

	Horas semanales)	
	Teóricas	Prácticas
Física nuclear (cuatrimestral) ... ..	3	2
Regulación automática (cuatrimestral) ... ..	3	2
Máquinas eléctricas ... ..	3	2

Sexto curso:

Construcción y arquitectura industrial (cuatrimestral) ... ..	1,5	1
Administración de empresas (cuatrimestral) ... ..	1,5	1
Proyectos de ingeniería eléctrica ... ..	2	—
Cálculo, construcción y ensayo de máquinas eléctricas ... ..	3	2
Centrales eléctricas (cuatrimestral) ... ..	1,5	1
Electrónica industrial ... ..	3	2
Tecnología nuclear (cuatrimestral) ... ..	1,5	1

Una asignatura a elegir entre:

a) Electrometría (cuatrimestral) ... ..	1,5	1
b) Tracción eléctrica (cuatrimestral) ... ..	1,5	1
c) Microprocesadores (cuatrimestral) ... ..	1,5	1
d) Psicología industrial (cuatrimestral) ... ..	1,5	1
e) Informática básica II (cuatrimestral) ... ..	1,5	1
f) Topografía, geodesia y astronomía (cuatrimestral) ... ..	1,5	1

Especialidad técnicas energéticas

Cuarto curso:

Elasticidad y resistencia de materiales ... ..	3	2
Cinemática y dinámica de máquinas (cuatrimestral) ... ..	3	2
Teoría e instituciones económicas ... ..	3	2
Mecánica de fluidos ... ..	3	2
Electrónica general ... ..	3	2
Tecnología química (cuatrimestral) ... ..	3	2

Quinto curso:

Ingeniería de proyectos ... ..	1	2
Máquinas hidráulicas y de fluidos (cuatrimestral) ... ..	3	2
Motores térmicos (cuatrimestral) ... ..	3	2
Líneas y redes eléctricas (cuatrimestral) ... ..	3	2
Máquinas eléctricas (cuatrimestral) ... ..	3	2
Calor y frío industrial (cuatrimestral) ... ..	3	2
Metalurgia general (cuatrimestral) ... ..	3	2
Física nuclear ... ..	3	2
Regulación automática (cuatrimestral) ... ..	3	2

Sexto curso:

Construcción y arquitectura industrial (cuatrimestral) ... ..	1,5	1
Administración de empresas (cuatrimestral) ... ..	1,5	1
Proyectos de Ingeniería energética ... ..	2	—
Centrales hidroeléctricas (cuatrimestral) ... ..	1,5	1
Centrales termoeléctricas (cuatrimestral) ... ..	1,5	1
Radioisótopos y sus aplicaciones (cuatrimestral) ... ..	1,5	1
Tecnología nuclear ... ..	3	2
Calor y frío industrial II (cuatrimestral) ... ..	1,5	1

Una asignatura a elegir entre:

a) Petroquímica (cuatrimestral) ... ..	1,5	1
b) Protección radiactiva (cuatrimestral) ... ..	1,5	1
c) Microprocesadores (cuatrimestral) ... ..	1,5	1
d) Tecnología frigorífica y aire acondicionado (cuatrimestral) ... ..	1,5	1
e) Nuevas fuentes de energía (cuatrimestral) ... ..	1,5	1
f) Psicología industrial (cuatrimestral) ... ..	1,5	1
g) Informática básica II (cuatrimestral) ... ..	1,5	1
h) Topografía, geodesia y astronomía (cuatrimestral) ... ..	1,5	1

Especialidad organización industrial

Cuarto curso:

Elasticidad y resistencia de materiales ... ..	3	2
Cinemática y dinámica de máquinas (cuatrimestral) ... ..	3	2
Teoría e instituciones económicas ... ..	3	2

	Horas semanales)	
	Teóricas	Prácticas
Mecánica de fluidos ... ..	3	2
Electrónica general ... ..	3	2
Tecnología química (cuatrimestral) ... ..	3	2

Quinto curso:

Teoría económica de la empresa (cuatrimestral) ... ..	3	2
Organización de la producción ... ..	3	2
Investigación operativa I (cuatrimestral) ... ..	3	2
Ingeniería de proyectos ... ..	1	2
Máquinas hidráulicas y de fluidos (cuatrimestral) ... ..	3	2
Motores térmicos (cuatrimestral) ... ..	3	2
Tecnología mecánica (cuatrimestral) ... ..	3	2
Calor y frío industrial (cuatrimestral) ... ..	3	2
Regulación automática (cuatrimestral) ... ..	3	2

Sexto curso:

Informática básica II (cuatrimestral) ... ..	1,5	1
Psicología y derecho (cuatrimestral) ... ..	1,5	1
Administración de empresas ... ..	3	2
Integración de la información (cuatrimestral) ... ..	1,5	1
Mercados (cuatrimestral) ... ..	1,5	1
Investigación operativa II ... ..	3	2
Proyectos de ingeniería industrial ... ..	2	—

Una asignatura a elegir entre:

a) Construcción y arquitectura industrial (cuatrimestral) ... ..	1,5	1
b) Topografía, geodesia y astronomía (cuatrimestral) ... ..	1,5	1

OBSERVACIONES GENERALES

Primera.—Al término de los dos primeros cursos de especialidad el alumno deberá haber alcanzado el nivel II en el conocimiento del idioma inglés, pudiendo solicitar las pertinentes pruebas de verificación a lo largo de los primeros cinco cursos, hasta alcanzar una evaluación positiva.

Segunda.—Al finalizar el sexto curso el alumno entregará el proyecto de reválida, para cuya calificación se requerirá la previa aprobación de todas las asignaturas de la carrera.

Tercera.—Las asignaturas optativas para poder impartirse necesitarán un mínimo de 10 alumnos matriculados.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

20831

RESOLUCION de 31 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Equipos Nucleares, S. A.», para sus centros de Maliaño (Cantabria) y Madrid.

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Equipos Nucleares, S. A.», para sus centros de trabajo de Maliaño (Cantabria) y Madrid, recibido en esta Dirección General el 21 de mayo de 1983, suscrito por la representación de dicha Empresa y por la de sus trabajadores el día 28 de abril del mismo año, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito, de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 31 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

EQUIPOS NUCLEARES, S.A.  
\*\*\*\*\*CONVENIO COLECTIVO

- 1983 -

INDICE DE MATERIAS

1. DISPOSICIONES GENERALES
  - 1.1. Ambito territorial.
  - 1.2. Ambito personal
  - 1.3. Ambito temporal
  - 1.4. Garantía personal
  - 1.5. Absorción de mejoras futuras
  - 1.6. Denuncia
2. RETRIBUCIONES
  - 2.1. Tablas salariales
  - 2.2. Cláusulas de revisión
  - 2.3. Pagas extraordinarias
  - 2.4. Plus de antigüedad
  - 2.5. Plus de nocturnidad
  - 2.6. Plus de turnos
  - 2.7. Bonificaciones al personal a cuatro turnos
  - 2.8. Plus de transporte
  - 2.9. Plus de polivalencia
  - 2.10. Premio de asistencia y puntualidad
  - 2.11. Gratificaciones por objetivos
  - 2.12. Dietas y gastos de viaje
3. JORNADA LABORAL. HORARIOS.
  - 3.1. Calendario laboral
  - 3.2. Horario del personal a turnos
  - 3.3. Horario del personal en jornada partida
4. HORAS EXTRAORDINARIAS
  - 4.1. Concepto y límites
  - 4.2. Información a los representantes del personal.
  - 4.3. Prolongación de la jornada
  - 4.4. Llamadas a domicilio
5. VACACIONES Y PERMISOS
  - 5.1. Vacaciones anuales
  - 5.2. Permisos retribuidos
  - 5.3. Permisos para asistencia a exámenes
  - 5.4. Excedencias
6. TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORIA
7. PROMOCIONES
8. VALORACION DEL PERSONAL
9. NUEVOS INGRESOS
10. INGRESO EN PRACTICAS
11. AMPLIACION DE CONOCIMIENTOS
12. ATENCIONES SOCIALES
  - 12.1. Seguro de Vida
  - 12.2. Seguro de Viajes
  - 12.3. Indemnización complementaria por enfermedad
  - 12.4. Ayuda a la Vivienda
  - 12.5. Fondo de anticipos
  - 12.6. Ayuda por hijos minusválidos
  - 12.7. Servicio de Comedor
  - 12.8. Ayuda de Económico
  - 12.9. Jubilación
13. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO
  - 13.1. Formación e información
  - 13.2. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.
  - 13.3. Riesgos de accidentes
  - 13.4. Servicio contra incendios
- ... PERSONAL DEL CENTRO DE MADRID
15. DERECHOS SINDICALES
  - 15.1. Garantías de los representantes sindicales
  - 15.2. Funciones de los Comités de Empresa
  - 15.3. Acción Sindical
16. COMISION PARITARIA DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACION.
  - CLAUSULA ADICIONAL
  - ANEXO 1. Tabla de retribución mensual
  - ANEXO 2. Premio de asistencia y puntualidad
  - ANEXO 3. Calendario laboral 1983.
  - ANEXO 4. Gratificaciones por objetivos
  - ANEXO 5. Normas para la División de Servicios en Campo
  - ACTA FINAL DE APROBACION
  - INDICE ALFABETICO
1. DISPOSICIONES GENERALES
  - 1.1. Ambito 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 que esta Compañía tiene en Santander y Madrid.

1.2. Ambito personal

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de ENSA.

No tendrán el carácter de personal de plantilla quienes sean contratados por la División de Servicios para obras determinadas en las localidades en que éstas se lleven a cabo.

Podrán ser excluidos de su ámbito de aplicación los Técnicos de Grado Medio y asimilados que, de mutuo acuerdo con la Dirección de la Compañía, voluntaria e individualmente así lo soliciten.

El presente Convenio no será de aplicación a los contratos en prácticas y contratos de formación.

Quedan expresamente excluidos del ámbito del Convenio las personas que desempeñan funciones de Dirección y Consejo, así como los Titulados Superiores.

1.3. Ambito temporal

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha en que ambas representaciones lleguen a un acuerdo final y se aplicará con efectos retroactivos al primero de Enero de 1983.

La duración del mismo será del primero de Enero al 31 de Diciembre de 1983.

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 vigilaran rigiendo.

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

1.5. Absorción de mejoras futuras

Las mejoras económicas obtenidas en el presente Convenio, 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 con dos meses de antelación a su vencimiento por cualquiera de las partes.

2. RETRIBUCIONES2.1. Tablas salariales

Con efectos al 1º de Enero de 1983, las tablas salariales vigentes, tanto en los salarios base como en los complementos, será incrementados en el 10%, resultando los importes brutos que figuran en el anexo número 1.

2.2. Cláusula de revisión

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase al 30 de Septiembre de 1983 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1982 superior al 9%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (Enero-Diciembre 1983). Tal incremento se abonará con efectos al 1º de Enero de 1983 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas que han servido de base para realizar el aumento pactado para 1983.

El porcentaje de revisión resultante quedará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente, a fin de que agude se mantenga idéntico en el conjunto de Enero/Diciembre 1983.

2.3. Pagas extraordinarias

Se satisfará una paga extraordinaria en cada uno de los meses de Julio y Diciembre. Su cuantía será de 30 días de la retribución íntegra por los siguientes conceptos:

- Salario base
- Antigüedad
- Complemento personal

Se harán efectivas dentro de la primera quincena de los meses referidos

Quienes disfruten las vacaciones anuales o dos semanas de éstas a partir del 1º de Junio, les será anticipado el importe de la extraordinaria de Julio.

2.4. Plus de antigüedad

Se abonarán dos trienios del 5% del sueldo base. El plus por antigüedad posterior al 6º año se pagará por quinquenios con el mismo porcentaje del 5% de los salarios base.

2.5. Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán una retribución incrementada en un veinticinco por ciento sobre el salario base.

2.6. Plus de turnos

El personal que trabaje a turnos alternos de 6 a 14, 14 a 22 y 22 a 6, percibirá sobre el salario base un plus del 15% por cada día de actividad.

2.7. Bonificaciones al personal a cuatro turnos

El personal afectado por la Resolución de la Dirección Provincial de Trabajo de fecha 25 de Febrero de 1982 (Expediente nº 12/82) por la que se acuerda la continuidad del denominado Cuarto Turno, percibirá las siguientes bonificaciones cuando trabaje en jornada ordinaria en los días que se indican:

- SABADOS LABORABLES:
Turno de mañana y tarde ..... 2.473 Pts.
Turno de noche ..... 2.844 Pts.
PUENTES Y FIESTAS ..... 4.328 Pts.

Con independencia de estas bonificaciones, el personal referido percibirá una gratificación de 1.237,- Pts. por cada mes natural que trabaje en el nuevo régimen.

El pago de puentes se hace extensivo al personal que en el año 1980 tenía regímenes horarios en los que no se trabajaba tales días puentes.

2.8. Plus de transporte

Se abonará a todo el personal por este concepto un plus por día de trabajo consistente en el producto de multiplicar el número de kilómetros que separan su domicilio del centro de trabajo (ida y vuelta) por el resultado de dividir entre 10 el precio del billete del autobús que hace el servicio público de Santander (Zona marítima) a la entrada de la Fábrica.

2.9. Plus de polivalencia

Percibirán este plus quienes, teniendo asignada una determinada función, se encuentren plenamente capacitados para realizar con total eficacia y responsabilidad todas y cada una de las funciones de otro puesto o especialidad y hayan sido designados con carácter permanente para realizar tales labores en caso necesario.

No procederá al pago de cantidad alguna por este concepto en el supuesto de que, aun dándose las circunstancias anteriores, se encomienden tareas distintas de las habituales por carecer de trabajo en la suya habitual.

Los valores fijados serán incrementados en el mismo porcentaje en que lo sea el salario base.

2.10. Premio de asistencia y puntualidad

Se mantiene un premio por estos conceptos, que se regulará por las bases contenidas en el anexo número 2. Dicho premio consistirá en el abono de 155 Pts. diarias.

2.11. Gratificaciones por objetivos

Supuesto que se logren los objetivos señalados en el Anexo nº 4, todo el personal percibirá una gratificación equivalente al 25% del salario base mensual vigente en el momento del pago o a la parte que corresponda en función del grado de cumplimiento de los objetivos señalados.

Tendrán derecho a estas gratificaciones quienes pertenezcan a la plantilla de ENSA en la fecha en que se abonen, percibiendo la parte proporcional al tiempo de permanencia en plantilla durante el semestre al que la gratificación corresponda.

El pago se efectuará, respectivamente, en la primera quincena de Julio de 1983 y primera quincena de Enero de 1984.

2.12. Dietas y gastos de viaje

Las dietas y gastos de viaje quedan fijadas en las cuantías siguientes:

- Personal titulado ..... 3.355 Pts/día.
- Restante personal ..... 2.760 Pts/día.

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

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

El alojamiento será:

- Personal Titulado ..... Hotel de 4 estrellas.
- Restante Personal ..... Hotel de 3 estrellas.

Los viajes en comisión de servicio se efectuarán ordinariamente en los medios regulares de transporte.

Previamente autorizados por la Dirección podrán también realizarse estos desplazamientos en algunos 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 de 14,65 Pts.

En el caso de que viajaren en el mismo coche más de un empleado de ENSA, el precio fijado por kilómetro sería multiplicado por los siguientes coeficientes:

- 2 ocupantes ..... 1,1
3 ocupantes ..... 1,2
4 ocupantes ..... 1,3

El precio del kilómetro será actualizado cuando proceda en función del aumento que experimenta la gasolina o el precio de venta de los vehículos.

Para la modificación en función del porcentaje que representen los aumentos de los productos indicados, se adoptan las siguientes referencias.

Para el precio de la gasolina ..... La de 96 Octanos.

Para el precio de los vehículos ... Modelo "Ronda"

Estos porcentajes de aumento incidirán sobre el precio del kilómetro en la siguiente forma:

Gasolina .... K = ( (Pl x 100 / P) - 100 ) 0,60 = % a aplicar al precio del Km.

Vehículos ... K = ( (Pl x 100 / P) - 100 ) 0,40 = % a aplicar al precio anterior del Km.

K = Nuevo precio del Km.

Pl= Nuevo precio de la gasolina o del vehículo.

P = Precio anterior de la gasolina o del vehículo

En los viajes al extranjero se estará a la norma de justificación de gastos, estableciéndose la cantidad de 16,5 \$ por día para gastos diversos.

El personal desplazado en comisión de servicio por periodos superiores a tres meses, tendrá opción a trasladar a su familia, en cuyo caso se le abonará el importe del alquiler de una vivienda en lugar de los gastos de alojamiento que pudieran corresponderle.

3. JORNADA LABORAL. HORARIOS

3.1. Calendario Laboral

En el anexo número 3 se recogen los días inhábiles correspondientes a 1983 para cada una de las modalidades de jornada.

3.2. Horario del personal a turnos

Durante el año 1983 trabajará 1.665 horas, con el siguiente horario:

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

Los turnos de mañana y tarde disfrutarán en la jornada de un descanso de 20 minutos.

El turno de noche tendrá un descanso de 30 minutos.

3.3. Horario del personal en jornada partida

Durante el año 1983 trabajará 1.665 horas, con el siguiente horario:

Table with 3 columns: Entrada, Mañana, Tarde. Values: 8,30; 13,45; 6 14,45; 13 6 14; 17,46

Durante el periodo comprendido entre el Lunes 20 de Junio y el Viernes 2 de Septiembre, este personal trabajará en jornada intensiva sin interrupción y sin guardias, con el horario de 8,30 a 14,30 horas.

4. HORAS EXTRAORDINARIAS

4.1. Concepto y límites

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida.

El máximo de horas extraordinarias y 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.

A los efectos previstos en el Real Decreto 92/1983, de 19 de Enero y Orden 12 de Marzo de 1983, se entenderá por horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento u otras circunstancias de carácter estructural. Aparte de las que por su propia naturaleza encajen en la definición anterior, se consideran horas extraordinarias estructurales las que se realicen en:

- a) División de Servicios en Campo
b) Mandradora Innocenti
c) Torno Böhlinger
d) Periodo en que disfrutan simultáneamente vacaciones dos de los cuatro turnos de Fabricación

Entre el término de una jornada prolongada por horas extraordinarias y el comienzo de la siguiente no habrá normalmente un periodo de descanso inferior a las 12 horas.

Con excepción de las horas que se realicen en los servicios y situaciones enumerados en los renglones a), b), c) y d), el personal podrá optar por compensar las horas extraordinarias que realice por un tiempo equivalente de descanso. En tal caso, le será abonado únicamente el recargo que correspondiera a tales horas.

Igual opción podrán ejercitar en cuanto al trabajo extraordinario que se realice en sábado, festivo o domingo, percibiendo en este supuesto, en lugar del recargo de las horas, la prima especial que se abona al personal del Cuarto Turno por el trabajo en los referidos días.

4.2. Información a los representantes del personal

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

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

**4.3. Prolongación de jornada**

Quienes por necesidades del servicio tengan que prolongar su jornada normal durante 2 ó más horas percibirán las siguientes bonificaciones:

**Prolongación del turno de 6 a 14.**

**De Lunes a Viernes**

- Se entregará gratis un vale para el Comedor.
- Se contará como tiempo extraordinario los 45 minutos de comida.

**Sábados, domingos o festivos.**

- 700 Pts. para comer en el exterior.
- Una hora de interrupción, que será satisfecha como trabajo extraordinario.

**Prolongación del turno de 14 a 22.**

- 800 Pts. para cenar en el exterior.
- Una hora de interrupción para salir a cenar que será satisfecha como trabajo extraordinario.

**Prolongación del turno de 22 a 6.**

- 125 Pts. para desayuno.
- Una hora de salida, que será retribuida como extraordinaria.

**Prolongación de la jornada discontinua.**

- Bocado facilitado por el Comedor.

**4.4. Llamada a domicilio**

Quando alguien sea llamado y haya de venir a la Fábrica fuera de su jornada normal, será gratificado en la forma siguiente cualquiera que sea el tiempo que haya de emplear en el trabajo.

- En días hábiles (Entre las 6 y las 22 horas) ..... Importe de 2 horas extraordinarias.
- En días hábiles (Entre las 22 y las 6 horas) ..... Importe de 3 horas extraordinarias.
- En domingos, fiestas o días en que corresponda descanso (a cualquier hora) ..... Importe de 3 horas extraordinarias.

Independientemente se abonará extraordinario el tiempo real de trabajo.

Estas normas son de aplicación únicamente en situaciones de emergencia.

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

**5. VACACIONES Y PERMISOS**

**5.1. Vacaciones anuales**

Todo el personal disfrutará cuatro semanas naturales de vacaciones, en las fechas que convenga con el respectivo Servicio.

Independientemente podrá disfrutar dos días más en la fechas que igualmente se convengan.

El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá e cada Servicio con una antelación no inferior a 2 meses.

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

El personal del 4º Turno disfrutará las vacaciones de acuerdo con el calendario de turnos y descansos elaborados para este régimen horario.

El promedio de retribución a satisfacer a este personal durante el período de vacaciones vendrá determinado por la media del conjunto de los 4 Turnos dentro de cada categoría profesional.

El personal mayor de 60 años disfrutará un mes natural de vacaciones.

**5.2. Permisos retribuidos**

Avisando con antelación y con justificación suficiente podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y durante el tiempo que se señala a continuación:

	DIAS NATURALES	DIAS HÁBILES
• Matrimonio propio .....	15	-
• Nacimiento de hijos .....	-	2
• Matrimonio de hijos, hermanos y hermanos políticos .....	1	-
• Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad .....	2	-
• En caso de hospitalización de cónyuge, hijos, padres y hermanos, podrá solicitarse permiso del Departamento de Personal, supuesto que el peticionario lo estimase necesario.		

	DIAS NATURALES	DIAS HÁBILES
Fallecimiento de familiares (padres, cónyuge e hijos) .....	-	2

(Quando con tal motivo se necesite un desplazamiento que lo justifique, el plazo será de hasta 4 días)

- Cambio de domicilio ..... 2
- Consulta Médica: Previo aviso y justificación e informe del Médico de Empresa, se retribuirá durante el tiempo estrictamente necesario la asistencia a consulta del Especialista, siempre y cuando la hora de consulta coincida con la jornada laboral del interesado.

**5.3. 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.

**5.4. Excedencia**

Quienes cuenten con una antigüedad en la Empresa no inferior de 1 año, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a 1 año ni superior a 5.

El excedente conservará sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

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

**6. TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA**

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o, en su caso, del Delegado de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Quando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no preceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerse por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

**7. PROMOCIONES**

En los ascensos que hayan de llevarse a cabo en el turno de capacitación mediante concurso-oposición, el Comité de Empresa estará representado en los Tribunales que al efecto se constituyan.

La Dirección y el Comité de Empresa establecerán conjuntamente la composición de los Tribunales y la regulación de los ascensos.

Quedan excluidos de esta regulación e intervención los puestos de confianza y mando.

**8. VALORACIÓN DEL PERSONAL**

Al personal de nuevo ingreso se le clasificará en el complemento correspondiente al escalón "A" al comienzo de los 72 meses del ingreso. En la primera valoración que se efectúe a partir de ese momento se le asignará el escalón que resulte de la valoración, siguiendo los mismos criterios que para el resto del personal.

A quienes promocionen o cambien a un grupo profesional con categoría superior a la que anteriormente ostentaran, se les asignará durante el primer año un escalón o letra inferior al que tuvieran en su anterior clasificación, con independencia de la puntuación que resulte de la valoración.

Será constituida una Comisión integrada por la Dirección y el Comité de Empresa a fin de estudiar el sistema de valoración que en el futuro vaya a aplicarse.

Las modificaciones que pudieran introducirse no supondrán un mayor importe en el conjunto que se satisficase por este concepto.

El proceso de valoración se iniciará en el mes de Octubre. Las valoraciones de los respectivos mandos deberán ser realizadas dentro del mes de Noviembre.

Los resultados serán notificados dentro del mes de Enero de cada año.

Posteriormente será entregada una comunicación individual con las puntuaciones que a cada cual hayan asignado sus valoradores.

**9. NUEVOS INGRESOS**

En el supuesto de nuevas contrataciones de personal, se dará oportunidad a los hijos, huérfanos o viudas del personal una vez superadas las pruebas de aptitud correspondientes.

Las vacantes o plazas de nueva creación serán anunciadas a fin de que el personal de plantilla pueda solicitar cubrir tales plazas.

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

#### 10. INGRESO EN PRACTICAS O PARA FORMACION

En el supuesto de que al amparo de las disposiciones vigentes se contratara personal en prácticas o formación, se dará cuenta al Comité de Empresa y al personal de plantilla.

#### 11. AMPLIACION DE CONOCIMIENTOS

Al amparo de las disposiciones legales que pudieran promulgarse, se procurará que los hijos del personal de ENSA con edad mínima de 16 años, que se hallen cursando estudios afines con las actividades de ENSA, puedan realizar prácticas en fábrica durante las vacaciones estivales.

Estas prácticas para ampliar conocimientos se ajustarán a las bases siguientes:

- No podrá haber simultáneamente más de 2 por Departamento.
- El máximo que en cada momento podrá admitirse en el conjunto de la Empresa no superará normalmente el número de 16.
- Estarán bajo la responsabilidad de un tutor, que informará del aprovechamiento y conducta.
- La duración máxima será de dos meses, pudiendo ser interrumpidas a la vista del informe del tutor.
- Las actividades a desarrollar por estos estudiantes estarán orientadas hacia su formación y posible utilidad para ENSA.
- No contraerán relación laboral alguna, ni percibirán normalmente ningún tipo de retribución.
- Estarán amparados por un seguro a cargo de ENSA, que les cubra de los posibles accidentes que sufrieran.
- La selección de los aspirantes será hecha oído el Comité de Empresa.

#### 12. ATENCIONES SOCIALES

##### 12.1. Seguro de Vida

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

	Cobertura económica
A. Muerte natural .....	2.000.000,-
B. Incapacidad profesional total y permanente .....	2.000.000,-
C. Muerte por accidente .....	4.000.000,-
D. Muerte por accidente de circulación .....	6.000.000,-

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

A cargo de la Empresa .....	80%
A cargo del trabajador .....	20%

Este seguro será modificado de inmediato, aumentando las coberturas hasta la cantidad que permitan las siguientes aportaciones estimativas:

Empresa .....	6.500.000 (80% del total)
Personal .....	1.600.000 (20% del total)

Se gestionará con la Compañía de Seguros la posibilidad de que quienes dejan de pertenecer a la plantilla de ENSA por jubilación o invalidez puedan seguir cubiertos por este Seguro.

##### 12.2. Seguro de viajes

Para el personal que se desplace en comisión de servicio y en tanto en cuanto se halle en esta situación, se establece un seguro de accidentes complementario con la cobertura individual de 5.000.000 Pts. El importe de esta póliza correrá a cargo exclusivo de la Empresa.

##### 12.3. Indemnización complementaria por enfermedad

A la vista de los índices de absentismo que por este concepto se han obtenido en el año 1982, continuará abonándose el complemento de indemnización hasta alcanzar el 100% del Salario Base Complemento Personal y Premio de Antigüedad. (No obstante lo establecido en el Real Decreto 53/1980, de 12 de Enero, que reduce del 75% al 60% la indemnización por enfermedad entre los días 42 y 202 de cada proceso).

Si en el conjunto del primer semestre de 1983 dicho índice superara el 5%, en los procesos que se produzcan en el segundo semestre se satisfaría un complemento que cubriría, en lugar del 100%, el 85% del importe de los mencionados conceptos, durante los días 42 y 202 de cada proceso.

Mensualmente será hecho público el índice de absentismo del mes y el acumulado.

##### 12.4. Ayuda a la vivienda

El fondo existente por este concepto se eleva a 10.492.000 Pts.

Los préstamos serán de hasta un máximo de 400.000 Pts. y serán reintegrados mediante la deducción en nómina del 10% de la retribución.

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

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

##### 12.5. Fondo de anticipos

Se eleva el fondo a 4.197.000 Pts., para la concesión de anticipos sin interés a fin de atender posibles necesidades económicas del personal fehacientemente demostradas.

Los préstamos tendrán una cuantía máxima de 175.000 Pts. y serán reintegrados mediante la deducción en nómina del 10% de la retribución.

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

##### 12.6. Ayuda por hijos minusválidos

Previos los asesoramiento 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%.

En circunstancias o tratamientos especiales, la ayuda de la Empresa podrá alcanzar a cubrir el 85% del gasto.

##### 12.7. Servicio de Comedor

El importe del cubierto será satisfecho en la forma siguiente:

A cargo de la Empresa .....	72%
A cargo del personal .....	28%

##### 12.8. Ayuda de Económico

En cada uno de los meses del año se abonará por este concepto la cantidad de 1.237 Pts.

##### 12.9. Jubilación

Se establece la jubilación voluntaria a los 64 años, en los términos y condiciones previstos en los Reales Decretos 14/1981 de 20 de Agosto y 2705/1981 de 19 de Octubre.

Con cargo exclusivo a la Empresa se gestionará un seguro que garantice en caso de jubilación el 100% de los ingresos que venga percibiendo el personal en el momento de pasar a la citada situación. A tal fin se completarán con otros estudios las ofertas que hasta el presente se han recibido para el establecimiento de este beneficio.

#### 13. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

##### 13.1. Formación e información

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

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

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

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

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

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

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

##### 13.2. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos e peligrosos.

Siendo competencia de la Autoridad Laboral la declaración de estas condiciones, supuesta su existencia, la Dirección, sin perjuicio de cumplir la resolución del organismo correspondiente, adoptará cuantas medidas sean precisas para evitar tales condiciones, en colaboración con el Comité de Seguridad e Higiene.

##### 13.3. Riesgos de accidentes

El Comité de Seguridad e Higiene y en su defecto los representantes del personal que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán a la Dirección por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de 4 días se dirigirán a la autoridad competente.

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

**13.4. Servicio contra incendios**

El personal adscrito a este Servicio percibirá por cada mes natural en activo una gratificación de 2.040 Pts.

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

**14. PERSONAL DEL CENTRO DE MADRID**

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

**Jornada laboral**

Será igual en conjunto anual a la existente durante el año 1982.

**Calendario laboral**

Habrà de atemperarse al vigente para la provincia de Madrid.

**Jornada intensiva**

Comprenderá el mismo período del año 1982, adaptado a las características del calendario.

**Beneficio del comedor**

Habiendo 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% del precio total del cubierto) será incrementada en el 30%.

**15. DERECHOS SINDICALES****15.1. Garantías de los representantes sindicales**

- a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuesta falta grave o muy grave obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o representantes Delegados de personal y el Delegado del Sindicato al que pertenece, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
- c) Podrán ejercer colegiadamente la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.
- d) Derecho, para el ejercicio de su función representativa, al crédito de horas laborales mensuales retribuidas que determine la ley. No se incluirá en el cómputo de las horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección, ni las que se produzcan como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

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.

- e) Se pondrá a disposición del Comité un local en el que pueda desarrollar sus actividades representativas, así como tableros de anuncios que posibiliten una comunicación fácil con los trabajadores.
- f) Los miembros del Comité de Empresa podrán distribuir entre los trabajadores folletos, periódicos y otros impresos de interés laboral, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, comunicándolo previamente a la Empresa.
- g) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades.

**15.2. Funciones de los Comités de Empresa**

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

- a) Ser informado por la Dirección de la Empresa:
- a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y

ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

- b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados la Memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- c) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.
- d) En la referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias; los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.
- B) Emitir informe sobre:
- a) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.
- b) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquier de sus posibles consecuencias; Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- c) Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

- C) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunamente a la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

- D) Ejercer una labor de Vigilancia sobre las siguientes materias:
- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.
- b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.
- c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
- d) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- e) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuran el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.
- E) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos a) y b) del apartado A) y el apartado B), ambos del epígrafe 15.2., aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

En todo caso ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

- F) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

**15.3. Acción Sindical**

- A. En los centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadoras y cuando las Centrales Sindicales y Asociaciones Profesionales debidamente legalizadas acrediten fehacientemente una afiliación mínima del 15% 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 representan, y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.
- b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
- c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

- Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos a los miembros de Comités de Empresa.
- d) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.
  - e) Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
    - Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
    - En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
    - La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
  - f) Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
  - g) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
  - h) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
  - i) Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.
  - j) **Cuota Sindical.**— A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

- 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 su 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, mantenido su vinculación como trabajadores en activo de la Empresa; les serán concedidos parados 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.

**16. COMISION PARITARIA DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACION**

Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión Paritaria que estará formada por un Presidente, un Secretario y seis 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 las competencias administrativas y jurisdiccionales competentes.

**CLAUSULA ADICIONAL**

El anexo 5 recoge las normas complementarias para el personal de plantilla que de forma permanente o esporádica esté adscrito a la División de Servicios en Campo y realice su trabajo desplazado en centrales nucleares. No serán de aplicación estas normas a quienes sean contratados para determinadas obras en las localidades en que éstas se lleven a cabo.

Anexo 1

NIVELES	RETRIBUCIONES BRUTAS										
	BASE MENSUAL	COMPLEMENTOS					BASE + COMPLEMENTO				
		A	A <sub>1</sub>	B	B <sub>1</sub>	C	A	A <sub>1</sub>	B	B <sub>1</sub>	C
I	61.600	5.645	6.710	7.775	8.840	9.905	67.335	69.400	69.465	70.530	72.595
II	63.675	5.645	6.710	7.775	8.840	9.905	69.320	70.385	71.450	72.515	73.580
III	65.745	5.645	6.710	7.775	8.840	9.905	71.310	72.375	73.440	74.505	75.570
IV	72.355	5.645	7.160	9.905	10.970	11.885	78.000	79.515	82.260	83.325	84.340
V	76.610	6.100	7.160	10.220	11.730	14.480	82.710	83.770	86.520	88.340	91.090
VI	80.740	8.230	9.905	12.340	13.850	16.450	88.970	90.645	93.030	94.600	97.100
VII	84.845	10.210	11.885	14.475	16.000	18.595	95.055	96.730	99.320	100.845	103.440
VIII	91.240	10.670	12.195	16.915	19.015	23.160	101.910	103.435	106.155	110.285	114.400
T.M.	100.225	6.250	12.195	18.745	23.900	35.495	106.475	112.420	118.970	126.125	134.780

La retribución diaria viene determinada de la forma siguiente:

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

Anexo 2

PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Definiciones

**Asistencia.**— Presencia física en el puesto de trabajo y el registro de la firma en el reloj de control.

Obviamente, no se requerirán estas dos condiciones a quienes se hallen en viaje o desplazados en comisión de servicio.

**Puntualidad.**— Cumplirán el requisito de la puntualidad quienes hayan registrado en el reloj su incorporación al trabajo no más tarde de 5' sobre la hora de entrada.

Los retrasos de menos de 5' si fueran reiterados (10 o más en el mes) constituirán también falta de puntualidad a partir de dicho número.

Se entenderá por hora de entrada al trabajo, tanto la de iniciación de la jornada como la de reincorporación después de la interrupción para la comida.

**Permanencia.**— Se entenderá como tal la presencia en el puesto durante toda la jornada laboral. No cumplirán esta condición quienes dejen el trabajo antes del término de la jornada o lo interrumpen a lo largo de la misma.

Pérdida del plus.

De acuerdo con las definiciones que anteceden, se perderá el derecho al plus de asistencia por las circunstancias y en la cuantía que se indican:

Asistencia

1. Faltas justificadas

Cualquiera que sea el motivo, no se percibirá el plus por cada día de ausencia al trabajo.

En el caso de accidente laboral, a través del complemento de la indemnización diaria o como pago complementario, estará garantizada la percepción del plus durante todos los días hábiles en que dure la incapacidad laboral transitoria derivada de accidente.

En caso de enfermedad y previo informe del Servicio Médico, se percibirá el premio a partir del 16º día natural contado desde el inicio del proceso.

2. Faltas injustificadas

La falta de asistencia sin justificación llevará aparejada por cada día la pérdida del importe de 10 días del plus.

Puntualidad

Las faltas por este motivo serán penalizadas en la forma siguiente:

1ª falta en el mes natural

- Si no ha perdido el plus ningún día dentro del mes ..... Percibirá el plus.

- Si por cualquier motivo hubiera perdido el plus algún día ..... No percibirá el plus.

2ª, 3ª y 4ª falta en el mes natural ..... No percibirá el plus.

Más de 4 faltas y menos de 7 ..... Pérdida de 10 días de plus.

De 7 faltas en adelante ..... Pérdida del plus durante todo el mes.

Faltas reiteradas inferiores a 5' ..... Pérdida del plus a partir de la 10ª.

Permanencia

1.- Ausencias con justificación

Si la ausencia es inferior al 50% de la jornada, no se perderá el derecho al plus.

Si fuera superior a media jornada, no se percibirá el plus.

2.- Ausencias sin justificación

Cualquiera que sea su duración, conllevará la pérdida del importe del plus de 8 días.

Garantías Sindicales

La inasistencia o no permanencia en el puesto de trabajo de los representantes legales del personal, motivadas por razones derivadas de su representación, no durarán lugar a la pérdida de este plus.

Anexo 3

CALENDARIO LABORAL 1.983

(Días inhábiles)

CENTRO DE BUTANO

	PERSONAL A 4 TURNOS (1)	RESTANTE PERSONAL (2)	CENTRO DE BUTANO
<u>FESTIVIDADES:</u>	1º Enero (Sábado)	1º Enero (Sábado)	1º Enero (Sábado)
	6 Enero (Jueves)	6 Enero (Jueves)	6 Enero (Jueves)
	31 Marzo (Jueves)	31 Marzo (Jueves)	19 Marzo (Sábado)
	1º Abril (Viernes)	1º Abril (Viernes)	31 Marzo (Jueves)
	4 Abril (Lunes)	4 Abril (Lunes)	1º Abril (Viern.)
	-	2 Junio (Jueves)	4 Abril (Lunes)
	-	24 Junio (Viernes)	2 Junio (Jueves)
	-	16 Julio (Sábado)	25 Julio (Lunes)
	-	25 Julio (Lunes)	15 Agosto (Lunes)
	-	15 Agosto (Lunes)	9 Sept. (Viern)
	-	15 Septiembre. (Jueves)	12 Oct. (Miérol)
	-	12 Octubre. (Miérol.)	1º Novbre. (Martés)
	-	1º Novbre. (Martés)	9 Novbre (Miérol)
	-	8 Dobre. (Jueves)	8 Dobre. (Juev)
	-	-	-
<u>FUERTES:</u>			
	2 Abril (Sábado)	-	-
<u>DOMINGOS:</u>	Todos los del año	Todos los del año	Todos los del año
<u>SABADOS:</u>	-	(3) Todos los del año	Todos los del año

Los días de apertura de Fábrica serán 307 durante 1983, según gráfico adjunto.  
El personal afectado por cada una de las distintas modalidades de jornada y horarios establecidos, desarrollará las horas anuales fijadas prestando servicio durante el siguiente número de días:  
Jornada partida ..... 226  
Servicios continuos ..... 231  
Cuatro turnos ..... 228  
Tres turnos ..... 229  
Dos turnos ..... 229

OBSERVACIONES:

(1) Incluidas las Secciones afectadas por el régimen de cuatro turnos y que por limitaciones de plantilla u otras causas no pueden constituir cuatro equipos o turnos.

Excluido de este régimen el personal de Vigilancia y Planta de Butano, que disfrutan descansos compensatorios en las fechas que determinan sus respectivos gráficos de relevos.

(2) Exceptuados por la razón indicada quienes pertenecen a Vigilancia y Planta de Butano.

(3) El personal a tres o dos turnos trabajará los sábados precisos para completar las 1.865 horas anuales.

(4) Esta festividad se halla pendiente de confirmación o sustitución por la Dirección Provincial de Trabajo de Madrid.

En los descansos semanales figurados en el gráfico del personal perteneciente a Cuatro Turnos se hallen compensadas con otros días de descanso las fiestas suprimidas.

Por lo que se refiere al año 1984, será inhábil el 6 de Enero, Festividad de Reyes.



Anexo A

## OBJETIVOS DEL PRIMER SEMESTRE

A R E A S	TIPO DE OBJETIVO	GRATIFICACION POP TOTAL CUMPLIMIENTO	FIJACION Y COMPOSI- CION DEL OBJETIVO.	PORCENTAJE DE GRATIFICACION* SEGUN EL GRADO DE CUMPLIMIENTO			
				100%	75%	50%	25%
FABRICACION MANTENIMIENTO CONTROL CALIDAD	PESULTADO EXPLOTA- CION (1)	3 DIAS	131.000.000 Pts.	131 M.	(Entre 131 y 60 millones se apli- carán los porcen- tajes resultantes)		60 M.
	VOLUMEN DE HORAS	2 DIAS	204.500 Horas	204.500	201.500	197.000	190.00
	ENTREGA DE EQUIPOS, E. HITOS.	3 DIAS	UKAEA (4149) Entrega Calderin de Aboño Entrega GV-2 Vandellos Hito 5.Barrel Vandellos (Sol- dadura a placa.Inicio) Hito 6.Vasija Trillo 2 (Ter- minar Circ.BG-16) Hito 4.GV-3 Trillo 2 (Tala- drado BG-11) Hito 5. Barrel Trillo 1 (Montaje en sucio) Hito. GV Vandellos (Listo iniciar soldadura fondo inferior)	21 Abril 26 Abril 9 Mayo 23 Marzo 15 Febrero 15 Febrero 16 Mayo 30 Junio	2 Mayo 12 Mayo	10 Mayo 16 Mayo	15 Mayo 31 Mayo
INGENIERIA APROVISIO- NAMIENTOS	RESULTADO EXPLOTA- CION (1)	3 DIAS	131.000.000 Pts.	131 M.	(Entre 131 y 60 mi- llones se aplicará los porcentajes in- termedios)		60 M.
	VOLUMEN DE HORAS	1 DIA	270.200 Horas	270.200	266.500	261.000	253.000
	HITOS DE SOFTWARE	4 DIAS	INGENIERIA 1101 Docum.Mec.Fin.CC.Nozzle 0032 Doc.Union BG 13 A BG-3 APROVISIONAMIENTOS 0032 Toberas J" BG 26 en Tal 0112 Tcb.Salida Vap.GV s 1,2	16 Mayo 15 Junio 31 Mayo 30 Junio	23 Mayo 22 Junio	31 Mayo 30 Junio	15 Junio 15 Junio 30 Junio 30 Junio
SERVICIOS EN CAMPO	RESULTADO EXPLOTAC- (1)	4 DIAS	131.000.000 Pts.	131 M.	(Entre 131 y 60, % interm.)		60 M.
	VOLUMEN DE HORAS	4 DIAS	65.700 Horas	65.700	65.000	64.000	63.000
RESTANTES SERVICIOS	RESULTADO EXPLOTAC- (1)	5 DIAS	131.000.000 Pts.	131 M.	(Entre 131 y 60 % interm.)		60 M.
	VOLUMEN DE HORAS	3 DIAS	270.200 Horas	270.200	266.500	261.000	253.000

(1) Las cifras que se consignan como resultado de explotación, son las previstas antes de deducir las cargas financieras y diferencias de cambio, que una vez deducidas dan un resultado final de -756 millones de pesetas.

## OBJETIVOS DEL SEGUNDO SEMESTRE

A R E A S	TIPO DE OBJETIVO	GRATIFICACION POR TOTAL CUMPLIMIENTO	FIJACION Y COMPOSICION DEL OBJETIVO	PORCENTAJE DE GRATIFICACION SEGUN EL GRADO DE CUMPLIMIENTO				
				100%	75%	50%	25%	
FABRICACION MANTENIMIENTO CONTROL CALIDAD	RESULTADO EXPLOTACION (1)	3 DIAS	263.000.000 Pts.	263 M.	(Entre 263 y 140 millones se aplicarán los porcentajes resultantes)			140 M.
	VOLUMEN DE HORAS	2 DIAS	212.000 Horas (2)	212.000	207.000	200.000	192.000	
	ENTREGA DE EQUIPOS E HITOS	3 DIAS	Entrega Mock-Up UKAEA (1149) Entrega Vasija Vandellios Entrega presionador Trillo 1 Entrega tubería Trillo 1 Entrega Vasija Trillo 1 Hito.Pres.Isar 2.Sold.tob. Surge Line Hito 7.GV-1.Trillo 1.Sold. BG-13 antes de T.T. Hito.GV.3.Trillo 1 (El q.va el 29 (igual hito anterior) Hito.GV1 y GV2.Trillo 2 (Soldad. BG-11+BG-12) Hito 5.Presionador Trillo 2 (Sold.Virol+Casq.cabeza) Hito 6.Montj.final formers -Baffles (1054)	15 Julio 15 Agosto 31 Agosto 15 Sept. 15 Sept. 30 Julio 26 Septb. 15 Octb. 15 Octb. 15 Octb. 15 Octb.	22 Julio 15 Sept. 20 Sept. 30 Sept. 5 Octb. 15 Agosto 5 Octb. 20 Octb. 25 Octb. 27 Octb. 27 Octb.	1 Agosto 15 Octb. 15 Octb. 15 Octb. 30 Octb. 30 Agosto 20 Octb. 7 Novbre 10 Novbre 10 Novbre 10 Novbre	15 Agosto 15 Dobre 15 Dobre 15 Dobre 15 Dobre 30 Septb. 15 Novbre 12 Dobre 30 Novbre 5 Dobre 31 Dobre	
INGENIERIA APROVISIONA MIENTOS.	RESULTADO EXPLOTACION (1)	3 DIAS	263.000.000 Pts.	263 M.	(Entre 263 y 140 % intern.)			140 M.
	VOLUMEN DE HORAS	1 DIA	259.300 Horas	259.300	253.000	244.000	232.000	
	HITOS DE SOFTWARE	4 DIAS	<u>INGENIERIA</u> 1113. Docum.Union Viri.14y 151 al fondo 161 1133.Docum.Sold.Fin.HT y QC 0122 Doc.Sold.Prepar Tub y Vir 2133 Doc.Plaqueado Virolas 1114 Doc.Sold.rejilla sup. 1111 Doc.Sold.sopor anillo de ext.a cuerpo. <u>APROVISIONAMIENTOS</u> 1114 Virolas nucleo Voest 0112 Cabeza Elipt.GVs 1 y 2 1055 Codos Surge line de Aesa 0122 Planch.para caj.soport 1115 Tub.rectos Mannesmann 0112 Rejilla soport.tub. GV-1	15 Julio 19 Agot. 16 Sept. 14 Oct. 15 Nov. 15 Dobre 4 Julio 15 Julio 19 Septb. 10 Octb. 7 Novb. 15 Dobre	22 Julio 26 Agost. 23 Agost. 21 Oct. 22 Novb. 22 Dobre. 11 Julio 22 Julio 26 Septb. 17 Octb. 14 Novb. 22 Dobre.	30 Julio 3 Septb. 31 Agost. 29 Oct. 30 Novb. 30 Dobre. 19 Julio 30 Julio 4 Octbr. 25 Octb. 22 Novb. 30 Dobre.	16 Agost. 19 Sept. 15 Sept. 14 Novb. 15 Octb. 14 Enero 3 Agost. 16 Agost. 19 Octb. 10 Novb. 7 Dobre. 14 Enero	
SERVICIOS EN CAMPO	RESULTADO EXPLOTACION (1)	4 DIAS	263.000.000 Pts.	263 M.	(Entre 263 y 140% intern.)			140 M.
	VOLUMEN DE HORAS	4 DIAS	47.300 Horas (2)	47.300	46.000	44.000	40.000	
RESTANTES SERVICIOS	RESULTADO EXPLOTACION (1)	5 DIAS	263.000.000 Pts.	263 M.	(Entre 263 y 140% intern.)			140 M.
	VOLUMEN DE HORAS	3 DIAS	(2) 259.300 Horas	259.300	253.000	244.000	232.000	

(1) Las cifras que se consignan como resultado de explotación, son las previstas antes de deducir las cargas financieras y diferencias de cambio, que una vez deducidas dan un resultado final de -756 millones de pesetas.

(2) Las horas que excedieran el objetivo señalado en el primer semestre, podrán acumularse al segundo semestre supuesto que en el conjunto del año se alcance la suma total de ambos semestres.

**NORMAS COMPLEMENTARIAS PARA EL PERSONAL QUE TRABAJA  
EN LA DIVISION DE SERVICIOS EN CAMPO**

Anexo 5

**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 en el puesto que no se den las circunstancias de horario precisas.

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

**2.2. Bonificaciones del denominado 4º Turno**

Con la única excepción de las gratificaciones por objetivos señaladas en el punto 2.7. del Convenio Colectivo, no serán abonadas ninguna de las compensaciones establecidas en dicho apartado.

**2.3. Plus de disponibilidad**

Con independencia de los conceptos retributivos derivados del Convenio, este personal percibirá una gratificación de 1.100 Pts., por cada día natural en que se hallen desplazados, incluyéndose los días de ida a la Central y retorno a la Fábrica.

Aun cuando la propia denominación de este plus expresa suficientemente su origen y finalidad, orientativamente se señalan los aspectos que trata de compensar. Son, entre otros de índole semejante:

- 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 naturaleza del trabajo a realizar.
- La heterogeneidad de los trabajos, afines o no con la actividad que habitualmente desempeñen en Fábrica.

**2.4. Horas extraordinarias**

Serán satisfechas con las mismas bases que rigen en la Fábrica.

No será abonado el importe del tiempo de comida, salvo cuando concurren las circunstancias previstas en el punto 4.3. del Convenio Colectivo.

**3. Calendario Laboral**

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

**4. Horario**

Se atenderá en todo momento al que, a juicio del Jefe de Obra, demande la naturaleza o urgencia del trabajo que realicen.

**5. Tiempo empleado en los desplazamientos**

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

**6. Transporte**

Este concepto será tratado en la forma siguiente:

**6.1. Viajes de ida y retorno a Fábrica**

Supuesto que con la oportuna autorización se realice en coche propio, será pagado al precio y en las condiciones que se establecen en el epígrafe 2.12 del Convenio Colectivo.

**6.2. Viaje de ida y vuelta del lugar de alojamiento a la central**

En cada momento el Jefe de Obra dispondrá de utilizar algunos de los medios siguientes:

- Transportes públicos
- Vehículo de la Empresa
- Vehículo propio

**7. Dietas y gastos de alojamiento**

Por lo que a las dietas se refiere, se estará a lo que el Convenio Colectivo establece.

Supuesto que el desayuno no se hallara incluido en el alojamiento, serán satisfechas 125 Pts. diarias por este concepto. Respecto al alojamiento, la Empresa gestionará el que en cada lugar y momento estime más idóneo.

A quienes en desplazamientos superiores a un mes deseen trasladar a su esposa para instalarse en un apartamento o similar, les será abonado el importe del alquiler, hasta el límite máximo que suponga el alojamiento individual. Les será satisfecho en la forma indicada al viaje que hayan de realizar para llevar a su esposa.

**8. Lavado de la ropa de trabajo**

En el caso de que no estuviera incluido con el alojamiento, será abonado previa presentación del correspondiente recibo.

20832

**RESOLUCION de 15 de junio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Metrópolis, S. A.», y sus trabajadores.**

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Metrópolis, S. A.», recibido en esta Dirección General el 13 de junio actual, suscrito por las representaciones de los trabajadores y de la Empresa el día 7 anterior, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, así como en el artículo segundo del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de junio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «METROPOLIS, SOCIEDAD ANONIMA», COMPANIA NACIONAL DE SEGUROS**

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1º.— Objeto.— El presente Convenio se pacta bajo las disposiciones vigentes sobre negociación colectiva y tiene por finalidad la mejora del nivel de vida de los empleados y una mejor justicia social, así como el incremento de la productividad.

Artículo 2º.— Ámbito Territorial.— El presente Convenio regirá en todos los centros de trabajo en que «Metrópolis, S.A.», Compañía Nacional de Seguros, tenga personal de plantilla.

Artículo 3º.— Ámbito personal y funcional.— Las normas que se establecen en este Convenio afectarán a la totalidad del personal en plantilla de «Metrópolis, S.A.», sin distinción de categoría, profesión, especialidad, edad o sexo.

Artículo 4º.— Entrada en vigor y duración.— La toma de efecto será el primero de Enero de 1983 y su duración alcanzará hasta el 31 de Diciembre del mismo año.

Artículo 5º.— Prórroga.— El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación, al menos, a la fecha del vencimiento del mismo o de la prórroga en curso. La denuncia deberá hacerse cumpliendo los trámites legales vigentes en el momento de efectuarse.

Artículo 6º.— Absorción de futuras mejoras. Las condiciones resultantes de este Convenio, valoradas en su conjunto, son absorbibles hasta donde alcance por cualquiera otras que por disposición legal, Convenio, Ordenanza, Contrato, etc., puedan establecerse en el futuro.

Sin perjuicio de ello si el actual Convenio del Sector para el año 1983 fuese modificado, todos aquellos conceptos que en el presente Convenio sean iguales a los establecidos en el Convenio del Sector, serán modificados en la misma forma que lo sea éste último.

Artículo 7º.— Comisión Paritaria.— Para la vigencia e interpretación de las normas contenidas en este Convenio se crea una Comisión Paritaria, compuesta por cuatro Vocales, dos de ellos miembros del Comité de Representantes de los Trabajadores y dos designados por la Empresa, de entre los cuales actuará como Secretario el de menor edad. Como Presidente, caso de ser necesaria su actuación, interpondrá la persona que designe el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, creado por el Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de