

Presidente: Don Fernando Rodríguez Lafuente, Director general del Libro, Archivos y Bibliotecas.

Vicepresidenta: Doña María de la Vega Cabrera, Subdirectora general de Promoción del Libro, la Lectura y las Letras Españolas.

Vocales:

1) Propuestos por las entidades correspondientes: Don Gregorio Salvador Caja, miembro de la Real Academia Española; don Xosé Ramón Barreiro Fernández, miembro de la Real Academia Gallega; don Xabier Kintana Urriaga, miembro de la Real Academia de la Lengua Vasca; don Albert Guillén Hauf, miembro del Instituto de Estudios Catalanes; don Félix Grande Lara, miembro de la Asociación Colegial de Escritores, y don Jon Kortazar Uriarte, miembro de la Asociación Española de Críticos Literarios.

2) Propuestos por el Director general del Libro, Archivos y Bibliotecas entre personas relacionadas con el mundo de la cultura: Don Llatzer Moix, don Enric Bou i Maqueda, doña Julia Barella Vigal y don Jaime Siles Ruiz.

3) Autor galardonado en la edición anterior: Don Francisco Umbral Pérez.

Secretaria: Doña Tárсила Peñarrubia Merino, funcionaria de la Subdirección General de Promoción del Libro, la Lectura y las Letras Españolas, que actuará con voz pero sin voto.

Lo que comunico a V. E. y a V. I. para su conocimiento y efectos. Madrid, 20 de noviembre de 1998.

AGUIRRE Y GIL DE BIEDMA

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Cultura e Ilmo. Sr. Director general del Libro, Archivos y Bibliotecas.

29434 *ORDEN de 26 de noviembre de 1998 por la que se designa el Jurado para la concesión del premio nacional al fomento de la lectura a través de los medios de comunicación, correspondiente a 1998.*

Por Orden de 6 de marzo de 1998 («Boletín Oficial del Estado» del 24) se convocó el premio nacional al fomento de la lectura a través de los medios de comunicación, correspondiente a 1998, siendo desarrollada posteriormente la normativa que regula su concesión mediante Resolución de 30 de marzo de 1998 («Boletín Oficial del Estado» de 28 de mayo).

En ambas disposiciones se establece que los miembros del Jurado serán designados por Orden de la Ministra de Educación y Cultura, a propuesta del Director general competente, teniendo en consideración las propuestas formuladas por las instituciones, academias, corporaciones o asociaciones profesionales y formando también parte del mismo la persona premiada en el año anterior o, en su caso, un representante de la persona jurídica premiada.

En su virtud, y de conformidad con dichas propuestas, he tenido a bien disponer:

Los miembros que componen el Jurado encargado de la concesión del premio nacional al fomento de la lectura a través de los medios de comunicación, correspondiente a 1998, serán los siguientes:

Presidente: Don Fernando Rodríguez Lafuente, Director general del Libro, Archivos y Bibliotecas.

Vicepresidenta: Doña María de la Vega Cabrera, Subdirectora general de Promoción del Libro, la Lectura y las Letras Españolas.

Vocales:

1) Propuestos por las entidades correspondientes: Don Federico Sánchez Aguilar, en representación de la Federación de Asociaciones de Radio y Televisión de España; don José María Torre Cervigón, en representación de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España, y don Javier Alfaya, en representación de la Asociación de Revistas Culturales de España (ARCE).

2) Propuestos por el Director general del Libro, Archivos y Bibliotecas entre personas relacionadas con el mundo de la cultura y de la comunicación: Doña Pilar Castillo, don Amando de Miguel, don César Alonso de los Ríos y don Juan Jesús Armas Marcelo.

3) Representantes de las personas jurídicas premiadas en la anterior convocatoria: Doña Amalia Iglesias, en representación de la «Revista de Libros», y doña Blanca Navarro, en representación del programa «Libromanía», de Europa FM.

Secretaria: Doña Tárсила Peñarrubia Merino, funcionaria de la Subdirección General de Promoción del Libro, la Lectura y las Letras Españolas, que actuará con voz pero sin voto.

Lo que comunico a V. E. y a V. I. para su conocimiento y efectos. Madrid, 26 de noviembre de 1998.

AGUIRRE Y GIL DE BIEDMA

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Cultura e Ilmo. Sr. Director general del Libro, Archivos y Bibliotecas.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

29435 *RESOLUCIÓN de 20 de octubre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación 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 13 de mayo de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 resuelve:

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, 20 de octubre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «EQUIPOS NUCLEARES, SOCIEDAD ANÓNIMA»

1. Disposiciones generales.

1.1 **Ámbito territorial.**—El presente Convenio Colectivo establece las condiciones que regulan las relaciones laborales entre ENSA 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 **Ámbito personal.**—Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de ENSA.

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 y las UTES las normas del presente Convenio tendrán el carácter de mínimos para las personas pertenecientes a centros de trabajo distintos de Maliaño y Madrid.

1.3 **Ámbito temporal.**—Su duración será de tres años, es decir, del 1 de enero de 1997 al 31 de diciembre de 1999.

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 cualesquiera de las partes con dos meses de antelación a su vencimiento.

Se prolongará la vigencia de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo y el sistema de Solución de Conflictos previsto en el apartado 20.1 en tanto en cuanto se acuerde un nuevo Convenio que lo sustituya.

2. Retribuciones.

2.1 Tablas salariales.—Los incrementos de las tablas salariales, así como los restantes conceptos retributivos (salvo que expresamente se indique otra cosa en este texto) a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo serán los siguientes:

Año 1997: El incremento salarial será el 2 por 100.

Año 1998: El incremento salarial será el 2 por 100.

Año 1999: El incremento salarial será el 2 por 100.

Sin que opere para la vigencia de este Convenio Colectivo cláusula de revisión salarial positiva o negativa basado en el IPC real.

Para 1999 todos los conceptos retributivos serán expresados y abonados en precio/hora. Las liquidaciones finales se realizarán de acuerdo al número de horas transcurridas desde su incorporación/cese.

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 Órdenes de 25 de junio 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.

Complemento de puesto.

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 Complemento personal.—Se establece en este Convenio, con carácter único, un complemento personal en sustitución del concepto «antigüedad» existente en convenios anteriores, garantizando los derechos adquiridos a 31 de diciembre de 1997, por años enteros, al personal que esté en plantilla a la firma del presente Convenio.

En compensación y adicionalmente se incrementará el mencionado complemento personal en 1,5 por 100 del salario base en el año 1998 y de otro 1,5 por 100 en el año 1999.

La antigüedad devengada en las condiciones mencionadas, los derechos adquiridos garantizados, los incrementos adicionales y la ayuda de economato quedarán recogidos en este Complemento Personal revalorizable, no compensable ni absorbible y servirá, asimismo, para el abono de las gratificaciones extraordinarias y de vacaciones.

2.5 Trabajo a turnos.—Al personal que trabaje a turnos alternos de mañana, tarde y noche procede abonarles una cantidad única por jornada completa y nivel en función del régimen de trabajo a turnos de acuerdo a la siguiente tabla:

Nivel	Turnos M/T	Turnos M/T/N
21	1.244	2.023
22	1.122	1.831
31	945	1.554
32	893	1.472
41	847	1.400
42	755	1.255
50	682	1.142

2.6 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 diez.

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.

2.7 Plus de transporte.—A partir del 1 de enero de 1998 se abonará a todo el personal por este concepto un plus de 16,32 pesetas/kilómetro por cada kilómetro que separe su domicilio del centro de trabajo (ida y vuelta), estableciéndose como límite el radio de acción de 50 kilómetros, garantizando al trabajador la cantidad que percibía al 31 de diciembre de 1997.

2.8 Premio de asistencia y puntualidad.—Este concepto queda englobado en la bolsa de valoración al desempeño en los términos previstos en el apartado de gratificación por objetivos.

2.9 Valores para 1998 y 1999.—Todos los importes que figuran en el anexo 1, en este apartado 2, así como en los demás apartados del Convenio, les será aplicable el incremento señalado en el apartado 2.1 de este texto; con excepción de aquellos a los que se señale un incremento específico y/o diferente.

2.10 Gratificación por objetivos:

1. Durante la vigencia del presente Convenio, esta gratificación recibirá el siguiente tratamiento:

Año 1997: Se aplicará el sistema de Valoración al Desempeño en vigor hasta el año 1996.

Año 1998: Se aplicará el sistema de Valoración al Desempeño en vigor hasta el año 1997.

Paralelamente, se desarrollará una prueba piloto del sistema de Gratificación de Objetivos que se detalla a continuación:

Objetivos empresa: 15/100.

Objetivos grupo: 25/100.

Objetivos personales (valoración al desempeño): 60/100.

El volumen económico a repartir estará en función de los resultados anuales de la empresa según las tablas del anexo 2.

Una vez realizada la prueba piloto, y en función de los resultados de 1998, se aplicará el sistema que resulte más favorable para los trabajadores.

Asimismo, se analizará la conveniencia de reducir a tres el número de grados de Desempeño.

Año 1999: La Comisión de Valoración del Desempeño analizará el resultado de la prueba piloto desarrollada con los datos del año anterior y realizará las correcciones/ajustes que considere oportunos para su implantación en este año.

2. En 1998 y para el futuro el 80 por 100 del importe teórico del concepto de asistencia y puntualidad correspondiente al año 1997 actualizado, incrementará la Paga de Verano.

El 20 por 100 restante pasará a incrementar la bolsa de objetivos.

3. La Gratificación por Objetivo estará integrada por las dos pagas siguientes:

A.—Una «Gratificación de Verano», que tendrá los valores que figuran en la tabla del anexo 2 debidamente actualizados.

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 en los doce meses anteriores a la fecha de su abono, percibiendo la parte proporcional al tiempo de permanencia en plantilla durante dicho período.

B.—Una «Gratificación al Desempeño» a pagar una vez aprobada la formulación de las cuentas y en función del «Grado de Desempeño» alcanzado por cada persona durante el año precedente, apreciado de acuerdo con el contenido del apartado 7 de este Convenio. De la misma se abonará en el mes de febrero una cantidad aproximada calculada en función de los resultados provisionales.

1. Sistema para el año 1997/1998.—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 2.

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.

2. Nuevo sistema.—La tabla base a aplicar para el pago de esta gratificación es la que figura en el anexo 2, modificada por el coeficiente resultante, en función de los resultados anuales de la empresa según las tablas mínima y máxima del anexo 2.

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

2.11 Dietas y gastos de viaje.—Con efectos a partir de la fecha de la firma de este Convenio las dietas quedan fijadas en los conceptos y cuantía siguiente:

Todo el personal: 7.355 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:

- a) Taxi.
- b) En coche de alquiler sin conductor.
- c) En coche propio.

En el supuesto c), el precio a satisfacer por kilómetro será en 1998 de 33,20 pesetas.

El importe de las dietas, precio del kilómetro, viaje de ida y retorno a fábrica y compensación del gasto, serán actualizados el 1 de enero de cada año con el IPC previsto sin revisión.

En el caso de que viajaran en el mismo coche más de un empleado de ENSA, 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 en 1998 de 23,13 dólares por día para gastos diversos.

2.12 Desplazamientos de Metrología/Similares de la División de Garantía del Producto.—Dadas las especiales circunstancias de los horarios que efectúa el personal de Metrología/Similares en la División de Garantía del Producto en la realización de trabajos al exterior, en ningún momento ni circunstancia será retribuido el tiempo empleado en los viajes de ida y retorno que no puede considerarse parte de la jornada laboral propiamente dicha.

Estos desplazamientos se compensarán con una gratificación de acuerdo con los kilómetros de viaje efectuados, siendo contabilizados por múltiplos de 100.

La gratificación por cada 100 kilómetros se abonará de acuerdo con la tabla prevista en el anexo 14.

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 temporal, 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 realizara dichas funciones durante más de seis meses en un año o nueve meses en dos años, excepto en los supuestos de sustitución por incapacidad temporal, 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 20.1 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 20.1 del Convenio, elevándose directamente a la Comisión de resolución de conflictos y dándose por cumplimentado el trámite previsto en el punto 3 del artículo 20.1.

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/año (modificación de períodos vacacionales, etc.), bien a través del incremento del número de horas/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 de solución de conflictos de trabajo previsto en el artículo 20.1.

3. Se entenderá que el acuerdo previsto al efecto por el artículo 41.3 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.

3.4 Jornada.—La jornada laboral será de mil setecientos catorce 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 posibles, respetando, en todo caso, el número de horas de trabajo a desarrollar individualmente.

A la firma del presente acuerdo se implantan cinco calendarios de trabajo:

1. Jornada partida.
2. Dos turnos.
3. Tres turnos.
4. Cuatro turnos.
5. Cinco turnos.

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

En el anexo 3 se recogen los días inhábiles correspondientes a 1998 para cada una de las modalidades de jornada.

Portería: Se organizarán los correspondientes cursos de inglés e informática, fuera de las horas de trabajo y a cargo de la empresa, realizándose las correspondientes evaluaciones una vez transcurridos seis y doce meses, respectivamente. En caso satisfactorio, este personal, pasará a ser asignado a uno de los calendarios de trabajo en vigor.

Durante el citado período transitorio (un año), este personal permanecerá adscrito a su régimen de trabajo habitual (tres turnos) o aquél en vigor, que se considere más conveniente.

Si fuera necesario, la formación prevista para este personal se prolongará durante toda la vigencia de este Convenio con el objeto de garantizar el correcto aprendizaje en las materias propuestas: Idioma inglés e informática.

3.6 Horario del personal.—A turnos.

Trabjará con el siguiente horario:

- Turno de mañana: De 6,00 a 14,05 horas.
- Turno de tarde: De 14 a 22,05 horas.
- Turno de noche: De 22 a 6,05 horas.

Tiempo de bocadillo: Con efectos a partir de la fecha de la firma de este Convenio entra en vigor el laudo emitido en el procedimiento A-2/98 por el Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales, de Cantabria (ORECLA), el cual establece:

El tiempo de bocadillo será considerado como tiempo de trabajo efectivo para todos los trabajadores con régimen de trabajo a turnos.

En el año 1998 para el personal de tres turnos el tiempo de bocadillo para el turno de noche será de veinte minutos. La reducción será, pues, de diez minutos. Sin que quepan otras reducciones en el resto del personal a turnos.

El personal afectado percibirá una compensación económica de 16.500 pesetas anuales.

En el año 1999:

a) Para el personal de tres turnos el tiempo de bocadillo para los turnos de mañana y tarde será de quince minutos (la reducción será de cinco minutos); para el turno de noche continuará siendo de veinte minutos en las condiciones señaladas para el año 1998.

b) Para el personal de dos turnos el tiempo de bocadillo será de quince minutos (reducción de cinco minutos).

Durante 1999 se establece una compensación económica resultado de la siguiente operación:

Minutos de reducción × N.º de jornadas en que opera la reducción × 1.400 ptas.
60

Todas las compensaciones económicas a abonar por este concepto serán incluidas en el plus de trabajo a turnos.

El personal, cuando por necesidades de la producción no sea posible interrumpir el trabajo, disfrutará del descanso de bocadillo repartidos en tres franjas horarias: 10 a 10,20; de 18 a 18,20 y de 2 a 2,20 horas, y veinte/quince minutos antes y después, respectivamente.

En jornada partida: Horario para 1998:

	Mañana	Tarde
Entrada	8,30	13,45 ó 14,45
Salida	13 ó 14	17,45

Jornada intensiva: A partir de 1998 se disfrutarán anualmente un máximo de catorce semanas centradas en la época estival.

Se planificará la organización del trabajo de forma que permita el máximo disfrute de la misma. Durante el período de jornada intensiva se podrá hacer uso de la flexibilidad horaria un máximo de dos semanas. Si fuera necesario algún día adicional, la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo resolverá, con carácter urgente, cada caso concreto.

3.7 Nuevo modelo de organización de trabajo.—Dadas las condiciones del nuevo mercado de componentes nucleares con programas de suministro extremadamente reducidos respecto a referencias anteriores y la necesidad de garantizar las fechas de entrega para mantener nuestra posición en los mercados internacionales, ambas partes acuerdan, por razones productivas, acumulación de trabajo y cumplimiento de plazos, implantar un nuevo modelo de organización de trabajo estableciendo las obligaciones, condiciones y términos que se describen a continuación a partir de la firma de este Convenio:

1. Flexibilidad horaria.
2. Prolongación de jornada.
3. Horas extraordinarias.
4. Compensación por descanso.

1. Flexibilidad horaria.—Con objeto de facilitar a los distintos servicios una flexibilidad para acomodar sus necesidades temporales se crea al efecto una bolsa horaria por trabajador de cien horas de su jornada anual, con el límite de veinte horas mensuales, pudiéndose aplicar en los días festivos, modificación horaria y horas de reserva.

Quedan adscritos a este modelo de organización aquellas personas que no perteneciendo al cuarto y quinto turnos, sean identificadas al inicio del año, y cualquier persona que estando en el cuarto o quinto turnos sea cambiada de régimen de trabajo y se le determine como persona necesaria. Igualmente, cualquier persona que no estando identificada al inicio del año ni asignada al cuarto o quinto turno cuando, por los motivos ya señalados, sea necesaria su participación.

La Dirección informará al interesado y al Comité de Empresa con una antelación de cuarenta y ocho horas.

Una vez que la persona sea incluida en este sistema de organización, con carácter general recibirá 15.000 pesetas distribuidas mensualmente y generará el tiempo de descanso equivalente.

Adicionalmente, percibirá las compensaciones específicas que se indican a continuación.

1.1. Días festivos: Cuando por necesidades del servicio se trabaje en sábado, domingo o festivo percibirán la cantidad de 11.788 pesetas por día trabajado completo o, en su defecto, la parte proporcional.

1.2. Modificación horaria: Cuando dicha modificación no suponga un exceso de la jornada laboral establecida se percibirá, por cada hora de desfase, la cantidad de 600 pesetas/hora.

1.3. Horas de reserva: Tendrá esta consideración cada hora realizada por necesidades del servicio de la bolsa horaria de cien horas que la empresa dispone por trabajador y año.

Las horas realizadas tendrán una compensación adicional de 1.400 pesetas/hora. Esta cantidad no es acumulable a la compensación prevista en el punto 1.1.

2. Prolongación de jornada.—Excepcionalmente, para los trabajos en línea crítica, y en especial en las situaciones de paro o reparación de grandes máquinas, los trabajadores adscritos al cuarto o quinto turno que por ausencia imprevista del trabajador que tenga que relevarle y no habiendo otro trabajador en el turno entrante con la misma cualificación o nivel, y habiéndose detectado la ausencia dentro del mismo turno, prolongará su jornada hasta un máximo de dos horas.

Todo el personal afectado percibirá las siguientes compensaciones:

Prolongación de turnos:

De lunes a viernes:

Se entregará gratis un vale para el comedor y se compensarán como jornada normal los cuarenta y cinco minutos de comida.

Se entregarán 1.795 pesetas para cenar y se compensará una hora como jornada normal.

Cada hora que realice por encima de su jornada diaria será compensada con un plus de 3.500 pesetas.

Sábados, domingos o festivos:

Se entregarán 1.795 pesetas para comer o cenar y se compensará una hora como jornada normal.

Cada hora que realice por encima de su jornada diaria será compensada con un plus 3.500 pesetas.

3. Horas extraordinarias.—Ambas partes coinciden en reconocer los efectos positivos que se derivan de una política tendente a la eliminación de las horas extraordinarias lo cual ayuda a posibilitar un aumento de la oferta de empleo tal y como se recoge en el apartado a) del artículo 10 del presente Convenio Colectivo relativo a política de empleo.

En base a lo anterior tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada diaria establecida y se realicen fuera de los centros de trabajo de Maliaño y Madrid y se abonará con un incremento del 75 por 100 sobre la hora normal.

El número máximo será el señalado por las disposiciones legales. 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.

Un tiempo equivalente sin incremento alguno y el pago en nómina del 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:

- a) Descanso de una hora y abono de una gratificación equivalente al valor base que sirve para aplicar el recargo de la hora extraordinaria.
- b) Descanso de dos horas.
- c) Dichos descansos deben disfrutarse en el plazo máximo del primer semestre del año siguiente en que se realicen las horas extraordinarias.
- d) Sólo se podrán disfrutar estos descansos cuando se acumulen el suficiente número de horas para completar media jornada de la vigente en cada momento.

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.

La Dirección informará mensualmente al Comité de Empresa, Delegado de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y su distribución por secciones.

4. Compensación de horas de reserva por descanso.—Quienes deseen compensar horas de reserva por horas de descanso, podrán hacerlo de acuerdo con el servicio correspondiente, renunciando a las compensaciones adicionales previstas en el punto 1.3.

3.8 Llamada a domicilio: Cuando en situaciones de emergencia alguien sea llamado y venga a la Fábrica fuera de su jornada normal, cualquiera que sea el tiempo que haya de emplear en el trabajo será gratificado en la forma siguiente:

En días hábiles:

Entre las 6 y las 22 horas, importe de dos horas como jornada normal.

Entre las 22 y las 6 horas importe de tres horas como jornada normal.

En domingos, fiestas o días en que corresponda descanso:

A cualquier hora, importe de tres horas como jornada normal.

Adicionalmente, el tiempo real de trabajo se compensará con 1.400 pesetas/hora.

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.

3.9 Modificación de horarios: Cuando las necesidades del servicio lo hagan necesario, a juicio de la Dirección, el personal podrá ser adscrito a cualquier régimen de trabajo en vigor, percibiendo, en concepto de compensación la cantidad de:

8.700 pesetas por cambio de jornada partida a dos turnos.

17.500 pesetas por cambio de jornada partida/dos turnos a tres 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.

3.10 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 cualesquiera de las siguientes labores:

Calentamiento de las piezas antes de iniciarse el proceso de soldaduras 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 será equivalente al tiempo trabajado y se disfrutará de acuerdo con el servicio correspondiente.

3.11 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, a requerimiento de sus mandos, los trabajadores realizarán, aquellas tareas para las que estén capacitados, aunque no sean propias de su especialidad.

4. Vacaciones y permisos.

4.1 Vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales para el año 1998, se disfrutarán en tres períodos, desde el 1 de junio al 31 de agosto, con una distribución aproximada del 33 por 100 del personal en cada uno de los tres turnos.

1. El personal de jornada partida disfrutará sus vacaciones en la época en que rija la jornada intensiva.

2. La vacación anual se disfrutará obligatoriamente dentro del año.

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

Quienes a propuesta de la Dirección y por necesidades del servicio, disfruten las vacaciones en fechas diferentes a las establecidas o que se establezcan, percibirán 7.058 pesetas por cada semana (1.412 pesetas por día hábil).

También percibirán dicha compensación aquellos trabajadores que disfruten las vacaciones por meses completos entre enero y mayo de 1998.

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

4.2 Días de «libre disposición».

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

Independientemente, quienes trabajan en régimen de turnos disfrutarán de los días que resulten generados al superar la jornada anual establecida.

Estos días de «libre disposición» se disfrutarán de acuerdo con las necesidades del trabajo. No serán acumulables a períodos largos de descanso tales como vacaciones, «puentes», etc., y podrán disfrutarse por medios días. También se podrá disfrutar de un día en fracciones de dos horas. En ningún caso las ausencias por estos motivos superarán el 50 por 100 de la dotación precisa.

4.3 Permisos retribuidos.

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

4.4 Permiso para asistencia a exámenes.

A quienes concurren a exámenes 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 Dirección.

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

Quienes por asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento precisen 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.

4.5 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.

4.6 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 ininterrumpidas 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, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final de 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, tendrán 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.

5. *Perfeccionamiento profesional.*

La empresa, con el fin de posibilitar la adaptación de sus trabajadores a los posibles cambios de grupo funcional, cambios de nivel de calificación, asignación de tareas distintas de las habituales u otras circunstancias, llevará 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.

6. *Ascensos y promociones.*

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

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

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

7. *Valoración del desempeño.*

Se mantiene el sistema de «Valoración del Desempeño» de cada persona durante el año, en función de:

Objetivos empresa.
Objetivos grupo.
Valoración de factores hecha por la jefatura.

Los objetivos de empresa y grupo se acordarán entre la Dirección y el Comité de Empresa antes de los dos primeros meses de cada año.

Tendrá como efecto el pago de la «Gratificación al Desempeño» que se establece en el punto 2.10 de este Convenio, de acuerdo con la valoración del desempeño anual de cada persona.

Los resultados de la valoración serán notificados antes del pago de cada año, para poder proceder al pago establecido en el punto 2.10 de este Convenio.

8. *Nuevos ingresos.*

8.1 Familiares del personal.

En el supuesto de nuevas contrataciones de 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.

8.2 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. *Contrato en prácticas.*

9.1 El contrato en prácticas podrá concertarse con quienes reúnan los requisitos académicos y dentro de los plazos y reglas establecidas en el Real Decreto-ley 8/1997 de 16 de mayo con las siguientes particularidades:

La retribución fijada será del 70 por 100 para el primer año y 85 por 100 para el segundo, del salario base más el complemento de puesto

establecido para un trabajador que desempeña el mismo o equivalente puesto de trabajo. Las pagas extraordinarias y la gratificación por objetivos se regirán por los mismos porcentajes y conceptos. El resto de conceptos retributivos fijados en Convenio se abonarán con el 100 por 100 y en las condiciones establecidas con carácter general.

Los puestos de trabajo correspondientes al nivel 50 de la clasificación profesional percibirán la retribución establecida por Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

9.2 Período de prueba.

Se establece un período de prueba de seis meses para técnicos titulados y de dos meses para el resto de los trabajadores.

9.3 Preaviso por cese del trabajador.

Se establece un período de preaviso en caso de cese del trabajador de un mes para los técnicos titulados y de quince días para el resto de los trabajadores.

El cese sin total o suficiente preaviso faculta a la empresa a reclamar la oportuna indemnización por daños y perjuicios por una cantidad equivalente al salario diario por cada día de retraso en el aviso.

10. Política de empleo.

10.1 Los contratos temporales existentes en la actualidad y los que pudieran realizarse durante la vigencia del presente Convenio, podrán convertirse a su término en contratos indefinidos de fomento del empleo. La empresa podrá hacer uso de las subvenciones a los contratos indefinidos que se formalicen más allá de la vigencia del Real Decreto-ley 9/1997 de 16 de mayo.

Durante la vigencia del presente Convenio, se potenciará la implantación de los siguientes puntos:

Mantenimiento y potenciación de la actual política de becas que permita el fortalecimiento tecnológico de las capacidades actuales y armonice las futuras bajas de personal altamente cualificado.

Potenciar la implantación de un sistema equivalente al anterior, dirigido a operarios/empleados, intensificando la colaboración con los agentes sindicales.

Convertir 20 contratos temporales en indefinidos de Fomento del Empleo, teniendo en cuenta las necesidades objetivas de personal directo/estructura, y considerando la antigüedad de los contratos.

Para potenciar estos puntos se crea una Comisión de Fomento del Empleo entre la Dirección y el Comité de Empresa que determinará su grado de implantación.

10.2 Mantenimiento del 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 vigencia, medidas de extinciones de contratos por causas tecnológicas o económicas 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 representantes 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 20.1 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 2, 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.

10.3. Contrataciones.

Ambas partes hacen suya la contestación de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social al Expediente Administrativo I1681/98 que identifica supuestos concretos en que pueden formalizarse contratos de Obra en ENSA:

- Trabajos en los generadores de vapor: Krsko, Qinshan, Arkansas, Farley y South Texas.
- Trabajo para el almacenamiento, montaje y transporte de combustible exclusivamente.
- Trabajos de investigación y desarrollo.

Dicha resolución hará posible llevar a cabo un uso restrictivo de las empresas de trabajo temporal.

11. 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 incompatibles 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 ocultación de situaciones de incompatibilidad o el incumplimiento de la normativa mencionada, serán consideradas como faltas muy graves.

12. Formación.

12.1 Cualificación.

Se procederá a optimizar la cualificación de la plantilla a través de un máximo aprovechamiento de las ventajas derivadas del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 1996.

Puesto que la formación constituye un derecho y una deber del trabajador, ambas partes acuerdan que, la Dirección, con e acuerdo del Comité de Empresa, elaborará el Plan Integrado de Formación Anual dirigido 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. La programación de los cursos que del mismo se deriven se tratará de organizar dentro de la jornada laboral.

12.2 Ayudas a la formación.

Se 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.

La empresa asume el coste del Plan Anual de Formación.

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

1. Formularán la petición a la División de O+RR.HH. a través de su jefe de División, considerándose:

- El interés para la empresa de los contenidos del curso, seminario o máster.
- La relación calidad-precio.

2. Una vez aceptada la propuesta so sufragará el 50 por 100 del curso o una cantidad que no superará las 75.000 pesetas por año académico (octubre-junio).

12.3 Estudio de idiomas.

En atención a la importancia que los idiomas tienen en 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 imparta 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.

13. Clasificación profesional.

13.1 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 clasificación y sus normas complementarias tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, 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.

13.2 Clasificación organizativa.

Todo trabajador integrado en la estructura tendrá como consecuencia de ello un determinado grupo funcional y un nivel de calificación. 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.

13.3 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 permiten 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.

13.4 Niveles de calificación.

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.

13.5 Puestos de trabajo.

La estructura de la empresa está formada por puestos de trabajo que son el resultado de la valoración realizada de los mismos, habiéndose considerado la clasificación organizativa, el grupo funcional y el nivel de clasificación anteriormente mencionado y otras responsabilidades y funciones propias de cada puesto de trabajo.

14. Atenciones sociales.

14.1 Seguro de Vida

Se mantiene para todo el personal de plantilla un Seguro Colectivo de Vida, consistente en:

	Cobertura económica	
	Año 1997	Año 1998
A. Muerte natural e incapacidad absoluta	5.377.000	5.485.000
B. Incapacidad profesional total y permanente .	5.377.000	7.485.000
C. Muerte por accidente	10.754.000	10.969.000
D. Muerte por accidente de circulación	16.130.000	16.453.000

Año 1998

Aplicación efectiva del pago compartido de primas en la proporción empresa 80/100 y trabajador 20/100.

Prorrateso mensual de los ingresos a cuenta.

Año 1999

Incremento adicional de la cobertura económica del supuesto B en 1.000.000 de pesetas.

Los incrementos adicionales de la cobertura B de los años 1998 y 1999 serán a cargo de la empresa en su totalidad.

14.2 Seguro de viajes.

En 1998 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 10.969.000 pesetas.

Se constituye un nuevo Seguro de Asistencia Sanitaria en el Extranjero con una cobertura económica de un millón de pesetas.

Los importes de estas pólizas correrá a cargo exclusivo de la empresa.

14.3 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 puesto y complemento personal. A partir del 16 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 al 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 I.T.

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

15. Fondo atenciones sociales.

Se constituirá un único fondo para atender posibles necesidades económicas del personal, fehacientemente demostradas.

Este fondo será administrado por una Comisión integrada por representantes de la División de O+RR.HH 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 fondo se crea para atender necesidades por los siguientes conceptos:

Ayuda a la vivienda.

Préstamos para adquisición o reparación de vehículos.

Fondo de anticipo.

Los préstamos tendrán una cuantía máxima de 1.000.000 de pesetas para la ayuda a la vivienda y de 500.000 pesetas para el resto, y serán reintegrados mediante la deducción en nómina del 8 por 100 de la retribución.

El personal de plantilla que viaje en comisión de servicio estará amparado por un seguro de vehículos.

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

15.1 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.

15.2 Servicio de comedor

El importe del cubierto será satisfecho en la forma siguiente:

A cargo de la empresa: 72 por 100.

A cargo del comensal: 28 por 100.

15.3 Actividades culturales y recreativas.

Se presentará un Plan Anual de Actividades a la Dirección, para su aprobación, previo el inicio de las mismas, dotándose de un fondo de 558.000 pesetas anuales para dichas actividades

15.4 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.

16. Prevención de riesgos y seguridad en el trabajo.

En todo lo referente a este apartado será de aplicación la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, su Reglamento y, cuantos aspectos de la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene estén vigentes.

16.1 Reconocimiento médico.

En aras a mantener y garantizar la adecuada capacidad de los trabajadores para desempeñar su trabajo en las condiciones que mejor garanticen su salud y seguridad así como la de terceros, y a facilitar la detección precoz de enfermedades, tanto comunes como profesionales, ambas partes convienen en la idoneidad de realizar reconocimientos médicos periódicos, además de organizar cuantas campañas de detección precoz de enfermedades se estime conveniente.

Los trabajadores de la División de Servicios deberán tener actualizado su reconocimiento médico en las fechas que se les señale.

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

Individual y directamente, se darán a conocer por el servicio médico el resultado, diagnóstico, tratamiento, etc., que se deriven de los reconocimientos que se realicen.

16.2 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 y Salud adoptará cuantas medidas sean precisas para evitar tales condiciones.

El personal ocupado en tareas declaradas excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas por la Dirección Regional 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 Regional de Trabajo dejará de abonarse la citada bonificación.

16.3 Servicio contra incendios.

A partir del mes de marzo de 1998 quedan adscritos a este servicio personal de tratamientos térmicos, mantenimiento eléctrico y mecánico y mantenimiento servicios generales.

Durante el tiempo en que desempeñe esta función se abonará una gratificación de 4.560 pesetas por cada mes natural en activo en el servicio.

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.

17. Seguridad e higiene en el trabajo.

La empresa proveerá anualmente a cada trabajador de dos toallas para su uso personal.

18. 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:

18.1 Calendario laboral.

En el anexo 3 se reflejan los días inhábiles correspondientes a 1998.

18.2 Jornada intensiva.

Año 1998.

La jornada intensiva tendrá lugar del lunes, 8 de junio al viernes, 11 de septiembre, en horario de ocho treinta a quince horas.

18.3 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.

18.4 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 327 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.

19. Derechos sindicales.

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

19.1 Participación en los Consejos de Administración y Comisión de Seguimiento.

1. Se reconoce y garantiza la participación sindical, en ENSA, mediante la incorporación de los representantes sindicales al Consejo de Administración cumpliendo los requisitos de la Ley de Sociedades Anónimas.

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 y un representante de cada sindicato firmante del presente Convenio con presencia en 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 semestral, 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.

Se constituye una Comisión de Objetivos, Dirección-Comité de Empresa para seguimiento trimestral de los resultados de la empresa y del cumplimiento de los objetivos.

19.2 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.

19.3 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 anuncios 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.

19.4 Acción sindical.

A. En los centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores y cuando las centrales sindicales 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, Comité de Seguridad y Salud, 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 del Comité 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 con-

trario, 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 ostentara 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) Participación 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 la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

19.5 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.

19.6 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.

19.7 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.

19.8 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.

20. 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.

20.1 Procedimientos de solución de conflictos de trabajo.

1. 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.

2. Sujetos legitimados.

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

Estarán legitimados para iniciar los conflictos individuales, los trabajadores de la empresa que consideren lesionados sus derechos en relación con cualquiera de las materias contempladas en el Convenio Colectivo.

3. Órganos y procedimiento.

a) Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, asumirá competencias en materia de resolución de los conflictos anteriormente indicados que pudieran suscitarse.

Los conflictos se formalizarán por escrito ante la Comisión Paritaria.

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.

En los conflictos colectivos se dará traslado de la misma, junto con toda la información al respecto de que disponga, a SIMA/ORECLA, en un plazo máximo de veinticuatro horas para su mediación/arbitraje.

En los conflictos individuales se dará traslado a SIMA/ORECLA si están de acuerdo las dos partes.

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 la empresa y los trabajadores ejerzan el derecho de huelga, no se suspenderá dicho procedimiento.

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, a SIMA/ORECLA, en un plazo máximo de veinticuatro horas para su mediación/arbitraje.

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.

21. Disposiciones adicionales.

21.1 Adicional primera.—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.

21.2 Adicional segunda.—Legislación complementaria.

En las materias no previstas en el presente Convenio Colectivo se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

21.3 Adicional tercera.—Código de conducta laboral.

El anexo 11 recoge de forma enunciativa las faltas y sanciones así como el procedimiento y otros aspectos referidos a la conducta laboral.

21.4 Adicional cuarta.—División de Servicios.

El anexo 12 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 complejos nucleares.

21.5 Adicional quinta.—UTES.

El anexo 13 recoge las normas complementarias para el personal asignado a los contratos de ENSA que se gestionan bajo la modalidad de Uniones Temporales de Empresa (UTE).

21.6 Adicional sexta.—Quinto turno.

Hasta la implantación del calendario del quinto turno, continuará vigente el calendario de «cuatro turnos de siete días».

ANEXO 1

Retribuciones brutas - Enero 1998

Nivel	Subnivel	Retr. base	Puesto	Retribución								
1	Titulados Superiores											
2	21	248.815	211	333.940	212	306.435	213	281.785	214	265.900	—	0
	22	224.300	221	255.625	222	251.375	223	246.480	224	241.755	—	—
3	31	189.870	311	231.150	312	225.385	313	222.005	314	217.220	—	0
	32	180.715	321	212.525	322	208.105	323	203.605	324	197.495	—	0
4	41	171.450	411	194.140	412	188.305	413	186.290	414	183.920	415	177.815
	42	152.735	421	172.695	422	167.635	423	162.115	424	159.770	—	0
5	50	138.080	501	157.690	502	155.345	503	152.975	504	150.630	—	0

La retribución diaria viene determinada de la forma siguiente:

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

ANEXO 2

NUEVO SISTEMA

Nivel	Garantía	Mínimo	Básico	Medio	Alto	Máximo
21	190.047	183.394	257.511	331.627	405.744	479.860

Tabla base para unos resultados de 425 millones

Nivel	Garantía	Mínimo	Básico	Medio	Alto	Máximo
50	135.067	101.660	129.079	156.499	183.919	211.337
42	142.344	105.541	135.870	166.201	196.532	226.861
41	151.639	110.497	144.545	178.592	212.640	246.688
32	156.234	112.948	148.835	184.721	220.608	256.492
31	160.782	115.373	153.078	190.785	228.490	266.196
22	177.876	124.489	169.033	213.575	258.118	302.659
21	190.047	130.981	180.394	229.804	279.216	328.625

Tabla mínima para unos resultados de 250 millones

Nivel	Garantía	Mínimo	Básico	Medio	Alto	Máximo
50	135.067	32.660	60.079	87.499	114.919	142.337
42	142.344	36.541	66.870	97.201	127.532	157.861
41	151.639	41.497	75.545	109.592	143.640	177.688
32	156.234	43.948	79.835	115.721	151.608	187.492
31	160.782	46.373	84.078	121.785	159.490	197.196
22	177.876	55.489	100.033	144.575	189.118	233.659
21	190.047	61.981	111.394	160.804	210.216	259.625

Tabla base para unos resultados de 500 millones

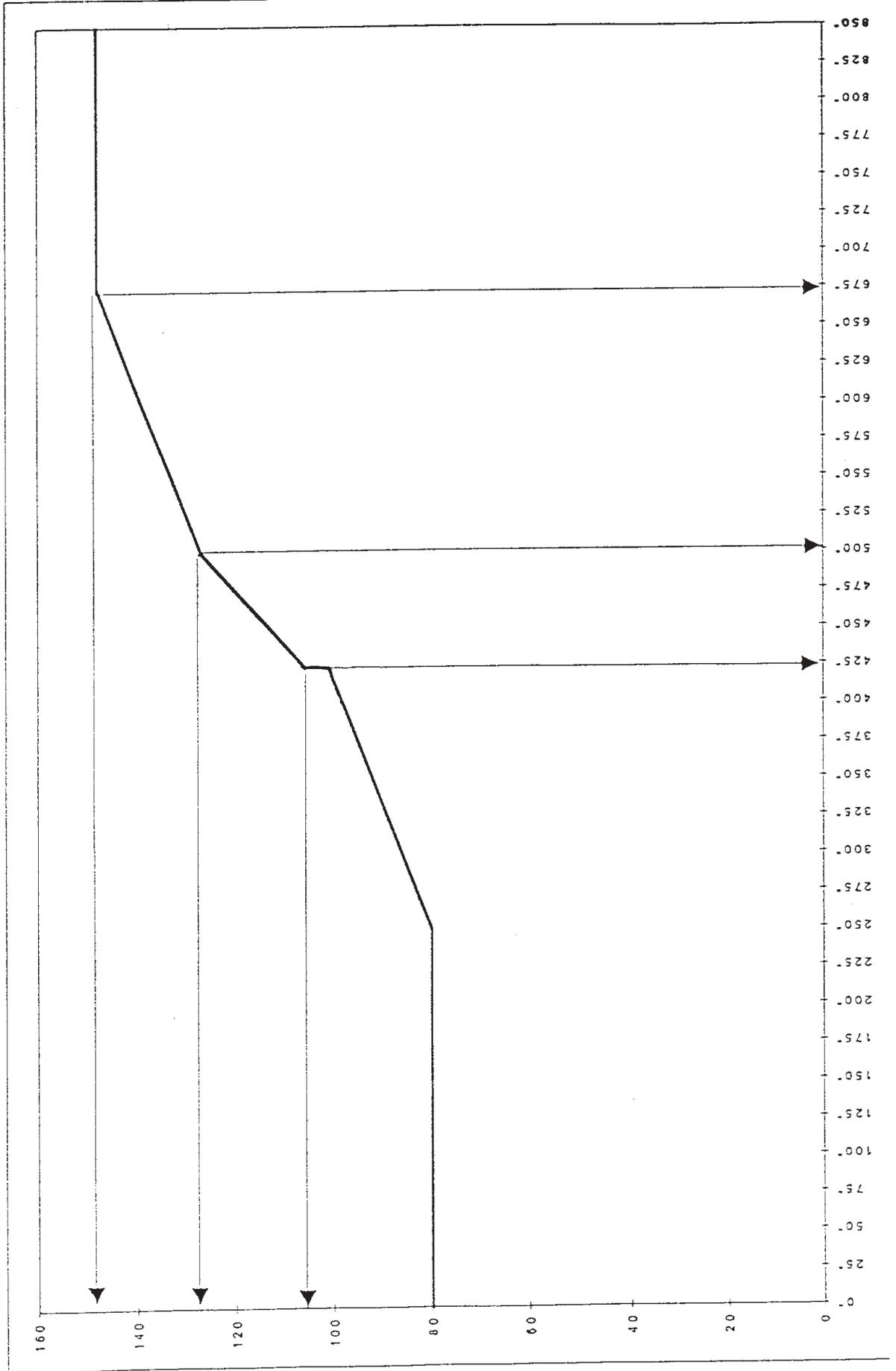
Nivel	Garantía	Mínimo	Básico	Medio	Alto	Máximo
50	135.067	132.079	173.207	214.337	255.467	296.594
42	142.344	138.870	184.365	229.862	275.356	320.852
41	151.639	147.545	198.617	249.688	300.761	351.832
32	156.234	151.835	205.665	259.495	313.323	367.152
31	160.782	156.978	212.638	269.196	325.754	382.312
22	177.876	172.033	238.847	305.661	372.475	439.287

Tabla máxima para unos resultados de 675 millones

Nivel	Garantía	Mínimo	Básico	Medio	Alto	Máximo
50	135.067	202.079	243.207	284.337	325.467	366.594
42	142.344	208.870	254.365	299.862	345.356	390.852
41	151.639	217.545	268.617	319.688	370.761	421.832
32	156.234	221.835	275.665	329.495	383.323	437.152
31	160.782	226.078	282.638	339.196	395.754	452.312
22	177.876	242.033	308.847	375.661	442.475	509.287
21	190.047	253.394	327.511	401.627	475.744	549.860

CURVA DE DESEMPEÑO

100°	125°	150°	175°	200°	225°	250°	275°	300°	325°	350°	375°	400°	425°	450°	475°	500°	525°	550°	575°	600°	625°	650°	675°	700°	725°	750°	
80	80	80	80	80	80	80	83	86	89	92	95	98	106	113	120	127	130	133	136	139	142	145	148	148	148	148	148



ANEXO 3

CALENDARIO LABORAL PARA 1998

Días inhábiles

<u>MALIAÑO</u>				<u>MADRID</u>			
1	ENERO	JUEVES		1	ENERO	JUEVES	
2	ENERO	(P) VIERNES	(X)	2	ENERO	(P) VIERNES	
5	ENERO	(P) LUNES	(X)	5	ENERO	(P) LUNES	
6	ENERO	MARTES	(X)	6	ENERO	MARTES	
-			(X)	19	MARZO	JUEVES	
9	ABRIL	JUEVES	(X)	20	MARZO	(P) VIERNES	
10	ABRIL	VIERNES	(X)	9	ABRIL	JUEVES	
1	MAYO	VIERNES		10	ABRIL	VIERNES	
-				1	MAYO	VIERNES	
-				2	MAYO	SABADO	
-				15	MAYO	VIERNES	
24	JUNIO	MIERCOLES	(X)	-			
16	JULIO	JUEVES	(X)	-			
17	JULIO	(P) VIERNES	(X)	-			
27	JULIO	(P) LUNES	(X)	-			
28	JULIO	MARTES	(X)	-			
15	AGOSTO	SABADO	(X)	15	AGOSTO	SABADO	
14	SEPTIEMBRE (P)	LUNES	(X)	-			
15	SEPTIEMBRE	MARTES	(X)	-			
12	OCTUBRE	LUNES	(X)	12	OCTUBRE	LUNES	
7	DICIEMBRE	LUNES	(X)	2	NOVIEMBRE	LUNES	
8	DICIEMBRE	MARTES	(X)	7	DICIEMBRE	LUNES	
24	DICIEMBRE	JUEVES		8	DICIEMBRE	MARTES	
25	DICIEMBRE	VIERNES		24	DICIEMBRE	JUEVES	
-				25	DICIEMBRE	VIERNES	
31	DICIEMBRE	JUEVES		31	DICIEMBRE	MARTES	

(X) Excluido el personal del Cuarto/Quinto Turno

Además de las fechas indicadas, dispondrá el personal de los siguientes días inhábiles, a disfrutar previo acuerdo con los respectivos Servicios.

	<u>Jornada Partida</u>	<u>Dos y tres turnos</u>
Centro de Maliaño.....	2 días	7 días
Centro de Madrid.....	2 días	.

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

	<u>Maliaño</u>	<u>Madrid</u>
Jornada partida	219	222
Servicios continuos	214	.
Dos y tres turnos	212	.

Durante 1998 el personal de jornada partida realizará el siguiente horario:

	<u>Mañana</u>	<u>Tarde</u>
Entrada.....	8,30	13,45 ó 14,45
Salida.....	13 ó 14	17,45

ANEXO 4

CALENDARIO PARA CUATRO TURNOS . 1998
(Para tres periodos vacacionales Junio-Julio-Agosto)

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	JORNADAS	
																													PARC.	ACUM.														
ENERO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	17	17											
'A'																																20	20											
'B'																																19	19											
'C'																																18	18											
'D'																																												
FEBRERO/MARZO	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	24	41												
'A'																																22	42											
'B'																																22	41											
'C'																																22	40											
'D'																																												
MARZO/ABRIL	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	22	63							
'A'																																					22	64						
'B'																																					24	65						
'C'																																					22	62						
'D'																																												
ABRIL/MAYO	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	21	84							
'A'																																					21	85						
'B'																																					22	87						
'C'																																					23	85						
'D'																																												
MAYO/JUNIO	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	27	111							
'A'																																					27	112						
'B'																																					25	112						
'C'																																					8	93						
'D'																																												
JUNIO/JULIO	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	23	139							
'A'																																					22	141						
'B'																																					6	120						
'C'																																					20	113						
'D'																																												
JULIO/AGOSTO	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	28	167							
'A'																																					4	145						
'B'																																					24	144						
'C'																																					29	142						
'D'																																												
AGOSTO/SEPTIEMBRE	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	22	189							
'A'																																					22	167						
'B'																																					22	186						
'C'																																					24	166						
'D'																																												
OCTUBRE/NOVIEMBRE	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	22	211							
'A'																																					24	191						
'B'																																					22	188						
'C'																																					22	168						
'D'																																												
NOVIEMBRE/DICIEMBRE	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	24	235							
'A'																																					22	215						
'B'																																					22	210						
'C'																																					22	210						
'D'																																												
DICIEMBRE	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	8	243																								
'A'																																				8	221							
'B'																																				9	219							
'C'																																				8	218							
'D'																																												

-----50%-----

- Turno de mañana
- Turno de tarde
- Turno de noche
- Descanso semanal
- Vacaciones

VACACIONES: El periodo vacacional comprenderá desde el 1 de Junio al 30 de Agosto, estableciéndose tras turnos: 1º del 1 al 30/6 2º del 1 al 30/7 y el 3º del 31/7 al 29/8
DIAS INHABILES: ENERO: Jueves, 1; MARTES, 6; MAYO: Viernes, 1;
DICIEMBRE: Jueves, 24; Viernes, 25; Jueves, 31

DIAS DE APERTURA DE FABRICA: 302,33
DIAS INHABILES: 10,66 (Más los 52 Domingos)
TURNOS INHABILITADOS: (14) = 4,66

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 2.º 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 O+RR.HH., supuesto que el peticionario 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, ENSA, 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 y los puestos de mandos.
- 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 tablones de anuncios la convocatoria de ascenso correspondiente 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 efectuará 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.

Pruebas psicotécnicas:

Se eximirá 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 deseen al Tribunal.

Transcurridos los mencionados plazos y observadas las formalidades anteriores, el acta anteriormente 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 agotados todos los pasos anteriores no estuviera 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 eficiencia 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 podrán acceder al puesto superior.

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

ANEXO 10

Fondo de atenciones sociales

Beneficiarios.—Podrán acceder a estos préstamos y anticipos el personal de plantilla de ENSA incluido en el Convenio Colectivo, siempre que no

tenga pendiente de amortizar ningún otro crédito concedido por la empresa y reúnan las condiciones y requisitos que se estipulan en las presentes normas:

Ayuda a la vivienda:

- Destino de los préstamos.—El destino de estos préstamos será para adquisición o construcción de vivienda propia.
- 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 ENSA 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.

Préstamos para adquisición o reparación de vehículos:

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.

El personal eventual podrá beneficiarse de estos créditos en la forma siguiente: En función de la duración prevista para su contrato, podrá concedérseles un crédito cuya cuantía máxima no supere el 10 por 100 de su 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 del crédito:

Para reparación la cuantía nunca será superior al 80 por 100 del importe de la reparación:

Mínimo: 50.000 pesetas.

Máximo: 400.000 pesetas.

Tramitación de los créditos:

Mediante solicitud dirigida a la Comisión, aportando los siguientes documentos:

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

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 ENSA ayuda alguna con esta finalidad.

Otras necesidades urgentes e ineludibles de índole diversa, suficientemente documentadas.

Condiciones para la concesión:

Justificación documental de la necesidad.

Seguro de vehículos:

1. Fondo.—Se dota de un fondo para cubrir el riesgo de daños en los vehículos del personal que viaje en comisión de servicios.

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 beneficiarán 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 tenían lugar durante los viajes realizados en comisión de servicio. Tanto los viajes del lugar del trabajo habitual a la central/complejo industrial 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. Cuantía a cubrir por el fondo.—En los casos de siniestro total, roto 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 15 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 deberá 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 estas sean las circunstancias que justifican la solicitud.

ANEXO 11

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.

En todo lo no previsto en este apartado se estará a lo previsto en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos, en su capítulo tercero: Régimen Disciplinario, firmado entre las organizaciones empresariales CEOE y CEPY-ME y las organizaciones sindicales UGT y CC.OO.

II. Faltas leves:

1. Más 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 causa perjuicio de consideración a la empresa, esta falta podrá ser considerada como grave, según los casos.

7. El reconocimiento médico deberá actualizarse cuando sea preceptivo para el desarrollo de su trabajo. Si el incumplimiento de este requisito causa 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. 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.

11. 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 IT 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 IT.

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 un 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.

13. Cualquier anomalía en la fabricación, instalación o mantenimiento de componentes, que puedan ocasionar un perjuicio grave para la empresa debe comunicarse a ésta, considerándose falta muy grave la inobservancia de este requisito.

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:

Apertura de expediente informativo:

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

b) En plazo máximo de cinco días la Dirección adoptará una de las siguientes decisiones:

1. Cerrar el expediente informativo.

2. Iniciar expediente disciplinario, procediendo a entregar 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 División de O+RR.HH. 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 cancelarían 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 12

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 dan las circunstancias de horario precisas.

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 talos 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 2.6 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 registrarán 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 6.935 pesetas.

6. Tiempo empleado en los desplazamientos:

Desplazamientos a centrales: 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 por nivel y de acuerdo con los kilómetros de viaje efectuados, siendo contabilizados por múltiplos de 100.

Central	Kilómetros Santander	Kilómetros Madrid	Nivel	Pesetas/100 kilómetros
Vandellós/Ascó	750	600	21	4.199
Almaraz	600	200	22	4.199
Garofía	150	350	31	3.499
Trillo	550	135	32	3.261
Zorita	510	130	41	3.110
Cofrentes	800	400	42	2.638
El Cabril	925	500	50	2.407

Otros desplazamientos: Cuando se realicen en días inhábiles, se compensarán con una gratificación, en función de la distancia desde su centro de trabajo y el lugar donde vaya a realizar el mismo, de acuerdo con la tabla prevista en el anexo 14.

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 forme 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 prevista en el anexo 14.

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 anexo 14.

9. Viajes de ida y retorno a fábrica: En los viajes de ida y retorno a fábrica se estará a lo previsto en el apartado 2.12, excepto que con la oportuna autorización, se realice en coche propio en cuyo caso dicho viaje será pagado de acuerdo con la tabla siguiente:

Central	Viaje de ida	Viaje de retorno
Vandellós	36.672	27.365
Ascó	36.672	27.365
Almaraz	32.930	22.485
Garofía	15.097	7.845
Trillo	30.734	20.858
Zorita	29.433	10.858
Cofrentes	38.868	28.991
El Cabril	43.259	32.245

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 registrarán 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). Cuando se trabaje dentro de la misma zona, no procede reiniciar el cómputo de días desde cero.

	Del día 1 al 45	A partir del 46 día
Vandellós	13.196	10.579
Ascó	14.219	11.375
Trillo	14.106	11.375
Zorita	13.748	11.375
Almaraz	14.447	11.603
Cofrentes	14.447	11.603
Garofía	14.447	11.603
El Cabril	16.494	13.196

Las cantidades aquí señaladas serán incrementadas en 2.275 pesetas para el personal titulado.

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

Para centrales BWR, 17.030 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 BWR, 17.030 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, 8.512 pesetas por parada.

ANEXO 13

Normas complementarias para el persona que trabaje en la División de Servicios en UTES

Afectará a todos los trabajadores asignados a los contratos de ENSA que se gestionan bajo la modalidad de uniones temporales de empresa.

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

2. Jornada y retribuciones: Las mismas que las señaladas para el personal que trabaja en la División de Servicios en campo con las siguientes precisiones:

La jornada anual que se establece para la vigencia del presente Convenio se tomará como referente mínimo a efectos del establecimiento de la jornada anual de los trabajadores quienes se ajustarán al horario establecido en la UTE.

El salario bruto anual (entendiendo como tal los siguientes conceptos retributivos: Salario base, complemento de puesto, complemento personal) será proporcional al número de horas realizadas.

La diferencia de horas entre la jornada anual en Maliaño y la jornada anual en la UTE, tomando como base del cálculo los conceptos enumerados en el párrafo anterior, se abonarán con un incremento del 10 por 100 sobre el valor base.

ANEXO 14

Otros desplazamientos

En los viajes de trabajo en el exterior, en ningún momento ni circunstancia será retribuido el tiempo empleado en los viajes de ida y retorno que, no puede considerarse forme parte de la jornada laboral propiamente dicha.

Están contemplados en este anexo, entre otros:

Desplazamientos del personal de Metrología y similares de la División de Garantía de Producto.

Otros desplazamientos del personal de la División de Servicios en día inhábiles.

Tiempo de adaptación y equipamiento.

Estos desplazamientos se compensarán con una gratificación de acuerdo con los kilómetros de viaje efectuados, siendo contabilizados por múltiplos de 100.

La gratificación por cada 100 kilómetros y por la hora de adaptación y equipamiento se abonará de acuerdo a la siguiente tabla:

Nivel	Cada 100 kilómetros
21	4.199
22	4.199
31	3.499
32	3.261
41	3.110
42	2.638
50	2.407

ACTA DE LA ÚLTIMA DE LAS REUNIONES CELEBRADAS ENTRE LA DIRECCIÓN DE «EQUIPOS NUCLEARES, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES PARA LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

En Maliaño a las dieciséis horas del día 13 de mayo de 1998, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, que integran los siguientes señores:

Por la Dirección:

Don Eduardo González-Mesones Calderón.

Don Federico Bezanilla Entrecanales.

Don Ángel Cosío Gandarillas.

Don Juan Antonio Díez Aja.

Don Javier Tovar Albillos.

Don Javier Mendiri Rodríguez.

Don Pedro Piñeiro Truan.

Don Manuel Sánchez Pérez.

Don Javier Simón Adiego.

Doña Isabel Benito Gutiérrez.

Representantes del personal:

Don Benjamín Fernández Fernández.

Don Francisco Miranda Pérez.

Don Daniel Muñoz Salmón

Don Julio García Núñez.

Don José Luis del Castillo Valle.

Don Saturnino Cano Santamaría.

Don Pedro J. Castillo Balaguer.

Don Teodoro Suárez Rodríguez.

Don José M. Uriarte Blanco.

Don José L. Peredo Corrales.

Don José Diego Torre.

Don José M. Incera Abades.

Forman parte igualmente de la representación social, en calidad de Asesores, el también Vocal del Comité de Empresa don Alfredo Postigo Frías, Delegado de la Sección Sindical de UGT, y don Ramón San Juan Mayorini, Delegado de la Sección Sindical de CC.OO.

Prevía lectura del texto del Convenio Colectivo, ambas partes acuerdan:

1.º Aprobar y refrendar con sus firmas el Convenio Colectivo de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima», que regula las relaciones laborales durante los años 1997, 1998 y 1999.

2.º Que se remita a la autoridad laboral dicho texto, dentro del plazo y a los efectos previstos en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión de la que se levanta la presente acta, que firman todos los miembros de la Comisión Negociadora asistentes al acto.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

29436 REAL DECRETO 2583/1998, de 27 de noviembre, por el que se aprueban las segregaciones de la Delegación de Albacete del Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Valencia y las de Burgos y Palencia del Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Santander, Burgos y Palencia.

El Decano del Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Valencia, a petición del Presidente Delegado de la Delegación de Albacete, ha interesado a este Ministerio la segregación del Colegio de Ingenieros Industriales de Valencia de su Delegación de Albacete para que pueda constituirse, en esta Demarcación Territorial, el Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Albacete.

La Junta General del Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Valencia y el Consejo General de Colegios de Ingenieros Industriales han dado su conformidad a esta iniciativa.