

g) Tendrán asimismo la consideración de trabajos especiales los trabajos extraordinarios de fonda cuando, por estar en el buque en dique o reparación, los servicios de este departamento se vean sobrecargados o alterados por alguna de las siguientes razones :

- 1.- Limpieza y arranche de un número superior de camarotes de los habitualmente usados por la dotación del buque.
- 2.- Servicio de comedor cuando como consecuencia del número de personas ajenas a la dotación máxima y no familiares acompañantes, la comida o cena deba efectuarse en dos turnos.

En el supuesto número 1, el camarero tendrá una gratificación diaria mientras dure la situación de 736,- pts.

En el supuesto número 2, el personal de fonda tendrá las siguientes gratificaciones diarias :

- Cocinero ..... 1.301,- pts.
- Camarero ..... 1.105,- pts.

h) Tendrán asimismo esta consideración en los buques sin Oficial Radiotelegrafista los trabajos que, el Capitán y Oficial pro visto del correspondiente título, efectúen para la utilización y cuidados de las emisoras radiotelefónicas y ayudas a la navegación. Se establece por ello una gratificación por meses embarcado de 5.721,- pts.

#### CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA

Este acuerdo es de aplicación con exclusión de cualquier otro acuerdo o convenio colectivo que en otro ámbito pudiera firmarse, aplicándose con carácter subsidiario en aquellas materias no reguladas en este acuerdo lo que con carácter general rija para el sector de la Marina Mercante mediante Convenio General del Sector o subsidiariamente Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante y legislación Laboral vigente.

#### DISPOSICION FINAL.-

Ambas partes negociadoras se obligan por sí mismas y por sus representantes al estricto cumplimiento de la integridad de lo pagado durante el tiempo de vigencia.

En prueba de conformidad con todas y cada una de las cláusulas, disposiciones generales, definiciones y acuerdos pactados en el presente Convenio Colectivo, los comparecientes en el concepto los que intervienen, lo firman a un sólo efecto.

Se establece una gratificación por contenedor autónomo de 2.336,- pts. repartidas entre el personal de máquinas, primer oficial y contramaestre.

( La responsabilidad que se contrae por la tripulación — consiste en cerciorarse en todo momento llegue la energía eléctrica adecuada, al equipo autónomo del contenedor).

### 19618 RESOLUCION de 24 de julio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, de la «Empresa Nacional de Autocamiones, Sociedad Anónima» (ENASA).

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, de la «Empresa Nacional de Autocamiones, Sociedad Anónima», suscrito con fecha 12 de julio de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros de la misma, en representación de los trabajadores, 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 de Trabajo 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, 24 de julio de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NACIONAL DE AUTOCAMIONES, S. A. (ENASA)

#### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

#### ARTICULO 1.- OBJETO

Constituye el objeto del presente Convenio Colectivo, suscrito entre las representaciones de E.N.A.S.A. y 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 aceptados por las partes.

#### ARTICULO 2.- AMBITO TERRITORIAL

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación en los Centros de Trabajo de E.N.A.S.A. : Madrid, Barcelona, Valladolid y Mataró.

#### ARTICULO 3.- AMBITO PERSONAL.

Están 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 1.3.C y 2.1.A de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTICULO 4.- AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a la fecha de su publicación en el B.O.E., si bien sus efectos económicos se retrotraerán, para el personal que en esta fecha se halle en activo en la empresa, al 1 de Enero de 1.989, salvo que expresamente se establezca lo contrario en el propio texto del convenio. Su vigencia se prolongará hasta el 31 de Diciembre de 1990.

#### ARTICULO 5.- DENUNCIA.

La denuncia del presente Convenio Colectivo podrá efectuarse tanto por la Representación de la Empresa como por la de los Trabajadores, siendo esta última, a tales efectos, el Comité Intercentros.

La denuncia deberá formalizarse mediante escrito, que se dirigirá a la Dirección de la Empresa y a la Autoridad

Laboral Competente si el denunciante fuera el Comité Intercentros, y a éste y a la mencionada Autoridad en el caso de ser la Empresa quien proceda a su denuncia.

La mencionada denuncia deberá formalizarse y comunicarse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación del Convenio Colectivo.

#### ARTICULO 6.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.

A efectos de aplicación del presente Convenio, las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico e indivisible, y serán consideradas globalmente.

En el caso de ser declarada la nulidad de alguna o algunas de sus disposiciones, el Convenio quedará sin efectos en su totalidad a partir del momento en que aquella se produjera, debiendo sus partes signatarias proceder a la completa renegociación del mismo.

#### ARTICULO 7.- COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIAS 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 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 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 establecidas en el presente Convenio Colectivo.

### CAPITULO II

#### COMISION DE APLICACION E INTERPRETACION

#### ARTICULO 8.- COMISION DE APLICACION E INTERPRETACION

Se constituye una Comisión de Aplicación e Interpretación del presente Convenio Colectivo, constituida por los miembros del Comité Intercentros por lo que a la Representación de los Trabajadores se refiere.

Serán funciones de la Comisión de Aplicación e Interpretación del Convenio las siguientes:

- La interpretación del Convenio Colectivo, sin perjuicio de la competencia atribuida por la Ley a la jurisdicción laboral.
- La resolución de cuantas cuestiones sean sometidas a su consideración en los supuestos concretamente previstos por el presente Convenio Colectivo.
- La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

#### ARTICULO 9.- SUJECION DE CUESTIONES A LA COMISION

- 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.
- La comisión Paritaria decidirá en el plazo máximo de treinta días, por acuerdo mayoritario simple de cada una de las dos representaciones que la integran.

### CAPITULO III

#### CLASIFICACION PROFESIONAL, PROMOCION Y FORMACION

#### ARTICULO 10.- CLASIFICACION PROFESIONAL

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

En materia de clasificación profesional, durante el periodo de tiempo concedido a la Comisión de Puestos de Trabajo 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.

#### ARTICULO 11.- CLASIFICACION GENERAL.

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

- Personal de Taller  
Operarios  
Técnicos Operativos
- Personal de Oficina  
Empleados
- Mandos y Cuadros  
Mandos Intermedios  
Cuadros  
Mandos Superiores

#### ARTICULO 12.- AGRUPACION DE CATEGORIAS

La agrupación concreta de categorías en cada uno de los centros afectados por el presente Convenio Colectivo es la siguiente:

##### TECNICOS OPERATIVOS

##### OPERARIOS :

Peón  
Especialista  
Oficial 3ª  
Oficial 2ª  
Oficial 1ª  
Oficial 1ª E

##### EMPLEADOS :

Auxiliar  
Oficial 2ª  
Oficial 1ª  
Oficial 1ª A

##### MANDOS Y CUADROS :

Mandos Intermedios :  
Cabo Guardas  
Capataz  
Maestro Taller  
Jefe de Taller  
Analista Informático  
Maestro 2ª  
Encargado  
Jefe de 2ª  
Jefe de 1ª

Cuadros :  
A.T.S.  
Operador Informático  
Programador Informático

## Mandos Superiores

La adaptación de las categorías profesionales relacionadas en el anterior Convenio Colectivo a las indicadas en el párrafo precedente se producirá, en todo caso, mediante acuerdo con los trabajadores afectados, que en ningún caso sufrirán, como consecuencia de aquella, disminución alguna en sus percepciones retributivas. El Comité de Empresa de cada Centro de Trabajo tendrá participación en el proceso mencionado anteriormente. En el supuesto caso de que las percepciones correspondientes a la nueva categoría fueran inferiores a las disfrutadas con anterioridad, éstas quedarán consolidadas ad-personam.

En aquellos supuestos en que no se produjera acuerdo, o se negara el afectado a la adaptación citada, éste mantendrá a título personal su categoría precedente, de acuerdo con la clasificación que a continuación se indica:

## EMPLEADOS

Azafata Mto. B  
Azafata Mto. A  
Ordenanza  
Reprod. Cortad. Planos  
Telefonista  
Almacenero  
Auxiliar Administrativo  
Auxiliar Tco. Oficina  
Auxiliar Tco. Especialista  
Auxiliar Tco. Organización  
Auxiliar Laboratorio  
Telefonista A  
Conductor Grúa y PC  
Vigilante Guarda Jurado  
Portero  
Comisionado Gest. 2  
Oficial Amtvo. 2º  
Oficial Tco. Esp. 2º  
Oficial Tco. Org. 2º  
Analista Laborat. 2º  
Delineante 2º  
Conductor  
Recepcionista  
Cabo Guardas  
Conserje  
Capataz  
Comisionado Gest. 1º  
Oficial Amtvo. 1º  
Oficial Tco. Esp. 1º  
Oficial Tco. Org. 1º  
Analista Laboratorio 1º  
Delineante 1º  
Programador Básico  
Oper. Periféricos  
Fotógrafo  
Chófer metr. e I. cal.  
Encargado Almacén  
Oficial Amtvo. 1º A  
Of. Tco. Espta. 1º A  
Analista Laboratorio 1º A  
Delineante 1º A  
Vendedor  
Jefe Bomberos  
Tco. Asist. 1º  
Encargado  
Tco. Inspect. 2  
Tco. M.C.P. 1º  
Operador Consola  
Delineante Proyect. B  
Programador Aplicaciones  
Maestro 2  
Contramaestre  
Jefe Amtvo. 2º  
Jefe Tco. Espta. 2º  
Jefe Tco. Organ. 2º  
Jefe Laboratorio 2º  
Secretaria B  
Tco. Inspector 1  
Maestro Taller 1  
Delineante Proyect. A  
Programador Sistemas  
Jefe Sala Ordenador  
Jefe Inspect. Vigilancia  
Jefe Amtvo. 1º

Jefe Espec. 1º  
Jefe Organiz. 1º  
Jefe Laboratorio 1º  
Secretaria A  
Analista Aplicación  
Tco. Inspec. Jefe  
Jefe Taller  
Asistente Social  
Graduado Social  
A.T.S.  
Perito  
Profesor Mercantil  
Analista Programador  
Delin. Proyec. Jefe  
Perito A  
Profesor Mercantil A  
Analista Sistemas  
Ing. Idos. y Asimilados

## OPERARIOS :

Peón  
Especialista  
Oficial 1º  
Oficial 2º  
Oficial 1º

ARTICULO 13.- POLITICA DE MANDOS INTERMEDIOS Y TECNICOS

Tendrán la consideración de Mandos Intermedios o Técnicos los ocupantes de puestos vigentes en la organización de cada momento, cuya valoración por sistema HAY alcance el grado exigido para cada grupo profesional de acuerdo con la tabla que se adjunta como anexo a este artículo.

La definición de Mando Intermedio o Técnico la dará el Comité Técnico de Valoración, de acuerdo con las funciones y características de cada puesto.

El acceso al colectivo de Mandos Intermedios o Técnicos como consecuencia de valoración del puesto de trabajo se producirá solamente por aplicación del sistema HAY, en consecuencia, podrán pedir la valoración de su puesto por sistema HAY todas aquellas personas con categoría del nivel máximo operacional, si bien solamente serán promocionados o se les aplicará la política de Mandos Intermedios o Técnicos en el caso de que la valoración alcance la puntuación mínima exigida para este colectivo.

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.

Una vez finalizado, con aprovechamiento, el periodo de formación, el Director del Área en la que exista el puesto vacante, decidirá mediante entrevistas entre el personal apto, al candidato seleccionado.

ARTICULO 14.- PROMOCION

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 de Trabajo 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 periodo que no podrá exceder de tres meses, siendo preceptivo el informe favorable del Jefe del Servicio para la ocupación definitiva.

Se entienda 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 las vacantes con éstos, por riguroso orden de puntuación, cuando la categoría y cualificación profesional del puesto a cubrir coincidan con la obtenida por el trabajador en el concurso-oposición que dió origen a la situación de apto sin plaza. La validez de esta situación será de tres años, siendo condición necesaria superar un período de prueba para su consolidación; caso de no superarse el mencionado período, 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 de Puestos de Trabajo.

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.

#### ARTICULO 13.- CLASIFICACION 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 el manual pactado de valoración aplicable en cada momento para los niveles operacionales, y al sistema HAY para los niveles de cuadros y mandos.

#### ARTICULO 14.- CONCURSO-OPOSICION

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

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

1. Falta de aptitud física para el puesto de trabajo, según el Servicio Médico de la Empresa.
2. Estar en situación de excedencia a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.
3. Haber sido sancionado por falta muy grave con incapacitación para promocionar, en el plazo de la sanción impuesta.
4. Haberse presentado con resultados negativos a prueba análoga en los 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 las pruebas prácticas no superen la teórica, se procederá a la celebración de un cursillo siempre que el grupo a formar sea de un mínimo de 10 trabajadoras, 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 conlleva, 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 (Puestos de 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 1.º 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 en 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 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 los programas de materias sobre los que han de versar los ejercicios teórico-prácticos.
- B.4. Pruebas: El Concurso-Oposición constará de:
  - a) Pruebas prácticas
  - b) Pruebas teóricas
  - c) Pruebas psicotécnicas

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

- a) Prueba práctica: A partir de la admisión de candidatos, se podrán celebrar las pruebas prácticas, siempre con carácter eliminatorio, en el lugar que estime oportuno el Tribunal de Examen.
- b) Pruebas teóricas: Superadas las pruebas prácticas se celebrarán a partir de los 15 días de entrega de los programas, las pruebas teóricas que, asimismo, tendrán carácter eliminatorio.
- c) Pruebas psicotécnicas: Se celebrarán a continuación de las teóricas.

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

#### C. Tribunal de Examen

Las pruebas serán juzgadas por un tribunal constituido por:

- C.1. Presidente: A designar por la Dirección.
- C.2. Vocales:

- a) Un representante de la Dirección, normalmente el Jefe responsable o persona por él asignada, 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 :<br>- Asistencia con aprovechamiento a Cursos de Formación, propios de la especialidad objeto del Concurso Oposición | 10 p.         |
| b) Antigüedad:<br>- Un punto por año de antigüedad en la Empresa, hasta un máximo de  | 6 p.          |
| c) Prueba práctica:<br>- Máximo de  | 50 p.         |
| d) Prueba teórica :<br>- Máximo de  | 25 p.         |
| e) Pruebas psicotécnicas:<br>- Máximo de  | 9 p.          |
| <b>T O T A L</b>  | <b>100 p.</b> |

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 período 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 el 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.

**Regulación 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.

**ARTICULO 17.- PROMOCION A PRIMER NIVEL DE M. INTERMEDIO**

El acceso al primer nivel de Mando Intermedio se realizará siguiendo el proceso de continuación se detalla:

**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 en general y por áreas. A esta preselección podrá 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 de 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 100-150 horas lectivas.

El temario de dicho curso versará sobre aspectos tales como :

- Control Producción
- Control 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, transcurrido los cuales, los candidatos no elegidos deberán repetir el proceso de formación y evaluación correspondientes.

#### ARTICULO 18.- LIBRE DESIGNACION

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

Vigilantes, Jefes de Vigilancia, Bomberos, Jefe de Bomberos, Jefes de M, Maestros de Taller, Jefes de Taller, Programador Informático, Analista Informático A.T.S., 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 que requieran titulación académica, 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 Técnica de Valoración HAY será informada de los ascensos de libre designación, promovidos por la Dirección de la Empresa trimestralmente.

#### ARTICULO 19.- FORMACION

##### 1. 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.

##### 2. 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 de trabajo en sus locales.

### CAPITULO IV

#### MOVILIDAD

#### ARTICULO 20.- MOVILIDAD FUNCIONAL

Se entienda 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 entienda por movilidad temporal como el cambio de puesto de trabajo a tenor de los criterios siguientes:

- 1º. Duración máxima de 90 días naturales.
- 2º. 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.
- 3º. 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 periodo superior a 90 días se efectuarán de acuerdo con el siguiente orden de preferencia:

- 1º. Personal desplazado en puesto de trabajo de categoría inferior del que personalmente ostente.
- 2º. En defecto de lo anterior, el personal puesto a disposición de los Servicios Técnicos de Personal, por falta de encuadramiento.
- 3º. Personal declarado, en Concurso-Oposición, apto sin plaza, a fin de acoplarlo a su puesto idóneo.
- 4º. Personal trasladado temporalmente a ese puesto y que voluntariamente acepta el cambio.
- 5º. 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 50 años, no se les aplicarán estas medidas, siempre que en la Sección o Línea de donde han de salir existan productoras menores de dicha edad, de categoría y oficio adecuado, que no hayan sido afectados por la 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.

#### ARTICULO 21.- PERIODO DE ADAPTACION

Se establece un periodo de adaptación para el personal que deba acoplarse a nuevos puestos de trabajo. La duración máxima para todos los centros serán de 15 días laborales, sin perjuicio de la inferior que, en su caso, se haya pactado con carácter específico. En casos especiales, autorizados por la Dirección, podrán prolongarse por más tiempo.

Durante el periodo de adaptación de los operarios directos, su 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.

### CAPITULO V

#### PRODUCTIVIDAD

#### ARTICULO 22.- 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, las partes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que incidan 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 :**

- Inversiones (nuevas tecnologías)
- Adecuar racionalmente la estructura.
- Nuevos métodos y, como consecuencia de éstos, los tiempos resultantes; todo ello sin perjuicio de lo establecido en el presente Convenio Colectivo.
- Optimización de las relaciones laborales.
- Mejora de las condiciones y calidad de vida en el trabajo.
- Mayor incentivación económica.
- Programas y sistemas de formación que permitan una mayor cualificación.

**ARTICULO 21.- NORMAS DE ORDENACION DE METODOS Y TIEMPOS**

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 10 días arbitrará una fórmula que en ningún caso suponga perjuicio económico para el trabajador, si tal circunstancia se comprobare 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.

**Tiempos Estimados.**

Se consideran tiempos estimados aquellos que se establezcan 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 periodo 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 establezcan 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 de Trabajo (O.I.T.), para proporcionar al trabajador la oportunidad de recuperarse de los efectos fisiológicos del gasto de energía, inherente a la ejecución de un trabajo específico en condiciones determinadas y para atender a sus necesidades personales.

**Medición y modificación de tiempos definitivos.****Etapas a seguir :**

Etapas de estudio de trabajo para la determinación y fijación de procesos y métodos.

Intervienen : Ingeniería, Mando Intermedio y Comité Empresa, avisados estos dos últimos por Ingeniería.

El Mando Intermedio informa al operario afectado que no se trata de una medición del puesto, sino de la etapa de estudio del trabajo. Dicho estudio 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 5 y 15 días. Teniendo en cuenta que los días utilizados para esta adaptación se deducirán del periodo 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 periodo 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****ARTICULO 24.- JORNADA**

La jornada de trabajo será:

año 1989.... 1.736 horas de trabajo efectivo.

año 1990.... 1.728 horas de trabajo efectivo.

La duración de la jornada diaria y el número de jornadas anuales de trabajo será la misma para todos los centros.

**ARTICULO 25.- JORNADA INTERMEDIA**

Afecta a los empleados y mandos, que a criterio de la Empresa, precisan 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:

- Horarios :
  - Madrid..... de 8 h. a 16,45 h.con 45 min.para comer
  - Zona Franca.. de 8 h. a 16,45 h.con 45 min.para comer
  - Valladolid... de 8 h. a 17 h.con 60 min.para comer
  - Matarb..... de 8 h. a 17 h.con 60 min.para comer

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

- Esta jornada conlleva transporte, o su compensación en las condiciones habituales.

**ARTICULO 26.- CALENDARIO LABORAL**

El calendario laboral será elaborado de común acuerdo y con carácter anual entre las Representaciones de la Empresa y de los Trabajadores, debiendo concluirse en todo caso con anterioridad al 31 de Diciembre del año anterior.

Del mismo, ambas partes trasladarán tres días laborables desde el primero al segundo semestre natural, de acuerdo con las reglas siguientes:

- a) La determinación de los días trasladables se efectuará atendiendo a las necesidades de producción de la Empresa y de acuerdo con los criterios que ésta establezca, oída la Representación de los Trabajadores.

- b) El traslado no podrá en ningún caso afectar a periodos de vacaciones estivales, semana santa, Navidad, sábados y festivos.
- c) Los días objeto de traslado deberán situarse inmediatamente antes o después de uno de los días no laborables establecidos como tales en el correspondiente calendario anual.

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

#### ARTICULO 27.- VACACIONES

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales.

#### ARTICULO 28.- TURNO DE NOCHE

Se establece para el turno de noche un descanso acumulable de 20 minutos por jornada completa en turno de noche, que serán disfrutados como día de descanso cuando el acumulado llegue a un máximo de 8 horas, previo acuerdo entre el interesado y su mando.

#### ARTICULO 29.- 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 bocadillo

En relación con la pausa del bocadillo, se establece:

1. Fijar 15 minutos diarios de pausa para tal menester que se disfrutarán, dentro del recinto de Fábrica, unificadaamente en todos los centros de trabajo, acomodándose dicha pausa a las necesidades específicas de cada centro, con criterios de unificación dentro de ellos.
2. A todos los efectos la prima de producción, premio, prima, cálculo de PH y volúmenes diarios de producción a realizar, se considerarán 8 horas de trabajo efectivo.

Por lo que se refiere a las cadenas de montaje, éstas también pararán los 15 minutos fijados anteriormente, manteniendo los niveles de producción diaria, sin que este motivo modifique los volúmenes de mano de obra que actualmente se tienen.

#### ARTICULO 30.- RETRIBUCION PERMISOS Y SALIDAS

En las salidas o permisos particulares autorizados se abonarán, con los mismos conceptos que hasta la fecha, los correspondientes a las 15 primeras horas anuales de ausencia.

### CAPITULO VII

#### SALARIOS, REVISIÓN SALARIAL, ORDENACIÓN DEL SALARIO Y COMPLEMENTOS SALARIALES

##### ARTICULO 31. ORDENACIÓN DEL SALARIO

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

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

##### ARTICULO 32.- SALARIO BASE

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

Adecuación salarial. Será la fijada para cada categoría en tabla salarial.

##### ARTICULO 33.- COMPLEMENTOS SALARIALES

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

##### ARTICULO 34.- COMPOSICIÓN DEL SALARIO

###### Salario base

- Salario convenio
- Adecuación salarial

###### Complemento Personal

- Antigüedad

###### Complemento del puesto de trabajo

- Gratificación idiomas.
- Plus Jefe de Equipo.
- Plus por trabajos tóxicos, peligrosos y excepcionalmente penosos.
- Plus trabajo nocturno.
- Plus bomberos.
- Plus técnico volante.
- Plus telefonista
- Turnicidad (exclusivo de Valladolid)
- Plus permanencia Fundación (Sólo Madrid)

###### Complementos por calidad y cantidad

- Gratificación días festivos.
- Horas extraordinarias.
- Premio
- Prima directa
- Prima indirecta
- Prima media
- Horas de paro
- Prima especial de montaje vehículos

###### Complementos de vencimiento superior al mes

- Pagas extraordinarias

##### ARTICULO 35.- CONCEPTOS NO SALARIALES

No son salarios:

- Gratificación jefe de coche
- Prestación por accidente
- Prestaciones de la Seguridad Social
- Complementos a las prestaciones de la Seguridad Social
- Atenciones sociales
- Indemnizaciones y suplidos

##### ARTICULO 36.- INCREMENTO SALARIAL

Con efectos del 1 de Enero de 1989 el incremento salarial será del 5,5% sobre retribuciones de 1988.

La revisión a 31 Diciembre 1989 será la diferencia entre el 5,5% aplicado y el IPC real más un punto.

El 1 de Enero de 1990 se aplicará sobre las retribuciones de 1989 un incremento del 5,5%.

La revisión a 31 de Diciembre 1990 será la diferencia entre el 5,5% aplicado y el IPC real más dos puntos.

#### ARTICULO 17.- ANCHO DE ESCALERA

El personal operario percibirá los conceptos salariales (salario, antigüedad y adecuación salarial) por las horas naturales del mes, y el personal empleado por 240 horas.

Los pluses y primas se abonarán por horas reales de trabajo.

El descuento del absentismo se efectuará como concepto aparte y aplicando la siguiente fórmula:

**Percepciones teóricas totales = Precio hora absentismo**  
Horas de prima

De las percepciones teóricas totales, se excluyen los complementos de puesto de trabajo y de calidad y cantidad, ya que estos se abonan por horas de presencia y se descuentan automáticamente como consecuencia del absentismo.

Al estar incluidas las pagas extras en el precio hora del absentismo y como consecuencia de este descontarse mes a mes, en Verano y Navidad no se efectuará descuento por absentismo.

#### ARTICULO 18.- 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 % sobre las cantidades por categoría que a continuación se indica:

- Para las personas que de conformidad con lo previsto en el artículo 12 hubieran decidido mantener la categoría anterior a la firma de este Convenio:

Azafata	46.680	mensual
Azafata A	46.680	mensual
Camarera	46.720	mensual
Ordenanza	46.680	mensual
Mozo especialista	1.562,50	diaria
Especialista A	1.562,50	diaria
Almacenero	47.010	mensual
Rep.Cort.planos	46.680	mensual
Telefonista	46.750	mensual
Telefonista A	46.750	mensual
Conduc.Grúa y PC	46.370	mensual
Portero	47.120	mensual
Vigil. Guarda Jurado	46.720	mensual
Analista Lab. 2	47.330	mensual
Comis.Gestiones 2	47.600	mensual
Delineante 2	47.600	mensual
Oficial 2 oper.	1.572	diaria
Capataz especialista	47.170	mensual
Conductor	47.370	mensual
Conserje	47.120	mensual
Analista lab. 1	47.910	mensual
Comis.Gest. 1	48.070	mensual
Delineante 1	48.070	mensual
Recepcionista	47.600	mensual
Operador periférico	48.070	mensual
Programador básico	48.070	mensual
Fotógrafo	48.070	mensual
Chofer Met.O.I.calc.	47.370	mensual
Bombero	1.579	diaria
Analista labor. 1 A	47.910	mensual
Delineante 1 A	48.070	mensual
Vendedor	47.530	mensual
Tco.Asistencia 1	47.530	mensual
Encargado Almacén	47.530	mensual
Jefe bomberos	47.530	mensual
Jefe Guardas	47.530	mensual
Delineante Proyec.	48.910	mensual
Técnico inspector 2	48.030	mensual
Tco. MOP 1	47.960	mensual
Operador Consola	48.760	mensual
Programador aplicac.	48.760	mensual
Contramaestre	48.200	mensual
Tco. Inspector de 1	48.200	mensual
Delineante Proyec. A	48.910	mensual
Jefe inspec. vigilanc.	49.270	mensual

Jefe sala operador	49.270	mensual
Programador sistemas	49.270	mensual
Profesor mercantil	50.630	mensual
Perito	50.630	mensual
Asistente Social	50.630	mensual
Perito A	50.630	mensual
Delineante Proy.Jefe	49.220	mensual
Tco. Inspec. Jefe	49.220	mensual
Analista sistemas	50.630	mensual
Analista aplicaciones	50.630	mensual
Analista de programas	50.630	mensual
Profesor mercantil A	50.630	mensual
Ingeniero	51.190	mensual
Licenciado	51.190	mensual

- Para las categorías que se crean en el presente Convenio Colectivo y de acuerdo con el mencionado artículo 18, los valores serán los siguientes:

#### Operarios

Peón	1.556	diaria
Especialista	1.562,50	diaria
Oficial de 3	1.564,50	diaria
Oficial de 2	1.572,-	diaria
Oficial de 1	1.579,-	diaria
Oficial de 1 E	1.579,-	diaria

#### Empleados

Auxiliar	47.030	mensual
Oficial 2	47.600	mensual
Oficial 1	48.070	mensual
Oficial 1 A	48.070	mensual

#### Mandos Intermedios y Cuadros

Cabo guardas	47.200	mensual
Capataz	47.170	mensual
Maestro de Taller	48.200	mensual
Jefe de taller	49.220	mensual
ATS	50.630	mensual
Operador informático	48.070	mensual
Analista informático	49.270	mensual
Programador informático	48.760	mensual
Maestro de 2	48.030	mensual
Encargado	47.530	mensual
Jefe de 2	48.760	mensual
Jefe de 1	49.270	mensual

#### Mandos Superiores

Mando Superior	51.190	mensual
----------------	--------	---------

En lo sucesivo, para el cálculo de la antigüedad se incrementará a la cantidad del peón indicado anteriormente el tanto por ciento de subida aplicado al SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL y la diferencia resultante entre la nueva cantidad y la anterior, se sumará a las cifras de las otras categorías, si el dato es diario y ésta por 30 si es mensual.

#### ARTICULO 19.- PERSONAL CON 25 AÑOS SIN PROMOCION

El personal que no haya variado de situación respecto a la categoría profesional durante un periodo de 25 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.

#### ARTICULO 20.- PLUS JEFE DE EQUIPO

El plus que recibirá el Jefe de Equipo consistirá en el 20% calculado sobre las mismas cantidades que sirven de base para el cálculo de la antigüedad de su categoría y por las horas de presencia real desempeñando dicha función.

#### ARTICULO 21.- GRATIFICACION POR IDIOMAS

Se abonará la cantidad de 8.776 pesetas mensuales en 12 mensualidades, por cada uno de los idiomas que se

dominan 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 C. 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 podrá percibir esta gratificación el personal contratado específicamente para este requisito, ni el personal con nivel de Mando Superior.

#### ARTICULO 42.- 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:

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

Operarios:

$$\frac{\text{SIC hora} \times 365 \times 8}{2.080} \times 0,25 = \text{Valor hora}$$

Siendo SIC = Salario de Convenio Colectivo

#### ARTICULO 43.- TRABAJO EN DIA FESTIVO

Las jornadas en día festivo, de acuerdo con el calendario laboral, serán premiadas con 2.990 pesetas, cuando no tenga 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 exigía trabajar en domingos o festivos.

Tampoco tendrán derecho a esta gratificación, cuando el cambio se realice a razón de más de 1 hora por hora.

Este valor se verá incrementado con el porcentaje de incremento acordado en el presente Convenio Colectivo para 1990.

#### ARTICULO 44.- PLUS TELEFONISTA

El Plus Telefonista se establece en 35,16 pesetas/hora, por el tiempo efectivo de presencia en el puesto de trabajo de "Telefonista".

Durante 1990, se incrementará en lo que sea incrementado el Convenio Colectivo.

#### ARTICULO 45.- PLUSAS TOXICAS, PENOSAS Y PELIGROSAS

Siendo conscientes ambas partes de la necesidad de racionalizar este tema y con el fin de clasificar los puestos de trabajo con especial penosidad, toxicidad o peligrosidad en aras a su estudio para mejorar sus condiciones, los firmantes del presente Convenio han acordado el siguiente proceso:

1. El proceso de revisión y descalificación de plusas tóxicas, penosas y peligrosas a que se refiere el presente Acuerdo, será realizado a nivel de cada Centro de Trabajo, salvo que específicamente se indique lo contrario.

2. Por la Dirección de la Empresa (Departamentos de Personal de Madrid, Barcelona y Valladolid, respectivamente), se facilitará a los correspondientes

Comités de Empresa la relación de todos los puestos de trabajo que actualmente devengan plusas de toxicidad, penosidad y/o peligrosidad, indicándose, a su juicio, cuales de ellos se deben descalificar y cuales mantener.

Estas relaciones serán facilitadas en un plazo no superior a veinte días laborables a contar desde la firma del Convenio, convocándose una Comisión Paritaria constituida al efecto dentro de los siete días laborables siguientes a la fecha de entrega. Dicha Comisión estará formada por un máximo de cuatro representantes por cada parte designados por cada una de ellas.

3. Las Comisiones Paritarias se reunirán dentro de las fechas indicadas y en sesión monográfica, cuya duración no podrá exceder de tres días laborables consecutivos.

De estas reuniones se levantarán dos Actas:

- Acta comprensiva de los puestos respecto de los cuales exista acuerdo.
- Acta comprensiva de los puestos respecto de los cuales no se produzca acuerdo.

4. Los puestos de común acuerdo, serán incluidos en expediente tramitado al efecto ante la Autoridad Laboral competente, para su correspondiente resolución. A la Autoridad Laboral se remitirá asimismo copia del presente Acuerdo a los efectos previstos en el punto 7. del mismo.

5. Los puestos en desacuerdo serán sometidos al dictamen que emita una empresa especializada y al efecto contratada por la Dirección, a cuya resolución se remiten expresamente ambas partes.

Recibido el dictamen de la empresa especializada, éste será remitido a la Autoridad Laboral competente para su ratificación, entendiéndose emitido el informe a que se refiere el art. 64.1.b, del vigente Estatuto de los Trabajadores. A la Autoridad Laboral se remitirá asimismo copia del presente Acuerdo a los efectos previstos en el punto 7. del mismo.

6. La aplicación sólo se producirá después de recibidas ambas Resoluciones (puntos 5 y 6) de la Autoridad Laboral, y en los siguientes supuestos:

6.1. Puestos descalificados en cuantía inferior al 70% del número total de plusas actualmente existentes: La Dirección decidirá su aplicación o no en cada Centro de Trabajo, siempre que como mínimo garantice un complemento personal individual de 43,40 pts./hora (punto 8.3), equivalentes a 86.000 pts. anuales.

6.2. Puestos descalificados entre un 70 y un 74% del número total de plusas actualmente existentes: La Dirección decidirá su aplicación o no en cada Centro de Trabajo siempre que como mínimo garantice un complemento personal individual de 52,68 pts./hora (punto 8.3), equivalentes a 102.000 pts. anuales.

6.3. Puestos descalificados en cuantía superior al 74% del número total de plusas actualmente existentes: En este caso se producirá la aplicación automática de las correspondientes resoluciones administrativas en sus propios términos y de conformidad con el presente Acuerdo.

7. En caso de no alcanzarse los mínimos citados en los puntos 6.1 y 6.2. precedentes, y de decidir la Dirección su no aplicación, este Acuerdo quedará sin efecto y ambas partes considerarán como no existentes las dos resoluciones emitidas por la Autoridad Laboral, circunstancia ésta que será notificada a la citada Autoridad.

8. Recibidas que sean las resoluciones y alcanzados los mínimos indicados en el punto 6. precedente se procederá del siguiente modo:

8.1. Se crea un complemento personal individual que percibirán las personas referidas en el punto 8.3 de este Acuerdo, y cuyo valor será el siguiente:

$$\frac{A - (C+D)}{B} \cdot 1,055 = \text{Complemento personal}$$

A = Importe de los puestos existentes a la fecha de la firma del presente Acuerdo.

B = Personas afectadas (punto 8.3) a la fecha de la firma del presente Acuerdo.

C = Valor de los puestos que se mantengan a igual fecha.

D = Valor del complemento funcional variable (punto 8.4).

Con efectos de 1 de Enero de 1990, y para ese mismo año natural el complemento personal individual así resultante será incrementado en un 5,5%.

8.2. El equivalente al contenido del artículo 47 del Convenio Colectivo 1986/1988 quedará en todo caso redactado de la siguiente forma:

Plusas por trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente tóxicos.

Desde la fecha de efectividad del complemento personal individual se establecen los siguientes valores, iguales para todas las categorías y Centros:

	Pesetas/Hora	
	1.989	1.990
Una circunstancia	25,00	26,38
Dos circunstancias	31,25	32,97
Tres circunstancias	37,50	39,56*

8.3. Las personas que recibirán el complemento personal individual citado serán las siguientes:

- Operarios Directos.
- Operarios Indirectos.
- Empleados y Mandos que en la fecha del presente acuerdo perciben plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

8.4. A las personas que como consecuencia del presente acuerdo pasen a percibir el complemento personal individual a que se refiere el punto 8.2 del mismo, y ocupen un puesto de trabajo que tras las resoluciones de la Autoridad Laboral se mantenga como tóxico, penoso o peligroso, se les garantiza el siguiente mínimo:

$$E = F + G + H$$

siendo,

E = Valor actual del plus.

F = Nuevo valor del plus (punto 8.2).

G = Complemento personal (punto 8.1).

H = Complemento funcional variable que en ningún caso podrá ser negativo.

El complemento funcional variable, si existe, dejará de percibirse en caso de cambio a puesto de trabajo que carezca de la consideración de tóxico, penoso o peligroso.

PRIMAS E INCENTIVOS

ARTICULO 48.- PRIMA INDIRECTA

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 85% del valor medio de los operarios directos de su categoría obtenido por prima y productividad o su garantía personal total si ésta fuera superior.

Los indirectos que sobrepasan el referido 85% tendrán una garantía personal de sus percepciones; si en el transcurso del tiempo quedasen por debajo, automáticamente pasarán a cobrar el 85% establecido.

Premio de empleados: En los procesos de unificación de primas que se lleven a cabo en cada uno de los centros de trabajo, se establecerá el porcentaje, a determinar por ambas partes, sobre los valores de prima del personal directo, que constituirá el incentivo de empleados. La diferencia existente entre la cantidad resultante y la cuantía actual del premio de empleados se aplicará a la evaluación de desempeño. En el supuesto de que estas cantidades resulten inferiores a las actualmente vigentes, se mantendrán estas últimas.

ARTICULO 47.- PRIMA DIRECTA

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

Se crean cuatro Comisiones para el estudio de la unificación de primas en cada uno de los centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Valladolid y Matarb, cuyos trabajos deberán concluirse antes del 30 de Septiembre de 1989. Los acuerdos alcanzados se aplicarán con carácter inmediato.

La Comisión de Aplicación e Interpretación del Convenio estudiará la posibilidad de la unificación de primas a nivel de Enasa, estableciéndose calendarios de aplicación y niveles de consecución, si ello fuera posible, siempre que previamente se haya realizado la unificación a nivel de centro.

Todo el proceso de unificación, tanto a nivel de centro como a nivel de grupo, deberá realizarse sin coste alguno para Enasa.

Hasta tanto sean aplicados los acuerdos anteriores se mantendrán en vigor los criterios aplicables con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 49.- VALOR HORA FIJO

Se abonará de acuerdo con los valores que figuran en las tablas salariales anexas.

COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

ARTICULO 49.- GRATIFICACIONES

Verano (30 de Junio) y Navidad (20 de Diciembre) se abonarán las cantidades que para cada categoría profesional figuran en la norma respectiva, adicionándose a las mismas el importe del Plus de Antigüedad, cuando corresponda.

ARTICULO 50.- COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE NO LABORAL

En los supuestos de enfermedad del trabajador debida a enfermedad común o accidente no laboral, se abonarán los siguientes complementos:

Con parte de baja: Los primeros tres días, a razón de salario convenio, adecuación salarial, antigüedad y prima o premio. A partir del cuarto día se abonará con las percepciones correspondientes a accidente de trabajo.

Sin parte de baja: Tres días o 24 horas anuales, a razón de salario convenio, adecuación salarial y antigüedad, sin que a partir del cuarto día o la hora número 25 se devengue percepción alguna.

Visitas a Especialistas de la Seguridad Social: Previa justificación ante los Departamentos de Personal, se concederá el tiempo necesario para efectuar la misma, abonándose como se viene haciendo hasta la fecha.

La vigencia de este artículo será a partir de 1 de Julio de 1989, y los efectos del párrafo tercero se aplicarán proporcionalmente al periodo de vigencia del citado año.

ARTICULO 51.- PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Ambas partes, coincidentes en los graves problemas y disfunciones que genera el absentismo en la compañía, entienden preciso abordar conjuntamente la adopción de medidas tendentes a paliarlo. En consecuencia, y a partir de la común convicción de resultar más efectivo incentivar la asistencia y la puntualidad que punir el absentismo, acuerdan instituir un plus de asistencia y puntualidad sujeto a las siguientes reglas:

- El plus consistirá en 30.000 pesetas anuales abonables trimestralmente.

- Devengarán el citado plus quienes, a lo largo de cada trimestre, carezcan de falta alguna de asistencia y/o de puntualidad.

- A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán retrasos o ausencias imputables a enfermedad grave o fallecimiento de familiar de primer grado, suficientemente justificadas, así como a retrasos debidos a los medios de transporte propios de la empresa.

- El plus afectará al personal operacional, mandos intermedios y cuadros.

La vigencia de este artículo será 1 Julio 1989.

#### ARTICULO 52.- COMPLEMENTO DE INDEMNIZACION POR ACCIDENTE DE TRABAJO.

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

#### ARTICULO 53.- PAGAS ESPECIALES

Al incorporarse al Servicio Militar y en tanto el mismo se prolongue, los trabajadores percibirán las pagas extraordinarias de verano y navidad.

#### ARTICULO 54.- OBJETIVOS MANDOS INTERMEDIOS Y CUADROS

Con carácter previo y antelación suficiente a la implantación por la Dirección de la Empresa de una política de incentivos para el colectivo de Mandos Intermedios y de Cuadros, se tratará con el Comité Intercentros el contenido de dicha política.

### CAPITULO VIII

#### ATENCIONES SOCIALES

#### ARTICULO 55.- FONDO SOCIAL

Se establece un fondo social gestionado por la Comisión Social de cada centro, compuesta paritariamente por representantes de la Dirección y del Comité de Empresa. Dicho fondo social se dotará en 2.841,18 pesetas por trabajador y año, para 1989 y la cuantificación anual será en función de la plantilla absoluta de cada centro de trabajo del grupo a 31 de diciembre del año anterior. En 1.990 se incrementará en el porcentaje de incremento salarial pactado para el citado año.

La finalidad de dicho fondo se distribuirá en el seno de las comisiones paritarias de cada centro.

#### ARTICULO 56.- AYUDA ESCOLAR

En concepto de ayuda escolar se abonará por cada hijo de productor comprendido en el intervalo de edad de 3 a 16 años la cantidad de 755,70 pts. mensuales, diez veces al año, en los meses de Septiembre a Junio, ambos inclusive.

Dicho valor será actualizado en 1990 con el incremento salarial pactado para dicho año.

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

#### ARTICULO 57.- GRUPO DE EMPRESA

La aportación de Enasa para el desarrollo de las actividades del grupo de Empresa, será la siguiente:

Fábrica de Madrid	3.589.162	Pts.
Zona Franca	2.786.286	Pts.
Fábrica de Valladolid	930.055	Pts.
Mataró	169.043	Pts.

#### ARTICULO 58.- 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.

#### ARTICULO 59.- PRÉSTAMOS DE VIVIENDA

A propuestas 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 5 años con el interés legal y hasta un importe máximo de 500.000 pesetas.

El reintegro de principal se afectuará en 60 mensualidades constantes (5 años). El pago de intereses se liquidará en cada una de las 10 pagas extraordinarias del período 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:

Madrid.....	9.900.000 pts.
Valladolid.....	3.500.000 pts.
Zona Franca.....	9.900.000 pts.
Mataró.....	1.300.000 pts.
	<hr/>
	24.600.000 pts.

#### ARTICULO 60.- 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 2.543,40 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.

#### ARTICULO 61.- ANTICIPO

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 15.000 pesetas.

#### ARTICULO 62.- EXCEDENCIA POR MATERNIDAD Y LACTANCIA

En materia de excedencias por maternidad y lactancia se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

#### ARTICULO 63.- TRANSPORTE

El transporte de los productores que habitan en Madrid y localidades limítrofes se seguirá prestando a cargo de la Empresa con los mismos itinerarios y puntos de partida y regreso actualmente existentes.

El plus de traslado a Zona Franca ascenderá a 63 pts. por cada día de trabajo efectivo. La aportación de los trabajadores de esta Fábrica en concepto de transporte suplido será de 15 pts.

La Empresa aporta la cantidad de 7.477.058 pesetas anuales en concepto de subvención al transporte de personal en la Fca. de Valladolid. Dicha cantidad se integrará en su fondo social para ser aplicado a tal concepto a criterio de la Comisión Paritaria correspondiente. Los destinatarios de la citada subvención serán en todo caso quienes utilicen el transporte colectivo y/o público. Las cantidades citadas serán revisadas en el año 1990 en el porcentaje pactado para dicho año.

#### ARTICULO 44.- ADQUISICIONES 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 compra, 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 periodo mínimo de tres años. Esta opción sólo será válida para empleados de la Compañía.

#### ARTICULO 45.- PÓLIZA DE ACCIDENTES

Durante la vigencia del presente Convenio, se mantendrán los beneficios y condiciones de la póliza de seguro de accidentes que la empresa tiene suscrita con Musini con el número 31.000.440.

A partir de 1 de Enero de 1990 y coincidiendo con la fecha de renovación de la póliza se unificarán los capitales asegurados por persona en la cuantía de dos millones ochocientos mil pesetas (2.800.000) independientemente de la categoría profesional que ostente la persona asegurada.

#### ARTICULO 46.- JUBILACION

En tanto subsista el desempleo actual (sobre todo juvenil) en el país, se acuerda como medida de solidaridad, la jubilación obligatoria a los 65 años. Si la situación de la Empresa lo permitiera, se consideraría la posibilidad de establecer la jubilación obligatoria a los 64 años con contrato de relevo

### CAPITULO IX

#### ACCION COLECTIVA Y SINDICAL

#### ARTICULO 47.- LOS COMITES DE EMPRESA

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

- En cada centro de trabajo, con excepción de Mataró, tanto los Secretarios de cada Comisión como el Presidente y el Secretario de cada Comité de Empresa, dispondrán de dedicación exclusiva y a tiempo completo para el desarrollo de sus funciones representativas.  
En el Centro de trabajo de Mataró el Presidente y Secretario del Comité dispondrán de 50 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.
- Las comisiones a que se refiere el párrafo anterior, que serán paritarias y estarán constituidas por un máximo de 8 miembros, 4 en representación de la Empresa y 4 en representación de los Trabajadores, y con excepción de la de Seguridad e Higiene, con las siguientes:

Madrid:

- Comisión de Puestos de Trabajo.
- Comisión Social.
- Comisión de Seguridad e Higiene.
- Comisión de Producción.

En cada una de las mencionadas comisiones existirán entre dos y cuatro secretarios.

Valladolid:

- Comisión de Puestos de Trabajo.
- Comisión Social.
- Comisión de Seguridad e Higiene.
- Comisión de Producción.

En cada una de las mencionadas comisiones existirán entre uno y dos secretarios.

Zona Franca:

- Comisión de Puestos de Trabajo.
- Comisión Social.
- Comisión de Seguridad e Higiene.
- Comisión de Producción.

En cada una de las mencionadas comisiones existirán entre dos y tres secretarios.

- El número máximo de secretarios de las citadas comisiones no podrá exceder de 10 en Madrid, 8 en Barcelona y 6 en Valladolid.
- Los miembros de los Comités de Empresa dispondrán de hasta 40 horas retribuidas al mes, para atender asuntos sindicales, y hasta 15 días de permiso al año, no retribuidos, con igual finalidad.
- En Mataró se aplicará, a los miembros de su Comité de Empresa el artículo 66a. del Estatuto de los Trabajadores, aunque se reconoce en dicho centro la acumulación de horas de los distintos miembros de aquel, sin exceder el máximo legal.
- En todo caso, el disfrute de las horas y días que se establezcan, deberán notificarse previamente a la Dirección de la Empresa.
- 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 las que se refiere el apartado anterior.
- 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 telax, fax o cualquier otro medio.
- El Comité estará constituido permanentemente durante la tramitación de una huelga.
- Los Comités de Centro podrán disponer de los servicios de mecanografía necesarios.
- 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 asambleas en horas de trabajo, que siempre se harán coincidir con la hora del día que menos altere la producción.

#### COMISION PARITARIA DE PUESTOS DE TRABAJO.

Tiene funciones mediadoras y resolutorias en las reclamaciones que se produzcan con motivo de cambios de puestos de trabajo, revisión y valoración y promoción de 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.

#### COMISION DE SEGURIDAD E HIGIENE

Los Comités de Seguridad e Higiene tendrán las competencias establecidas por la legislación vigente.

ENASA destinará para 1990 un total de 75 millones de pesetas que serán distribuidos de forma proporcional a la

plantilla existente al 31 de diciembre del año anterior en cada Centro.

Los Comités de Seguridad e Higiene decidirán a qué inversiones se destina el fondo asignado.

Para 1989 el fondo total será de 37.500.000 pesetas.

#### ARTICULO 68.- 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, al menos, por dos miembros por cada uno de los Centros de Trabajo, elegidos de entre los miembros de 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.

- Dicho Comité tendrá análogas funciones a las del Comité de Empresa, referidas a las actividades generales del Grupo.
- El Presidente y el Secretario del Comité Intercentros tendrán dedicación plena a tiempo total para el desarrollo de sus funciones.
- 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.
- El Comité Intercentros podrá disponer de los servicios de mecanografía necesarios.
- 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 fax, dex o cualquier otro medio de comunicación interprovincial, previa comunicación a la Dirección y si ésta no objeta nada en contra.
- El Comité Intercentros podrá estar asistido en el desarrollo de sus funciones por Asesores Sindicales de las Centrales más representativas.

#### ARTICULO 69.- DE LAS SECCIONES SINDICALES

La constitución y funcionamiento de las Secciones Sindicales se sujetará a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Sin perjuicio de lo anterior, y en tanto resulta más beneficioso para las organizaciones sindicales, el número de delegados sindicales de las Secciones Sindicales se atendrá a la siguiente escala:

Hasta el 10% de afiliados....	1 delegado
Entre el 10,1 y el 25% .....	2 delegados
Entre el 25,1 y el 50% .....	3 delegados
Más del 50% .....	4 delegados

En Matarré el número de delegados sindicales será de 1 por cada Sección Sindical reconocida y representada en el Comité de Empresa.

Los delegados sindicales serán oídos por la Dirección de la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas que afecten a sus afiliados y, en general, a los trabajadores, asistirán a los Comités de Empresa con voz y con 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 al disfruta de las horas y días que se establecen deberán notificarse previamente a la Dirección de la Empresa.

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

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

Las centrales sindicales podrán difundir en los centros de la Empresa publicaciones y avisos de carácter sindical, utilizando los tableros que al efecto se destinen.

El presente artículo se entenderá sin efecto en el supuesto caso de que la LOIS mejore su contenido global.

#### ARTICULO 70.- DE LAS CENTRALES SINDICALES

Las Centrales Sindicales con más de 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.

#### ARTICULO 71.- DE LA PARTICIPACION 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 y en tanto este se haya en vigor, mediante la incorporación de representantes sindicales al Consejo de Administración de la Compañía.

Los Sindicatos se incorporarán al Comité de Programación con iguales criterios de participación aplicables al Consejo de Administración de la Compañía.

### CAPITULO X

#### MEDIDAS CONJUNTAS DE ENLACE

#### ARTICULO 72.- JUBILACION

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 60 años	29 mensualidades valores año anterior
- A los 61 años	23 mensualidades valores año anterior
- A los 62 años	17 mensualidades valores año anterior
- A los 63 años	11 mensualidades valores año anterior
- A los 64 años	7 mensualidades valores año anterior

A efectos del cálculo para las jubilaciones anticipadas las mensualidades lo serán a valores de Diciembre del año inmediatamente anterior al caso.

#### ARTICULO 73.- 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, salvo pactos específicos individuales:

Incapacidad Laboral Absoluta....	12 mensualidades
Incapacidad Laboral Total.....	29 mensualidades

#### CLAVSULA ADICIONAL

Con carácter inmediato, la Dirección procederá a la regularización de las retribuciones de aquellos Mandos Intermedios cuyos emolumentos, como consecuencia del presente Convenio, resultan inferiores a los del colectivo a su cargo.

**DISPOSICION DEROGATORIA**

El presente Convenio Colectivo sustituye y deroga expresamente al precedente 1986/1988, y a su Acuerdo Marco.

Una Comisión Paritaria técnica constituida al efecto, determinará e identificará las Actas de fecha anterior que se estimen vigentes, y armonizará con el texto del presente Convenio aquellas otras que lo precisen. La mencionada Comisión deberá concluir su función antes del 30 de Septiembre. La mencionada Comisión estará constituida por dos representantes de los trabajadores y dos de la Empresa.

Caso de no alcanzarse completo acuerdo, las discrepancias serán resueltas por el Presidente de la Comisión Negociadora del presente Convenio, quien, a título de árbitro, resolverá de acuerdo con su leal saber y entender. Ambas partes se someten expresamente al laudo arbitral que en su caso sea emitido.

**DISPOSICION SUPLETORIA**

En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente de general aplicación, y en tanto no se oponga al espíritu del mismo a la derogada Ordenanza Laboral para la Industria.

**19619** *RESOLUCION de 24 de julio de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 105/1989, interpuesto ante la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Barcelona.*

Ante la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Barcelona se ha interpuesto por don José Lara Pérez, funcionario de la Seguridad Social destinado en la Tesorería Territorial de la Seguridad Social de Gerona, el recurso contencioso-administrativo número 105/1989, contra la Resolución de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 28 de noviembre de 1988, desestimando el recurso de reposición contra la resolución, también de esta Subsecretaría, de 29 de febrero de 1988, sobre cobertura baremada de puestos de trabajo de la Administración de la Seguridad Social.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que sean titulares de un derecho subjetivo o de un interés legítimo y aparezcan identificados plenamente en el expediente, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala, en el plazo de los diez días siguientes a la publicación de la presente Resolución.

Madrid, 24 de julio de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

**19620** *RESOLUCION de 24 de julio de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 152/1989, interpuesto ante la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Barcelona.*

Ante la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Barcelona se ha interpuesto por don Alejandro Martínez Jiménez, funcionario de la Seguridad Social destinado en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Barcelona, el recurso contencioso-administrativo número 152/1989, contra la Resolución de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 28 de noviembre de 1988, por la que se resuelven los recursos de reposición contra la resolución, también de esta Subsecretaría, de 29 de febrero de 1988, sobre cobertura baremada de puestos de trabajo de la Administración de la Seguridad Social.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que sean titulares de un derecho subjetivo o de un interés legítimo y aparezcan identificados plenamente en el expediente, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala, en el plazo de los diez días siguientes a la publicación de la presente Resolución.

Madrid, 24 de julio de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

**19621** *RESOLUCION de 24 de julio de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 159/1989, interpuesto ante la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Barcelona.*

Ante la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Barcelona se ha interpuesto por doña María Josefa Oliva Arto, funcionaria de la Seguridad Social destinada en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Tarragona, el recurso contencioso-administrativo número 159/1989, contra la Resolución de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 28 de noviembre de 1988, por la que se resuelven los recursos de reposición contra la resolución, también de esta Subsecretaría, de 29 de febrero de 1988, sobre cobertura baremada de puestos de trabajo de la Administración de la Seguridad Social.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que sean titulares de un derecho subjetivo o de un interés legítimo y aparezcan identificados plenamente en el expediente, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala, en el plazo de los diez días siguientes a la publicación de la presente Resolución.

Madrid, 24 de julio de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

**19622** *RESOLUCION de 24 de julio de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 285/1989, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Granada.*

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Granada se ha interpuesto por don José Peña Rodríguez, don Antonio Miguel Guijarro Fernández, don Antonio López Gil y don Rafael Vallejo Martos, funcionarios de la Seguridad Social destinados en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social o en la Tesorería Territorial de la Seguridad Social de Málaga, el recurso contencioso-administrativo número 285/1989, contra la Resolución de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 28 de noviembre de 1988, por la que se resuelven los recursos de reposición contra la cobertura baremada de puestos de trabajo del Instituto Nacional de la Seguridad Social y Tesorería General de la Seguridad Social.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de las mismas, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Granada.

Madrid, 24 de julio de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

**19623** *RESOLUCION de 24 de julio de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 2578/1989, interpuesto ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Sevilla.*

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Sevilla se ha interpuesto por don Miguel Baena Roa, funcionario destinado en la Tesorería Territorial de la Seguridad Social de Cádiz, el recurso contencioso-administrativo número 2578/1989 contra la Resolución de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 28 de noviembre de 1988, por la que se resuelven los recursos de reposición contra el Acoplamiento Baremado de la Tesorería General y Territoriales de la Seguridad Social, publicado por Resolución también de esta Subsecretaría de 29 de febrero de 1988.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de las Resoluciones impugnadas, que sean titulares de un derecho subjetivo o de un interés legítimo y aparezcan identificados plenamente en el expediente, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala, en el plazo de los nueve días siguientes a la publicación de la presente Resolución.

Madrid, 24 de julio de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.