

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

18541 RESOLUCION de 31 de julio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 4 de julio de 1985, suscrito por las representaciones de la Empresa y del Comité de Empresa, con fecha 16 de mayo de 1985, y de conformidad con el artículo 90,2 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 31 de julio de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

EQUIPOS NUCLEARES, S. A. CONVENIO COLECTIVO 1985

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. Cláusula de revisión
- 2.3. Pagas extraordinarias
- 2.4. Plus de antigüedad
- 2.5. Plus de nocturnidad
- 2.6. Plus de turnos
- 2.7. Beneficiaciones al personal a cuatros turnos
- 2.8. Plus de transportes
- 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. Prohibición 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. ATENCIONES SOCIALES

- 11.1. Seguro de Vida
- 11.2. Seguro de Viajes
- 11.3. Indemnización complementaria por enfermedad
- 11.4. Ayuda a la Vivienda
- 11.5. Fondo de anticipos
- 11.6. Ayuda por hijos matriculados
- 11.7. Servicio de Comedor
- 11.8. Ayuda de Económico
- 11.9. Jubilación

12. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

- 12.1. Formación e información
- 12.2. Reconocimiento médico
- 12.3. Trabajos pesados, tóxicos o peligrosos
- 12.4. Riesgos de accidentes
- 12.5. Servicio contra incendios

13. PERSONAL DEL CENTRO DE MADRID

14. DEBEROS SINDICALES

- 14.1. Garantías de los representantes sindicales
- 14.2. Funciones de los Comités de Empresa
- 14.3. Acción Sindical

15. COMISION PARITARIA DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACION.

16. CLAUSSULA ADICIONAL

- ANEXO 1. Tabla de retribuciones. Categorías profesionales.
ANEXO 2. Premio de asistencia y puntualidad
ANEXO 3. Calendario laboral 1985
ANEXO 4. Normas para la División de Servicios.
ANEXO 5. Objetivos

- 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.

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 1985.

La duración del mismo será del primero de Enero al 31 de Diciembre de 1985.

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 rindiendo.

En el caso de que alguna 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. RETRIBUCIONES

2.1. Tablas salariales

Con efectos al 1º de Enero de 1985, los Salarios Base vigentes en 1984 serán incrementados en el 6,75%. Los complementos se aumentarán al 6%, 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 establecido por el INE, registrado al 31 de Diciembre de 1985 un incremento superior al 7% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos al 1º de Enero de 1985.

El porcentaje de revisión se aplicará en la misma proporción que sobre el 7% representan los incrementos que figuran en el epígrafe anterior.

2.3. Pagas extraordinarias

Se satisfará una paga extraordinaria en cada uno de los meses de Julio y Diciembre. Su cuantía será de 15 días de la retribución integrada por los siguientes conceptos:

- Salario base
- Antigüedad
- Complemento personal

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

A quienes disfruten las vacaciones anuales o dos semanas de éstas a partir del 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 25% 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, que durante 1985 seguirá solamente desde el 1 de Enero al 4 de Mayo, percibirá las siguientes bonificaciones cuando trabaje en jornada ordinaria en los días que se indican:

- SABADOS LABORABLES:
 - Turno de mañana y tarde 2.785. Pts.
 - Turno de noche 3.205. Pts.
- PUENTES Y FIESTAS 4.875. Pts.

Con independencia de estas bonificaciones, el personal referido percibirá una gratificación de 1.395,- Pts. por cada mes natural que trabaje en el nuevo régimen.

El pago de puentes se hace extensivo al personal que en el año 1984 tenía regímenes horarios en los que no se trabajaba tales días puentes.

No será de aplicación el contenido de este apartado al personal que ingrese en la Empresa por primera vez a partir del 15 de Octubre de 1984.

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 desde Santander (zona Meritima) a la entrada de la Fábrica.

2.9. Plus de polyvalencia

Percibirá este plus quienes, teniendo asignada una determinada función, se encuentren plenamente capacitados para realizar, con toda 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 el pago de cantidad alguna por este concepto en el supuesto de que, aun dándose las circunstancias anteriores, se encomiendan 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 mantendrá un premio por estos conceptos, que se regulará por las bases contenidas en el anexo número 2.

Dicho premio consistirá en el abono de 175 Pts. diarias.

2.11. Gratificaciones por objetivos

Supuesto que se logran los objetivos señalados en el anexo nº 2, todo el personal percibirá una gratificación equivalente a 21 días del salario base vigente en el momento del pago o a la parte que correspondiera en función del grado de cumplimiento de los objetivos señalados.

El pago será fraccionado en los dos semestres del año. Tendrán derecho a estas gratificaciones quienes hayan prestado servicio dentro del semestre percibiendo la parte proporcional al tiempo de permanencia en plantilla durante el semestre al que la gratificación corresponde.

El pago se efectuará, respectivamente, en la primera quincena de Julio de 1985 y primera quincena de Enero de 1986.

2.12. Dietas y gastos de viaje

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

- Personal titulado 3.780 Pts./día
- Restante personal 3.110 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 de el precio a satisfacer por kilómetro será de 15,25 Pts.

En el caso de que viajaran en el mismo coche más de un empleado de ENSA, el precio fijado por kilómetro será 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 del precio de la gasolina de 96 octanos y el incremento que a fin de año haya experimentado el I.P.C.

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

Gasolina $X = \left(\frac{PI \times 100}{P} - 100 \right) 0,40 = 4$ a aplicar al precio del Km.

I.P.C. $R = \left(\frac{PI \times 100}{P} - 100 \right) 0,40 = 4$ a aplicar al precio del Km.

X = Nuevo precio del Km.

PI = Nuevo precio de la gasolina, o I.P.C. en 31.12.85.

P = Precio anterior de la gasolina, o I.P.C. al 31.12.84.

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 períodos 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 1985 para cada una de las modalidades de jornada.

3.2. Horario del personal a turnos

Durante el año 1985 trabajará 1.827 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 1985 trabajará 1.827 horas, con el siguiente horario:

	Mañana	Tarde
Entrada	8,30	11,45 ó 14,45
Salida	13 ó 14	17,45

Durante el período comprendido entre el Lunes 17 de Junio y el Viernes 30 de Agosto, 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 atenderán 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 14 de Marzo de 1983, se entenderá por horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, pedidos 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 considerarán horas extraordinarias estructurales las que se realicen en:

- a) División de Servicios en Campo.
- b) Período en que disfruten vacaciones los turnos de Fabricación (17 Junio/20 Septiembre 1985).

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 12 horas

Con excepción de las horas que se realicen en los servicios y situaciones enumerados en los párrafos a) y b), 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 correspondería a tales horas.

4.2. Información a los representantes del personal

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

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

4.3. Prolongación de jornada

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

Prolongación del turno de 6 a 14.

De Lunas a Viernes

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

Sábados, domingos o festivos.

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

Prolongación del turno de 14 a 22.

- 900 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.

- 140 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

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

- En días hábiles (Entre las 6 y las 22 horas) Importe de 2 horas extraordinarias.
- En días hábiles (Entre las 22 y las 6 horas) Importe de 1 hora extraordinaria.
- En domingos, fiestas o días en que correspondiera 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 considerarán "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.

VACACIONES Y PERMISOS

5.1. Vacaciones anuales

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

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

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

El personal de Producción a turnos disfrutará las vacaciones en el período 17 de Junio a 20 de Septiembre.

Los mayores de 60 años disfrutarán un mes natural de vacaciones.

5.2. Permisos retribuidos

Avisando con antelación y con justificación suficiente podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, (salario base, complemento y antigüedad) por los motivos y durante el tiempo que se señala 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	-

DIAS NATURALES
DIAS HÁBILES

En caso de hospitalización de cónyuge, hijos, padres y hermanos, podrá solicitarse permiso del Departamento de Personal, supuesto que el peticionario lo estime necesario. Fallecimiento de familiares (padres, cónyuge e hijos) 2

(Cuando con tal motivo se requiera 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, previo o posterior justificado.

Los términos concretos del ejercicio de este derecho y el grado de aprovechamiento necesario, serán concertados entre el Comité y la Dirección.

Quiénes 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.

Quiénes 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 su turno como máximo y la mitad como mínimo de la jornada normal, con la disminución proporcional de su retribución.

5.4. Excedencia

Quiénes 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 regreso 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 corresponde a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año y 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.

Cuando se desempeñe funciones de categoría superior, pero no proceda 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 parentóticas 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. VALORACION DEL PERSONAL

Al personal de nuevo ingreso se le clasificará en el complejo correspondiente al escalón "A" al comienzo del 7º mes 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.

Las modificaciones que pudieran introducirse como consecuencia del nuevo método no supondrán un mayor importe en el conjunto que se satisface por este concepto.

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

9. NIJOS INGRESOS

En el supuesto de nuevas contrataciones de personal, se dará prioridad a los hijos, hermanos 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 reúnan las condiciones precisas.

10. INGRESO EN PRÁCTICAS O PARA FORMACIÓN

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

11. DERECHOS SOCIALES**11.1. Seguro de Vida**

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

	Cobertura aproximada
A. Muerte natural	2.815.500
B. Incapacidad profesional total y permanente	2.815.500
C. Muerte por accidente	5.631.000
D. Muerte por accidente de circulación	8.446.600

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

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

11.2. 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 5.631.000 pesetas.

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

11.3. Indemnización complementaria por enfermedad

A la vista de los índices de absentismo que por este concepto se han obtenido en el año 1984, continuará abonándose el complemento de indemnización hasta alcanzar el 100% del Salario Base, Complemento Personal y Premio de Antigüedad. A partir del 169 día se complementará el plus de turnos. (No obstante lo establecido en el Real Decreto 53/1980, de 19 de Enero, que reduce del 75% al 60% la indemnización por enfermedad entre los días 40 y 209 de cada proceso.

Si en el conjunto de un trimestre dicho índice supera el 5%, en los procesos que se produzcan en el siguiente trimestre se satisfará un complemento que cubrirá, en lugar del 100%, el 85% del importe de los mencionados conceptos, durante los días 42 y 209 de cada proceso.

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

11.4. Ayuda a la vivienda

El fondo existente por este concepto se eleva a 11.817.000 Ptas.

Los préstamos serán de hasta un máximo de 450.000 Ptas. 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.

11.5. Fondo de anticipos

Se eleva el fondo a 4.729.000 Ptas., 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 190.000 Ptas. 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.

11.6. 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.

11.7. Servicio de Comedor

El importe del cubierto será satisfecho en la forma siguiente:

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

11.8. Ayuda de Económato

En cada uno de los meses del año se abonará por este concepto la cantidad de 1.395 Ptas.

11.9. 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.

12. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**12.1. Formación e información**

A través del Comité de Seguridad e Higiene y mediante cursillos o charlas en las que intervengan 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 reconocer 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.

12.2. Reconocimiento médico

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

Con independencia de lo especificado, se prestará especial atención al cumplimiento de cuantas normas y disposiciones 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.

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

12.3. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o 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.

12.4. Riesgos de accidentes

El Comité de Seguridad e Higiene y en su defecto los representantes del personal que apracian 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 hayan desaparecido el estado de riesgo; si la petición no fuere 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.

12.5. Servicio contra incendios

El personal adscrito a este Servicio percibirá por cada mes natural en activo una gratificación de 2.295 Ptas.

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.

13. PERSONAL DEL CENTRO DE MADRID

Cuando las condiciones antedichas 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 1984.

Calendario laboral

Habrà de atenderse al vigente para la provincia de Madrid.

Jornada intensiva

Comprenderá un período de la misma duración que el del año 1984, adaptado a las características del calendario.

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 Matiaño (72% del precio total del cubierto) será incrementada en el 30%.

14. DERECHOS SINDICALES**14.1. 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 su puesto faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes 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) Podrá 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) Carecerá, para el ejercicio de su función representativa, al crédito de horas laborales mensuales retribuidas que determina la ley. No se incluirá en el cómputo de las horas al 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 ausentarse 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 tablones 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 prestar la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades.

2. Funciones de los Comités de Empresa

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce 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 ten a conocer a los socios.
- c) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.
- d) En lo 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 siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y cesas 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 otra 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 "statutus" 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 oportunas ante 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 procuren 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 al apartado B), ambos del epígrafe 14.2., 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 aquella 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 y no discriminación, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

14.3. Acción Sindical

A. En los centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores y cuando los Centrales Sindicales y Asociaciones Profesionales Subsidiariamente 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 quienes representen, 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 existan previamente su presencia.
- c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa debe 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 refiera, 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 ostentan la representación o 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 periodos 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 trabajadoras, 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.

11) 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 trabajadoras en activo de la Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos, a fin de facilitarles su labor como negociadoras y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

15. 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.

16. CLÁUSULA ADICIONAL

El anexo 4 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.

N I V E L	RETRIBUCIONES BRUTAS - ENERO 1985.										
	BASE MENSUAL	COMPLEMENTOS					BASE + COMPLEMENTO				
		A	A ₁	B	B ₁	C	A	A ₁	B	B ₁	C
Ia	66.185	4.240	5.300	6.360	7.420	8.480	70.425	71.485	72.545	73.605	74.665
I	69.480	6.310	7.505	8.695	9.885	11.075	75.790	76.985	78.175	79.365	80.555
II	71.710	6.310	7.505	8.695	9.885	11.075	78.020	79.215	80.405	81.595	82.785
III	76.860	6.310	7.505	8.695	10.050	12.100	83.170	84.365	85.555	86.740	88.960
IV	81.490	6.310	8.010	11.075	12.270	13.290	87.800	89.500	92.565	93.760	94.780
V	86.280	6.820	8.010	11.425	13.120	16.190	93.100	94.290	97.705	99.490	102.470
VI	90.930	9.205	11.075	13.800	15.495	18.395	100.135	102.005	104.730	106.420	109.325
VII	95.550	11.415	13.290	16.185	17.895	20.795	106.965	108.840	111.735	113.445	116.345
VIII	102.760	11.930	13.635	18.915	21.295	25.900	114.690	116.395	121.675	124.055	128.660
P.M.	112.870	6.990	13.635	20.960	28.965	39.690	119.860	126.505	133.830	141.235	152.560

La retribución diaria viene determinada de la forma siguiente:

$$\text{Diario} = \frac{\text{Mensual} \times 14}{30}$$

ENCUADRAMIENTO POR NIVELES DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES

NIVELES	OBREROS	SUBALTERNOS	ADMINISTRATIVOS	TECNICOS DE TALLER	TECNICOS DE OFICINA	TECNICOS DE LABORATORIO	TECNICOS DE ORGANIZACION
Ia	Peón						
I	Especialista	Ordenanza Portero					
II	Especial. A Oficial 3a Prof. Sid. 2a	Telefonistas Almacenero Guarda Jurad	Auxiliar		Auxiliar	Auxiliar	Auxiliar
III	Especial. B Oficial 2a	Chófer Tur.	Oficial 2a	Cápatas			
IV	Oficial 1a	Jefe Guardas	Oficial 1a		Delineante 2a	Analista 2a	Técnico 2a
V	Oficial 1a A		Oficial 1a A	Encargado	Delineante 1a	Analista 1a	Técnico 1a
VI			Jefe 2a	Maestro 2a	Delinean. 1a A		Técnico 1a A
VII				Maestro 1a	Del. Proy.	Jefe Sección	Jefe Sec. 2a
VIII			Jefe 1a	Jefe Taller	Del. Proy. A		Jefe Sec. 1a

ANEXO 2

SERVICIO DE ASISTENCIA Y PATRULLADO

Definiciones

Presencia. - Presencia física en el puesto de trabajo y el registro de la misma en el reloj de control.

Conveniente, no se requerirán estas los condiciones a quienes se hallen en viaje o desplazados en comisión de servicios.

Personalidad. - Cumplirán el requisito de la personalidad quienes hayan registrado en el reloj su incorporación al trabajo no más tarde de 5 minutos antes de la hora de entrada.

Los retrasos de menos de 5' en los días naturales (10' en los días festivos) con pérdida también falta de personalidad a partir de dicho número.

Se entenderá por hora de entrada al trabajo, tanto la de interrupción 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 cumplirá esta condición quienes dejen el trabajo antes del término de la jornada o lo interrumpan a lo largo de la misma.

Faltas 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 perderá el plus por cada día de ausencia al trabajo.

En el caso de accidente laboral, a través del certificado de la inspección de trabajo o como parte complementario, así como paralización de la jornada del plus durante todos los días hábiles en que dure la incapacidad laboral transitoria derivada de accidente.

En el caso de enfermedad, según informe del médico, se perderá el plus de asistencia a partir del día natural contado desde el inicio del período.

2. Faltas injustificadas

La falta de asistencia sin justificación llevará aparejada por cada día de ausencia del plus de 3 días del plus.

Perdida del plus

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

1. Falta en el día natural

- Si no ha pasado el plus durante el día natural, se perderá el plus.

- Si por cualquier motivo hubiera pasado el plus algún día, no se perderá el plus.

2. 18 y 42 faltas en el mes natural, se perderá el plus.

Más de 4 faltas y menos de 7, se perderá de 10 días de plus.

De 7 faltas en adelante, se perderá del plus durante todo el mes.

Faltas reiteradas superiores a 5', se perderá 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 perderá el plus.

2. Ausencias sin justificación

Cualquiera que sea su duración, conllevará la pérdida del plus de 3 días del plus de 3 días.

Servicios Sindicales

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

Anexo 3

CALENDARIO LABORAL 1985

(Días hábiles)

FESTIVIDADES:	CENTRO DE MALIARÓ		CENTRO DE MADRID
	PERSONAL A 4 TURNOS (1)	RESTANTE PERSONAL (2)	
1 Enero (Martes)	1 Enero (Martes)	1 Enero (Martes)	
4 Abril (Jueves)	29 Marzo (Martes)	19 Marzo (Martes)	
5 Abril (Viernes)	4 Abril (Jueves)	4 Abril (Jueves)	
	5 Abril (Viernes)	5 Abril (Viernes)	

FESTIVIDADES:	CENTRO DE MALIARÓ		CENTRO DE MADRID
	PERSONAL A 4 TURNOS (1)	RESTANTE PERSONAL (2)	
6 Abril (Lunes)	8 Abril (Lunes)	1 Mayo (Miérc.)	
1 Mayo (Miércoles)	1 Mayo (Miérc.)	2 Mayo (Jueves)	
-	6 Junio (Jueves)	15 Mayo (Miérc.)	
-	24 Junio (Lunes)	6 Junio (Jueves)	
-	15 Julio (Martes)	25 Julio (Jueves)	
-	25 Julio (Jueves)	15 Agosto (Juev.)	
-	15 Agosto (Jueves)	12 Octubre (Sáb.)	
-	12 Octubre (Sábado)	12 Noviembre (Viern)	
-	18 Novbre. (Viern)	9 Novbra. (Sáb.)	
-	25 Diciere. (Miérc.)	25 Diciere. (Miérc.)	

PUNTES: 5 Abril (Sábado)

DOMINGOS: Todos los del año

SABADOS: A partir del 6 de Mayo

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	228
Tres turnos	226
Dos turnos	226

OBSERVACIONES:

- Incluidas las Secciones afectadas por el régimen de cuatro turnos y que por limitaciones de planta u otras causas no pueden constituir cuatro equipos o turnos.
- Excluido de este régimen el personal de Vigilancia y Planta de Sucano, que disfrutan descansos compensatorios en las fechas que determinan sus respectivos gráficos de relevos.
- El personal a tres turnos o dos turnos trabajará los sábados precisos para completar las 1.327 horas anuales.

NORMAS COMPLEMENTARIAS PARA EL PERSONAL QUE TRABAJA EN LA DIVISION 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 vieran perjudicado en fábrica con carácter regular, dichos pluses no serán satisfechos su 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 2.1.3 del Convenio Colectivo, no serán abonadas ninguna de las bonificaciones establecidas en el punto 1.6.

2.3. Plus de disponibilidad

Con independencia de los conceptos retributivos derivados del Convenio, este personal percibirá una gratificación de 1.240 Ptas., 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 desempeñan 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.

ANEXO 5

OBJETIVOS 1.985

SEGUNDO SEMESTRE

A R E A S	TIPO DE OBJETIVO	GRATIFICACION POR TOTAL CUMPLIMIENTO	FIJACION Y COMPOSICION DEL OBJETIVO								
A) FABRICACION MANTENIMIENTO CONTROL CALIDAD	ENTREGA DE EQUIPOS E HITOS	10 DIAS	(El pago se hará en proporción al número de objetivos alcanzados). <ul style="list-style-type: none"> . Internas Trillo - Emisión Data Packed 15-10 . Internas Vandellós - Emisión Data Packed 30-8 . Tubería Vandellós - Emisión Data Packed 30-7 . Cabeza Atucha - Termi.mecan.cabeza listo para iniciar montaje CRD's 10-7 . Cabeza Atucha - Aceptación montaje y apriste CRD's 10-8 . Cabeza Atucha - Inicio Soldadura Relleno 12-11 . Gener. Konvoi - Aceptación sold.soportes en los tres BG.11 30-11 . Gener. Konvoi - Inicio taladrado en dos BG.11 20-12 . Pres. Konvoi 19 - Emisión Data Packed 30-8 . Tapas Cern - Const.soldada y mecan.de 5 modul. 30-8 . Pres. Konvoi 29 - Termin. Prueba Hidráulica 30-12 . Camb. Trillo - Emisión Data Packed 30-8 . Vega Sicilia - Inicio Plaqueados articu.sup. e inf. del cardan 15-12 . Brae-B Botella - Acept.Mont.y Sold. Grupo 1 de nudos en botella D1 8/13-7 D5 8/13-7 . Brae-B Botella - Inicio mont.refuerzos en botella A1 22/27-7 A5 22/27-7 D1 19/24-8 D5 19/24-8 . Brae-B Botella - Inicio mont.Pila-Sleeves en botella A1 21/26-10 A5 21/26-10 D1 18/23-11 D5 18/23-11 . Brae-B Botella - Inicio mont. Mud-Mat en botella A1 16/21-12 A5 16/21-12 . Brae-B Patas - Inicio sold.Stubs en conjun. 2.2. D1 15/20-7 D5 29/ 3-8 . Brae-B Patas - Inicio union 3.1. a 3.3. A1 5/10-8 A5 12/17-8 D1 16/21-9 D5 23/28-9 . Brae-B Patas - Terminación conjunto 1.1. A1 9/14-9 A5 16/21-9 D1 14/19-10 D5 21/26-10 . Brae-B Patas - Entrega componente listo para embarque A1 11/16-11 A5 18/23-11 D1 16/21-12 D5 23/28-12 								
B) DIVISION DE SERVICIOS	VOLUMEN DE HORAS	5 DIAS	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>100%</td> <td>75%</td> <td>50%</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>93.000</td> <td>90.000</td> <td>88.000</td> <td>86.000</td> </tr> </table>	100%	75%	50%	25%	93.000	90.000	88.000	86.000
	100%	75%	50%	25%							
93.000	90.000	88.000	86.000								
RESULTADO DE EXPLOTACION	5 DIAS	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>100%</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>74.000.000</td> <td>50.000.000</td> </tr> </table> <p>(Entre 74 M. y 50 M. el porcentaje resultante)</p>	100%	25%	74.000.000	50.000.000					
100%	25%										
74.000.000	50.000.000										
C) RESTANTES DE VISIONES Y SERVICIOS		6 DIAS	En función de lo alcanzado por la agrupación (A)								
		4 DIAS	En función de lo alcanzado por la agrupación (B)								

El pago correspondiente al grado de cumplimiento se aplicará sobre la parte variable de la gratificación.