

Categoría	Salario Pesetas
Oficial oficios varios segunda	151.512
Auxiliar oficios varios primera	133.694
Auxiliar oficios varios segunda	120.001
Auxiliar oficios varios entrada	91.563
Peón	91.179
Ordenanza	115.448
Botones	80.457
IV. Personal de informática	
Técnico de gestión	262.781
Analista	243.364
Analista programador	219.653
Técnico especialista	202.981
Programador sénior	202.981
Programador júnior	179.829
Operador grabador sénior	173.080
Operador grabador júnior	166.275

ANEXO 2

Dietsas y locomociones

Con efectos a partir de la firma del presente Convenio, las dietas y locomociones que se recogen en la normativa de viajes quedan fijadas en las siguientes cantidades:

Dietsas:

- Para el grupo I: 4.980 pesetas/diarias.
- Para el grupo II: 4.427 pesetas/diarias.
- Para el grupo III: 3.873 pesetas/diarias.

Locomociones:

- Coche propio: 29 pesetas/kilómetro.

En todo lo demás seguirá aplicándose la normativa de viajes establecida al efecto.

Durante la vigencia del presente Convenio, las cantidades de las dietas y el precio por kilómetro se mantienen en los valores de 1993.

Plus de residencia

A partir de este Convenio, la cantidad a abonar por este concepto para todas las categorías será de 7.560 pesetas al mes.

6106

RESOLUCION de 27 de febrero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9001952), que fue suscrito con fecha 29 de abril de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y 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, 27 de febrero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

«EQUIPOS NUCLEARES, SOCIEDAD ANONIMA»

CONVENIO COLECTIVO

1993-1994-1995

1. Disposiciones generales.

1.1 Ambito territorial.—El presente Convenio Colectivo establece las condiciones que regulan las relaciones laborales entre «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima» y el personal de la misma que presta sus servicios en los centros de trabajo actualmente existentes, o que se puedan crear en el futuro, en todo el ámbito del Estado Español.

1.2 Ambito personal.—Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima».

Quedan expresamente excluidas del ámbito del Convenio las personas que desempeñan funciones de dirección y consejo, así como los Directores de área y quienes reportan directamente a éstos.

La inclusión en el Convenio de los titulados superiores no comprendidos en el párrafo anterior, lo será a todos los efectos, excepto al aspecto retributivo.

En atención a las circunstancias que concurren en los trabajos a realizar por la División de Servicios las normas del presente Convenio tendrán el carácter de mínimas para las personas pertenecientes a centros de trabajo distintos de Maliaño y Madrid.

1.3 Ambito temporal.—Entra en vigor en la fecha en que ambas representaciones llegan a un acuerdo final, y se aplicará con efectos retroactivos al primero de enero de 1993.

La duración será de tres años, es decir, del 1 de enero de 1993 al 31 de diciembre de 1995.

1.4 Garantía personal.—Las condiciones establecidas en este Convenio, más beneficiosas en su conjunto para el personal, sustituirán en su totalidad a las que anteriormente vinieran rigiendo.

En el caso de que alguien tuviera reconocidas condiciones que, consideradas en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a las que le correspondiese por aplicación de este Convenio, se le respetarán con carácter estrictamente personal.

1.5 Absorción de mejoras futuras.—Las mejoras económicas consideradas en su conjunto y cómputo anual, absorberán o compensarán, hasta donde alcancen, los aumentos de cualquier orden que, bajo cualquier denominación, acuerden en el futuro las autoridades competentes.

Si durante la vigencia de este Convenio, por disposición legal de aplicación general, se fijasen condiciones económicas que en su conjunto y cómputo anual fuesen superiores a las pactadas en este Convenio, se aplicarán aquéllas, manteniéndose en vigor el contenido normativo.

1.6 Denuncia.—El presente Convenio Colectivo se denunciará por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a su vencimiento.

1.7 Principio de acuerdo.—El anexo 1 recoge el acuerdo de principio alcanzado entre la Dirección y el Comité de Empresa el 30 de diciembre de 1993 para el establecimiento del Convenio Colectivo correspondiente a los años 1993-1994-1995.

2. Retribuciones.

2.1 Tablas salariales.—Los incrementos retributivos a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo serán los siguientes:

1. Para 1993 se pagará a cada persona el 1 por 100 de sus retribuciones correspondientes a 1992, excluyendo de dichas retribuciones las horas extraordinarias, gratificaciones y demás conceptos de naturaleza similar. Esta gratificación no será consolidable.

Sobre los salarios de 1992 se aplicará un incremento del 2,63 por 100.

2. Para 1994, y sobre la base de que el IPC previsto es el 3,5 por 100, los conceptos retributivos establecidos para 1993, se incrementarán en dicho 3,5 por 100. Conocido el IPC real, se ajustará a él el incremento anterior.

3. Para 1995 los conceptos retributivos a aplicar serán los de finales de 1994 incrementados con el IPC previsto. En su momento serán ajustados al IPC que realmente resulte.

El pago de las diferencias o reajuste de los incrementos hechos, se llevarán a cabo dentro de la quincena siguiente a la fecha en que se conozca el IPC a través del Instituto Nacional de Estadística.

2.2 Bases de cotización a la Seguridad Social.—Sin perjuicio de la clasificación del personal en niveles y puestos, las categorías que actualmente ostentan los trabajadores coexistirán a los efectos de cotización a la Seguridad Social, de acuerdo con las Ordenes de 25 de junio de 1963, 28 de noviembre de 1966 y disposiciones que las complementan.

2.3 Pagas extraordinarias.—Se satisfará una paga extraordinaria en cada uno de los meses de julio y diciembre. Su cuantía será de treinta días de la retribución integrada por los siguientes conceptos:

Salario base.
Antigüedad.
Complemento personal.

Se harán efectivas dentro de la primera quincena de los meses referidos. A quienes disfruten las vacaciones anuales o dos semanas de éstas a partir del 1 de junio, les será anticipado el importe de la extraordinaria de julio.

2.4 Plus de antigüedad.—Se abonarán dos trienios del 5 por 100 del salario base. El plus por antigüedad posterior al sexto año se pagará por quinquenios con el mismo porcentaje del 5 por 100 del salario base.

2.5 Plus de nocturnidad.—Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán una retribución incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base.

2.6 Plus de turnos.—El personal que trabaje a turnos alternos de seis a catorce; de catorce a veintidós, y de veintidós a seis, percibirá sobre el salario base un plus del 15 por 100 por cada día de actividad.

2.7 Jefes de equipo. Bonificación.—Es Jefe de equipo quien estando adscrito al grupo profesional de operarios, sin perjuicio de seguir desarrollando su cometido habitual, es designado para asumir el control de trabajo de un grupo de operarios en número no inferior a tres ni superior a 10.

Durante el tiempo en que desempeñe esta función percibirá un plus no consolidable sobre la retribución base de su nivel, equivalente al 10 por 100. Cuando cese en este cometido dejará de percibir dicho plus.

2.8 Plus de transporte.—Se abonará a todo el personal por este concepto un plus consistente en el pago de 11 pesetas, por cada kilómetro que separe su domicilio del centro de trabajo (ida y vuelta).

A la cantidad que resulte de aplicar el precio anterior se le adicionarán 58,75 pesetas, por día de asistencia al trabajo.

2.9 Premio de asistencia y puntualidad.—Se mantiene un premio por estos conceptos, que se regulará por las bases contenidas en el anexo 2.

Dicho premio consistirá en el abono de 293 pesetas diarias.

2.10 Valores para 1994 y 1995.—Con excepción de aquellos conceptos a los que se señale un incremento diferente, a cuantos importes figuran tanto en este epígrafe 2 como en los demás apartados del Convenio les será aplicable el incremento señalado en el apartado 2.1 de este texto.

2.11 Gratificaciones por objetivos.—Las gratificaciones por objetivos estarán integradas por los dos conceptos siguientes:

1. Una «gratificación de verano», a pagar a finales de julio, que tendrá los valores que figuran en la tabla del anexo 3, debidamente actualizadas con lo previsto en el punto 2.1 de este Convenio.

De esta gratificación se descontará la cantidad correspondiente a la prima del «fondo para jubilaciones» de Musini.

Tendrán derecho a esta gratificación quienes hayan prestado servicio dentro del año anterior, percibiendo la parte proporcional al tiempo de permanencia en plantilla durante dicho período.

2. Una «gratificación al desempeño» a pagar a finales del febrero en función del «grado de desempeño» alcanzado por cada persona durante el año precedente, apreciado de acuerdo con el contenido del apartado 8 de este Convenio.

Las tablas base a aplicar para el pago de esta gratificación son las que figuran en el anexo 3. En ellas están incorporadas las compensaciones correspondientes al epígrafe 2.7 del Convenio Colectivo de 1987.

Se aplicará la tabla I para un resultado igual o inferior al previsto en el POA.

Se aplicará la tabla II cuando el resultado antes de impuestos exceda en 60.000.000 de pesetas, al señalado en el POA.

Supuesto que no se alcancen los 60.000.000 de pesetas para la aplicación de la tabla II, se pagará proporcionalmente al exceso del resultado previsto en el POA, es decir, si con el exceso de 60.000.000 de pesetas se pagaría la tabla tal y como está establecida, con 30.000.000 de pesetas se pagaría el 50 por 100 de la diferencia entre la tabla I y la tabla II.

El importe de la «gratificación al desempeño» se determinará de la forma siguiente:

a) La cantidad global a repartir se calculará multiplicando por el valor del escalón «adecuado» el número de personas encuadradas en cada uno de los niveles de retribución.

b) Tomando como base las valoraciones efectuadas, se determinará la cantidad resultante multiplicando dichas valoraciones por los importes que figuran en la tabla que corresponda aplicar del anexo 3.

c) La cantidad global calculada como se indica en a) se dividirá entre la suma total que resulte de la operación señalada en b). El coeficiente resultante se aplicará a los valores de la tabla para el pago correspondiente a cada uno.

La «gratificación al desempeño», para quien haya pertenecido a la plantilla durante una parte del año considerado, se abonará en proporción al tiempo trabajado.

2.12 Dietas y gastos de viaje.—Las dietas y gastos de viaje quedan fijadas en los conceptos y cuantías siguientes:

Personal titulado: 6.333 pesetas/día.

Restante personal: 5.212 pesetas/día.

Se abonará el 50 por 100 de las cantidades señaladas a quienes, hallándose en comisión de servicio, efectúen una sola de las dos comidas principales (día de salida o retorno).

Los gastos que excepcionalmente superen estos módulos serán satisfechos previa autorización y justificación de los mismos.

Alojamiento.—La empresa gestionará el alojamiento que en cada lugar y momento estime más idóneo. De forma orientativa se fija el pernoctar en establecimientos hoteleros de tres estrellas.

Viajes en comisión de servicio.—Se efectuarán ordinariamente en los medios regulares de transporte o los que facilite la empresa.

Previamente autorizados por la Dirección respectiva, podrán realizarse estos desplazamientos en alguno de los medios siguientes:

- Taxi.
- En coche de alquiler sin conductor.
- En coche propio.

En el supuesto c), el precio a satisfacer por kilómetro será de 28,60 pesetas.

El importe de las dietas y el precio del kilómetro serán actualizados el 1 de enero de cada año con el IPC previsto.

En el caso de que viajaran en el mismo coche más de un empleado de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima», el precio fijado por kilómetro sería multiplicado por los siguientes coeficientes:

- Dos ocupantes: 1,1.
Tres ocupantes: 1,2.
Cuatro ocupantes: 1,3.

En los viajes al extranjero se estará a la norma de justificación de gastos, estableciéndose la cantidad de 19,90 dólares por día para gastos diversos.

3. Organización del trabajo. Jornada laboral, calendario y horarios.

3.1 Organización del trabajo y mejora de la productividad.—La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las disposiciones legales vigentes en cada momento, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

Ambas partes convienen en mejorar la posición competitiva de la empresa, incrementando la productividad a través de un óptimo aprovechamiento de los recursos humanos, instalaciones y la organización del tiempo de trabajo. Para conseguirlo se acuerda lo siguiente.

3.2 Movilidad funcional.

1. Movilidad funcional dentro del mismo centro.—Se entiende como movilidad funcional, dentro del mismo centro de trabajo:

Cambio de nivel o subnivel donde lo hubiera, dentro del mismo grupo funcional.

Cambio de grupo funcional dentro de su nivel.

2. Cambio de nivel dentro del mismo grupo funcional.—La Dirección de la Empresa a tenor de las necesidades organizativas, técnicas o productivas podrá destinar a los trabajadores a funciones que conlleven cambio de nivel, dentro del mismo grupo funcional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido.

2.1 Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a seis meses, salvo en los casos de sustitución por incapacidad laboral transitoria, servicio militar y excedencia los trabajadores podrán ser destinados a la realización de tareas de diferente nivel dentro de su grupo funcional. Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del puesto de destino. En todo caso se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

Dicho traslado se notificará simultáneamente al interesado y a los representantes de los trabajadores.

La notificación a los representantes de los trabajadores incluirá:

- Causas que motivan el cambio.
- Nombre de los trabajadores afectados y destino.
- Duración estimada de los traslados.

El trabajador consolidará su encuadramiento en el nivel superior si realizare dichas funciones durante más de seis meses en un año o nueve meses en dos años, excepto en los supuestos de sustitución por incapacidad laboral transitoria, servicio militar y excedencia.

Una vez concluida la duración del traslado se reintegrará al trabajador a su nivel de origen.

2.2 Las discrepancias que en su caso pudieran surgir entre la empresa y los trabajadores en la aplicación de lo establecido en el apartado 2.1, se someterán al procedimiento de solución de conflictos establecido en el artículo 16.1 de este Convenio.

2.3 Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la empresa, previa comunicación a los representantes del personal, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de nivel superior dentro de su grupo funcional, de acuerdo con las normas de ascenso y promoción, que figuran en los anexos respectivos.

2.4 Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la empresa, previo acuerdo en cada caso con los representantes del personal, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de nivel inferior dentro de su grupo funcional. En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 16.1 del Convenio. En todo caso se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

3. Cambios de grupo funcional.—Ante la existencia de necesidades de cobertura de puestos en un determinado grupo funcional y de excedentes en otro, la Dirección de la empresa, previa negociación con los representantes de los trabajadores, podrá modificar el grupo funcional de los trabajadores, sin cambio de nivel, siempre y cuando se les faciliten los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño del nuevo puesto asignado, si a ello hubiera lugar.

Se garantizarán, a nivel personal, las retribuciones que viniera percibiendo el trabajador, aplicándose las normas de compensación y absorción, establecidas o que se establezcan.

Transcurrido un plazo de quince días sin acuerdo en el seno de la empresa, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 16.1 del Convenio, elevándose directamente a la Comisión de Resolución de Conflictos y dándose por cumplimentado el trámite previsto en el punto 3.a) del artículo 16.2.

Se entenderá que el acuerdo previsto al efecto por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores queda debidamente cumplimentado con el presente apartado.

3.3 Saturación de las instalaciones:

1. Se considera incremento del grado de saturación de las instalaciones el aumento del número de horas de funcionamiento de las mismas, se obtenga bien a través de un incremento del número de días al año (modificación de periodos vacacionales, etc.), bien a través del incremento del número de horas al día (turnos de trabajo, etc.).

2. Cualquier propuesta de la Dirección de la empresa de incrementar el grado de saturación de las instalaciones que implique la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, deberá negociarse, con carácter previo, con los representantes de los trabajadores, para lo cual la empresa facilitará al menos la siguiente información:

- Medidas concretas que se proponen.
- Causas en que las mismas se apoyan.
- Personal afectado.

La negociación de tales medidas se llevará a cabo en el plazo de quince días. En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 16.1, elevándose directamente a la Comisión de Resolución de Conflictos y dándose por cumplimentado el trámite previsto en el punto 3.a) del artículo 16.2.

3. Se entenderá que el acuerdo previsto al efecto por el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores queda debidamente cumplimentado con la tramitación de lo establecido en el presente apartado. La Dirección de la Empresa cumplimentará el requisito de notificación a la autoridad laboral, a los solos efectos de su conocimiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.º, 1 del Real Decreto 696/1980, de 14 de abril, y en la que, además del alcance y causas, aportará el listado definitivo del personal afectado.

3.4 Jornada.—La jornada laboral será de 1.714 horas anuales.

3.5 Calendario laboral.—Previa consulta al Comité de Empresa y Delegados de Personal, la Dirección elaborará anualmente el calendario laboral, procurando que la actividad se mantenga durante el mayor número de días hábiles posible, respetando en todo caso el número de horas de trabajo a desarrollar individualmente.

La distribución en jornadas se hará de forma que el trabajo se desarrolle durante todos los días hábiles del calendario oficial.

En el anexo 4 se recogen los días inhábiles correspondientes a 1993 y 1994 para cada una de las modalidades de jornada, de acuerdo con las bases que figuran en el preacuerdo (anexo 1).

3.6 Horario del personal.

A turnos.—Trabajará con el siguiente horario:

- Turno de mañana: De seis a catorce horas cinco minutos.
- Turno de tarde: De catorce a veintidós horas cinco minutos.
- Turno de noche: De veintidós a seis horas cinco minutos.

Los turnos de mañana y tarde disfrutarán en la jornada de un descanso de veinte minutos. El turno de noche tendrá un descanso de treinta minutos.

En jornada partida:

	Mañana	Tarde
Horario para 1993:		
Entrada	8,30	13,45 ó 14,45
Salida	13 ó 14	17,43
Horario para 1994:		
Entrada	8,30	13,45 ó 14,45
Salida	13 ó 14	17,40 (1)
Horario para 1995:		
Entrada	8,30	13,45 ó 14,45
Salida	13 ó 14	17,35

(1) Hasta el 30 de abril la salida fue a las diecisiete cuarenta y tres.

Jornada intensiva.—Durante los períodos siguientes este personal trabajará en jornada intensiva, sin interrupción, con los horarios que se indican:

- 1993: Del 14 de junio al 3 de septiembre. En jornada de ocho treinta a catorce treinta.
- 1994: Del 13 de junio al 9 de septiembre. En jornada de ocho treinta a catorce y cinco.
- 1995: Del 12 de junio al 14 de septiembre. En jornada de ocho treinta a catorce.

3.7 Régimen de trabajo a turnos.—Los plazos de fabricación exigidos por la competencia nuclear internacional hacen necesario el establecimiento del régimen de trabajo «a cuatro turnos», que trabajarán en horarios de mañana, tarde y noche.

Este régimen hace posible habilitar seis días de actividad por semana.

Para el trabajo en régimen de cuatro turnos, se establece para 1993 una compensación por día de trabajo en sábados o día festivo de 9.940 pesetas.

La secuencia de días de trabajo y descanso quedan determinados en la tabla que se adjunta en el anexo 5.

3.8 Modificación de horarios.—Cuando las necesidades del servicio lo hagan necesario, a juicio de la Dirección, el personal que venga trabajando a tres turnos (mañana, tarde y noche) incluidos los pertenecientes al denominado cuatro turnos, podrá ser adscrito al régimen de dos turnos (mañana y tarde).

En tal supuesto, durante el primer mes del cambio percibirán una cantidad equivalente al plus de nocturnidad, durante los días que en dicho período hubieran trabajado de noche de continuar en el régimen a tres turnos.

Quienes trabajaran habitualmente en turnos de mañana y tarde o jornada partida, si hubieran de pasar a tres turnos, percibirán durante los dos primeros meses del cambio, en el turno de noche, el doble de la cantidad que normalmente se abona en concepto de nocturnidad.

Quienes estén adscritos a jornada partida podrán igualmente ser destinados a trabajar en cualquiera de las modalidades a turnos.

Del mismo modo quienes estén trabajando en cualquiera de los turnos podrán ser adscritos a jornada partida, teniendo las compensaciones que se señalan anteriormente.

Por los motivos que se indican en el epígrafe anterior, el personal que esté adscrito a cualquiera de los horarios podrá ser destinado a trabajar en el régimen de cuatro turnos.

Los cambios se realizarán cumpliendo los ciclos semanales de trabajo, con duración mínima de una semana.

Todos estos cambios se llevarán a cabo previa comunicación al Comité de Empresa, avisando al personal afectado con una antelación no inferior a una semana.

3.9 Tratamientos térmicos.—Por Resolución de la Dirección Provincial de Trabajo de fecha 25 de noviembre de 1993, y aclaraciones a la misma de 13 de diciembre (expediente 47/93), se autorizó a la empresa para establecer un horario de «fuego continuo» con el personal de dicho departamento así como con quienes se hallan igualmente homologados para realizar las labores que más adelante se detallan.

Se ha convenido sustituir los términos de dicha Resolución ampliando la aplicación de la misma a la jornada completa de los domingos, fiestas y cualquier otro día en que cesa la actividad normal de la fábrica, siempre que sea preciso para realizar cualquiera de las siguientes labores:

Calentamiento de las piezas antes de iniciarse el proceso de soldadura propiamente dicho.

Mantenimiento de temperaturas de forma permanente en los procesos de soldadura.

Enfriamiento paulatino y programado de las piezas que están en proceso.

Tratamiento térmico, operación que, una vez iniciada, debe concluirse sin interrupción.

Tales servicios serán cubiertos en cada uno de los turnos de mañana, tarde y noche por quienes vinieran trabajando en los mismos horarios en el régimen de cuatro turnos.

El servicio será prestado por jornadas completas o fracción, de acuerdo con las exigencias del servicio y a juicio de los mandos correspondientes.

El personal que trabaje en tales días percibirá igual bonificación que la establecida para el personal de cuatro turnos en los días en que el resto del personal no trabaja.

El pago se hará por jornada completa si la duración del servicio es superior a media jornada, y por media jornada si su duración fuera inferior a este período.

El descanso compensatorio se disfrutará de acuerdo con el servicio correspondiente.

3.10 Saturación individual del tiempo de trabajo:

1. A efectos de conseguir una adecuada saturación individual la Dirección de la empresa definirá la plantilla adecuada y facilitará la cualificación precisa para la correcta adecuación a los puestos de trabajo.

2. El tiempo de prestación de trabajo comienza y finaliza en el propio puesto, y debe saturarse en su integridad, lo que comporta la saturación del tiempo total a un nivel de rendimiento habitual no inferior al normal.

3. Con el fin de conseguir la reducción de tiempos improductivos y mejorar la productividad, los trabajadores realizarán, a requerimiento de sus mandos, aquellas tareas para las que estén capacitados, aunque no sean propias de su especialidad.

4. Horas extraordinarias.

4.1 Concepto y límites.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida.

El número máximo de horas extraordinarias será el señalado por las disposiciones legales y se abonarán todas ellas con el 75 por 100. Las excepciones a dicho máximo se atemperarán a lo que sobre el particular señala el Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones dictadas al respecto.

El personal podrá optar por compensar las horas extraordinarias que realice hasta el máximo legal por un tiempo equivalente de descanso, incrementado en el 75 por 100.

Alternativamente, esta compensación puede ser por un tiempo equivalente sin incremento alguno, en cuyo caso percibiría en nómina el recargo correspondiente a tales horas.

Cuando se haya consumido el número máximo legal de horas extraordinarias, cada hora que se realice por encima de la jornada normal será compensada, optativamente, por:

- Descanso de una hora y abono de una gratificación equivalente al valor base que sirve para aplicar el recargo de la hora extraordinaria.
- Descanso de dos horas.

c) En todos los casos, dichos descansos deben disfrutarse en el plazo máximo del primer semestre del año siguiente al en que se realicen las horas extraordinarias.

d) Sólo se podrán disfrutar estos descansos cuando se acumulen, como mínimo, el suficiente número de horas hasta completar media jornada, que será la vigente en cada momento.

A los efectos previstos en el Real Decreto 234/1990, de 23 de febrero, y Orden de 1 de marzo de 1983, se entenderá por horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento y otras circunstancias de carácter estructural.

Aparte de las que por su propia naturaleza encajen en la definición anterior, se consideran horas extraordinarias estructurales las que se realicen en:

- División de servicios.
- Período en que disfruten las vacaciones los turnos de fabricación.
- Recuperar retrasos en líneas críticas.

Entre el término de una jornada prolongada por horas extraordinarias y el comienzo de la siguiente no habrá, normalmente, un período de descanso inferior a las doce horas.

4.2 Información a los representantes del personal.—La Dirección informará mensualmente al Comité de Empresa, Delegado de Personal y Delegados Sindicales, si los hubiere, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y su distribución por secciones.

En función de esta información y de los criterios señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

4.3 Prolongación de jornada.—Quienes por necesidades del servicio tengan que prolongar su jornada normal durante dos o más horas, percibirán las siguientes bonificaciones:

Prolongación del turno de seis a catorce:

De lunes a viernes:

Se entregará gratis un vale para el comedor.

Se contarán como tiempo extraordinario los cuarenta y cinco minutos de comida.

Sábados, domingos o festivos:

1.325 pesetas para comer en el exterior.

Una hora de interrupción, que será retribuida como trabajo extraordinario.

Prolongación del turno de catorce a veintidós:

1.510 pesetas para cenar en el exterior.

Una hora de interrupción para salir a cenar, que será retribuida como trabajo extraordinario.

Prolongación del turno de veintidós a seis:

230 pesetas para desayuno.

Una hora de salida, que será retribuida como extraordinaria.

Prolongación de jornada partida: Bocadillo facilitado por el comedor.

4.4 Llamada a domicilio.—Cuando alguien sea llamado y haya de venir a la fábrica fuera de su jornada normal, será gratificado en la forma siguiente, cualquiera que sea el tiempo que haya de emplear en el trabajo.

En días hábiles (entre las seis y las veintidós horas): Importe de dos horas extras.

En días hábiles (entre las veintidós y las seis horas): Importe de tres horas extras.

En domingos, fiestas o días en que corresponda descanso (a cualquier hora): Importe de tres horas extras.

Independientemente, se abonará extraordinario el tiempo real de trabajo.

Estas normas son de aplicación únicamente en situaciones de emergencia.

No se consideran «llamadas a domicilio» y, consiguientemente, no son de aplicación estas normas a trabajos extraordinarios señalados previamente, aunque se realicen en días de descanso, domingos o fiestas.

5. Vacaciones y permisos.

5.1 Vacaciones anuales.—Las vacaciones anuales se disfrutarán en dos períodos centrados en los meses de julio y agosto con una distribución aproximada de un 50 por 100 del personal en cada uno de los dos períodos.

Quienes por necesidades del servicio, a propuesta de la Dirección, con-
vengan en disfrutar las vacaciones en fechas diferentes a las establecidas
o que se establezcan, percibirán 5.953 pesetas por cada semana (1.190
pesetas por día hábil).

Queda excluido de esta bonificación el personal de la División de
Servicios.

El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá en cada Servicio
con una antelación no inferior a dos meses.

El personal de jornada partida disfrutará sus vacaciones en la época
en que rija la jornada intensiva. Supuesto que las disfrutara en época
diferente, durante la jornada intensiva hará jornada normal un número
de días igual al de los días en que disfrute vacaciones en jornada normal,
a fin de que desarrolle al año el número convenido de horas.

La vacación anual se disfrutará obligatoriamente dentro del año.

5.2 Días de «libre disposición».—Al ajustar el calendario laboral a las
horas anuales de trabajo, se producen durante el año 1994 dos días de
«libre disposición» para todo el personal.

Independientemente, quienes trabajan en régimen de dos y tres turnos,
disfrutarán en 1994 otros cuatro días de «libre disposición».

El turno D del régimen denominado «cuatro turnos» disfrutará de tres
días, es decir, uno más que los otros turnos, debido al ajuste del gráfico
por el que se rigen.

Estos días de «libre disposición» se disfrutarán de acuerdo con las
necesidades del trabajo. No serán acumulables a períodos largos de des-
canso tales como vacaciones, «puentes», etc., y podrán disfrutarse por
medios días. En ningún caso las ausencias por estos motivos superarán
el 50 por 100 de la dotación precisa.

5.3 Permisos retribuidos.—Avisando con antelación y con justificación
suficiente podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración (salario
base, complemento y antigüedad) por los motivos y durante el tiempo
que se señala en el anexo 6.

5.4 Permiso para asistencia a exámenes.—A quienes concurran a exá-
menes para la obtención de un título oficial reconocido por el Estado,
se les concederá el oportuno permiso, previa o posterior justificación.

Los términos concretos del ejercicio de este derecho y el grado de
aprovechamiento necesario serán concertados entre el Comité y la Direc-
ción.

Quienes se hallen cursando estudios para la obtención de un título
profesional, podrán elegir turno de trabajo, adecuado a las exigencias aca-
démicas, sin perjuicio de terceros y dentro de los horarios establecidos.

Quienes por asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento pre-
cisen y deseen disminuir su horario de trabajo, siempre que las necesidades
del servicio lo permitan, podrán reducir un tercio como mínimo y la mitad
como máximo de la jornada normal, con la disminución proporcional de
su retribución.

5.5 Excedencias.—Quienes cuenten con una antigüedad en la empresa
no inferior al año, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo
no menor de un año ni superior a cinco.

El excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en
las vacantes de igual o similar «puesto» al suyo, que hubiera o se produjeran
en la empresa.

La reincorporación deberá ser solicitada con un mes de antelación
a la fecha en que finalice el período de excedencia.

5.6 Otros permisos.—A partir del séptimo mes de embarazo, permiso
retribuido para psicoprofilaxis obstétrica (preparación al parto).

El permiso por parto tendrá una duración de dieciséis semanas inin-
terumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El
período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre
que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo
hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento
de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen,
aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar
por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de sus-
pensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período,
salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo
de la madre suponga riesgo para su salud.

Cambio de puesto de trabajo durante el embarazo, cuando éste pueda
causar perjuicio para la madre o el feto.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, ten-
drán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en
dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho
por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma
finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre
o por el padre en caso de que ambos trabajen.

6. Perfeccionamiento profesional.

La empresa, con el fin de posibilitar la adaptación de sus trabajadores
a los posibles cambios de proporcional, cambios de nivel de calificación,
asignación de tareas distintas de las habituales u otras circunstancias, lle-
vará a cabo cursos obligatorios de perfeccionamiento profesional.

Los cursos serán impartidos por:

Trabajadores especializados de ENSA.

Entidades de acción formativa.

En ambos casos, la empresa por su parte prestará la ayuda personal
y material que precisen.

Se constituye una Comisión Mixta que estará integrada por miembros
de ambas partes, siendo sus funciones las de impulsar la formación y
participar en el desarrollo e impartición de los cursos, así como resolver
los problemas que a lo largo de los mismos puedan plantearse.

7. Ascensos y promociones.

Los ascensos y promociones profesionales del personal afectado por
el presente Convenio se realizarán mediante la aplicación de los criterios
de igualdad, capacidad y mérito, de conformidad con los anexos 7, 8
y 9.

8. Valoración del personal. Apreciación del desempeño.

Se mantiene el sistema de «Apreciación de desempeño» de cada persona
durante el año, en función de:

El cumplimiento de los objetivos que tenga asignados.

Una valoración de factores hecha por la jefatura.

Tendrá como efecto el pago de la «Gratificación al desempeño» que
se establece en el punto 2.11 de este Convenio, de acuerdo con la «Apre-
ciación del desempeño anual» de cada persona.

Los resultados de la valoración serán notificados dentro del mes de
enero de cada año, para poder proceder al pago establecido en el punto
2.11 de este Convenio.

El personal de nuevo ingreso tendrá asignado, durante los seis primeros
meses, el salario base correspondiente al nivel o subnivel en que quede
encontrado de acuerdo con las funciones que vaya a realizar.

Al séptimo mes y previo informe del servicio correspondiente se con-
siderará su encuadramiento en el «puesto» que corresponda dentro de
la tabla retributiva.

9. Nuevos ingresos.

9.1 Familiares del personal.—En el supuesto de nuevas contrataciones
del personal, los hijos, huérfanos o viudas del personal tendrán preferencia
sobre otros candidatos en el caso de que obtuvieran la misma puntuación
o poseyeran los mismos conocimientos, aptitudes y demás condiciones
requeridas para el puesto a cubrir.

9.2 Eventuales.—El personal eventual tendrá prioridad para cubrir
las plazas de carácter fijo que se produzcan en su especialidad y categoría,
siempre y cuando reúnan las condiciones precisas.

9.3 Política sobre empleo.—La aplicación y desarrollo del presente
Convenio se realizará dentro de un planteamiento prioritario del empleo.

1. Se configura como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo.
En este sentido, la empresa se compromete a no adoptar, durante su vigen-
cia, medidas de extinciones de contratos por causas tecnológicas o eco-
nómicas que no hayan sido previamente pactadas con los representantes
de los trabajadores, salvo lo dispuesto en el punto 3 del presente apartado.

2. Si la empresa se viese en la necesidad de proponer expedientes
de regulación temporal de empleo, la Dirección hará entrega a los repre-
santantes de los trabajadores de la documentación legalmente establecida,
dándose por iniciado el período de consultas.

Dicho expediente será negociado con el Comité de Empresa durante
el período de cinco días. Si transcurrido este plazo, no se hubiese llegado
a un acuerdo, se dará traslado a la Comisión de Resolución de Conflictos
prevista en el artículo 16 del presente Convenio, que lo debatirá durante
un período de cinco días. Si en este caso tampoco se alcanzase un acuerdo,
se llevará al árbitro previsto en el mencionado apartado, que resolverá
en un plazo máximo de cinco días.

El acuerdo o arbitraje que se alcance en cualquiera de las tres fases,
será remitido, para su homologación, a la autoridad laboral.

3. Si por razones tecnológicas o económicas, fuese necesario tramitar
un expediente de extinción de los contratos, el procedimiento a seguir
será el descrito en el punto 7, ampliándose los plazos a diez días en cada
una de las instancias.

4. En los casos de expedientes de extinciones de relaciones laborales y que previamente hayan tenido expedientes de regulación temporal de empleo, la empresa garantizará a cada uno de los trabajadores afectados la compensación correspondiente por el período de prestaciones por desempleo consumido durante la regulación temporal de empleo.

9.4 Incompatibilidades.—Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito del presente Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

En consecuencia, cada trabajador está obligado a formular declaración de que no desempeña otro puesto en el sector público u otra actividad privada que pudieran resultar incompatibilidades con el puesto de trabajo al que accede en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente a su incorporación al mismo, cumpliendo, en todo caso, lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 598/1985.

Todo trabajador que deba cesar en el trabajo por causa de incompatibilidad sobrevenida como consecuencia de la aplicación de la vigente legislación, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria, según lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

La ocurrencia de situaciones de incompatibilidad o el incumplimiento de la normativa mencionada, serán consideradas como faltas muy graves.

10. Formación.

10.1 Cualificación.—Se procederá a optimizar la cualificación de la plantilla a través de un máximo aprovechamiento de las ventajas derivadas del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 16 de diciembre de 1992, así como del acuerdo ratificado el 19 de abril de 1993, en el ámbito del sector del metal, en orden a conseguir el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de la empresa, y la adaptación a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como nuevas formas de organización del trabajo.

10.2 Ayudas a la formación.—ENSA considera que la formación es un bien en sí mismo, tanto para el desarrollo eficaz de los puestos de trabajo, como para elevar el nivel profesional de sus trabajadores.

El coste de la formación recomendada por ENSA, dentro de su Plan de Desarrollo de Recursos Humanos, será asumido por ella en su totalidad.

Los trabajadores que participen en cursos, seminarios, etc., por iniciativa propia y deseen percibir una subvención por parte de ENSA, se atenderán a las siguientes directrices:

1. Formularán la petición a la Dirección de personal.

Esta considerará:

- a) El interés para la empresa de los contenidos del curso, seminario o «master» en cuestión.
- b) La relación calidad-precio.
- c) La trayectoria profesional de la persona que ha solicitado la ayuda.

2. En caso de que esta Dirección esté conforme con la concesión de la subvención, se sufragará, como máximo, un 50 por 100 del total del curso o, en su defecto, una cantidad que no superará las 75.000 pesetas por año académico (octubre-junio).

10.3 Estudio de idiomas.—En atención a la importancia que los idiomas tienen en el desenvolvimiento de las actividades de la empresa, ésta se compromete a facilitar el acceso al estudio de los mismos, sufragando el coste o parte de él según los casos, siempre y cuando se trate de un idioma que la Dirección estime conveniente estudiar. No obstante, la empresa llevará un control mensual, facilitado por el centro donde se impartan las clases, que consistirá en:

- a) Control de la asistencia a las clases contratadas.
- b) Evaluación mensual de los temas tratados.

En el supuesto de que en el control mensual de las clases contratadas se detecte un absentismo acumulado por causas injustificadas superior al 15 por 100, o no se progrese adecuadamente, se suspenderá dicha ayuda.

11. Clasificación profesional.

11.1 Estructura.—El personal que preste sus servicios en la empresa, será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Esta nueva clasificación y sus normas complementarias tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empre-

sa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo mediante la oportuna formación.

11.2 Clasificación organizativa.—Todo trabajador integrado en esta nueva estructura tendrá como consecuencia de ello un determinado grupo funcional y un nivel de cualificación. La conjunción de ambos datos fijará consecuentemente la clasificación organizativa de cada trabajador.

Es contenido primario de la relación contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa, debiendo, en consecuencia, ocupar cualquier puesto de la misma habiendo recibido previamente por parte de la empresa, la formación adecuada al nuevo puesto, cuando ella sea necesaria.

11.3 Grupos funcionales.—Todos los trabajadores estarán incluidos en uno de los grupos de técnicos, empleados y operarios.

1. Técnicos: Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se puedan adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de alta cualificación y complejidad.

2. Empleados: Es el personal que por sus conocimientos y experiencia puede realizar tareas administrativas, comerciales, de organización, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina informatizadas o no, que permitan informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comportan atención a las personas.

3. Operarios: Es el personal que por sus conocimientos y experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o indirectamente en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares. Sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión o coordinación.

11.4 Niveles de cualificación.—Todo trabajador será calificado teniendo en cuenta su nivel de conocimientos, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo y todo ello teniendo en cuenta la estructura organizativa de la empresa.

Nivel I: Son trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Con titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Nivel II: Son trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, homogéneas o heterogéneas, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Con titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Nivel III: Son aquellos trabajadores que con o sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente aquellos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades o un excepcional dominio de una de las mismas, siendo necesario alcanzar el máximo nivel profesional.

Con formación profesional de segundo grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementada con una experiencia contrastada en el puesto de trabajo.

Nivel IV: Son aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas, o exigencia de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución aunque bajo algún tipo de supervisión.

Con formación profesional de primer grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, con experiencia prolongada en el puesto de trabajo, o cualificación específica con amplia experiencia y formación.

Nivel V: Son trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación. Igualmente, aquellas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

Con formación a nivel de Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalente.

12. *Atenciones sociales.*

12.1 Seguro de vida.—Se mantiene para todo el personal el seguro colectivo de vida, consistente en:

	Cobertura económica Pesetas
A) Muerte natural	4.717.000
B) Incapacidad profesional total y permanente	4.717.000
C) Muerte por accidente	9.434.000
D) Muerte por accidente circulación	14.151.000

La prima correspondiente a este seguro será satisfecha en la forma siguiente:

A cargo de la empresa: 80 por 100.

A cargo del trabajador: 20 por 100.

12.2 Seguro de viajes.—Para el personal que se desplace en comisión de servicio y en tanto en cuanto se halle en esta situación, se establece un seguro de accidentes complementario con la cobertura individual de 9.434.000 pesetas.

El importe de esta póliza correrá a cargo exclusivo de la empresa.

12.3 Indemnización complementaria por enfermedad.—A la vista de los índices de absentismo que por este concepto se han obtenido, continuará abonándose el complemento de indemnización hasta alcanzar el 100 por 100 del salario base, complemento personal y premio de antigüedad. A partir del decimosexto día se complementará el plus de turnos y nocturnidad en la parte proporcional.

Si en el conjunto de un trimestre dicho índice supera el 5 por 100, en los procesos que se produzcan en el siguiente trimestre se satisfaría un complemento que cubriría, en lugar del 100 por 100, el 85 por 100 del importe de los mencionados conceptos, durante los días 1 a 20.

De conformidad con la normativa vigente, el servicio médico de la empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de quienes falten al trabajo por estos motivos. La negativa a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión del complemento que la empresa satisface sobre la prestación establecida para las situaciones de ILT.

Mensualmente se publicarán los índices de absentismo del mes y el acumulado del año.

12.4 Ayuda a la vivienda.—El fondo existente por este concepto se fija en 19.850.000 pesetas.

Los préstamos serán de hasta un máximo de 773.000 pesetas, y serán reintegrados mediante la deducción en nómina del 10 por 100 de la retribución.

Este fondo será administrado por una Comisión integrada por representantes de la Dirección y del personal, que establecerán los criterios y propondrán los beneficiarios. La Dirección resolverá sobre las propuestas que la Comisión formule.

La Comisión revisará y actualizará los criterios para la concesión de estos créditos.

El anexo 10 recoge las bases para la solicitud y concesión.

12.5 Préstamos para adquisición o reparación de vehículos.—Del fondo existente para ayuda a la vivienda, y en tanto no se precise para atender necesidades por este concepto, se detraerán 6.000.000 pesetas para la concesión de créditos con destino a la adquisición o reparación de vehículos.

Con carácter transitorio se incorporan a este fondo 4.000.000 de pesetas más, trasvasados del fondo de ayuda a la vivienda, a fin de atender las peticiones actualmente pendientes.

El reintegro de los préstamos que se concedan con esta cantidad se incorporará al fondo de ayuda a la vivienda. En todo caso, será prioritaria la atención que con estas cantidades deba prestarse a situaciones atendibles en el fondo para viviendas.

Este fondo será administrado por una comisión integrada por representantes de la Dirección y del Comité de Empresa.

Las bases para su concesión se recogen en el anexo 11.

La Dirección resolverá sobre las propuestas que la Comisión formule.

12.6 Fondo de anticipos.—Se fija un fondo de 7.925.000 pesetas para la concesión de anticipos sin interés, a fin de atender posibles necesidades económicas del personal, fehacientemente demostradas.

Los préstamos tendrán una cuantía máxima de 305.000 pesetas y serán reintegrados mediante la deducción en nómina del 10 por 100 de la retribución.

Este fondo será administrado en forma similar a la fijada para la ayuda a la vivienda y, excepcionalmente, podrán atenderse con él necesidades por dicho concepto.

Las situaciones atendibles, condiciones, etc., figuran en el anexo 12.

12.7 Fondo de seguro de vehículos.—El personal de plantilla que viaje en comisión de servicios estará amparado por un seguro para sus vehículos en las siguientes condiciones:

La empresa dotará un fondo especial de 1.752.000 pesetas anuales para cubrir el riesgo de daños en sus vehículos.

Con cargo a este fondo se compensarán los daños causados, menos una franquicia de 35.000 pesetas.

El anexo 13 contiene las bases para la petición de estas ayudas.

La Dirección resolverá sobre las propuestas que la Comisión formule.

12.8 Ayuda por hijos minusválidos.—Previos los asesoramientos facultativos que la Dirección estime pertinentes y oído el Comité de Empresa, los gastos extraordinarios que causen los hijos minusválidos serán atendidos por la empresa en la proporción del 50 por 100.

En circunstancias o tratamientos especiales, la ayuda de la empresa podrá alcanzar a cubrir el 85 por 100 del gasto.

12.9 Servicio de comedor.—El importe del cubierto será satisfecho en la norma siguiente:

A cargo de la empresa: 72 por 100.

A cargo del comensal: 28 por 100.

12.10 Ayuda de economato.—En cada uno de los meses del año se abonará por este concepto la cantidad de 2.640 pesetas.

12.11 Actividades culturales y recreativas.—Se dota un fondo de 470.000 pesetas anuales para dichas actividades que será administrado por el Comité de Empresa y supervisado por la Dirección.

12.12 Jubilación.—Se establece la jubilación voluntaria a los sesenta y cuatro años en los términos y condiciones previstos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

13. *Seguridad e higiene en el trabajo.*

13.1 Formación e información.—A través del Comité de Seguridad e Higiene, y mediante cursillos o charlas en las que intervienen el Servicio Médico y Técnicos de Seguridad o de otras materias, y Técnicos Sindicales en Seguridad, se dará al personal la formación necesaria sobre los útiles y materiales empleados, equipos de protección, métodos de trabajo y cuanto sea preciso para el conocimiento y evitación de los riesgos de toda índole que afecten al trabajador.

Tendrá carácter obligatorio la asistencia a estos cursillos o charlas, así como la utilización de cuantos elementos de protección se consideren necesarios.

Se prestará especial atención a las modificaciones o introducción de nuevos métodos y procesos para conocer y eliminar los riesgos que pudieran existir.

También a través del Comité se facilitará al personal la información o estudios que, en materia de seguridad, se lleven a cabo sobre los puestos de trabajo o al ambiente en que éste se desarrolla.

Para mantener el espíritu de participación de los trabajadores se harán públicas las siguientes cuestiones:

Mapas de riesgos.

Grupos homogéneos.

Resultados de los controles biológicos y ambientales.

Actas de los Comités de Seguridad e Higiene y del Servicio Médico.

Proyectos, iniciativas, etc., en materia de salud laboral.

Riesgos y daños a que están expuestos los trabajadores, sustancias nocivas, etc.

Se dará a los miembros del Comité de Seguridad e Higiene la formación debida dentro de las horas de trabajo.

Los miembros del Comité de Seguridad intervendrán:

En la investigación de causas de accidentes y enfermedades profesionales.

En la sustitución de sustancias nocivas por otras no nocivas.

Sobre presupuesto de salud laboral.

Recibirán información sobre:

Datos ambientales y sanitarios de la empresa.

Estadísticas de enfermedades y accidentes laborales.

Organización de trabajo y medidas de prevención adoptadas.

Práctica de los preceptivos reconocimientos médicos de los trabajadores.

13.2 Reconocimiento médico.—Individual y directamente, se darán a conocer por el Servicio Médico el resultado, diagnóstico, tratamiento, etc., que se deriven de los reconocimientos periódicos o especiales que se realicen.

Con independencia de lo especificado, se prestará especial atención al cumplimiento de cuantas normas y disposiciones, en esta materia de Seguridad e Higiene, existan en la actualidad o puedan ser promulgadas o concertadas en el futuro.

Todo el personal tendrá acceso al conocimiento de los datos facultativos contenidos en la cartilla sanitaria individual obrante en el Servicio Médico.

El Servicio Médico enviará mensualmente al Comité de Seguridad relación numérica por divisiones del personal al que le ha sido practicado el reconocimiento médico anual.

13.3 Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.—Supuesta la existencia de estas condiciones, será competencia de la Jurisdicción Laboral su declaración y reconocimiento.

Sin perjuicio de cumplir la Resolución que al efecto se dicte, la Dirección de la Empresa, en colaboración con el Comité de Seguridad e Higiene, adoptará cuantas medidas sean precisas para evitar tales condiciones.

El personal ocupado en tareas declaradas excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas por la Dirección Provincial de Trabajo percibirá sobre su retribución base la bonificación que señale dicho organismo.

Si estuviera ocupado en dicha tarea más de cuatro horas, percibirá la bonificación por la jornada completa. Se reducirá a la mitad de la jornada si la ocupación ha sido de una a cuatro horas.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, una vez confirmada la desaparición por la Dirección Provincial de Trabajo dejará de abonarse la citada bonificación.

13.4 Riesgo de accidentes.—El Comité de Seguridad e Higiene y, en su defecto, los representantes del personal que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán a la Dirección por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de la actividad podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad, o por el 75 por 100 de los representantes del personal.

13.5 Ambiente laboral.—La empresa, en consulta con los representantes de los trabajadores, realizará estudios periódicos del medio ambiente laboral. Para la realización de estos estudios ambas partes podrán acudir al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, a sus Gabinetes Provinciales o a los centros transferidos a las Comunidades Autónomas.

El resultado de los estudios del medio ambiente de trabajo contenido en el párrafo anterior servirá para confeccionar un plan de actuaciones para la mejora de las condiciones de trabajo basado en un mapa de riesgos de la empresa, que ayude a establecer unas prioridades de intervención.

Dicho plan de actuaciones irá acompañado de un calendario de cumplimiento de mejoras que será controlado y verificado por los representantes de los trabajadores, así como el presupuesto necesario para el desarrollo del mismo.

Cuando en algún puesto de trabajo se presente riesgo para la salud, el análisis de soluciones se planteará en el siguiente orden:

1. Modificación de los procesos, de manera que se evite la generación, emisión y transmisiones del riesgo.
2. Aislamiento y protección del punto u operación generadora evitando la presencia de persona alguna.
3. Reducción de los tiempos de exposición.
4. Utilización de prendas de protección personal.

En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular o disminuir el riesgo, de acuerdo con la fijación del plazo previamente establecido.

13.6 Mecanismos de acción:

1. Mapas de riesgo.—El mapa de riesgo es el instrumento básico para elaborar una metodología de prevención. Debe contemplar las siguientes cuestiones:

Especificar los riesgos y su intensidad, tanto en higiene como en seguridad de cada puesto de trabajo.

Determinar grupos homogéneos de trabajadores expuestos a los mismos riesgos.

2. Al amparo del mapa de riesgos, la intervención se dirigirá a:
 - a) Elaboración de prioridades de intervención en función de la gravedad y número de trabajadores afectados.
 - b) Controles de registros ambientales.

Se establecerá una periodicidad en función de los riesgos. Como mínimo, un control semestral.

Se establecerá un registro por cada grupo homogéneo de trabajo.

En dichos controles deben registrarse y hacerse públicos los resultados de las mediciones, inspecciones y las observaciones del grupo de trabajo.

c) Controles biológicos.—Para los trabajadores expuestos a contaminantes químicos o físicos, así como cualquier otro riesgo, tanto físico como psíquico, se establece una periodicidad semestral, sin perjuicio de que, por la gravedad del riesgo, se realicen en períodos más cortos.

A los trabajadores afectados por riesgos específicos se les realizarán, además del reconocimiento general, reconocimientos específicos en función de los riesgos a que estén expuestos. En especial, se realizarán cuando se trabaje en contacto, expuesto o sometido a:

Humos de soldadura.

Pantallas.

Esfuerzos físicos constantes.

Disolventes.

Radiología.

Chorro de arena.

Ruidos.

13.7 Controles epidemiológicos.—Se realizarán encuestas médico-laborales, por grupos homogéneos de trabajadores, con el fin de hacer colectiva la situación y experiencia de los trabajadores, con objeto de verificar en qué medida afecta el ambiente de trabajo en la salud de los trabajadores.

13.8 Mantenimiento y conservación.—La empresa deberá revisar sistemáticamente las instalaciones, especialmente en la medida en que su envejecimiento o deterioro entrañe riesgos de accidentes o las necesarias para la atención de accidentados.

13.9 Servicio contra incendios.—El personal adscrito a este servicio percibirá por cada mes natural en activo una gratificación de 3.845 pesetas.

Trimestralmente se le revisará su pertenencia o no al equipo, dándose las altas o bajas que en cada caso proceda.

Supuesto que no acudiera a las prácticas que este equipo realiza mensualmente, perderá por cada ausencia la parte proporcional correspondiente en función de las prácticas que se realicen en el mes.

14. Personal del centro de Madrid.

Cuantas condiciones anteceden son de aplicación también al centro de Madrid, adaptadas a las particularidades de dicho centro. Esta adaptación afectará a los siguientes aspectos:

14.1 Calendario laboral.—En el anexo 4 se reflejan los días inhábiles correspondientes a 1993 y 1994.

14.2 Jornada intensiva:

1993: Del 14 de junio al 13 de septiembre.

1994: Del 13 de junio al 12 de septiembre.

1995: Del 12 de junio al 14 de septiembre.

14.3 Beneficio del comedor.—Habida cuenta de que el precio del cubierto en los lugares que habitualmente utiliza el personal es superior al precio del cubierto en el comedor de fábrica, la cantidad que como subvención se paga en Maliaño (72 por 100 del precio total del cubierto) será incrementada en el 30 por 100.

14.4 Bonificación por transporte.—Atendiendo a las especiales circunstancias que en este aspecto concurren en el personal del centro de Madrid dicho personal podrá optar por una de estas dos alternativas:

1.ª Un plus adicional por día hábil de 275 pesetas.

2.ª Una plaza en el aparcamiento más próximo que será abonada por la empresa, descontando en nómina al beneficiario el 50 por 100 del importe.

15. Derechos sindicales.

Además de los derechos reconocidos por la legislación vigente sobre la materia, los representantes sindicales tendrán las siguientes atribuciones o derechos.

15.1 Participación en los Consejos de Administración y Comisión de Seguimiento:

Se reconoce y garantiza la participación sindical, en ENSA, mediante la incorporación de los representantes sindicales al Consejo de Administración.

Manteniendo la necesaria confidencialidad de determinados documentos, cuando así se exprese, la representación sindical tendrá acceso a los planes operativos, auditorías, planes estratégicos, etc., de la sociedad.

2. Tendrán derecho a participar aquellas organizaciones sindicales que hubieran obtenido, al menos, un 25 por 100 del número de delegados de personal y de miembros del Comité de Empresa.

3. La incorporación y destitución de los representantes sindicales en el Consejo de Administración se hará conforme a los siguientes criterios:

A) Habrá un representante por cada uno de los Sindicatos con derecho a participar. En el supuesto de que, solamente, un Sindicato ostentase más del 25 por 100 del número de Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, tendrá derecho a dos representantes en el Consejo de Administración.

B) Los Sindicatos propondrán a la empresa los nombres de sus representantes en el Consejo. Del mismo modo, notificarán la destitución de dichos representantes y la propuesta de las personas que los sustituyan.

Tanto los nombramientos como las destituciones se llevarán a cabo conforme a los procedimientos ordinarios.

C) Los miembros del Consejo propuestos por las organizaciones sindicales tendrán los mismos derechos y deberes que el resto de los administradores.

D) Se adoptarán las medidas necesarias para que, como consecuencia de la aplicación del presente Convenio, la participación estatal no quede en minoría.

4. Se crea una Comisión de Seguimiento, en el seno de la empresa, formada por los miembros del Comité de Dirección. Por parte de la empresa dicha Comisión estará encabezada por el Presidente-Director general, y un representante de cada Sindicato firmante del presente Convenio con presencia de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

Asimismo, podrán formar parte de esta Comisión un representante por cada organización sindical que cuente con un mínimo del 10 por 100 de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa.

Igualmente podrá formar parte de esta Comisión un representante por cada organización sindical que ostente la calificación de «más representativa» en el ámbito de su Comunidad Autónoma, siempre que tenga representación en el Comité de Empresa o Delegados de Personal del centro de trabajo sito en su Comunidad.

La Comisión se reunirá con una periodicidad bimestral, y tratará los aspectos propios del Comité de Dirección, como son:

Introducción de nuevas tecnologías y nuevos métodos de organización del trabajo.

Planes operativos.

Auditorías.

Planes estratégicos.

15.2 Derechos de información y consulta:

1. Contratación.—En los casos de nuevas contrataciones, bajas, renovaciones, modificaciones de contratos, etc., la empresa entregará a los representantes de los trabajadores y/o sindicatos representativos, copia íntegra del contrato.

En la firma de los finiquitos estará presente un representante sindical, a petición del interesado.

2. Subcontratación.—Los representantes de los trabajadores serán informados por la Dirección de los procesos de subcontratación de obras y servicios propios de la actividad de la empresa. En los casos en que la subcontratación de que se trate pueda afectar al volumen de empleo, la decisión ha de ser negociada, previamente, con los representantes de los trabajadores.

3. Modificación de la estructura y titularidad de la empresa.—Información y consulta previa a los representantes de los trabajadores en todos aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la empresa, sea cual sea la forma en que ésta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta, etc.). En dicha consulta se analizarán todas las cuestiones legalmente permitidas.

15.3 Garantía de los representantes sindicales:

a) Previo informe a la Dirección, podrá acumularse el crédito de horas en uno o varios miembros del Comité, sin rebasar el máximo legal que determine la Ley, en los términos establecidos en el apartado d) del capítulo de garantías del Acuerdo Marco Interconfederal I.

b) Se pondrá a disposición del Comité de Empresa un local en el que pueda desarrollar sus actividades representativas, así como tableros de anuncio que posibiliten una comunicación fácil con los trabajadores.

c) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación y otras entidades.

15.4 Acción sindical:

A) En los centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores y cuando las Centrales Sindicales y asociaciones profesionales debidamente legalizadas acrediten fehacientemente una afiliación mínima del 15 por 100 en el centro de trabajo serán representadas por un Delegado.

B) Funciones de los Delegados Sindicales:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación de la empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos a los miembros de Comités de Empresa.

d) Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

e) Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

f) Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

g) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

h) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

i) Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

j) Cuota sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

k) Excedencias. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentará cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la empresa, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

En los centros de trabajo de la empresa con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

l) Participarán en las negociaciones de Convenios Colectivos.

A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del Acuerdo Marco Interconfederal, implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de la empresa, les serán concedidos permisos retribuidos, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso

de antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

15.5 Secciones Sindicales.—Las Secciones Sindicales reconocidas de acuerdo con la normativa legal existente dispondrán de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

15.6 Crédito de horas retribuidas.—Cada uno de los miembros del Comité, Delegados de Personal y Delegados Sindicales dispondrán de un crédito mensual de cuarenta horas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Sin rebasar el máximo total, las horas de los distintos miembros del Comité podrán acumularse en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

15.7 Asambleas.—Atendiendo a la importancia de los temas a tratar, previa conformidad de la Dirección, podrán celebrarse asambleas del personal dentro de la jornada laboral.

15.8 Reuniones de los Sindicatos.—La empresa facilitará a las Secciones Sindicales legalmente constituidas los medios necesarios para el ejercicio de sus funciones. Se tendrán en cuenta, a estos efectos, las reuniones que se convoquen por los Sindicatos que afecten a la empresa, con un máximo de dos anuales debidamente justificadas por el Sindicato.

Las horas sindicales se liquidarán, a todos los efectos, como si el trabajador estuviera en activo.

16. Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación.

Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión Paritaria que estará formada por un Presidente, un Secretario y ocho vocales.

El Presidente y el Secretario serán designados por la Dirección y por el Comité de Empresa conjuntamente.

Las funciones de esta Comisión serán:

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Actuar como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación sin perjuicio ni obstrucción de los procedimientos de solución de conflictos de trabajo, descritos en los artículos siguientes de este Convenio.

16.1 Procedimientos de solución de conflictos de trabajo.—Los conflictos de trabajo, tanto colectivos como individuales, que durante la vigencia del presente Convenio, pudieran suscitarse serán sometidos obligatoriamente a los órganos y a través de los procedimientos que a continuación se establecen, con las particularidades previstas en los apartados sexto, punto 3, séptimo, punto 2, y noveno, puntos 1.2 y 1.3, del Acuerdo INI/TENEO-Sindicatos.

16.2 Conflictos colectivos:

1. Ambito objetivo.—El procedimiento de solución de los conflictos que a continuación se regula será de aplicación a los siguientes conflictos colectivos de trabajo:

a) Conflictos de interés en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo.

b) Conflictos de interpretación o aplicación del Acuerdo INI/TENEO-Sindicatos.

c) Conflictos de interpretación o aplicación de Convenio o pacto colectivo, cualquiera que sea su eficacia.

d) Conflictos de interpretación o de aplicación de decisión o práctica de empresa.

2. Sujetos legitimados.—Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos aquellos sujetos que, de conformidad con la legislación vigente, se encuentren facultados para promover los conflictos colectivos.

3. Organos y procedimiento:

a) Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.—La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, asumirá competencias en materia de resolución de los conflictos colectivos anteriormente indicados que pudieran suscitarse en su ámbito, con excepción de los derivados exclusivamente de la interpretación del Acuerdo que corresponderán a la Comisión de Resolución de Conflictos.

El conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria. Por acuerdo en el seno de la misma se podrá solicitar la actuación mediadora de la Inspección de Trabajo.

La Comisión Paritaria resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo del 60 por 100 de cada una de las partes que la componen. Esta decisión producirá los efectos de un Convenio Colectivo.

En el caso de imposibilidad de alcanzar dicho acuerdo por la Comisión Paritaria, y en todo caso si transcurriesen seis días hábiles desde la formalización del conflicto sin que la solución se produzca, dicha Comisión levantará acta, facilitando copia a los interesados, y dará traslado de la misma, junto con toda la información al respecto de que disponga, a la

Comisión de Resolución de Conflictos, en un plazo máximo de veinticuatro horas.

b) Comisión de Resolución de Conflictos.—Esta Comisión se constituirá en el plazo de un mes desde la firma del Acuerdo, y sus miembros serán designados por la Comisión de Información y Seguimiento.

La Comisión de Resolución de Conflictos conocerá en primera instancia de los conflictos colectivos de interpretación del Acuerdo, así como de aquellos que superen el ámbito de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, formalizándose por escrito ante la misma por los promotores del conflicto.

Asimismo, conocerá en segunda instancia de los conflictos colectivos sometidos a la Comisión Paritaria del Convenio y que no hayan obtenido solución en la misma.

El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por el 60 por 100 de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo tendrá fuerza de Convenio Colectivo.

De no alcanzarse el citado acuerdo, y en todo caso transcurridos seis días hábiles desde el planteamiento del conflicto ante dicha Comisión sin que se hubiese adoptado ninguna solución, ésta levantará el acta correspondiente a la que unirá todos los antecedentes e información de que disponga, procediendo a su remisión el árbitro en un plazo máximo de veinticuatro horas.

c) Arbitro.—Se constituirá un registro de árbitros que serán designados y revocados de mutuo acuerdo por la Comisión de Información y Seguimiento.

La Comisión de Resolución de Conflictos remitirá el asunto al árbitro que corresponda por riguroso turno de reparto.

El árbitro, para el ejercicio de su función, podrá recabar toda la información que estime necesaria.

Se garantizarán en el procedimiento la audiencia de las partes y los principios de igualdad y contradicción.

El laudo arbitral deberá ser motivado y notificado a las partes en conflicto en el plazo máximo de diez días hábiles desde el inicio de su actuación.

El laudo arbitral, de carácter vinculante y obligado cumplimiento, tendrá fuerza de Convenio Colectivo.

4. Iniciación del procedimiento.—La iniciación de los procedimientos de solución de conflictos colectivos, interpuestos por los representantes de los trabajadores, implicará el no ejercicio del derecho de huelga motivada por dichos conflictos colectivos durante su tramitación.

Cuando el procedimiento de conflicto colectivo se inicie a instancias de los empresarios y los trabajadores ejerzan el derecho de huelga, no se suspenderá dicho procedimiento.

16.3 Conflictos individuales de trabajo:

1. Ambito objetivo.—El procedimiento de solución de los conflictos que a continuación se regula será de aplicación a los conflictos individuales de trabajo que se susciten en relación con cualquiera de las materias contempladas en el Acuerdo como consecuencia de la incorporación del mismo al Convenio Colectivo.

2. Sujetos legitimados.—Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos los trabajadores de la empresa, que consideren lesionados sus derechos en las materias anteriormente referidas.

3. Organos y procedimientos:

a) Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, asumirá las competencias de resolución de los conflictos individuales de trabajo que se susciten en su ámbito.

El conflicto individual se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria.

El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por mayoría de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo será notificado a los interesados.

De no alcanzarse el citado acuerdo, y en todo caso transcurridos cinco días hábiles desde la formalización del conflicto sin que se hubiese adoptado ninguna solución, la Comisión levantará el acta correspondiente, facilitando copia a los interesados y dando traslado de la misma, junto con toda la información de que disponga, al árbitro designado a tal fin, en un plazo máximo de veinticuatro horas.

b) Arbitro. Resolverá los conflictos individuales que no hayan obtenido solución en la Comisión Paritaria del Convenio.

El arbitraje será realizado por un árbitro cuya designación corresponderá a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Para el ejercicio de su función podrá recabar toda la información que estime necesaria.

Se garantizarán en el procedimiento la audiencia de las partes y los principios de igualdad y contradicción.

El laudo arbitral deberá ser motivado y notificado a las partes en conflicto en el plazo máximo de diez días hábiles desde el inicio de su actuación.

El laudo arbitral tendrá carácter vinculante y de obligado cumplimiento.

17. Disposiciones adicionales.

17.1 Adicional 1.ª Incremento de retribuciones.—A efectos de retribuir los incrementos de productividad y ahorros de costes que se producen como consecuencia de la aplicación del Acuerdo Empresas del Metal Grupo INI/TENEO con las Centrales Sindicales, en el año 1994 se aplicará un incremento retributivo adicional del 10 por 100 del IPC real y en 1995 este incremento será del 20 por 100 del IPC real.

17.2 Adicional 2.ª Legislación derogada.—Quedan derogadas expresamente las normas reguladas por la normativa contenida en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970.

17.3 Adicional 3.ª Legislación complementaria.—En las materias no previstas en el presente Convenio Colectivo se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

17.4 Adicional 4.ª Código de conducta laboral.—El anexo 14 recoge de forma enunciativa las faltas y sanciones así como el procedimiento y otros aspectos referidos a la conducta laboral.

17.5 Adicional 5.ª División de servicios.—El anexo 15 recoge las normas complementarias para el personal de plantilla que de forma permanente o esporádica esté adscrito a la División de Servicios en Campo y realice su trabajo desplazado en centrales nucleares.

ANEXO I

ACUERDO DE PRINCIPIO PARA EL CONVENIO COLECTIVO 1993/1995

Después de las reuniones celebradas entre la Dirección y el Comité de Empresa para la renovación del Convenio Colectivo, en el día de la fecha ambas representaciones han llegado a un acuerdo de principio en lo siguiente:

Primero.—Ambas partes manifiestan la aceptación en su totalidad del Acuerdo alcanzado entre INI-TENEO y Sindicatos con fecha 22 de junio de 1993, por lo que el Convenio Colectivo será adaptado a las normas contenidas en dicho Acuerdo.

Segundo.—Dadas las particularidades y características de la empresa, se concretan seguidamente algunos de los aspectos más importantes que requieren una adaptación específica.

Adaptación de estructuras

La actual estructura de ENSA, configurada para el personal de Convenio en 10 niveles con las correspondientes letras, se adaptará, según el texto y el espíritu del Acuerdo INI-Sindicatos, a cuatro niveles más tres subniveles (ocho grados en total, reservando el nivel I para los Titulados Superiores). En cada nivel/subnivel se agruparán varios «puestos de trabajo».

Cada subnivel quedará caracterizado por un «sueldo base», que servirá para calcular el importe de los conceptos que giran en forma de porcentaje sobre dicho salario base, y a cada «puesto de trabajo» le corresponderá un «complemento de puesto».

Según la nueva estructura cada trabajador percibirá la «retribución base más el complemento de puesto», en sustitución de la «retribución base más el complemento de letra» de la estructura anterior.

En la adaptación cada persona mantendrá, como mínimo o, en su caso, mejorará (por razones de acoplamiento o ajuste), tanto la retribución base como la total a percibir en el futuro.

Las actividades englobadas en cada «puesto», partiendo de la situación y análisis existentes se completarán y reajustarán, si fuera necesario, lo mismo que la valoración asignada a dichas actividades/puesto en puntos HAY o similares, a lo largo de la vigencia del Convenio.

Las consecuencias económicas de los reajustes que pudieran producirse serán moduladas en el tiempo (que podrá ser superior al de vigencia del Convenio), de forma que su incidencia anual sea asumible para la empresa.

Retribuciones

A) A la firma de este Acuerdo y como «gratificación de firma» se pagará (antes de fin de enero de 1994) a cada persona el 1 por 100 de sus retribuciones correspondientes a 1992, excluyendo de dichas retribuciones las horas extraordinarias, gratificaciones y demás conceptos de naturaleza similar. Esta gratificación no será consolidable.

B) Dado que los aumentos por antigüedad perfeccionados en 1993 suponen un deslizamiento de 0,07 por 100, y conforme lo previsto en el acuerdo INI-Sindicatos, las retribuciones base y las correspondientes a los puestos a que se refiere la adaptación del punto anterior (véase anexo 1), así como todos los restantes conceptos del Convenio (salvo que expresamente se indique otra cosa en este texto) se incrementarán para 1993 en 2,63 por 100.

Los atrasos correspondientes se abonarán en febrero de 1994.

Si el «coste real de adaptación inicial de la estructura» (calculado en principio en 0,7 por 100) superase el cálculo previo, se harían las modificaciones precisas para llevar a 1994 el exceso sobre el 0,7 por 100.

C) La gratificación al desempeño conseguido en 1993 que debe abonarse en el mes de febrero, de acuerdo con la prevista valoración al desempeño, se pagará aplicado la tabla del anexo 2.

A partir de 1993 la valoración al desempeño, será aplicable al pago de dicha gratificación al desempeño, si bien las puntuaciones acumuladas conseguidas constituirán también un mérito para la ocupación de niveles o puestos superiores.

D) Para 1994, según lo establecido al respecto en el acuerdo INI-TENEO-Sindicatos y sobre la base de que el IPC previsto es 3,5 por 100, los conceptos retributivos establecidos para 1993, según el punto B anterior, se incrementarán en dicho 3,5 por 100. Conocido el IPC real, se ajustará a él el incremento anterior, según lo previsto en la disposición adicional primera del acuerdo de 22 de junio de 1993.

E) Para 1995 los conceptos retributivos a aplicar serán los finales de 1994 incrementados en lo previsto en el acuerdo INI-TENEO-Sindicatos.

Calendario laboral

La necesidad inexcusable del cumplimiento de plazos de acuerdo con los programas fijados con nuestros clientes, así como la imprescindible paridad de nuestras condiciones organizativas con las empresas competidoras de nuestro sector, hacen necesario el mantener abiertas nuestras instalaciones productivas durante el mayor número de días al año que sea posible.

Como consecuencia, el calendario laboral se fijará bajo las siguientes premisas:

A) Para el año 1994:

1. La fábrica cesará su actividad total solamente los domingos y los días 1 y 6 de enero y 24, 26 y 31 de diciembre.

2. Tampoco trabajarán los turnos de noche correspondientes al 5 de enero (víspera de Reyes) y a los sábados de julio y agosto (período de vacaciones).

3. Las vacaciones se desarrollarán en los meses de julio y agosto con una distribución aproximada del 50 por 100 del personal en cada uno de los dos períodos.

4. La última semana de diciembre todo el personal trabajará de la siguiente manera:

Un 50 por 100 aproximadamente durante los días 27 y 28 de diciembre descansando los días 29 y 30.

El 50 por 100 restante trabajará los días 29 y 30 descansando los días 27 y 28.

5. La semana del 5 al 9 de diciembre, en la que existen dos festivos, el régimen de trabajo será:

El personal a cuatro turnos trabajará según el calendario y secuencia de turnos correspondiente.

El resto del personal trabajará por terceras partes cada uno de los días 5, 7 y 9 de dicha semana.

6. El personal no adscrito a cuatro turnos disfrutará en 1994 los siguientes puentes: El viernes 7 de enero, el viernes 29 de julio, el viernes 16 de septiembre y el lunes 31 de octubre.

7. La jornada intensiva comenzará el lunes 13 de junio durando hasta el viernes 9 de septiembre.

8. El personal de cuatro turnos contará con los días de libre disposición derivados del ajuste de su calendario. El personal restante contará con dos días de libre disposición (a disfrutar de acuerdo con las necesidades del trabajo). No serán acumulables a otros períodos largos de descanso. Podrán ser disfrutados por medias jornadas.

9. La jornada de trabajo diaria para el personal no adscrito a cuatro turnos será la que resulte de dividir las mil setecientas catorce horas anuales por los días hábiles que se deducen de la aplicación de los apartados anteriores.

B) Para el año 1995 (con criterios parciales a los de 1994 y en el supuesto que el calendario de fiestas sea el actualmente previsible).

1. La fábrica cesará su actividad total solamente los domingos y los días 6 de enero, 1 de mayo y 25 y 30 de diciembre.

2. Tampoco trabajarán los turnos de noche correspondientes al 5 de enero (víspera de Reyes) y a los sábados de julio y agosto (período de vacaciones).

3. Las vacaciones se desarrollarán en los meses de julio y agosto con una distribución aproximada del 50 por 100 del personal en cada uno de los dos períodos.

4. La última semana de diciembre todo el personal trabajará de la siguiente manera:

Un 50 por 100, aproximadamente, durante los días 26 y 27 de diciembre, descansando los días 28 y 29.

El 50 por 100 restante trabajará los días 28 y 29 descansando los días 26 y 27.

5. El 50 por 100, aproximadamente, del personal no adscrito a cuatro turnos no trabajará el jueves día 7 de diciembre, y el resto de dicho personal no trabajará el lunes día 11.

6. Aparte de lo indicado en el punto anterior, el personal no adscrito a cuatro turnos disfrutará en 1995 los restantes puentes que se deduzcan del calendario oficial.

7. La jornada intensiva comenzará el lunes 12 de junio durando hasta el jueves 14 de septiembre.

8. El personal de cuatro turnos contará con los días de libre disposición derivados del ajuste de su calendario. El personal restante contará con dos días de libre disposición (a disfrutar de acuerdo con las necesidades del trabajo). No serán acumulables a otros períodos largos de descanso. Podrán ser disfrutados por medias jornadas.

9. La jornada diaria para el personal no adscrito a cuatro turnos será la que resulte de dividir las mil setecientas catorce horas anuales por los días hábiles que se deducen de la aplicación de los apartados anteriores.

Otros capítulos

La movilidad funcional, la saturación de las instalaciones, la saturación individual del puesto de trabajo, y la representación y participación sindical en la empresa, se regirán mediante los artículos y cláusula adicionales establecidas a tal fin en el acuerdo INI-TENEO-Sindicatos.

Ambas partes acuerdan su puesta en vigor, a todos los efectos, a partir del mes de febrero de 1994.

División de servicios

La actual coyuntura económica, con un mercado en recesión, está incrementando la competencia del sector de manera progresiva y alarmante. Esta circunstancia ha originado en los últimos ejercicios una paulatina desviación sobre los presupuestos.

Por todo ello, ambas partes entienden la necesidad de profundizar en un estudio global que, teniendo en cuenta las normas generales y organizativas que rigen en este mercado, propicie la viabilidad futura positiva

en el área de servicios, procurando unas condiciones de competitividad adecuadas a las actuales circunstancias y demandas presentes en dicho sector. Esto resulta particularmente necesario en trabajos que requieren desplazamientos de duración superior a un mes.

Centro de Madrid

El presente acuerdo será aplicable al centro de trabajo de Madrid, con las adaptaciones que sean precisas a sus particularidades.

Adaptación de estructuras

Nueva estructura		Estructura anterior
Nivel/subnivel	Puesto	Nivel/letra
21	211	XB1 X B-IX C X A1-IX B1 IXB
	212	
	213	
	214	
22	221	VIII C IX A1 VIII B1 IX A-VIII B
	222	
	223	
	224	
31	311	VII C VII B1 VII B VII A1-VI C
	312	
	313	
	314	
32	321	VII A-VI B1 VI B VI A1-VC V B1
	322	
	323	
	324	
41	411	VB V A1-IV C V A-IV B1 IV B IV A1-III C
	412	
	413	
	414	
	415	
42	421	III B1-III B III A1-III A-II C II B1 II B-II A1-I C
	422	
	423	
	424	
50	501	II A-I B1 I B I A1 I A
	502	
	503	
	504	

Nuevo cuadro básico de estructura/retribuciones

(Valores referidos a 1992)

Nivel	Subnivel	Retracción base Pesetas	Puesto	Retracción Pesetas	Puesto	Retracción Pesetas	Puesto	Retracción Pesetas	Puesto	Retracción Pesetas	Puesto	Retracción Pesetas
1			Titulados superiores									
2	21	204.440	211	274.380	212	251.785	213	231.535	214	218.475		
	22	184.295	221	210.030	222	206.545	223	202.520	224	198.640		
3	31	156.005	311	189.820	312	185.185	313	182.410	314	178.480		
	32	148.480	321	174.620	322	170.990	323	167.290	324	162.270		
4	41	140.875	411	159.520	412	154.720	413	153.065	414	151.115	415	146.100
	42	125.495	421	141.895	422	137.740	423	133.205	424	131.275		
5	50	113.450	501	129.570	502	127.640	503	125.695	504	123.760		

Retribuciones brutas enero 1994

Nivel	Subnivel	Retribución base — Pesetas	Puesto	Retribución — Pesetas	Puesto	Retribución — Pesetas	Puesto	Retribución — Pesetas	Puesto	Retribución — Pesetas	Puesto	Retribución — Pesetas
1												
Titulados superiores												
2	21 22	217.155 195.760	211 221	291.445 223.095	212 222	267.445 219.390	213 223	245.935 215.115	214 224	232.065 210.995		
3	31 32	165.710 157.715	311 321	201.735 185.480	312 322	196.705 181.625	313 323	193.755 177.695	314 324	189.580 172.365		
4	41 42	149.635 133.300	411 421	169.440 150.720	412 422	164.345 146.305	413 423	162.585 141.490	414 424	160.515 139.440	415	155.185
5	50	120.505	501	137.630	502	135.580	503	133.515	504	131.460		

La retribución diaria viene determinada de la forma siguiente:

$$\text{Diario} = \frac{\text{Mensual} \times 14}{425}$$

Tablas de retribución variable 1993

Tabla I

Nivel/Subnivel	Gratíf. verano — Pesetas	Mínimo — Pesetas	Suficiente — Pesetas	Adecuado — Pesetas	Notable — Pesetas	Excelente — Pesetas
50	57.803	71.701	94.822	117.944	141.066	164.186
42	63.939	74.973	100.549	126.125	151.701	177.276
41	71.777	79.153	107.864	136.574	165.285	193.996
32	75.652	81.220	111.481	141.742	172.003	202.263
31	79.487	83.265	115.060	146.855	178.650	210.445
22	93.901	90.952	128.513	166.073	203.634	241.193
21	104.164	96.426	138.093	179.758	221.424	263.089

Tabla II

Nivel/Subnivel	Gratíf. verano — Pesetas	Mínimo — Pesetas	Suficiente — Pesetas	Adecuado — Pesetas	Notable — Pesetas	Excelente — Pesetas
50	57.803	94.822	129.503	164.186	198.868	233.549
42	63.939	100.549	138.912	177.277	215.640	254.004
41	71.777	107.864	150.930	193.996	237.062	280.128
32	75.652	111.481	156.873	202.285	247.656	293.046
31	79.487	115.060	162.753	210.445	258.138	305.830
22	93.901	128.513	184.854	241.194	297.535	353.874
21	104.164	138.093	200.592	263.090	325.589	388.087

Tablas de retribución variable 1994

Tabla I

Nivel/Subnivel	Gratíf. verano — Pesetas	Mínimo — Pesetas	Suficiente — Pesetas	Adecuado — Pesetas	Notable — Pesetas	Excelente — Pesetas
50	59.826	74.211	98.141	122.072	146.003	169.933
42	66.177	77.597	104.068	130.539	157.011	183.481
41	74.289	81.923	111.639	141.354	171.070	200.786
32	78.300	84.063	115.383	146.703	178.023	209.342
31	82.269	86.179	119.087	151.995	184.903	217.811
22	97.188	94.135	133.011	171.886	210.761	249.635
21	107.810	99.801	142.926	186.050	229.174	272.297

Tabla II

Nivel/Subnivel	Gratíf. verano — Pesetas	Mínimo — Pesetas	Suficiente — Pesetas	Adecuado — Pesetas	Notable — Pesetas	Excelente — Pesetas
50	59.826	98.141	134.036	169.933	205.828	241.723
42	66.177	104.068	143.774	183.482	223.187	262.894
41	74.289	111.639	156.213	200.786	245.359	289.932
32	78.300	115.383	162.364	209.344	256.324	303.303
31	82.269	119.087	168.449	217.811	267.173	316.534
22	97.188	133.011	191.324	249.636	307.949	366.260
21	107.810	142.926	207.613	272.298	336.985	401.670

ANEXO 4

Calendario laboral 1993

Días inhábiles

Nivel/Subnivel	Gratíf. verano — Pesetas	Mínimo — Pesetas	Suficiente — Pesetas	Adecuado — Pesetas	Notable — Pesetas	Excelente — Pesetas
50	57.803	94.822	129.503	164.186	198.868	233.549
42	63.939	100.549	138.912	177.277	215.640	254.004
41	71.777	107.864	150.930	193.996	237.062	280.128
32	75.652	111.481	156.873	202.285	247.656	293.046
31	79.487	115.060	162.753	210.445	258.138	305.830
22	93.901	128.513	184.854	241.194	297.535	353.874
21	104.164	138.093	200.592	263.090	325.589	388.087

Centro de Maliaño	Centro de Madrid
1 Enero, viernes.	1 enero, viernes.
5 enero, martes (turno 22 a 6).	—
6 enero, miércoles.	6 enero, miércoles.
19 marzo, viernes (*).	19 marzo, viernes.
—	8 abril, jueves.
9 abril, viernes (*).	9 abril, viernes.
12 abril, lunes (*).	—
24 junio, jueves (*).	—
25 junio, viernes (P) (*).	—
16 julio, viernes (*).	—
—	15 agosto, lunes.
15 septiembre, miércoles (*).	—
11 octubre, lunes (P) (*).	11 octubre, lunes (P).
12 octubre, martes (*).	12 octubre, martes.
1 noviembre, martes (*).	1 noviembre, martes.
—	8 noviembre, lunes (P).
—	9 noviembre, martes.
6 diciembre, lunes (*).	6 diciembre, lunes.
7 diciembre, martes (P) (*).	7 diciembre, martes (P).
8 diciembre, miércoles (*).	8 diciembre, miércoles.
24 diciembre, viernes.	24 diciembre, viernes.
27 diciembre, lunes.	27 diciembre, lunes.
28 diciembre, martes.	28 diciembre, martes.
29 diciembre, miércoles.	29 diciembre, miércoles.
30 diciembre, jueves.	30 diciembre, jueves.
31 diciembre, viernes.	31 diciembre, viernes.

(*) Excluido el personal del cuatro turnos.

Al personal afectado por cada una de las distintas modalidades de jornada y horarios establecidos, desarrollará las horas anuales prestando servicio durante el siguiente número de días:

- Jornada partida: 212.
- Servicios continuos: 214.
- Cuatro turnos: 212.
- Tres turnos: 212.
- Dos turnos: 212.

Centro de Maliaño		Centro de Madrid	
31	octubre, lunes (P) (*)	31	octubre, lunes (P)
1	noviembre, martes (*)	1	noviembre, martes
	—	9	noviembre, miércoles
6	diciembre, martes (*)	6	diciembre, martes
8	diciembre, jueves (*)	8	diciembre, jueves
26	diciembre, lunes	26	diciembre, lunes

(*) Excluido el personal de cuatro turnos.

Al personal afectado por cada una de las distintas modalidades de jornada y horarios establecidos desarrollará las horas anuales prestando servicio durante el siguiente número de días:

- Jornada partida: 216.
- Servicios continuos: 214.
- Cuatro turnos: 212.
- Tres turnos: 212.
- Dos turnos: 212.

En la semana del 5 al 9 de diciembre, en la que son festivos el martes 6 y el jueves 8, todo el personal (excepto el de cuatro turnos) trabajará por terceras partes cada uno de los días lunes 5, miércoles 7 y viernes 9.

La última semana de diciembre todo el personal trabajará de la forma siguiente:

- Un 50 por 100, aproximadamente, durante los días 27 y 28, descansando el 29 y 30.
- El 50 por 100 restante trabajará los días 29 y 30, descansando los días 27 y 28.

Calendario laboral 1994

Días inhábiles

Centro de Maliaño	Centro de Madrid
6 enero, jueves.	6 enero, jueves.
7 enero, viernes (P) (*)	7 enero, viernes (P)
—	31 marzo, jueves.
1 abril, viernes (*)	1 abril, viernes.
—	2 mayo, lunes.
24 junio, viernes (*)	—
25 julio, lunes (*)	25 julio, lunes.
28 julio, jueves (*)	—
29 julio, viernes (P) (*)	—
15 agosto, lunes (*)	15 agosto, lunes.
—	9 septiembre, viernes.
15 septiembre, jueves (*)	—
16 septiembre, viernes (P) (*)	—
12 octubre, miércoles (*)	12 octubre, miércoles.

ANEXO 5

REGIMEN DE TRABAJO A CUATRO TURNOS

(CICLO DE CUATRO SEMANAS)

EN EPOCA NORMAL

	1ª	2ª	3ª	4ª	TOTAL
TURNO "A"	M M M M M M	N N N N N N	N N T T	T T T T	18
TURNO "B"	N N N N	N N T T	T T T T	M M M M M M	18
TURNO "C"	N N T T	T T T T	M M M M M M	N N N N	18
TURNO "D"	T T T T	M M M M M M	N N N N	N N T T	18
Turnos por semana	18	18	18	18	72

EN EPOCA DE VACACIONES

	1ª	2ª	3ª	4ª	TOTAL
TURNO "A"	M M M M M M	N N N N N N	T T T T T T	M M M M M M	23
TURNO "B"	N N N N	T T T T T T	M M M M M M	N N N N	22
TURNO "C"	T T T T T T	M M M M M M	N N N N N N	T T T T T T	23
TURNO "D"	V V V V V V	V V V V V V	V V V V V V	V V V V V V	0
Turnos por semana	18	18	18	18	68

M=Mañana T=Tarde N=Noche V=Vacaciones

ANEXO 6

Permisos retribuidos

Permisos retribuidos	Días naturales	Días hábiles	Documentos a aportar para su abono
Matrimonio propio.	15	—	Comunicación a través del superior correspondiente y documento que acredite el matrimonio. Cumplimentar el permiso de ausencia.
Nacimiento de hijos.	—	2	Libro de familia.
Matrimonio de hijos, hermanos y hermanos políticos.	1	—	Comunicación a través del superior correspondiente. Cumplimentar impreso permiso para ausencia. Documento que acredite matrimonio.
Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos. Suegros, hijos políticos, abuelos del cónyuge, cuñados y nietos políticos).	2	—	Enfermedad grave: Justificante médico que acredite la gravedad, así como el número de días. Fallecimiento: justificante médico u otro documento suficiente.
En caso de hospitalización de cónyuge, hijos, padres y hermanos, podrá solicitarse permiso del Departamento de Personal, supuesto que el petionario lo estimase necesario.	—	—	Documento de ingreso en el hospital.
Fallecimiento de familiares (padres, cónyuges e hijos) (cuando con tal motivo se necesite un desplazamiento que lo justifique, el plazo será de hasta cuatro días).	—	2	Justificante médico u otro documento necesario.
Cambio de domicilio.	2	—	Documento del Ayuntamiento que acredite el cambio de domicilio. Cumplimentar impreso permiso de ausencia.
Consulta médica: Previo aviso y justificación e informe del Médico de empresa, se retribuirá el tiempo estrictamente necesario para asistencia a consulta de Especialista, siempre y cuando la hora de consulta coincida con la jornada laboral del interesado.			Justificante expedido por el Médico que le asista. Cumplimentar impreso permiso para ausencia. Permiso para la salida del trabajador.
Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.			Documento oficial.
Salida de trabajadores enfermos en jornada laboral.			Documento de autorización del Servicio Médico.

ANEXO 7

Ascensos

Los ascensos se llevarán a efecto de acuerdo con las normas siguientes:

1. Anualmente y siempre dentro del primer trimestre del año serán determinadas por la Dirección las plazas que corresponda cubrir con ascensos, teniendo en cuenta para determinar estas plazas lo siguiente:

- Calidad del producto a fabricar.
- Estructura real de la plantilla.
- Equilibrio de los niveles de calificación dentro del mismo grupo funcional.
- Necesidades reales de la empresa.

Las puntuaciones acumuladas obtenidas en la valoración al desempeño constituirán un mérito para la ocupación de niveles o puestos superiores.

Igualmente, en el momento de la determinación de plazas, serán tenidas en cuenta las personas que hayan realizado cursos de formación impartidos en la empresa o fuera de la misma y que, por el buen aprovechamiento del mismo, demuestran aptitud para desarrollar varios tipos diferentes de trabajos. Con ello, «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima», pretende estimular a sus trabajadores a que continúen en el perfeccionamiento de su formación adquiriendo nuevos conocimientos o desarrollando más ampliamente los que poseen.

2. Las plazas, dependiendo del número de nivel, serán cubiertas:

- Mediante decisión de la Dirección de la Empresa cuando se trate del nivel 2.
- Mediante concurso-examen, cuando se trate del nivel 3.
- Por concurso-oposición el resto de los niveles no pudiendo presentarse en la misma convocatoria a más de una plaza.

3. Los concursos se llevarán a cabo con aplicación de los principios de igualdad, capacidad y mérito y de acuerdo con las normas de exámenes de la empresa.

ANEXO 8

Exámenes

1. *Convocatoria.*—Cuando de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio sea preciso cubrir una vacante, la Dirección de la empresa publicará en los tabloneros de anuncios la convocatoria de ascenso correspon-

diente en la que se detallará el puesto a cubrir, el nivel y el grupo funcional, titulación si procede, trabajadores que puedan optar al concurso, programa y tipos de prueba a realizar, fecha límite de presentación de candidaturas y cualesquiera otras condiciones.

Copia de esta convocatoria se enviará al Comité de Empresa para su conocimiento y participación en el proceso del concurso-oposición según se indica en este artículo.

Para poder optar al concurso-oposición los candidatos deberán ser personal fijo de la plantilla en la empresa.

En primera convocatoria tendrán prioridad para presentarse al concurso-oposición los trabajadores del mismo grupo funcional. En el supuesto de que quedara sin cubrir dicha vacante, se efectuaría una segunda convocatoria a la que podría concurrir cualquier trabajador de la empresa.

Si tampoco se cubrieran las vacantes en segunda convocatoria, se haría extensivo el concurso a personal del exterior.

La fijación de los tipos de pruebas, psicológicas y/o profesionales, a plantear a los candidatos será facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

El plazo de inscripción de los candidatos no podrá ser inferior a siete días laborables contados a partir de la publicación de la convocatoria.

2. *Composición del tribunal.*—Para la evaluación de las pruebas se procederá a constituir en cada caso un Tribunal calificador compuesto por un Presidente y dos vocales designados por la Dirección y dos vocales elegidos por el Comité de Empresa, todos ellos de igual o superior nivel de la del puesto a cubrir.

3. *Examen.*—Con el fin de lograr la mayor objetividad, la determinación y preparación del contenido concreto de las pruebas se llevará a cabo por el Tribunal calificador en el momento inmediatamente anterior al de la celebración de las pruebas, estableciéndose la puntuación mínima exigible para ser considerado apto. El examen confeccionado, así como las deliberaciones serán mantenidas en secreto, teniendo la consideración de falta muy grave la divulgación que del mismo pueda hacer cualquiera de los miembros del Tribunal.

Las pruebas, dependiendo de los niveles, podrán consistir en:

- Pruebas prácticas y/o teóricas.
- Pruebas psicotécnicas.

Para el apartado b) de ascensos las pruebas tendrán la siguiente ponderación y consistirán en:

- 50 por 100, examen teórico-práctico.
- 25 por 100, evaluación.
- 25 por 100, pruebas psicotécnicas.

Evaluación (puntuaciones máximas):

60 puntos. En función de las puntuaciones acumuladas a través de la valoración al desempeño.

25 puntos. Cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en su trabajo habitual (cuando no exista sanción, cuando exista amonestación se aplicará proporcionalmente a criterio del Tribunal, según la entidad de la falta).

15 puntos. Antigüedad a razón de un punto por cada año en la empresa, con un máximo de 15 puntos.

Máxima puntuación total: 100 puntos.

Pruebas psicotécnicas.—Se examinará a los opositores de las pruebas psicotécnicas por uno de los siguientes supuestos:

Por haberlas realizado con anterioridad, con ocasión de otro concurso-examen de la misma naturaleza.

Por haberlas realizado a petición de la empresa, como base para la orientación profesional del trabajador.

4. **Acta.**—La calificación de las pruebas se llevará a cabo dentro de los dos días laborables siguientes a su realización, levantando acta de la decisión, en la que constará fecha y hora del examen, nombre y apellidos de los concursantes y calificaciones obtenidas en las distintas pruebas por cada uno y que se entregará a la Dirección y al Comité de Empresa.

Aquella se lo comunicará a los candidatos a quienes no les corresponde ocupar la vacante para que, en el plazo de los dos días laborables siguientes a su prueba personal cualquiera de ellos puedan hacer las observaciones que desee al tribunal.

Transcurridos los mencionados plazos, observadas las formalidades anteriores, el acta más arriba mencionado pasará a definitiva o se sustituirá por una nueva si procede, y la Dirección de la empresa lo pondrá en conocimiento del candidato que haya obtenido la vacante convocada.

En el supuesto de que agotado todos los pasos anteriores no existiera capacitado ninguno de los candidatos, la vacante se cubrirá con personal de nuevo ingreso.

5. **Nuevas vacantes.**—Si para el mismo grupo funcional y nivel se produjeran vacantes en los seis meses siguientes, la empresa podrá cubrir las con los opositores de más alta puntuación que habiendo superado el mínimo exigido hubiera quedado sin plaza.

ANEXO 9**Promociones****1. Promociones**

A fin de reconocer la progresiva capacitación y eficacia del trabajador en el ejercicio de las funciones propias de su puesto de trabajo, las jefaturas podrán proponer la promoción de aquellos trabajadores en que dicho supuesto concorra de modo manifiesto y en la medida que ocurra, guardando los siguientes requisitos mínimos:

- Experiencia mínima de ocho años en el puesto de trabajo.
- Rendimiento óptimo a juicio de la Jefatura.
- Capacitación profesional adecuada al nuevo puesto de trabajo.
- Asumir con plena responsabilidad y eficiencia la realización de las nuevas funciones.

Además de lo establecido anteriormente, los trabajadores de nueva incorporación y con un mínimo de tres años de trabajo continuado en el mismo puesto de trabajo, es decir, en el mínimo puesto dentro de su nivel, podrán optar al puesto superior, mediante la superación de una prueba de puesto.

El máximo de propuestas será el 10 por 100 de los ascensos mediante concurso-oposición.

2. Cuadros intermedios

A fin de estimular el rendimiento en el trabajo y la actualización de conocimientos de los cuadros intermedios, la Dirección podrá establecer una evaluación del potencial apropiado para cada puesto de trabajo, mediante cuya realización satisfactoria, del trabajador podrá acceder al puesto superior.

Todos los trabajadores clasificados entre los niveles 2 y 3 podrán solicitar individualmente dicha promoción.

ANEXO 10**Ayuda a la vivienda****BENEFICIARIOS**

Podrá acceder a estos préstamos y anticipos el personal de plantilla de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima», incluido en el Convenio Colectivo, siempre que reúna las condiciones y requisitos que se estipulan en las presentes normas.

1. Destino de los préstamos.

El destino de estos préstamos será para adquisición o construcción de vivienda propia.

2. Regulación del préstamo.

2.1 En caso de compra de vivienda deberá acompañar a la solicitud el contrato o compromiso de compra en el que ha de figurar el precio de la vivienda, plazos de entregas y demás condiciones del contrato.

Si se trata de construcción de una casa, se acompañará documento que acredite la propiedad del terreno, plano y permiso de obra del ayuntamiento, plazos y entregas de cantidades y condiciones del contrato suscrito con el constructor.

2.2 Para una misma vivienda únicamente se otorgará un préstamo. Esta norma será de aplicación aun cuando sean dos o más los trabajadores de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima» que adquieran o vayan a habitar dicha vivienda.

2.3 El personal que haya recibido ya un préstamo para ayuda a la vivienda, no podrá optar a un segundo préstamo con esta finalidad.

2.4 No se concederán estas ayudas para una vivienda que no sea el domicilio familiar permanente.

ANEXO 11**Préstamos para adquisición o reparación de vehículos****BENEFICIARIOS**

El personal fijo de plantilla de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima», incluido en el ámbito del Convenio.

Situaciones atendibles:

- Compra de automóvil para uso personal.
- Reparación del vehículo que habitualmente utiliza.

Condiciones requeridas:

Que el solicitante utilice habitualmente el vehículo para asistir al trabajo.

Que no tenga pendiente de amortizar ningún otro crédito concedido por la empresa.

El personal eventual podrá beneficiarse de estos créditos en la forma siguiente: En función de la duración prevista para su contrato, podrá concedérsele un crédito cuya cuantía máxima no supere el 10 por 100 de la retribución que presumiblemente percibirá durante la vigencia restante de su contrato laboral.

Prioridades:

- Para compra de vehículo:

- Que sea el primer vehículo.
- Que el coche a sustituir tenga una antigüedad no inferior a cinco años o un valor residual inferior a 350.000 pesetas.
- Restantes situaciones.

- Para reparación:

- Que la reparación sea vital para el funcionamiento del vehículo.
- Antigüedad del vehículo no inferior a cinco años.
- Restantes situaciones.

Cuantía de los créditos:

Para adquisición: 400.000 pesetas.

Para reparación:

La cuantía nunca será superior al 80 por 100 del importe de la reparación.

Mínimo: 50.000 pesetas.

Máximo: 400.000 pesetas.

Amortización.—10 por 100 sobre los conceptos:

Salario base.
Complemento.
Antigüedad.

Aplicado en las 12 pagas ordinarias y las extraordinarias de julio y diciembre.

Tramitación de los créditos.—Mediante solicitud dirigida a la Comisión, aportando los siguientes documentos:

Documentación del vehículo a sustituir.
Presupuesto de reparación, hecha por el taller autorizado.
Factura acreditativa de la compra o reparación.
Otros documentos o datos que la Comisión estime necesarios.

ANEXO 12

Fondo de anticipos

Situaciones atendibles:

Fallecimiento de familiares que estén a cargo del solicitante.
Enfermedad propia o de familiares a cargo del solicitante, que origine gastos extraordinarios no amparados por la Seguridad Social.
Prótesis y tratamientos especiales.
Reparación de la vivienda. No se entenderá como tal el embellecimiento, sino el reparar averías causadas por algún siniestro, por la acción del tiempo o para corregir situaciones que dificulten la habitabilidad.
Boda propia.
Sustracción del coche o avería por accidente cuya reparación tenga un importe superior a 25.000 pesetas. No se trata de sustituir el coche.
Cambio de domicilio.
Gastos extraordinarios de estudios.
Excepcionalmente, para adquisición de vivienda, a quienes no hayan recibido de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima» ayuda alguna con esta finalidad.
Otras necesidades urgentes e inevitables de índole diversa, suficientemente documentadas.

Condiciones para la concesión:

Justificación documental de la necesidad.
No tener anticipos pendientes de amortización.

ANEXO 13

Seguro de vehículos

1. *Fondo*.—La empresa dotará el Fondo de Seguro de Vehículos con una cantidad anual de 1.286.500 pesetas.

La parte del fondo que no se utilizara en su año correspondiente se acumulará a la del año siguiente.

2. *Franquicia*.—De acuerdo con lo dispuesto en el Convenio Colectivo se establece una franquicia de 35.000 pesetas.

En el caso de quienes tengan establecido seguro a todo riesgo, si el importe del siniestro es inferior a la franquicia que tengan establecida, el fondo abonará dicho importe íntegramente a fin de que no tenga necesidad de comunicar el siniestro a la compañía aseguradora. En el caso de que el importe sea superior a la franquicia y pierda la bonificación del seguro que pudiera tener reconocida, con cargo al fondo le será compensada dicha pérdida en el primer año.

3. *Beneficiarios*.—Se beneficiará del fondo de seguros de vehículos el personal de plantilla que viaje en comisión de servicio.

4. *Situaciones atendibles*.—El fondo cubrirá los accidentes de tráfico y los robos que tengan lugar durante los viajes realizados en comisión de servicio. Tanto los viajes del lugar del trabajo habitual a la central de que se trate, como los que una vez allí se realicen con ocasión del trabajo (los que son considerados legalmente accidentes «in itinere»).

En cuanto a los robos serán atendidos tanto el robo del vehículo como el de las piezas esenciales de éste, considerándose esenciales aquellas sin las cuales sea imposible la circulación (ruedas, motor, etc.) y no las adicionales (adornos, aparato de radio, etc.).

5. *Cuánta a cubrir por el fondo*.—En los casos de siniestro total, robo del vehículo o cuando el coste de la reparación supere el valor del coche en el mercado, la cantidad a cubrir por el fondo se determinará atendiendo a la cotización media en el mercado del vehículo accidentado, tomando como referencia a estos efectos las tablas publicadas por revistas especializadas.

En los demás casos el fondo cubrirá los daños ocasionados en el vehículo siniestrado en la cuantía que según lo establecido se acredite.

En ningún caso la cuantía a cubrir por el fondo excederá de 800.000 pesetas.

6. *Compatibilidad con el préstamo del Fondo de Anticipos*.—El personal afectado por siniestro total tendrá derecho a solicitar, además, el préstamo de anticipo previsto en el apartado 12.6 del Convenio Colectivo para la adquisición de otro vehículo.

7. *Condiciones para la concesión*:

1. Será necesario que la cuantía concedida por el fondo se destine:

A la adquisición de otro vehículo en los casos de siniestro total por robo del automóvil.

A la reparación de los daños sufridos por el vehículo en los demás casos.

2. El solicitante debe presentar los siguientes documentos:

Impreso de solicitud debidamente cumplimentado.

Póliza de accidentes y último recibo del seguro de vehículo.

Declaración del accidente en el impreso de la compañía aseguradora del vehículo accidentado.

Escrito del Jefe de obra certificando el accidente con expresión del lugar, hora y testigos.

Atestado de la Guardia Civil de Tráfico cuando lo hubiere.

Presupuesto previo a la reparación emitido por el servicio oficial de la marca del vehículo, o por sus concesionarios (los del servicio oficial de la marca), o por talleres autorizados por dicho servicio oficial.

En caso de siniestro total el citado proyecto deberá acreditar que el coste de la reparación es superior al valor del vehículo en el mercado. En este caso deberá presentarse, además, la documentación acreditativa de la baja del vehículo siniestrado emitida por la Delegación Provincial de Tráfico.

En el caso de robo del vehículo se exigirá además que haya transcurrido tres meses desde la desaparición del mismo, así como el resguardo de la denuncia presentada. Deberá acompañarse también factura de reparación de daños o de reposición de piezas cuando éstas sean las circunstancias que justifican la solicitud.

ANEXO 14

Código de conducta laboral

Introducción

Este capítulo relaciona las normas de conducta y los medios para hacerlas respetar en el ámbito de la empresa mediante la adecuada tipificación de los incumplimientos laborales y el establecimiento del procedimiento y las garantías suficientes para su determinación, regulándose asimismo la intervención en cada caso de los representantes legales de los trabajadores, tanto a través de la información a éstos como de la emisión de informes.

I. Faltas y sanciones

1. *Supuestos de aplicación de este capítulo*.—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la normativa regulada en estas normas en el caso de incurrir en cualquier supuesto contemplado como falta y con arreglo al sistema y procedimiento sancionador que se establece.

2. *Definición de falta*.—Se considera falta toda acción u omisión que implique incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Convenio Colectivo o en la legislación laboral vigente.

3. *Graduación de las faltas*.—Las faltas se clasificarán, en atención a su importancia, trascendencia, intencionalidad y consecuencias para la empresa en leve, grave o muy grave.

4. *Enumeración*.—En los apartados siguientes se establece la enumeración de las faltas dentro de cada una de las graduaciones establecidas, efectuándose tal relación con carácter meramente enunciativo pudiéndose, no obstante, considerar como falta cualquier otro supuesto no enumerado asimilable analógicamente a cualquiera de las enumeradas, siempre que la conducta de que se trate se incluya en la definición de falta descrita en el párrafo 2.

II. Faltas leves

1. Mas de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante un período de un mes natural.

2. No notificar con carácter previo, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que exista la imposibilidad de haberlo hecho.

3. No comunicar al Departamento de Personal los cambios de residencia o domicilio.

4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social.

5. Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique.

6. El abandono del trabajo efectivo, sin causa, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se cause perjuicio de consideración a la empresa, esta falta podrá ser considerada como grave según los casos.

III. Faltas graves

1. Más de seis faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.

3. Crear altercados con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

4. Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo efectivo.

5. Simular la presencia de otro en el trabajo.

6. El incumplimiento en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7. Realizar trabajos particulares durante el tiempo de permanencia en la empresa, así como el empleo para uso propio de herramientas de la empresa.

8. Ingerir bebidas alcohólicas durante el tiempo de trabajo, o administrarse, en la empresa sustancias tóxicas que puedan afectar al normal comportamiento del trabajador, considerándose muy grave en caso de reincidencia.

9. Reincidencia o reiteración en falta leve, dos de la misma naturaleza, o tres de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

10. Negarse a someterse a los reconocimientos médicos periódicos o impedir su realización.

11. La falta de cuidado y limpieza de la máquina, instalación, utillaje y área de trabajo encomendada; cuando a tal efecto se les asigne tiempo para ello.

12. La desobediencia a los supervisores en cualquier materia, instalación, utillaje, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de organización del trabajo, así como negarse a cumplimentar los sistemas de control de trabajo y asistencia que se establezcan.

IV. Faltas muy graves

1. Más de veinte faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o treinta en un año.

2. Faltar injustificadamente al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto o robo, tanto a sus compañeros, a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante el transporte colectivo desde o hacia su localidad de residencia.

4. La simulación de enfermedad o de accidente; cualquier manipulación o maquinación para prolongar la situación de ILT por enfermedad común o por accidente de trabajo, siempre que esté determinada por los servicios médicos de la Seguridad Social o el organismo competente en caso de accidente, de forma fehaciente.

5. Realizar trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, remunerados o no, mientras se esté en ILT.

6. Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados a la empresa, o de cualquiera de los empleados.

7. Dedicarse a actividades incompatibles o que impliquen competencia hacia la empresa.

8. Malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares y a los compañeros y subordinados, así como las amenazas o abusos de autoridad. Se considerará abuso de autoridad siempre que se cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y derivada del precepto legal y con perjuicio notorio para su subordinado.

9. Causar un accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

10. La imprudencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente para sí o sus compañeros, o causase averías para las instalaciones y maquinarias.

11. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

12. El incumplimiento de las obligaciones de notificación de situaciones de incompatibilidad establecidas en la Ley 53/1984, sobre Incompatibilidades en la Administración Pública, o incurrir en cualquiera de los supuestos de incompatibilidad previstos en dicha Ley y en el Real Decreto de 2 de abril de 1985 que la desarrolla.

V. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

b) Por faltas graves:

Traslado de puesto de trabajo.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a cuarenta y cinco días.

Despido.

VI. Procedimiento

1. Las sanciones por faltas leves serán impuestas directamente por la Dirección de la empresa sin más requisito que la notificación por escrito al trabajador, con comunicación al Comité de Empresa.

2. Las sanciones por falta grave o muy grave se ajustan al siguiente procedimiento:

a) La Dirección notificará al trabajador y al Comité de Empresa los hechos que dan lugar a la apertura del expediente disciplinario.

b) En plazo máximo de cinco días la Dirección entregará al trabajador y al Comité de Empresa un pliego de cargo conteniendo la descripción de la falta que a su juicio haya sido cometida por el trabajador, quien dispondrá, al igual que el Comité de Empresa de un período de cinco días hábiles para efectuar las alegaciones que estime ajustadas a su derecho, pudiendo acompañar las pruebas que entienda adecuadas.

c) A partir de la finalización del período de alegaciones la Dirección de la empresa adoptará la decisión que corresponda y notificará la resolución adoptada en plazo máximo de cinco días adicionales.

d) En caso necesario la empresa podrá hacer entrega del pliego de cargos en el mismo período inicial de comunicación de apertura del expediente disciplinario.

e) Cuando circunstancias especiales, a juicio de la Dirección de la empresa, debido a complejidad en la investigación de los hechos que se enjuicia, así lo aconsejen la duración de los plazos establecidos en este procedimiento podrán ampliarse hasta doblarse.

f) La tramitación de los expedientes disciplinarios corresponde a la Dirección de Personal, quien podrá designar, si lo estima necesario, un instructor.

VII. Prescripción, anotaciones y cancelación de faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán de la siguiente forma:

Faltas leves: A los diez días.

Faltas graves: A los veinte días.

Faltas muy graves: A los sesenta días.

Dichos plazos contarán a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión. En todo caso, las faltas leves prescribirán a los dos meses, las graves a los cinco meses y las muy graves a los seis meses, de haberse cometido.

El plazo de prescripción cuando se trate de infracciones de carácter continuado comenzará a computarse a partir de la última actuación realizada o a partir de que la empresa tenga conocimiento del último hecho relativo a la conducta continuada que se sancione.

La empresa anotará, en los expedientes personales de los trabajadores, los premios y sanciones impuestas; éstas cancelarán una vez transcurridos los siguientes períodos:

Faltas leves: A los seis meses.

Faltas graves: Al año.

Faltas muy graves: A los dos años.

Al cancelar la falta le será devuelta al trabajador la nota desfavorable que constase en su expediente.

ANEXO 15

Normas complementarias para el personal que trabaje en la División de Servicios en Campo

1. *Condiciones generales.*—Serán de aplicación en todo momento las establecidas en el Convenio Colectivo.

2. *Retribuciones.*—Como consecuencia de lo señalado en el punto anterior se hacen las siguientes precisiones:

2.1 *Pluses de turnos y de nocturnidad.*—Aun cuando se vinieran percibiendo en fábrica con carácter regular, dichos pluses no serán satisfechos supuesto que no se den las circunstancias de horario precisas.

Por lo que al 15 por 100 del plus de turnos se refiere, se mantendrá durante la primera semana siguiente a la fecha en que dejen de trabajar en régimen de turnos.

Cuando el trabajo en las centrales se desarrolle en régimen de turnos, y la organización o necesidades de plantilla no permita la rotación o aconseje la permanencia en un mismo turno de determinado personal, seguirá abonándose en tales circunstancias el plus de turnicidad.

2.2 *Disponibilidad.*—Por la naturaleza de los trabajos a desarrollar en la División de Servicios, el personal adscrito a la misma con carácter permanente o transitorio estará en todo momento disponible para:

La aceptación de un destino en cualquiera de las centrales nucleares que se hallen o no en operación.

La disposición para realizar los desplazamientos o retornos a cualquier hora y día de la semana en que se requiera.

La heterogeneidad y naturaleza de los trabajos, afines o no con la actividad que habitualmente desempeñen.

2.3 *Jefes de Equipo.*—Será de aplicación lo establecido en el epígrafe 2.7 del texto del Convenio teniendo en consideración las especiales circunstancias de la División de Servicios.

2.4 *Plus de responsabilidad para los Jefes de Obra.*—Se podrá establecer un plus por obra, dependiendo de la importancia y duración de la misma, según proceda, cuya cuantía será señalada por la Dirección, mediante la aplicación de un porcentaje del salario base sin repercusión en pagas extras, vacaciones ni ningún otro concepto, como compensación por las circunstancias extraordinarias, ajenas a las que se producen dentro de la jornada normal de trabajo, a fin de reparar averías u otras necesidades del servicio.

Dicho plus no es compatible con el abono de las horas extraordinarias que se realicen.

2.5 *Emergencias.*—No se tendrán en cuenta para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar en las centrales daños extraordinarios y urgentes.

3. *Calendario laboral.*—Se regirán por el existente en la localidad en que se hallen desplazados y más concretamente por el que estuviera establecido en la central nuclear en que trabajen.

4. *Horario.*—Se atemperará en todo momento al que, a juicio del Jefe de Obra, demande la naturaleza o urgencia del trabajo que realicen.

5. *Trabajo en servicio continuo.*—Cuando el trabajo en las centrales se realice en servicio continuo, incluidos sábados, domingos y festivos, el personal que trabaje en tales días en jornada normal, es decir, con descanso semanal compensatorio, percibirá en cada uno de estos días, además de la retribución correspondiente a la jornada normal, una gratificación de 5.965 pesetas.

6. *Tiempo empleado en los desplazamientos.*—En ningún momento ni circunstancia será retribuido el tiempo empleado en los viajes de ida y retorno a cualquiera de las centrales nucleares, salvo, naturalmente, la retribución que ordinariamente corresponda a tales días.

Cuando los desplazamientos a las centrales o el retorno de éstas a fábrica se realice en días inhábiles, se compensará con una gratificación de acuerdo con la tabla siguiente:

Nivel/subnivel	Central de Garoña	Restantes centrales
	Pesetas	Pesetas
22	14.448	28.896
21	14.448	28.896
31	12.036	24.072
32	11.220	22.440
41	10.704	21.408
42	9.077	18.153
50	8.282	16.564

7. *Tiempo de adaptación y equipamiento.*—Teniendo en cuenta que por las especiales características del trabajo en la División de Servicios, el personal emplea un determinado tiempo en la adaptación, equipamiento y espera, tiempo que no puede considerarse parte de la jornada laboral propiamente dicha, y que puede estimarse en una hora, se procederá de la siguiente forma:

Cuando computando dicho tiempo no se rebase la jornada normal, se considerará cumplida dicha jornada normal.

Cuando se rebase dicha jornada, se detraerá una hora de la misma y se satisfará una gratificación de acuerdo con la tabla siguiente:

Nivel/subnivel	Gratificación Pesetas
21	3.612
22	3.612
31	3.009
32	2.805
41	2.676
42	2.269
50	2.070

8. *Comida o cena durante la jornada.*—Quienes por tener que prolongar la jornada hubieran de realizar en el transcurso de la misma la comida o la cena, el tiempo empleado en este menester, tiempo que no forma parte de la jornada activa, será compensado con una gratificación de igual cuantía que la que figura en el epígrafe anterior.

9. *Viajes de ida y retorno a fábrica.*—Supuesto que con la oportuna autorización se realice en coche propio, será pagado de acuerdo con la tabla siguiente:

Central	Viaje de ida	Viaje de retorno
	Pesetas	Pesetas
Vandellós	32.238	24.056
Ascó	32.238	24.056
Almaraz	28.948	19.766
Garoña	13.272	6.896
Trillo	27.018	18.336
Zorita	25.874	17.192
Cofrentes	34.168	25.486
El Cabril	38.028	28.346

Los gastos de peaje de la autopista serán pagados previa presentación de la factura.

10. *Traslados.*—Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que impliquen cambio de residencia y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

- Petición del trabajador o permuta.
- Mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa, por escrito.
- Por necesidades del servicio.

En todos los casos serán informados previamente los representantes de los trabajadores.

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta, no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que se hayan establecido por escrito.

En los traslados por necesidades del servicio, la empresa habrá de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores.

En caso de oposición del trabajador se resolverá por los mecanismos de conflictos previstos.

El trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio, no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo por escrito.

El desplazamiento que supere en duración el período de un año en la misma población, se considerará como traslado por necesidades del servicio.

El retorno al centro de origen se producirá en un puesto de trabajo igual o similar al que desempeñaba.

11. *Compensación del gasto.*—Los gastos de alojamiento, dietas, desayuno, plus de disponibilidad, lavado de ropa y gastos de traslado del alojamiento a la central o a El Cabril y viceversa quedan compensados con el pago de las cantidades que se indican a continuación, que engloban y sustituyen los conceptos referidos anteriormente. Se fijan dos tipos de cuantía, una para desplazamientos de hasta cuarenta y cinco días, y otra para desplazamientos superiores a cuarenta y cinco días (excluidos el día del desplazamiento y el del retorno a Maliaño).

Central	Del día 1 al 45 — Pesetas	A partir del 46 día — Pesetas
Vandellós	11.600	9.300
Ascó	12.500	10.000
Trillo	12.400	10.000
Zorita	12.400	10.000
Almaraz	12.700	10.200
Cofrentes	12.700	10.200
Garofa	12.700	10.200
El Cabril	14.500	11.600

Las cantidades aquí señaladas serán incrementadas en 2.000 pesetas para el personal titulado.

12. *Prima especial.*—Debido a las especiales características de ciertos trabajos a realizar en las centrales nucleares, se establecen las siguientes gratificaciones:

Para centrales BWR, 14.648 pesetas por parada a cada uno de los que hayan trabajado en el cambio de toberas o en el pozo de alivio, o en los rociadores.

En las centrales PWR, 14.648 pesetas por parada para quienes hayan trabajado en las cámaras de agua.

A las personas que hayan trabajado dentro del recinto de contención y no hayan percibido la gratificación anterior, 7.321 pesetas por parada.

MINISTERIO PARA LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

6107 *ORDEN de 23 de febrero de 1995 por la que se dispone la publicación para general conocimiento y cumplimiento, del fallo de la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en el recurso contencioso-administrativo 240/1992, promovido por don Rafael Cuadrón Afán de Rivera.*

La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana ha dictado sentencia, con fecha 1 de diciembre de 1994, en el recurso contencioso-administrativo número 240/1992, en el que son partes, de una, como demandante, don Rafael Cuadrón Afán de Rivera, y de otra, como demandada, la Administración General del Estado, representada y defendida por el Letrado del Estado.

El citado recurso se promovió contra la Resolución del Ministerio para las Administraciones Públicas, de fecha 19 de noviembre de 1991, que desestimaba el recurso de alzada interpuesto contra la Resolución de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, de fecha 27 de julio de 1991, sobre reintegro de gastos médicos-rehabilitadores.

La parte dispositiva de la expresada sentencia contiene el siguiente pronunciamiento:

«Fallamos: Primero.—Rechazar las causas de inadmisibilidad propuestas por el Abogado del Estado.

Segundo.—Desestimar el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Rafael Cuadrón Afán de Rivera, contra la Resolución de fecha 19 de noviembre de 1991 de Subsecretario de Administraciones Públicas, desestimatoria del recurso de alzada formulado contra Resolución de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE), de 27 de julio de 1991, denegatoria de la solicitud de reintegro de gastos ante el Servicio Provincial de la MUFACE de Alicante.

Tercero.—Declarar que dichos actos son conformes con el ordenamiento jurídico.

Cuarto.—No hacer pronunciamiento expreso en materia de costas.»

En su virtud, este Ministerio para las Administraciones Públicas, de conformidad con lo establecido en los artículos 118 de la Constitución, 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y demás preceptos concordantes de la vigente Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha dispuesto la publicación de dicho fallo en el «Boletín Oficial del Estado», para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos de la mencionada sentencia.

Lo que digo a VV. II.

Madrid, 23 de febrero de 1995.—P. D. (Orden de 11 de septiembre de 1992, «Boletín Oficial del Estado» del 22), el Subsecretario, Francisco Hernández Spínola.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Directora general de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado.

MINISTERIO DE CULTURA

6108 *ORDEN de 17 de febrero de 1995 por la que se ejerce el derecho de tanteo para el Estado sobre varios lotes de libros en subasta celebrada el día 16 de febrero.*

A propuesta del Organismo Autónomo Biblioteca Nacional, y en aplicación del artículo 41.2 del Real Decreto 111/1986, de 10 de enero, he resuelto:

Primero.—Ejercer el derecho de tanteo para el Estado sobre los lotes de libros que se relacionan en el anexo y que fueron subastados el día 16 de febrero de 1995 en la casa de subastas «Fernando Durán, calle Lagasca, 7, de Madrid.

Segundo.—Que se abone a su propietario el precio total de remate por importe de 227.000 pesetas, más los gastos correspondientes que deberá certificar la sala de subastas.

Tercero.—Que las obras objeto de este tanteo se depositen en el Departamento de Patrimonio Bibliográfico (Biblioteca Nacional), que deberá realizar las gestiones oportunas para que sean incluidas en el Catálogo Colectivo del Patrimonio Bibliográfico.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 17 de febrero de 1995.

ALBORCH BATALLE

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general del Organismo Autónomo Biblioteca Nacional.

ANEXO

48. Santa Teresa, Diego de. «Historia de la Prodigiosísima Imagen de Nuestra Señora ...» Zaragoza, 1720. 28.000 pesetas.
55. Fourgous, Jean. «Illes Balears». París, 1932. 3.000 pesetas.
82. Moner, Benito. «Tractado del cómputo eclesiástico». Barcelona, 1612. 60.000 pesetas.