciones que, contenidas en el Convenio Colectivo, puedan configurar la negociación colectiva globalmente.

ACUERDO MARCO

1. La vigencia será de tres años, comenzando con carácter retroactivo el 1 de enero de 1986 y finalizando el 31 de diciembre de 1988.

2. El ámbito de aplicación personal de este Acuerdo Marco será para todos los trabajadores de ENASA.

3. Incremento salarial:

- 1986: 100 por 100 IPC.
- 1987: 100 por 100 IPC.
- 1988: 106 por 100 IPC.

Cláusula de revisión salarial.

En el caso de que el IPC establecido por el INE registrará al 31 de diciembre de 1986 un incremento superior al oficialmente previsto, respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1985, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1986, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1987, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

La revisión salarial se abonará en una sola paga.

Para 1987 y 1988 se aplicará idéntico criterio, es decir, una vez conocido oficialmente el porcentaje del IPC correspondiente a cada año, se regularizan los salarios con carácter retroactivo al 1 de enero del año transcurrido, procediéndose al abono de las diferencias que procedan, con objeto de ajustar en la misma proporción pactada la diferencia que pudiera existir, en su caso, entre la previsión del IPC efectuado y la que resulte oficialmente al final de cada año.

Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será:

- 1986: Mil ochocientas horas.
- 1987: Mil setecientas setenta y seis horas.
- 1988: Mil setecientas treinta y seis horas.

Se acomodará esta jornada a los distintos horarios y regímenes de trabajo que se pacte en Convenio.

Ambas partes entienden que la jornada de trabajo pactada es la máxima a realizar en cómputo anual. Existiendo situaciones no susceptibles de programación, que necesitan una respuesta en el marco de la jornada máxima, ambas partes acuerdan:

A) Se incorporarán al Comité de Programación los Sindicatos firmantes (con el mismo criterio que la representatividad para el Consejo de Administración).

B) La modificación de los calendarios contará, en todo caso, con la aprobación de los sindicatos en este Comité.

C) Los calendarios son considerados fijos, siendo, por tanto, la modificación de carácter excepcional.

5. Se aplicará el Acuerdo sobre «participación sindical en las Empresas públicas», posibilitando la participación en el Consejo de Administración.

6. La Dirección de la Empresa ENASA adopta el compromiso de no rescindir contratos de trabajo; en este sentido, las bajas en la plantilla serán por los mecanismos exclusivos de:

- Sistemas especiales de prejubilaciones voluntarias.
- Ceses voluntarios indemnizados por causas tecnológicas o económicas.

Que, conjuntamente con la puesta en práctica de programas de formación profesional y reciclaje de los trabajadores en cada factoría, permita alcanzar el ajuste necesario en las condiciones tecnológicas y de competitividad dentro del marco de la CEE (se desarrolla en un anexo).

7. Medidas coyunturales de empleo.

Para cubrir el ajuste entre capacidad productiva y carga de trabajo, la Empresa considera necesaria la adopción de medidas coyunturales de regulación de empleo, que permita resolver los actuales desfases de carga de trabajo, las mismas se aplicarán con las garantías y condiciones económicas que hasta la fecha se han venido realizando.

En esta situación se podrán impartir por la Dirección programas de formación para el personal afectado.

8. El plan industrial, actualmente presentado por la Dirección de la Empresa, comporta una serie de incógnitas, difícilmente despejables en un período inmediato. En este sentido, ambas partes acuerdan:

Crear una Comisión Paritaria que estudiará todas las alternativas posibles en el plan industrial que conlleven el mantenimiento y desarrollo industrial de las fábricas de grupo ENASA, así como el mantenimiento de empleo.

En el supuesto que no pueda concretarse la posibilidad de contar con un vehículo industrial ligero de fabricación en ENASA, para la fábrica de Valladolid se estudiará la alternativa de producciones adicionales a la fabricación del vehículo militar.

9. Polivalencia.

La Dirección determinará un número de operarios polivalentes con el fin de desempeñar sus funciones en diferentes puestos de trabajo y diferente especialidad. Este número no será inferior al 10 por 100 de los operarios.

Se entiende que un trabajador desarrolla funciones polivalentes cuando tiene aptitudes físicas y capacidades profesionales para realizar trabajos de más de una de las especialidades o profesiones encuadradas en un grupo profesional (mano de obra directa o indirecta) en distintos puestos de trabajo.

La clasificación y desarrollo de las funciones polivalentes para el personal de taller se contendrá en el Convenio Colectivo.

La incorporación a la clasificación de polivalencia será voluntaria, desarrollándose asimismo en el Convenio Colectivo los mecanismos de dichos encuadramientos.

La Empresa se compromete a elaborar los programas de formación necesarios a fin de facilitar a estos operarios su posibilidad de polivalencia.

Estos operarios tendrán la misión de ocupar todos los puestos de trabajo correspondientes a las especialidades de dentro de su respectiva clasificación de polivalencia o profesiones.

10. Productividad.

Conscientes las partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción, los firmantes consideraran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlos.

Los objetivos a alcanzar son:

- Elevar la competitividad y la rentabilidad de la Empresa.
- Optimizar la capacidad productiva.
- Reducir los índices de absentismo.

Instrumentos básicos:

- a) Inversiones (nuevas tecnologías).
- b) Adecuar racionalmente la estructura.
- c) Nuevos métodos y, como consecuencia de éstos, los tiempos resultantes; todo ello sin perjuicio de lo ya establecido en Convenio Colectivo.
- d) Racionalización de la producción.
- e) Optimización de las relaciones laborales.
- f) Mejora de las condiciones y calidad de vida en el trabajo.
- g) Mayor incentivar económica.
- h) Programas y sistemas de formación que permitan una mayor cualificación.

Para establecer el sistema que permita una mayor incentivar económica se crea una Comisión Paritaria para que, en el plazo de seis meses a partir del presente acuerdo, realice un estudio a fin de encontrar una fórmula de incentivo única para todas las fábricas del grupo con las siguientes premisas:

- 1.º Trabajando al actual nivel de actividad se garantizará las actuales percepciones como mínimo.
- 2.º Partiendo de las percepciones medias actuales como punto de origen se incrementarán linealmente los valores actuales en la cantidad que la Comisión acuerde.
- 3.º Se definirán agrupamientos de secciones que tengan producciones homogéneas para el cálculo de prima, y conseguir así una mayor simplificación de los mismos.

Se establece como fecha type de inicio del nuevo sistema el 1 de enero de 1987. Este se aplicará de forma experimental durante seis meses desde la fecha de aplicación determinada por la Comisión con el fin de analizar y solucionar las desviaciones que en la práctica puedan producirse.

Pasado este período, ambas partes darán como definitivo dicho sistema siempre que se garanticen los puntos anteriores.

La Comisión Paritaria tomará como documento base de trabajo el que se adjunta.

El precio hora para el personal indirecto se establece según un porcentaje respecto al precio hora del directo.

La Comisión Paritaria irá ajustando, en su caso, dicho porcentaje a fin de garantizar la igualación de dichas percepciones del personal indirecto en todos los centros.

11. Movilidad.

Movilidad funcional.

Se entiende por movilidad funcional el traslado de unos puestos de trabajo a otros dentro del centro de trabajo.

A efectos de su aplicación se acuerda lo siguiente:

a) Movilidad temporal.—Se entiende por movilidad temporal como el cambio de puesto de trabajo a tenor de los criterios siguientes:

- 1.º Duración máxima de noventa días naturales.
- 2.º No se podrá volver a desplazar al mismo trabajador hasta que, dentro de su sección, lo hayan sido todos los de su misma categoría y oficio.
- 3.º Por lo que se refiere a la prima que el trabajador ha de percibir en el cambio, ésta lo será a los valores del puesto de origen, salvo que en el nuevo puesto sea superior, en cuyo caso percibirá los del nuevo, sin que este hecho constituya consolidación de las percepciones superiores que por esta cesión haya percibido.

b) Movilidad permanente.—Los cambios de puesto de trabajo por período superior a noventa días se efectuarán de acuerdo con el siguiente orden de preferencia:

1.º Personal desplazado en puesto de trabajo de categoría o nivel inferior del que personalmente ostente.

2.º En defecto de lo anterior, el personal puesto a disposición de los Servicios Técnicos de Personal, por falta de encuadramiento.

3.º Personal declarado, en concurso-oposición, apto sin plaza, a fin de acoplarlo a su puesto idóneo.

4.º Personal trasladado temporalmente en ese puesto y que voluntariamente acepte el cambio.

5.º Personal voluntario, idóneo para el puesto de trabajo y de la misma categoría y grupo profesional de la del puesto a ocupar, con preferencia para el que haya ocupado con anterioridad el puesto de trabajo.

Agotado el orden de preferencia antes mencionado sin haberse cubierto la vacante, la Comisión Mixta lo designará en función de la mayor idoneidad y menor antigüedad en la Empresa y en la sección del trabajador.

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

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

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

12. El contenido del presente acuerdo se incorporará al texto del Convenio Colectivo, para lo que se introducirá en el mismo las modificaciones que fueran necesarias.

ANEXO DEL PUNTO 10

INCENTIVO. DOCUMENTO BASE DE TRABAJO

1.º *Agrupaciones de líneas.*—Se establecen agrupaciones concretas por grupos homogéneos en cada centro para el cálculo de la prima.

2.º *PH de origen.*—Calcular la nueva actividad de la agrupación.

Producción por serie al standard
vigente en cada momento

— PH de origen

Horas dedicadas para esa producción

El punto de origen de la tabla será el PH de origen a valores por grupos profesionales de la media de actividad real (pagada en el trimestre anterior a la agrupación considerada).

3.º *Datos históricos.*—Se consideran los siguientes datos:

3.1 A nivel personal:

- Valor promedio (se incluyen lo percibido por super primas).
- PH de origen de la agrupación.

3.2 A nivel agrupación:

- PH origen a valores por grupos profesionales según punto 2.

Producción: Sólo se computará como producción las unidades de serie efectivamente entradas en los almacenes y a los standard vigentes en cada momento.

5.º *Pago.*—El sistema de pago será:

Sólo son abonables las horas dedicadas a la producción de serie y un porcentaje a determinar por la Comisión como máximo de las horas producidas al standard vigente en cada momento.

5.1 Actividad obtenida superior a la de origen: Por cada punto de actividad superior a la obtenida en el punto 2.º (punto de origen) se abonará una cantidad fija y única a sumar sobre el valor de cada grupo profesional obtenido en el punto 2.º y figurado en la tabla, siempre que supere el valor promedio individual.

5.2 Actividad obtenida igual a la de origen: A actividad igual a la del punto de origen se abonarán los valores base (punto 3.2), siempre que sean iguales o superiores al valor promedio individual, mínimo a percibir en este caso.

6.º *Actualización.*—El cálculo del punto de origen y valor promedio individual serán actualizados con los incrementos que se pacten en este Plan Laboral.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto.*—Constituye el objeto del presente Convenio Colectivo, suscrito entre las representaciones de ENASA y de sus trabajadores, la regulación de las relaciones de trabajo entre

dicha Empresa y los trabajadores incluidos en sus ámbitos de aplicación personal y territorial, así como sus organizaciones representativas, siendo la expresión de los acuerdos libremente adoptados por las partes.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en los centros de trabajo de ENASA: Madrid, Barcelona, Valladolid, Mataró y FIPSA.

Art. 3.º *Ambito personal.*—Son afectados por el presente Convenio Colectivo la totalidad de los trabajadores pertenecientes a las plantillas de los centros enumerados en el artículo anterior, con excepción del personal al que hacen referencia los artículos 1.º, 3, c), y 2.º, 1, a), de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio Colectivo entra en vigor el 1 de enero de 1986, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 1988.

Art. 5.º *Denuncia y revisión.*—La denuncia del presente Convenio Colectivo podrá realizarse tanto por la representación de la Empresa como por la de los trabajadores, siendo esta última a estos efectos el Comité Intercentros.

La denuncia debe formalizarse mediante escrito, que se dirigirá a la Dirección de la Empresa y a la autoridad laboral competente, si la parte de la denuncia es el Comité Intercentros, y a éste y a dicha autoridad laboral competente, si es la representación de la Empresa quien lo denuncia.

La citada denuncia deberá formalizarse y comunicarse con una antelación mínima de tres meses previa a la terminación del período de vigencia del mismo.

En cuanto a la revisión salarial, será de aplicación lo dispuesto en el Acuerdo Marco, en el punto 3.

Art. 6.º *Respecto a la totalidad.*—A efectos de aplicación del Convenio Colectivo, las condiciones pactadas en el mismo formarán un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente.

Art. 7.º *Compensación, absorción y garantías personales.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, ya lo fueran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, de cualquier tipo o naturaleza, y también por aquellas de origen legal.

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio Colectivo, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superan el nivel del Convenio Colectivo en su cómputo total, excepto en los casos de, sujeción expresa señalados en el presente Convenio Colectivo; en caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

Se respetarán las situaciones individuales que en su conjunto sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio Colectivo.

CAPITULO II

Comisiones Paritarias

Art. 8.º *Comisión de Aplicación e Interpretación.*—Se crea dentro del Comité Intercentros una Comisión de Aplicación e Interpretación del Convenio.

8.1 *Funciones:* Las funciones específicas de la Comisión serán las siguientes:

- La interpretación del Convenio, sin perjuicio de la competencia atribuida por la Ley a la autoridad laboral.
- Resolver las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes en los supuestos previstos concretamente en este texto.
- Informar a la autoridad laboral en caso de interpretación general del Convenio por parte de ella.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

8.2 *Competencias:* el ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la legislación de Convenios Colectivos.

Estas funciones están referidas a la parte general del presente Convenio. No obstante, cuando una cuestión de carácter general incida en un solo centro de trabajo, la Comisión de Aplicación e Interpretación podrá delegar sus funciones en la Comisión Paritaria del centro de que se trate.

Art. 9.º *Comisión Paritaria de cada centro.*—Se crea en cada centro de trabajo la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

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

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

Art. 10. *Sumisión de cuestiones a las Comisiones.*—1. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante las jurisdicciones competentes.

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

3. En caso de desacuerdo se remitirá lo actuado a la autoridad laboral, en el plazo de tres días.

Art. 11. *Comisión Paritaria de Productividad.*—Se crea en cada uno de los centros, como Subcomisión de la paritaria del Convenio, las cuales tendrán las funciones y competencias señaladas en el capítulo V.

Art. 12. *Comisión Paritaria de Puestos de Trabajo.*—Como Subcomisión de la paritaria del Convenio tiene funciones mediadoras y resolutorias en las reclamaciones que se produzcan con motivo de cambios de puestos de trabajo, revisión y valoración y promoción del personal.

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

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

Art. 13. *Comisión Social.*—Estará compuesta paritariamente por representantes de la Dirección y el Comité de Empresa de cada centro.

Art. 14. *Subcomisión de Salud Laboral.*—Se crea en cada centro de trabajo como Subcomisión de los Comités de Seguridad e Higiene y tendrán funciones colaboradoras e informativas de dicho Comité para promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales de un área concreta del centro de trabajo y la cumplimentación o no de los acuerdos recogidos en las actas del Comité de Seguridad e Higiene.

Las reuniones se celebrarán una vez al mes.

Art. 15. *Comisión Paritaria Técnica.*—Se crea una Comisión paritaria para el estudio y propuesta de la unificación y simplificación de las nóminas. Los estudios deberán ser terminados en el plazo de un año después de la firma del presente Convenio.

CAPITULO III

Clasificación profesional, promoción y formación

Art. 16. *Clasificación profesional.*—Se crea una Comisión que regulará la clasificación profesional para todos los centros, teniendo competencias para proponer el crear, refundir o eliminar categorías profesionales, así como un manual único de valoración para todos los Centros.

Las propuestas de esta Comisión estarán finalizadas antes del 31 de diciembre de 1987.

En materia de clasificación profesional, durante el periodo de tiempo concedido a la Comisión de P. de T para la nueva clasificación, serán de aplicación, a todo el personal, las normas establecidas en el presente Convenio.

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

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

Art. 17. *Clasificación general.*—A efectos de clasificación profesional, el personal quedará encuadrado en los siguientes grupos profesionales:

- 16.1 Mano de obra.
 - 16.1.1 No cualificados.
 - 16.1.2 Profesionales de oficio.
- 16.2 Subalternos.
- 16.3 Administrativos.
 - 16.3.1 Secretarios/as.
- 16.4 Técnicos.
 - 16.4.1 Técnicos titulados.
 - 16.4.2 Técnicos no titulados.
 - 16.4.2.1 Técnicos de Taller.
 - 16.4.2.1.1 Técnicos operativos de Taller.
 - 16.4.2.2 Técnicos de Oficina.
 - 16.4.2.3 Técnicos de Laboratorio.
 - 16.4.2.4 Técnicos especialistas.
 - 16.4.2.5 Técnicos de Venta y Post-Venta.
 - 16.4.2.6 Técnicos de IBM.
 - 16.4.2.7 Técnicos volantes.
- 16.5 Personal en formación y prácticas.

Art. 18. *Agrupación de categorías.*—La agrupación concreta de categorías en cada uno de los Centros del presente Convenio Colectivo es la siguiente:

Empleados:

Categorías:

Azafata Mto. B.
 Azafata Mto. A.
 Ordenanza.
 Reproductor Cortador de Planos.
 Telefonista.
 Almacenero.
 Auxiliar Administrativo.
 Auxiliar Técnico de Oficina.
 Auxiliar Técnico Especialista.
 Auxiliar Técnico de Organización.
 Auxiliar de Laboratorio.
 Telefonista A.
 Conductor Grúa y PC.
 Vigilante Guarda Jurado.
 Portero.
 Comisión de Gestión 2.
 Oficial Administrativo 2.
 Oficial Técnico Especialista 2.
 Oficial Técnico Organización 2.
 Analista de Laboratorio 2.
 Delineante 2.
 Conductor.
 Recepcionista.
 Cabo Guardas.
 Conserje.
 Capataz.
 Comisión de Gestión 1.
 Oficial Administrativo 1.
 Oficial Técnico Especialista 1.
 Oficial Técnico Organización 1.
 Analista de Laboratorio 1.
 Delineante 1.
 Programador básico.
 Operador de periféricos.
 Fotógrafo.
 Chofer metr. e I. Cal.
 Encargado de Almacén.
 Oficial Administrativo 1.ª A.
 Oficial Técnico Especialista 1.ª A.
 Delineante 1.ª A.
 Vendedor.
 Jefe de Bomberos.
 Técnico de Asistencia 1.ª
 Encargado.
 Técnico Inspector 2.
 Técnico MOP 1.
 Operador consola.
 Delineante Proyect. B.
 Programador de aplicaciones.
 Maestro 2.
 Contramaestre.
 Jefe Administrativo 2.

Jefe Técnico Especialista 2.
 Jefe Técnico Organización 2.
 Jefe de Laboratorio 2.
 Secretaria B.
 Técnico Inspector 1.
 Maestro de Taller 1.
 Delineante Proyect. A.
 Programador de Sistemas.
 Jefe de Sala de Ordenador.
 Jefe Inspector de Vigilancia.
 Jefe Administrativo 1.
 Jefe Especialista 1.
 Jefe Organización 1.
 Jefe de Laboratorio 1.
 Secretaria A.
 Analista de Aplicación.
 Técnico Inspector Jefe.
 Jefe de Taller.
 Asistente Social.
 Graduado Social.
 ATS.
 Perito.
 Profesor Mercantil.
 Analista Programador.
 Delineante Proyect. Jefe.
 Perito A.
 Profesor Mercantil A.
 Analista de Sistemas.
 Ingenieros Licenciados y Asimilados.

Operarios:

Categorías:

Peón.
 Especialista.
 Oficial 3.ª
 Oficial 2.ª
 Oficial 1.ª

Art. 19. *Política de Mandos intermedios.*—De acuerdo con el contenido del cuadro que se adjunta tendrán consideración de Mandos todas aquellas personas que ocupen puestos de trabajo valorados por sistema Hay. Para el grupo de Técnicos de Oficina tendrán consideración de cuadros aquellas personas que ocupen puestos con puntuación correspondiente al grado 11, y en el grupo Proceso de Datos los correspondientes a puestos de grado 10.

La implantación de la mencionada tabla de equivalencia grados categorías comportará el que el acceso al colectivo de Mandos o Cuadros se produzca por valoración de los puestos aplicando el sistema Hay y no el sistema Bedaux o Nema. Por tanto las peticiones de revisión de valoración de las categorías correspondientes al nivel operativo más alto se atenderán por el Comité Técnico de Valoración Hay, previo cumplimiento de la norma correspondiente, quien determinará si el puesto es o no de Mando o Cuadro. En caso de que la valoración Hay de dicho puesto no supusiera un total de puntos equivalentes al grado definido en tabla para cada grupo profesional el puesto de trabajo mantendría la categoría establecida por sistema Bedaux y Nema, y las percepciones inherentes a la misma en Convenio.

Asimismo se hace notar que la categoría de Mando o Cuadro vendrá dada por el grado resultante en la valoración Hay.

El personal no mando que solicite la valoración Hay caso de tener ≥ 200 puntos para Técnicos de Taller y Proceso de Datos, ≥ 230 para Técnicos de Oficina y ≥ 270 puntos para el resto de grupos profesionales, será M. I. o cuadro.

Cualquier trabajador encuadrado en las categorías superior del nivel operacional podrá solicitar la aplicación del sistema Hay, ya que han quedado agotadas las vías de promoción por el sistema Bedaux o Nema.

La asimilación de grados a categorías se realizará con la efectividad correspondiente a la fecha de entrada en vigor de dicha tabla.

Desde la misma fecha la Comisión de Valoración Bedaux o Nema no entenderá ni de valoraciones ni de reclamaciones que comporten la asignación de categorías de mando.

Se acompaña tabla de equivalencias.

La promoción a primer nivel de mando se realizará mediante la preselección de candidatos a dicha vacante entre el personal de la categoría inmediata inferior quienes superados los requisitos mínimos pasarán a realizar un curso sobre la técnica de mandos.

Al finalizar dicho período de formación con aprovechamiento, mediante entrevista personal con el Director objeto de la vacante, decidirá entre el personal apto el candidato seleccionado.

TABLAS DE CORRELACION GRADOS-CATEGORIAS A EFECTOS DE GRUPO DE COTIZACION

Grupo cotización a la S.S.	Grado	Grupo Profesional									
		Técnicos de Taller	Administrat.	Técnicos de organización	Técnicos especialistas	Técnicos de laboratorio	Técnicos titulados	Técnicos de oficina	Técnicos de asistencia y MOP	Proceso de Datos	Categorías especiales
8	10	Capataz									
6											Cabo guardas
5											Encargado Com.
3										Operador consola	
5	11	Encargado									
4								Del. Proyect.			
3										Programador aplicación	
4	12	Maestro 2. ^a Contramaestre							Del. Proy. «A»		
3			Jefe 2. ^a	Jefe 2. ^a	Jefe 2. ^a	Jefe 2. ^a				JF. Sala Ord. Prog. Sist.	
5	13										JF. Bomberos
3		Maestro Taller	Jefe 1. ^a	Jefe 1. ^a	Jefe 1. ^a	Jefe 1. ^a					
2										Analista apl.	
4	14							Del. Proy. Jef. Del. Proy. C/M			
3		Jefe Taller							Tecn. Ins. Jef. Tec. Ins. Jef. MOP		
2							Asist. Social. ATS Peritos Aparejador Prof. Mercn.			Analista Sist.	

No están incluidas las siguientes categorías:

Barcelona: Programador 2.^a Analista Programador. Programador 1.^a Graduado Social. Jefe Inspector Vigilancia.

Madrid: Graduado Social. Fisioterapeuta. Jefe Inspector Vigilancia. Jefe Guardas. Jefe Cocina. Maestro Industrial. Técnico Inspector 2.^a Técnico Inspector MOP 1.^a Técnico Inspector 1.^a Técnico Superior MOP. Conserje.

Art. 20. *Clasificación y desarrollo de las funciones polivalentes para el personal de taller.*

Definición: Se entiende que un trabajador desarrolla funciones polivalentes cuando tiene aptitudes físicas y capacidades profesionales para realizar trabajos de más de una de las especialidades o profesiones encuadradas en un grupo profesional (mano de obra directa o indirecta) en distintos puestos de trabajo.

Clasificación: Se establecen las siguientes familias ocupacionales dentro de cada una de las clasificaciones siguientes; ejemplo:

Profesionales de oficio

Grupo I:

- Ajustadores, Montadores e Instaladores de máquinas, Verificadores y controles de calidad.
- Operadores de máquinas herramientas (serie).
- Operadores de máquinas herramientas (no serie) y mecanismos de control numérico.

Grupo II:

- Chapistas, Calderero, Soldadores y Montadores de estructuras metálicas y Pintores.

Grupo III:

- Operadores metalúrgicos (fundición).
- Manipuladores de materiales.

Técnicos de ingeniería**Grupo I:**

- Electricidad y electrónica.
- Técnicos mecánicos.

Grupo II:

- Técnicos en química industrial.
- Técnicos metalúrgicos.

Encuadramiento: La facultad de establecer líneas o secciones polivalentes corresponde única y exclusivamente a la Dirección de la Empresa. A tales efectos, se informará al personal encuadrado en la línea o sección correspondiente sobre el proceso, exigencias, condiciones y planing de realización de la polivalencia.

A la vista del informe, el personal voluntariamente decidirá si se incorpora o no a la nueva organización y en qué especialidades pueden ser polivalentes.

Pruebas de aptitud: Para pasar a ser «polivalentes», el personal deberá superar unas pruebas de conocimientos teórico-prácticos.

Art. 21. Promoción.—Establecida la provisión de una vacante, debe procederse a su ocupación por personal idóneo, iniciándose automáticamente los procedimientos siguientes:

- Adecuación de disponibles.
- Aptos sin plaza.
- Concurso-oposición.
- Regularización de categorías.
- Libre designación por la Dirección.

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

Se entiende por personal disponible:

- Personal desplazado en categoría inferior a la suya.
- Trabajadores puestos a disposición de personal por los Servicios Técnicos.

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

Aptos sin plaza: Abarca al personal que, habiendo superado la puntuación mínima establecida en un concurso-oposición, no hubiese ocupado la plaza objeto del concurso.

El Departamento de Personal cubrirá por riguroso orden de puntuación con personal en estas condiciones, cuando la categoría y cualificación profesional del puesto a cubrir coincidan con la obtenida por el trabajador en el concurso-oposición que dio origen a la situación de apto sin plaza.

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

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

Art. 22. Clasificación de puestos.—La categoría profesional o el nivel salarial que corresponda a cada puesto de trabajo se obtendrá mediante la técnica de valoración de puestos según los sistemas Bedaux y Nema para los niveles operacionales, y el sistema Hay para los niveles de Secretarías/os, Cuadros y Mandos.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión Paritaria se compromete a establecer manuales únicos de valoración para toda la Compañía para los niveles operacionales.

Art. 23. Concurso-oposición.—Se cubrirán por este sistema aquellas vacantes de puestos de trabajo que no sean de libre designación por la Dirección de la Empresa y que no se hayan ocupado por disponibles o aptos sin plaza.

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

- Falta de aptitud física para el puesto de trabajo, según el servicio médico de Empresa.

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

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

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

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

A) Requisitos para tomar parte en el concurso-oposición:

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

A.1 Tener una antigüedad mínima de dos años en la Empresa a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.

A.2 A niveles operacionales de IBM (Programadores básicos y Operadores periféricos) se podrán presentar todos los trabajadores según los requisitos generales.

Para los puestos de Operador de consola y Programador de aplicaciones podrán optar los Oficiales de primera de las distintas especialidades y los Capataces en primera convocatoria, y en segunda el resto de los trabajadores.

B) Tramitación del concurso-oposición:

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

B.1 Anuncio: El Departamento de Personal, a través de todos los tablones de avisos, anunciará las vacantes o puestos a cubrir por un período no inferior a cinco días laborables para información y convocatoria del personal, expresando en la misma los requisitos particulares que sean procedentes.

B.2 Publicaciones: En el segundo día, a contar desde el cierre de la admisión de solicitudes, se publicará en el tablón de avisos la lista de los admitidos para la realización de las pruebas, dándose un período de tres días para reclamaciones, las cuales se sustanciarán dentro de los tres días siguientes.

B.3 Publicación definitiva y entrega de programas: En el primer día, a partir del período en que finalice el de reclamaciones, se publicará la relación definitiva de admitidos, haciendo expresión de las reclamaciones habidas y su resolución, entregándose inmediatamente a cada uno de los admitidos programa de materias sobre los que han de versar los ejercicios teórico-prácticos.

B.4 Pruebas: El concurso-oposición constará de:

- Pruebas prácticas.
- Pruebas teóricas.
- Pruebas psicotécnicas.

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

a) Pruebas prácticas: A partir de la admisión de candidato se podrán celebrar las pruebas prácticas, siempre con carácter eliminatorio, en el lugar que estime oportuno el Tribunal de examen.

b) Pruebas teóricas: Superadas las pruebas prácticas se celebrarán, a partir de los quince días de entrega de los programas, las pruebas teóricas, que asimismo tendrán carácter eliminatorio.

c) Pruebas psicotécnicas: Se celebrarán a continuación de las teóricas.

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

C) Tribunal de examen:

Las pruebas serán juzgadas por un Tribunal constituido por:

- Presidente: A designar por la Dirección.
- Vocales:

a) Un representante de la Dirección, normalmente el Jefe responsable o persona por él designada de la plaza o plazas cuya vacante hayan de cubrirse.

b) Dos representantes sindicales, miembros del Comité de Empresa, designados por dicho órgano de representación.

c) Un miembro del Departamento de Personal, que actuará como Secretario.

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

D) Puntuación:

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

a) Méritos especiales:

Asistencia con aprovechamiento a cursos de formación, propios de la especialidad objeto del concurso-oposición: 10 puntos.

b) Antigüedad:

Un punto por año de antigüedad en la Empresa, hasta un máximo de 6 puntos.

c) Prueba práctica:

Máximo de 50 puntos.

d) Prueba teórica:

Máximo de 25 puntos.

e) Pruebas psicotécnicas:

Máximo de 9 puntos.

Total: 100 puntos.

En las pruebas de carácter eliminatorio se habrá de obtener, como mínimo, el 50 por 100 de las puntuaciones de cada una de ellas.

Las pruebas, tanto teórica como práctica, para cada uno de estos concursos se determinarán por sorteo entre una serie preparada de antemano por cada especialidad; este sorteo se realizará, en presencia de los participantes, por el Tribunal examinador.

E) Publicación de resultados:

Dentro de los siete días laborables, a contar desde el siguiente a la finalización de las pruebas, se publicará en todos los tablones de avisos el resultado del concurso-oposición, expresando la puntuación obtenida, abriéndose un periodo de reclamación de cinco días, los cuales se resolverán por el Tribunal dentro de los cinco siguientes.

F) Publicación definitiva y asignación de plazas:

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

G) Plazo de incorporación:

El plazo máximo de incorporación a la plaza ganada por concurso-oposición se establece en un mes, contado desde la fecha que se fija en el acta del concurso-oposición.

H) Plazas desiertas.

Cuando las plazas a concurso-oposición queden desiertas se podrán cubrir libremente por la Dirección de la Empresa, en cuyo caso el Tribunal de examen propondrá el candidato de acuerdo con el criterio de puntuación del apartado D.4, siendo condición necesaria haber aprobado la prueba práctica.

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

Regularización de categorías.

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

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

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

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

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

Se reconocerán las categorías profesionales cuando exista fallo de Magistratura favorable a la consolidación de las percepciones, siempre que no cambie de grupo profesional. En las resoluciones de la Autoridad laboral u Organismos competentes, se aplicarán en los justos términos que especifiquen dichas resoluciones.

Art. 24. Promoción a primer nivel de Mandos intermedios.-El acceso al primer nivel de Mando intermedio se realizará siguiendo el siguiente proceso:

A) Preselección de aspirantes:

A.1 La Empresa fijará un número (N) por Direcciones.

A.2 Al número fijado se le aplicará un coeficiente (K) = 1,5.

A.3 En función del número final resultante (N.K) se pedirán los aspirantes voluntarios a la preselección general y por áreas. A esta preselección podrán presentarse únicamente el personal de la categoría inmediata inferior al primer nivel de Mando. En el caso de que el número de peticiones fuera inferior al número establecido (N.K), la convocatoria se ampliará a categorías inferiores.

A.4 Los aspirantes presentarán, con la petición, un breve curriculum profesional.

A.5 Una Comisión paritaria creada al efecto, efectuará la ponderación de factores y prueba de conocimientos mínimos que permitan la selección del número antes establecido.

A.6 Tan solo a efectos de un posterior contraste, se contestará por los candidatos a un cuestionario de personalidad.

B) Formación de los aspirantes.

A los aspirantes seleccionados se les impartirá un curso de formación de unas cien-ciento cincuenta horas lectivas.

El temario de dicho curso versará sobre aspectos tales como:

- Control de producción.
- Control de calidad.
- Métodos y tiempos.
- Control inventario.
- Costes y finanzas.
- Relaciones industriales.
- Dinámica de grupos.
- Estilos de Dirección.
- Salud laboral.

Estos cursos se impartirán fuera de la jornada de trabajo o en tiempo de regulación de empleo.

C) Criterios de evaluación.

La evaluación de los aspirantes se elaborará en base a:

- Evaluación continuada por los monitores.
- Prueba de nivel.

Ambos factores servirán de base para que la Comisión designe los aptos.

D) Presentación de candidatos.

En base a las características de los puestos a cubrir, la Comisión designará para cada puesto una terna de entre la que el Director del área decidirá el ocupante del puesto.

La validez de estas pruebas será de dos años a partir de la fecha de la evaluación; transcurridos los cuales, los candidatos no elegidos deberán repetir el proceso de formación y evaluación correspondientes.

Art. 25. Libre designación.-La Dirección de la Empresa podrá proveer, por libre designación, además de las plazas declaradas desiertas en concurso-oposición, las vacantes correspondientes a puestos de las siguientes categorías:

Vigilantes, Guardas Jurados, Cabo de Guardas, Jefe de Guardas, Bomberos, Jefe de Bomberos, Jefe de primera, Maestros de Taller, Delincentes Projectistas A, Delincentes Projectistas Jefe (en Barcelona con Mando), Técnicos Inspectores Jefe, Técnicos Inspectores Jefe MOP, Jefes de Taller, Programador de primera (en Barcelona), Analista Programador (en Barcelona), Técnicos titulados, Mandos superiores y Secretarios/as de Dirección.

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

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

Art. 26. Formación.

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

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

En todo caso se respetará lo pactado entre el INI y UGT.

CAPITULO IV

Movilidad

Art. 27. *Periodo de adaptación.*-Se establece un período de adaptación para el personal que debe acoplarse a nuevos puestos de trabajo y no está clasificado como polivalente. La duración máxima será de quince días laborales. En casos especiales, autorizados por Dirección, podrá prolongarse más tiempo.

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

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

CAPITULO V

Productividad

Art. 28. *Complemento a añadir a lo establecido en el Acuerdo Marco.*-Como consecuencia de lo anterior, se adoptarán aquellas medidas necesarias en las líneas de producción, procesos y gamas de productos, a través de la Comisión Paritaria, que estará integrada por cuatro miembros, como máximo, por cada representación.

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

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

Todo ello sin perjuicio de las facultades y competencias de los estamentos técnicos de la Empresa.

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

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

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

NORMA DE ORDENACIÓN DE MÉTODOS Y TIEMPOS

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

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

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

Una vez transcurrido este período de tiempo, los tiempos pasarán a tiempos definitivos, salvo decisión en contra de la Comisión Paritaria.

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

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

SUPLEMENTO POR DESCANSO Y FATIGA

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

MEDICIÓN Y MODIFICACIÓN DE TIEMPOS DEFINITIVOS

Etapas a seguir:

Etapas de estudio de trabajo para la determinación y fijación de procesos y métodos: Interviene: Ingeniería, Mando intermedio y Comité de Empresa, avisados estos dos últimos por Ingeniería.

El Mando intermedio informe al operario afectado que no se trata de una medición del puesto, sino de la etapa de estudio del trabajo. Dicho puesto se realizará sin llevar a cabo la medición del

puesto de trabajo, salvo en aquellos elementos específicos del mismo que sean necesarios medir para decidir su inclusión o no en el método.

No condiciona ni demora el estudio indicado de los puestos de trabajo la no presencia del Comité, representado por alguno de sus miembros, si previamente ha sido avisado.

Aplicación de métodos: Se dan instrucciones concretas y la suficiente información al operario por el Mando correspondiente, así como el proceso y hoja de instrucciones.

Se le comunica al Comité, ofreciéndose cuantas aclaraciones e informaciones precise.

Adaptación del operario al método implantado, entre cinco y quince días. Teniendo en cuenta que los días utilizados para esta adaptación se deducirán del período de adaptación que determina el Convenio para la aplicación de los tiempos definitivos.

Medidas de los métodos aplicados: Aviso al Comité de que se va a proceder a esa medición.

Superado el período de adaptación de la etapa anterior, se procede a la medición para determinar los puntos definitivos.

Finalizada la medición de los puestos de trabajo, se informará de los resultados a la Comisión de Productividad, siguiendo a partir de ese momento los trámites establecidos en el Convenio.

CAPITULO VI

Jornada de trabajo, horarios, vacaciones y control de presencia

Art. 29. *Jornada.*-Desde la firma del presente acuerdo la duración de la jornada diaria de trabajo, así como el número de jornadas anuales de trabajo, serán las mismas para todos los Centros.

Art. 30. *Jornada interrumpida o partida.*-Afecta al personal empleado que, a criterio de la Empresa, precisa de un horario de trabajo en concordancia con los habituales para gestiones comerciales, financieras, de administración y para la propia gestión de la Empresa.

Las condiciones serán las siguientes:

1. Horarios:

Madrid: De 8 horas a 16,45, con cuarenta y cinco minutos para comer.

Zona Franca: De 8 horas a 17, con sesenta minutos para comer.

Valladolid: De 8 horas a 17, con sesenta minutos para comer.

Mataró: De 8 horas a 17, con sesenta minutos para comer.

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

3. El horario de esta jornada podrá fijarse por la Dirección como horario flexible, en cuyo caso la hora de entrada y salida serán, para todos los Centros, a las 8,30 ó 9 horas, y 17,30 ó 18 horas, respectivamente.

4. Esta jornada conlleva transporte o su compensación en las condiciones actuales.

Art. 31. *Calendario laboral.*-Unificación de horarios.

El calendario se acordará por la Comisión Mixta de cada Centro.

Las horas que supone la reducción de jornada pactada se aplicarán a puentes, Navidad, Semana Santa y fiestas locales.

Art. 32. *Vacaciones.*-Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales.

Art. 33. *Turno de noche.*-Se establece para el turno de noche un descanso acumulable de veinte minutos por jornada completa en turno de noche, que serán disfrutados como día de descanso cuando el acumulado llegue al máximo de ocho horas, previo acuerdo entre el interesado y su mando.

Art. 34. *Control de presencia:*

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

Pausa del bocadillo: En relación con la pausa del bocadillo se establece:

A) Fijar quince minutos diarios de pausa para tal menester que se disfrutarán, dentro del recinto de fábrica, unificadamente en todos los Centros de trabajo, acomodándose dicha pausa a las necesidades específicas de cada Centro, con criterios de unificación dentro de ellos.

B) A todos los efectos de prima de producción, premio, prima, cálculo de PH y volúmenes diarios de producción a realizar, se considerarán ocho horas de trabajo efectivo.

Por lo que se refiere a las cadenas de montaje, éstas también pararán los quince minutos fijados anteriormente, manteniendo los

niveles de producción diaria, sin que este motivo modifique los volúmenes de mano de obra que actualmente se tiene.

Art. 35. Retribución, permisos y salidas.—En las salidas particulares autorizadas se abonará únicamente el salario correspondiente a las horas de ausencia, no retribuyéndose la prima. Si dicha salida va unida a un permiso particular de un día, cuya ausencia sumada totalice más de quince horas anuales, se deja de abonar la totalidad de la ausencia, tanto en salario como en prima.

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

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

CAPITULO VII

Salarios, revisión salarial, ordenación de salario y complementos salariales

Art. 36. Ordenación del salario.—En aplicación de las disposiciones legales, en lo sucesivo, toda mención a salarios se entiende referida al concepto de percepciones brutas.

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

Art. 37. No tendrán consideración de salario.—No tendrán consideración de salario las cantidades percibidas por los siguientes conceptos:

- Indemnizaciones o suplidos que hubiera de percibir el trabajador, como consecuencia de su actividad laboral.
- Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Todo ello con las limitaciones establecidas por las disposiciones legales vigentes.

Art. 38. Salario base.—Constituye el salario base la retribución del trabajador, fijada en función de la clasificación profesional.

Adecuación salarial: Estará constituida por la adecuación salarial que figuraba en las tablas del Convenio anterior y la calidad donde existiera.

Art. 39. Complementos salariales:

- Complementos personales: Son los conceptos que derivan de las condiciones personales de los trabajadores.
- Complementos de puesto de trabajo: Complementos que deba de percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, dependiendo su percepción exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, no teniendo carácter consolidable.
- Complemento por calidad o cantidad de trabajo: Conceptos que el trabajador perciba por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo.
- De vencimiento periódico superior al mes: Tales como las gratificaciones extraordinarias.

Art. 40. Composición del salario:

Salario base:

Salario.

Adecuación salarial.

Complemento personal:

Antigüedad.

Plus polivalencia.

Complemento del puesto de trabajo:

Gratificación por idiomas.

Plus Jefe de equipo.

Plus por trabajos tóxicos, peligrosos y excepcionalmente penosos.

Plus trabajo nocturno.

Plus bomberos.

Plus técnicos volantes.

Plus telefonista.

Turnicidad (exclusivo Valladolid).

Complementos por calidad y cantidad:

Gratificación días festivos.

Horas extraordinarias.

Premio.

Prima directa.

Prima indirecta.

Prima media.

Horas de paro.

Productividad.

Prima especial Montaje de vehículos.

Complementos de vencimiento superior al mes:

Pagas extraordinarias.

Art. 41. Conceptos no salariales.

No son salarios:

Gratificación Jefes de coche.

Prestaciones por accidente.

Prestaciones de la Seguridad Social.

Prestaciones por fallecimiento (Ordenanza Laboral).

Complementos a las prestaciones de la Seguridad Social.

Atenciones sociales.

Pagas servicio militar.

COMPLEMENTOS PERSONALES

Art. 42. Plus antigüedad.—Se abonará en forma de trienios, que serán ilimitados en su número equivalente cada uno de ellos al valor que resulte por aplicación del 5 por 100 sobre los salarios de la Ordenanza Laboral vigente en cada momento, conforme al criterio seguido en Convenios anteriores. Se computará en razón de la totalidad de los años prestados a la Empresa, incluidos los períodos de prueba y aprendizaje.

Art. 43. Personal con veinticinco años sin promoción.—El personal que no haya variado de situación respecto a la categoría profesional durante un período de veinticinco años, pasará a percibir las percepciones de la categoría o grupo superior, si lo hubiere.

Se exceptúan de esta norma aquellos casos en que su correlación de categoría o grupo fuera el de mando superior.

Art. 44. Plus de polivalencia.—Se establecen unos valores horarios que actuarán como sumando a los valores de prima establecidos en función del grado de polivalencia.

Polivalentes de dos especialidades: 12 pesetas por hora de presencia.

Polivalentes de tres especialidades: 18 pesetas por hora de presencia.

Polivalentes más de tres especialidades: 25 pesetas por hora de presencia.

Estos valores se aplicarán única y exclusivamente en las horas efectivas de trabajo. No se abonará:

En el desempleo.

En los complementos de indemnización por enfermedad o accidente no laboral.

En el cálculo promedio a efectos de vacaciones.

En los complementos de vencimiento superior al mes.

En permisos retribuidos.

COMPLEMENTOS PUESTOS DE TRABAJO

Art. 45. Plus Jefe de equipo.—La regulación funcional del mismo se halla recogido en el artículo 79 de la vigente Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

El Plus que percibirá el Jefe de equipo consistirá en el 20 por 100 sobre el salario base de la Ordenanza Laboral de su categoría y por las horas de presencia real desempeñando dicha función.

Cuando un Jefe de equipo deje de realizar las funciones como tal y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 79 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, haya consolidado dicho plus, se le congelará éste al valor último percibido ejerciendo la función y solamente le podrá ser absorbido con futuros ascensos de categoría.

Art. 46. Gratificación por idiomas.—Se abonará la cantidad de 7.650 pesetas mensuales en doce mensualidades, por cada uno de los idiomas que se dominen y que sean requeridos a criterio de la Dirección, para el normal desempeño del puesto de trabajo.

Para la asignación de dicha gratificación será necesario superar los niveles correspondientes exigidos por la Dirección.

Tan pronto se produzca el cambio a un nuevo puesto de trabajo que no requiera para su desempeño el dominio de alguno de los idiomas que se estén abonando, se procederá a su absorción por todo tipo de incrementos salariales que se produzcan en el momento o en el futuro (incluidos los de Convenio Colectivo), hasta su total absorción, excepto si el cambio motiva promoción a nivel de mando superior o si el cambio de puesto es voluntario, en cuyo caso la absorción será inmediata.

No podrán percibir esta gratificación el personal contratado específicamente con este requisito, ni el personal con nivel de mando superior.

Art. 47. *Pluses por trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos.*—Desde 1 de enero de 1986 se establecen los siguientes valores, iguales para todas las categorías:

	Pesetas/hora
Una circunstancia	77,00
Dos circunstancias	96,25
Tres circunstancias	115,50

Serán incrementados durante 1987 y 1988 en el mismo porcentaje que resulte por aplicación de lo indicado en el artículo.

La Empresa estudiará a corto plazo la supresión de todos los puestos existentes con tres circunstancias.

Igualmente revisará de conformidad con la normativa legal vigente todos los puestos afectados por este plus, al objeto de reducir los mismos.

Los pluses por trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos, dejarán de abonarse cuando no se den todas las circunstancias o el trabajador que los venía percibiendo hubiera dejado de realizar tales trabajos.

Art. 48. *Plus nocturno.*—El plus nocturno se abonará de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, calculándose de acuerdo con las siguientes fórmulas:

Empleados:

$$\frac{\text{SIC mes} \times 12}{2.080} \times 0,25 = \text{Valor hora}$$

Operarios:

$$\frac{\text{SIC hora} \times 365 \times 8}{2.080} = \text{Valor hora}$$

Siendo:

SIC = Salario base de Convenio Colectivo

Art. 49. *Trabajo en día festivo.*—Las jornadas en día festivo, de acuerdo con el calendario laboral, serán premiadas con 2,534 pesetas, cuando no tengan consideración de horas extras y conlleven el cambio de descanso por otro día distinto, a petición de la Dirección, siendo obligatorio para los corretornos y voluntario para el resto.

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

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

Tampoco tendrán derecho a esta gratificación cuando el cambio se realice a razón de más de una hora por hora.

Este valor se verá incrementado en el porcentaje de incremento acordado en el presente Convenio Colectivo para 1987 y 1988.

COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD

Art. 50. *Horas extraordinarias.*—Debido a la situación de empleo, la Dirección de ENASA se compromete a restringir al máximo las horas extraordinarias, para lo cual hará un esfuerzo por no realizar más de aquellas que, con el Comité de Empresa, se consideren estructurales, y éstas tendrán las ventajas recogidas en Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, y Orden de 1 de marzo de 1983.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 7 del Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, ambas partes acuerdan la realización durante 1987 y 1988 hasta un máximo anual del 0,5 por 100 de las horas teóricas actuales en cómputo anual.

Para 1986, se pactan como estructurales hasta un máximo del 50 por 100 de las señaladas para 1987, y que se realicen desde la fecha de la firma del presente acuerdo.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por tiempo libre, a razón de 1,75 horas por cada hora realizada. Los complementos de calidad y cantidad no se abonarán durante el exceso de tiempo de descanso sobre las horas realmente trabajadas.

En cualquier caso, la Empresa se remitirá a lo establecido sobre horas extraordinarias a la normativa legal vigente.

La Empresa, en su esfuerzo por reducir las horas extraordinarias, tratará de acudir a la contratación temporal, de acuerdo con la normativa legal vigente.

Art. 51. *Plus telefonista.*—El plus telefonista se establece en 29,80 pesetas/hora, por el tiempo efectivo de presencia en el puesto de trabajo de «Telefonista».

Durante 1987 y 1988, se incrementará en lo que sea incrementado el Convenio Colectivo.

PRIMAS E INCENTIVOS

Art. 52. *Generalidades.*—El incentivo para cada puesto de trabajo es función de la importancia relativa del puesto y el

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

Art. 53. *Prima indirecta.*—Para el personal empleado se establece un sistema de evaluación de desempleo que consistirá:

1. Se suprime la estimación de méritos y se establece como valor de premio mínimo por empleado el correspondiente a la antigua estimación de méritos 1.

2. El montante económico que suponga esta corrección formará una bolsa que la Empresa complementará hasta alcanzar un 2,5 por 100 sobre la masa salarial de los citados empleados.

3. Dicha bolsa será distribuida entre los empleados utilizando el siguiente sistema:

a) Cada Mando hará un ranking con sus empleados.

b) Las retribuciones serán variables y no consolidables.

c) Una Comisión Paritaria determinará la forma de distribución de la citada bolsa en función del ranking establecido.

El incentivo para el personal operario indirecto tendrá la condición de premio y se concede por un supuesto rendimiento de tales productores, tomando como referencia para el cálculo de los valores horarios el rendimiento promedio (PHR) y la estimación de méritos. Las fórmulas que determinen los valores horarios de este premio figuran en el anexo 1.

Art. 54. *Prima directa.*—Se entiende por prima directa, individual o colectiva, la que el trabajador percibe por razón de trabajos efectuados con tiempos analizados.

Las fórmulas para determinar los valores horarios en función de la calificación del puesto de trabajo y de la actividad o rendimiento alcanzado figuran en el anexo.

Art. 55. *Valor hora paro.*—Se abonarán de acuerdo con los valores que figuran en el anexo.

COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

Art. 56. *Gratificaciones.*—Verano (15 julio) y Navidad (20 diciembre) se abonarán las cantidades que para cada categoría profesional figura en la norma respectiva, adicionándose a las mismas el importe del plus de antigüedad y Jefe de Equipo, cuando corresponda.

El devengo de estas gratificaciones será en proporción al tiempo efectivamente trabajado, computándose como tal el que figura en plantilla, incluyendo enfermedad con baja SOE, servicio militar, accidente de trabajo y enfermedad profesional; de acuerdo con lo recogido en el anexo.

Art. 57. *Complemento de indemnización, enfermedad o accidente no laboral.*—Los complementos por enfermedad común y accidente no laboral, se abonarán a partir del primer día de baja. Su valor consistirá en el 100 por 100 de las percepciones mensuales, calculado sobre el importe de los siguientes conceptos:

- Salario Convenio Colectivo.
- Adecuación salarial.
- Prima o premio y prima de calidad.
- Plus Jefe de Equipo.
- Plus de antigüedad.
- Plus tóxico, penoso, peligroso (Zona Franca).
- Plus nocturno (Zona Franca).
- Prima especial Montaje Vehículos (Madrid).

Art. 58. *Complemento de indemnización por accidente de trabajo.*—El complemento de indemnización por accidente de trabajo garantizará el 100 por 100 de las percepciones brutas.

Art. 59. *Pagas especiales (servicio militar).*—Al incorporarse al servicio militar y durante la duración obligatoria del mismo, los trabajadores percibirán las pagas extraordinarias de verano y Navidad.

Art. 60. *Objetivos mandos intermedios y cuadros.*—En el supuesto de que por la Empresa se destine una cantidad para compensar el grado de consecución del programa de objetivos de la Compañía, se acordará con el Comité Intercentros la forma de distribución de dicha cantidad.

Todo mando intermedio o cuadro que no esté de acuerdo con la evaluación dada por su jefe podrá canalizar su reclamación a través del Comité de Empresa al Organismo competente de la Compañía que dará respuesta en plazo.

CAPITULO VIII

Atenciones sociales

AYUDA ESCOLAR, ECONOMATO, MUTUALIDAD, GRUPO DE EMPRESA, FONDO SOCIAL

Art. 61. *Fondo Social.*—Se establece un Fondo Social, a gestionarse por la Comisión Social de cada Centro, compuesta paritaria-

mente por representantes de la Dirección y del Comité de Empresa. Dicho Fondo Social se dotará en 2.416,25 pesetas por trabajador y año, para 1986, y la cuantificación anual se hará en función de la plantilla absoluta de cada Centro de trabajo del grupo, a 31 de diciembre del año anterior.

La finalidad de dicho Fondo se distribuirá en el seno de las Comisiones Paritarias de cada Centro.

Las cantidades correspondientes al año 1986 por cada Centro serán las siguientes:

	Pesetas
Fábrica de Madrid	11.916.945
Zona Franca	5.158.700
Fábrica de Valladolid	3.182.201
Mataró	601.646

La cuota unitaria por trabajador se incrementará en los mismos porcentajes establecidos en el presente Convenio para los años 1987 y 1988, de acuerdo con las plantillas existentes a 31 de diciembre del año anterior, de acuerdo con el primer párrafo.

Art. 62. *Ayuda escolar.*-En concepto de ayuda escolar se abonará por cada hijo de productor comprendido en el intervalo de edad de tres a dieciséis años, la cantidad de 640,44 pesetas/mes, diez veces al año, de los meses de septiembre a junio, ambos inclusive.

Dicho valor será actualizado anualmente en el incremento salarial pactado para cada uno de los años 1987 y 1988.

El pago se hará efectivo, en su totalidad, en el mes de septiembre.

Art. 63. *Grupo de Empresa.*-La aportación de ENASA para el desarrollo de las actividades del Grupo de Empresa en 1986 será la siguiente:

	Pesetas
Fábrica de Madrid	3.312.899
Zona Franca	2.553.361
Fábrica de Valladolid	858.468
Mataró	174.492

Las cantidades correspondientes al Grupo de Empresa de cada Centro se incrementarán en los mismos porcentajes establecidos en el presente Convenio para los años 1987 y 1988.

Art. 64. *Viudas y huérfanos de productores.*-La Empresa contrae el compromiso de que a las viudas y a los huérfanos de productores se les dé trato preferente para ingresar en la Empresa, cuando se den igualdad de condiciones con otros aspirantes a ingreso.

Art. 65. *Préstamos de vivienda.*-A propuesta del Comité de Empresa y siempre que se acredite suficientemente ante la Dirección de la Empresa, la necesidad de vivienda, por primera vez, o la necesidad perentoria de cambio de la actual, por la Empresa se concederán préstamos a reintegrar en cinco años con el interés legal (8 por 100 anual en la actualidad) y hasta un importe máximo de 250.000 pesetas.

El reintegro de principal se efectuará en sesenta mensualidades constantes (cinco años). El pago de los intereses se liquidará en cada una de las diez pagas extraordinarias del periodo de amortización por los importes que financieramente corresponda.

En cualquier caso, el importe máximo de los capitales prestados pendientes de amortización no podrá ser superior, al final de cada año, a las cantidades que seguidamente se indican para cada Centro de ENASA:

	Pesetas
Madrid	9.900.000
Valladolid	3.500.000
Zona Franca	9.900.000
Mataró	1.300.000
	24.600.000

Art. 66. *Economato.*-Todos los productores acogidos al ámbito del presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de los beneficios del economato, mientras subsista este servicio por el INI y en las condiciones en que se presta dicho servicio.

No obstante, en tanto no se extienda la prestación de ese servicio por el INI al ámbito territorial de la fábrica de Valladolid, la Empresa abonará la cantidad de 2.163 pesetas por empleado y año a la Cooperativa Nuestra Señora de la Merced, elegida por el Comité de Empresa de dicha fábrica, con lo que queda cubierto dicho servicio.

El módulo aquí establecido será actualizado anualmente en el incremento salarial pactado para cada año.

Art. 67. *Anticipos.*-Con independencia de lo establecido en el vigente Estatuto de los Trabajadores, el anticipo reintegrable en el mes que se solicita, a cuenta del salario que se abona en dicho mes, será de 12.000 pesetas.

Art. 68. *Invalidez permanente total o absoluta.*-A partir del 1 de enero de 1988 se abonarán 110.000 pesetas a los trabajadores que sean declarados en situación de incapacidad laboral total o absoluta, siempre que los mismos causen baja en la Empresa y por dicho concepto no hayan percibido indemnización alguna.

Art. 69. *Excedencia por maternidad.*-Toda trabajadora tendrá derecho a solicitar una excedencia de duración máxima de un año por maternidad, con garantía de la inmediata incorporación al puesto de trabajo, de su categoría, en el momento de cumplirse dicha excedencia, siempre que su solicitud se presente a la Dirección dentro del período de tres meses desde el alumbramiento que motivó la misma.

Art. 70. *Lactancia.*-El tiempo de lactancia será de una hora continuada al principio o al término de la jornada.

Art. 71. *Transporte.*-a) El transporte de los productores que habiten en Madrid y pueblos limítrofes se seguirá prestando a cargo de la Empresa, con los mismos itinerarios y puntos de partida y regreso actualmente existentes.

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

c) En cuanto a la fábrica de Valladolid, la Empresa aporta la cantidad de 6.336.498 pesetas anuales, en concepto de subvención al transporte de personal. Dicha cantidad se integrará en el Fondo Social de dicha fábrica, para ser aplicado a este concepto a criterio de la Comisión Paritaria del Fondo Social de Valladolid.

El cualquier caso, los destinatarios de esta subvención serán siempre quienes utilicen el transporte colectivo y/o público.

Estas cantidades serán revisadas con los mismos incrementos aplicados en el resto de conceptos.

La Comisión Social de los Centros de Madrid y Zona Franca estudiará la forma de racionalizar el uso del transporte y conseguir niveles aceptables de utilización.

El 50 por 100 de ahorro que se obtenga por estas mejoras de gestión será destinado al Fondo Social que corresponda.

Art. 72. *Adquisición de productos ENASA.*-Los trabajadores de la Empresa, sus ascendientes y descendientes en primer grado, gozarán de los mismos descuentos que se conceden a los concesionarios para la adquisición de los productos fabricados por ENASA, siendo los propios trabajadores interesados quienes habrán de gestionar los medios de financiación y compras, así como las operaciones de «leasing», aceptándose las operaciones que admitan los Bancos para bienes de equipo.

Quedan exceptuados los recambios que no lo sean para vehículos ligeros y, respecto a éstos, deberá acreditar el interesado su condición de propietario.

Para vehículos pesados será requisito imprescindible mantener a su nombre el vehículo por un período mínimo de tres años. Esta opción sólo será válida para empleados de la Compañía.

Art. 73. *Póliza de accidentes.*-En las condiciones que actualmente tiene establecidas la Empresa y durante la vigencia de este Convenio, se mantendrán los beneficios de la póliza voluntaria de accidentes.

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

Extracto de las condiciones que actualmente se fijan en la póliza que dicho Seguro tiene concertada la Empresa.

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

- Muerte, ocurrida inmediatamente o dentro de un año, a contar desde la fecha del accidente.
- Invalidez permanente, completa o parcial, comprobada dentro de un año desde la fecha del accidente.

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

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

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

	Capitales asegurados por persona
Grupo I:	
Peritos, Técnicos y Maestros industriales, Maestros y Encargados, Técnicos de Taller, Jefes de Administrativos y de Taller, Jefes Técnicos Especialistas, Jefes de Organización, Laboratorio y Cocina, Técnicos de Organización A y Analistas, Técnicos Inspectores y de Asistencia, Aparejadores, Vendedores, Programadores, Ayudantes Técnicos Sanitarios y Practicantes, Graduados y Asistentes Sociales, Delinquentes Proyectistas	2.800.000
Grupo II:	
Jefes de Equipo, Guardas y Bomberos, Encargados y Capataces, Técnicos Especialistas y Operadores, Técnicos y Reporteros de Organización, Profesionales de Oficio de primera y segunda, Oficiales Administrativos, Analistas de Laboratorio, Delinquentes, Fotógrafos, Conductores, Cabo Guardas, Comisionado Gestiones, Archiveros y Bibliotecarios	2.200.000
Grupo III:	
Profesionales de Oficio de tercera, Obreros y Mozos Especialistas, Subalternos y Ayudantes, Reproductores y Calcadores, Peones y Aprendices, Auxiliares y Aspirantes	2.000.000

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

IV. Quedan comprendidas en el Seguro los accidentes ocurridos:

- En el ejercicio de las actividades profesionales o accesorias que le sean habituales al asegurado al servicio de la Empresa.
- En el transcurso de la vida ordinaria, así como en el desenvolvimiento sin carácter profesional de cualquier otra actividad corriente y accidente, no excluida específicamente.
- En el ejercicio de los siguientes deportes, siempre que se practiquen en calidad de aficionados: Fútbol, hockey, equitación, juego de pelota, tenis, golf, caza (no incluida en alta montaña), esgrima, atletismo, gimnasia y utilizando embarcaciones en lagos, ríos y mares (a distancia no superior a dos millas de la costa), quedando cubiertas también, por lo que se refiere a los deportes mencionados, la participación en concursos.
- En el uso del automóvil particular, como propietario o Conductor, de automóviles de líneas y ferrocarriles, como pasajero de motocicletas y bicicletas, éstas a pedal o a motor, así como en la práctica de deporte de esquí, sin participación en competiciones.
- En ocasión de legítima defensa; en caso de tentativa de salvar personas o bienes.

V. No están comprendidos en el Seguro:

- Los accidentes ocurridos en ascensiones y viajes aéreos, salvo en líneas regulares de pasajeros; la práctica de espeleología; el participar en carreras de velocidad o resistencia de vehículos a motor, de bicicletas, de caballos o de trineos de competición, incluidos los entrenamientos.
- No están cubiertos por el Seguro: Los accidentes que ocurran en ocasión de terremotos, guerras, motines y revoluciones; la muerte y lesiones producidas, directa o indirectamente, por la desintegración nuclear (reactores atómicos, instalaciones para la investigación nuclear, como ciclotones y sincrociclotones, etc.) y los isótopos radiactivos empleados en la ciencia, medicina, industria, etc.; los accidentes de que puedan ser víctimas las personas aseguradas practicando el boxeo o lucha libre y, en general, en actos notoriamente peligrosos o criminales, como son, por ejemplo, los duelos y las riñas; los accidentes causados o provocados intencionalmente por los beneficiarios del Seguro; los que accedieran en estado de desarreglo mental, de embriaguez manifiesta o de sonambulismo.

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

- No se consideran como accidentes: Las enfermedades de cualquier naturaleza, especialmente la malaria, el tífus exantemático, la fiebre amarilla, la enfermedad del sueño y similares; las

enfermedades profesionales de vahídos, desvanecimientos y síncope, los ataques de apoplejía, de epilepsia o epileptiformes de cualquier naturaleza, las rupturas de aneurisma, así como las lesiones corporales relacionadas con dichas afecciones y otras y sus manifestaciones; las hernias, lumbagos, de cualquier naturaleza y origen que sean, ni sus agravaciones; las insolaciones congelaciones y otros efectos de la temperatura atmosférica, salvo cuando sean consecuencia de un accidente; los envenenamientos y las infecciones no previstas en la condición tercera; las lesiones consecutivas a operaciones practicadas por las personas aseguradas por sí mismas (por ejemplo, cortarse los callos, recortarse las uñas, rascarse) y las consecuencias de operaciones quirúrgicas e irradiaciones de cualquier naturaleza que no hayan sido motivadas por un accidente.

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

VI. Quedan excluidas del Seguro las personas ciegas, paralíticas o sordas, las que padezcan epilepsia o de enajenación mental y las que hayan sufrido ataques de apoplejía de cualquier naturaleza o ataques de «delirium tremens».

De presentarse cualesquiera de estas enfermedades, el Seguro se considera anulado desde ese momento, en lo que se refiere a la persona afecta de tal enfermedad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los Peritos deben practicar la evaluación ateniéndose a lo dispuesto en las condiciones del Seguro.

Su dictamen tiene fuerza obligatoria para ambas partes.

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

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

A petición del Contratante, la Aseguradora puede suspender durante tres años, a contar desde la fecha de la muerte o de la

declaración de invalidez, el pago de las indemnizaciones correspondientes.

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

XIII. Las condiciones del Seguro obligan a las personas aseguradas y a sus derechohabientes, aunque invoquen ignorancia de las mismas.

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

Art. 74. *Jubilación.*—En tanto subsista el desempleo actual (sobre todo juvenil) en el país, se acuerda como medida de solidaridad, la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años. Si la situación de la Empresa lo permitiera, se consideraría la posibilidad de establecer la jubilación obligatoria a los sesenta y cuatro años con contrato de relevo.

CAPITULO IX

Regulación de la representación social de los trabajadores, de la libertad y práctica sindical y de participación en el control de la gestión

Art. 75. *Los Comités de Empresa.*—En todo lo referente a esta materia, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Se complementa lo dispuesto en la Ley con los siguientes apartados:

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

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

b) Los miembros de los Comités de Empresa, salvo Mataró, en el que se aplicará el artículo 68, e), del Estatuto de los Trabajadores, aunque se acepta para dicho Centro la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, sin rebasarse el máximo legal, dispondrán de hasta cuarenta horas retribuidas al mes, para tender asuntos sindicales, y hasta quince días de permiso al año, no retribuidos, con igual finalidad.

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

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

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

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

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

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

Art. 76. *El Comité Intercentros.*—Se reconoce un único Comité Intercentros que representará a todos los Centros de ENASA incluidos en el ámbito del presente Convenio, que estará constituido por dos miembros por cada uno de los Centros de trabajo, mencionados y elegidos por sus respectivos Comités de Empresa. De entre sus miembros y por los mismos se elegirá un Presidente y un Secretario.

El número de componentes del Comité Intercentros será de 12 miembros, como recoge el artículo 63,3, del Estatuto de los Trabajadores.

a) Dicho Comité tendrá análogas funciones a los del Comité de Empresa, referidas a las actividades generales del grupo.

b) El Presidente y el Secretario del Comité Intercentros tendrán dedicación plena a tiempo total para el desarrollo de sus funciones.

c) El Presidente del Comité Intercentros, y en su caso el Secretario, previa comunicación a la Dirección y si no hay objeción, podrá convocar a sus miembros en horas de trabajo.

d) El Comité Intercentros podrá disponer de los servicios de mecanografía necesarios.

e) El Presidente y Secretario podrán utilizar en cada caso la fotocopiadora para reproducir documentos para reparto intercentros. Asimismo, y con el fin de hacer llegar documentos, podrán utilizar el télex, dex o cualquier otro medio de comunicación interprovincial, previa comunicación a la Dirección y si ésta no objeta nada en contra.

f) El Comité Intercentros podrá estar asistido en el desarrollo de sus funciones por asesores sindicales de las Centrales más representativas.

Art. 77. *De las Secciones Sindicales de Empresa.*—Se legitiman y reconocen la constitución de Secciones Sindicales de Empresa como órgano de representación de los intereses de los trabajadores de la misma afiliación a una Asociación Sindical legalmente establecida, así como los de la propia Asociación ante la Empresa, siempre que tales Asociaciones Sindicales lo sean de ámbito nacional o regional y tengan en la Empresa o en cada uno de los Centros de trabajo un número de afiliados no inferior al 10 por 100 de la plantilla.

a) Para el ejercicio de sus actividades la Dirección proporcionará un local adecuado a cada Sección Sindical.

b) El descuento de las cuotas sindicales se llevará a cabo a través de la nómina por los servicios administrativos de la Empresa.

c) El número de Delegados sindicales de las Secciones Sindicales será el 10 por 100 de afiliados, un Delegado; desde el 25 por 100, dos; desde el 40 por 100, tres, y más del 50 por 100, cuatro. Para el Centro de Mataró, el número de Delegados sindicales será de uno por cada uno de éstas reconocidas.

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

Serán informados y oídos acerca de los despidos y sanciones que afecten a sus afiliados, y les son reconocidas las mismas garantías y derechos que a los miembros del Comité de Empresa.

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

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

d) Las Centrales Sindicales podrán difundir en los Centros de la Empresa publicaciones y avisos de carácter sindical, utilizando los tabloneros que al efecto se destinen, así como recaudar cuotas y reuniones fuera de las horas de trabajo.

Art. 78. *De las Centrales Sindicales.*—Las Centrales Sindicales con más del 10 por 100 de afiliados en el conjunto del grupo ENASA podrán tener un Delegado sindical intercentros con las mismas garantías y derechos que los miembros del Comité Intercentros.

Art. 79. *De la participación de los trabajadores.*—La participación sindical en la Empresa se hará efectiva, conforme al acuerdo sobre participación sindical en la Empresa pública suscrito por el INI, mediante la incorporación de los representantes sindicales al Consejo de Administración de la Compañía.

Asimismo se incorporarán al Comité de programación los Sindicatos firmantes.

Art. 80. *Concurso de sugerencias.*—Por una Comisión Paritaria se hará una nueva redacción de este apartado.

Art. 81. *Invalidez permanente total o absoluta.*—A los trabajadores que sean declarados en situación de incapacidad laboral total o absoluta, siempre que los mismos causen baja en la Empresa, se les abonará la siguiente indemnización:

Incapacidad laboral absoluta: Doce mensualidades.

Incapacidad laboral total: Veintinueve mensualidades.

Art. 82. *Medidas coyunturales de empleo: Jubilación.*—Siempre que sea factible jubilarse conforme a las normas de la Seguridad Social, se establece una indemnización por jubilación voluntaria anticipada, en función de la edad y de las condiciones económicas de los interesados y siempre que exista acuerdo entre Empresa y trabajador, con los siguientes criterios:

A los sesenta años de edad, veintinueve mensualidades valores año anterior.

A los sesenta y un años de edad, veintitrés mensualidades valores año anterior.

A los sesenta y dos años de edad, diecisiete mensualidades valores año anterior.

A los sesenta y tres años de edad, once mensualidades valores año anterior.

A los sesenta y cuatro años de edad, siete mensualidades valores año anterior.

A efectos de cálculo para las jubilaciones anticipadas, las mensualidades lo serán a valores de diciembre del año inmediato anterior al del cese.

Los trabajadores que a la firma del presente Convenio hayan cumplido sesenta y cuatro, sesenta y cinco o más años de edad se les considerará a efectos de este pacto las condiciones pactadas para los sesenta y tres años, siempre que soliciten la jubilación antes del 31 de julio de 1986.

CLAUSULA DEROGATORIA

El presente Convenio Colectivo sustituye y deroga expresamente el anterior Convenio Colectivo, plan 1.2.5 y ampliación del mismo, así como a todas y cada una de las actas de las Comisiones que figuran en el presente Convenio Colectivo y Acuerdo Marco que hayan sido firmadas con anterioridad, así como pactos realizados a nivel de Centros.

Hasta el 31 de marzo de 1987 serán de aplicación todas las actas que no se opongan al mismo.

La Comisión Paritaria Técnica incluirá en el texto del Convenio Colectivo aquellas actas que consideren oportunas su mantenimiento.

CLAUSULA SUPLETORIA

En lo no regulado en el presente Convenio Colectivo y que no se opongan al mismo será de aplicación lo contenido en el Acuerdo Marco para ENASA 1986-1988.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

26227 RESOLUCION de 3 de julio de 1986, de la Dirección General de Electrónica e Informática, por la que se homologa dos pantallas marca «Sperry», modelo T-3584-01 y T-3584-03, fabricadas por «Mitsubishi Electric Corp.».

Presentado en la Dirección General de Electrónica e Informática el expediente incoado por parte de «SPERRY, Sociedad Anónima», con domicilio social en Martínez Villergas, número 1, municipio de Madrid, provincia de Madrid, referente a la solicitud de homologación de dos pantallas fabricadas por «Mitsubishi Electric Corp.», en su instalación industrial ubicada en Japón;

Resultando que por parte del interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita y que el Laboratorio CTC Servicios Electromecánicos, mediante informe con clave 912-M-IE/8, y la Entidad colaboradora «Bureau Veritas Español, Sociedad Anónima», por certificado de clave N+H 20/07, han hecho constar, respectivamente, que los modelos presentados cumplen todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 1250/1985, de 19 de junio, y Orden del Ministerio de Industria y Energía de 23 de diciembre de 1985.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar los citados productos, con el número de homologación que se transcribe GPA-0133, con caducidad el día 3 de julio de 1988, disponiéndose asimismo como fecha límite para que el interesado presente, en su caso, un certificado de conformidad con la producción, el día 3 de julio de 1987, definiendo, por último, como características técnicas para cada marca y modelo homologado, las que se indican a continuación:

Características comunes a todas las marcas y modelos

Primera. Descripción: Diagonal del tubo-pantalla. Unidades: Pulgadas.

Segunda. Descripción: Presentación en pantalla.

Tercera. Descripción: Coloración de pantalla.

Valor de las características para cada marca y modelo

Marca y modelo: Marca «Sperry», modelo T-3584-01.

Características:

Primera: 12.

Segunda: Alfanumérica/Gráfica.

Tercera: Policroma.

Marca y modelo: Marca «Sperry», modelo T-3584-03.

Características:

Primera: 12.

Segunda: Alfanumérica/Gráfica.

Tercera: Policroma.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 3 de julio de 1986.—El Director general, Jaime Clavell Ymber.

26228 RESOLUCION de 3 de julio de 1986, de la Dirección General de Electrónica e Informática, por la que se homologa una pantalla marca «Datapoint», modelo 8240, fabricada por «Datapoint CORP».

Presentado en la Dirección General de Electrónica e Informática el expediente incoado por parte de «Datapoint Ibérica, Sociedad Anónima», con domicilio social en Costa Brava, número 13, municipio de Madrid, provincia de Madrid, referente a la solicitud de homologación de una pantalla fabricada por «Datapoint CORP», en su instalación industrial ubicada en Estados Unidos;

Resultando que por parte del interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita y que el Laboratorio CTC Servicios Electromecánicos, mediante informe con clave 993-M-IE/2, y la Entidad colaboradora «Tecnos Garantía de Calidad, Sociedad Anónima», por certificado de clave TMDITXIA01TP, han hecho constar, respectivamente, que los modelos presentados cumplen todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 1250/1985, de 19 de junio, y Orden del Ministerio de Industria y Energía de 23 de diciembre de 1985.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar los citados productos, con el número de homologación que se transcribe GPA-0128, con caducidad el día 3 de julio de 1988, disponiéndose asimismo como fecha límite para que el interesado presente, en su caso, un certificado de conformidad con la producción, el día 3 de julio de 1987, definiendo, por último, como características técnicas para cada marca y modelo homologado, las que se indican a continuación:

Características comunes a todas las marcas y modelos

Primera. Descripción: Diagonal del tubo-pantalla. Unidades: Pulgadas.

Segunda. Descripción: Presentación en pantalla.

Tercera. Descripción: Coloración de pantalla.

Valor de las características para cada marca y modelo

Marca y modelo: Marca «Datapoint», modelo 8240.

Características:

Primera: 12.

Segunda: Alfanumérica.

Tercera: Monocroma.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid a 3 de julio de 1986.—El Director general, Jaime Clavell Ymber.

26229 RESOLUCION de 3 de julio de 1986, de la Dirección General de Electrónica e Informática, por la que se homologa un teclado marca «Sperry», modelo F-4208, fabricado por «Key-Tronic Corp.».

Presentado en la Dirección General de Electrónica e Informática el expediente incoado por parte de «Sperry, Sociedad Anónima», con domicilio social en Martínez Villergas, 1, municipio de Madrid, provincia de Madrid, referente a la solicitud de homologación de un teclado fabricado por «Key-Tronic Corp.» en su instalación industrial ubicada en Estados Unidos;

Resultando que por parte del interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el Laboratorio CTC Servicios Electromecánicos, mediante informe con clave 912-M-IE/8, y la Entidad colaboradora «Bureau Veritas Español, Sociedad Anónima», por certificado de clave N+H 20/10, han hecho constar, respectivamente, que el modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 1250/1985, de 19 de junio, y Orden del Ministerio de Industria y Energía de 23 de diciembre de 1985.