

21572 RESOLUCION de 25 de septiembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Central Nuclear de Almaraz-Actividad Electricidad».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Central Nuclear de Almaraz-División Electricidad», recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 7 de junio de 1985, suscrito por las representaciones de la Empresa y Comité de Empresa y Delegado de Personal, con fecha 30 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 del Real Decreto 1640/1981, 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.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 25 de septiembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

VII CONVENIO COLECTIVO

CENTRAL NUCLEAR DE ALMARAZ-ELECTRICIDAD

Años 1985-1986

CAPITULO PRIMERO

Extensión y ámbito del Convenio Colectivo

Artículo 1. *Ámbito territorial.*-El presente Convenio Colectivo regirá en los Centros de producción y trabajo que «Central Nuclear de Almaraz» tenga instalados, no sólo en la provincia de su domicilio social, sino en todas aquellas en las que existan Delegaciones o tenga personal destacado en comisión de servicios.

Art. 2. *Ámbito personal.*-El contenido de este Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal de la plantilla de CNA, actividad electricidad, cualquiera que sea su categoría, profesión, especialidad, edad, sexo o condición, quedando excluido de su ámbito el alto personal a que se refiere el artículo 2. 1.º a) del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3. *Ámbito temporal.*-El presente Convenio Colectivo empezará a surtir efectos el 1 de enero de 1985 y tendrá una vigencia de dos años.

CAPITULO II

Revisión del Convenio Colectivo

Art. 4. *Revisión del Convenio.*-Se podrá solicitar la revisión del presente Convenio Colectivo, por cualquiera de las partes, si durante la vigencia o prórroga del mismo se produjesen modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo por disposición legal imperativa.

El presente Convenio Colectivo, una vez agotada su vigencia, se prorrogará tácitamente de año en año, si no es denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 5. Organización, absentismo y productividad

5.1. Principio general.-La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente.

El objetivo perseguido con la organización del trabajo es alcanzar el máximo desarrollo con los medios adecuados para asegurar la prosperidad de la Empresa y con ello mejorar el bienestar y el nivel de vida de todos los empleados, para lo que se cuenta con el apoyo de los mismos.

Corresponderá al personal con mando, velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir el mejor rendimiento y eficacia en el trabajo, para lo cual estará dotado de la autoridad y responsabilidad que implica el cumplimiento de su misión. Al propio tiempo, procurará elevar el nivel profesional de sus subordinados, y aplicará en su trato con los mismos los principios que rigen las relaciones humanas.

Sin perjuicio de que el personal realice su trabajo habitual dentro de la organización adecuada que le permita desplegar el óptimo de su capacidad con un rendimiento normal, vendrá asimismo obligado en caso de estricta necesidad a prestar sus

servicios en la forma en que sea establecido por sus superiores, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, asimismo, la realización simultánea de varias actividades, aun siendo algunas de ellas de rango inferior a su categoría, las hará siempre que ello no atente contra la dignidad del trabajador, y por el tiempo mínimo indispensable, dando cuenta de esta circunstancia al Comité de Empresa, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

El empleado tendrá los deberes de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, respetando los horarios y sometándose a los controles que la Dirección tenga establecidos o establezca en el futuro, a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente.

5.2. Absentismo.-La representación legal de los trabajadores acepta el compromiso de reducir en la medida de lo posible durante la vigencia de este Convenio Colectivo el absentismo, dada la incidencia negativa que tiene el mismo en la productividad y en la marcha general de la Empresa.

5.3. Productividad.-El personal es consciente de la importancia que en la situación económica actual tiene el tema de productividad en las Empresas. Los trabajadores se comprometen a mantener e incrementar, si fuera posible, su actual nivel de rendimiento y productividad en el trabajo, limitándose al máximo la realización de horas extraordinarias.

5.4. Faltas y sanciones.-Se acuerda la expresa remisión en materia de faltas y sanciones, a lo previsto en los artículos 75 y siguientes de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Eléctrica, de 30 de julio de 1970.

En este sentido se incorpora al vigente Convenio Colectivo el anexo de faltas y sanciones que contenía el V Convenio Colectivo.

Art. 6. *Clasificación profesional.*-La clasificación profesional del personal está establecida siguiendo las orientaciones de la Ordenanza Laboral y la práctica habitual en el sector eléctrico. Con objeto de matizar la clasificación profesional del personal dentro de cada categoría, existen diversos niveles de retribución.

Las categorías profesionales de los diversos puestos de trabajo, de acuerdo con la organización establecida, se corresponden a las funciones o actividades que se desempeñan o habrán de desempeñarse en el puesto y que están establecidas en los manuales de organización.

Los grupos profesionales serán los siguientes:

- Grupo I. Personal Técnico.
- Grupo II. Personal Administrativo.
- Grupo III. Personal Operario.
- Grupo IV. Personal Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias (no comprendidas en grupos anteriores).

La clasificación por categorías de cada uno de los grupos profesionales anteriormente citados queda reflejada en el anexo I.

Art. 7. *Revisión de niveles de una determinada categoría.*-La revisión de los niveles de una determinada categoría es competencia de la Empresa.

Dicha revisión puede ser promovida por:

- El interesado.
- El Jefe de Sección o Departamento.
- La Jefatura de Personal.

Esta petición de revisión deberá enviarse por la vía jerárquica a la Dirección, la cual enviará copia al Comité de Empresa. El Comité de Empresa analizará e informará conjuntamente con la Empresa dicha petición.

El interesado podrá, en todo caso, enviar copia de su petición directamente al Comité de Empresa.

Procederá la revisión de los niveles dentro de una determinada categoría correspondiente a un puesto de trabajo, cuando las condiciones en que el trabajo se realiza, o las funciones a desarrollar en el puesto supongan cambios en los requisitos de formación, mando o capacitación que requieran una preparación distinta, que exceda o por el contrario no requiera la experiencia y conocimientos básicos adquiridos con anterioridad y cualesquiera otras de análoga naturaleza.

Si, como consecuencia de la revisión, se originara una disminución de nivel dentro de la categoría, el trabajador mantendría el nivel que tenía antes de la revisión.

El cambio de un nivel superior a otro inferior, dentro de la categoría laboral, se efectuará únicamente por voluntad del empleado. Este, automáticamente, pasará a percibir la remuneración que corresponda a su nuevo nivel.

Art. 8. *Capacidad disminuida.*-Los empleados que se encuentren con su capacidad disminuida, previa declaración del Servicio Médico de la Empresa y los Organismos Sanitarios Oficiales competentes, podrán ser destinados a otro puesto de trabajo distinto del habitual y más adecuado con sus aptitudes, pudiendo ser éste, de categoría inferior. En este puesto conservará su

categoría y nivel profesional y la retribución correspondiente a dicho encuadre, hasta que las modificaciones salariales que se produzcan en la nueva categoría asignada, alcancen el nivel de la que ostentaba anteriormente.

En todos los casos de capacidad disminuida por accidente de trabajo o enfermedad profesional se respetará al empleado la remuneración y revisiones salariales que correspondan al nivel de categoría laboral que tenía antes de producirse dicha incapacidad.

Asimismo, se adoptarán las disposiciones oportunas a fin de mejorar la condición del personal en esta situación, mediante los sistemas de rehabilitación, recuperación y formación que se estimen procedentes.

Art. 9. *Creación de puestos de trabajo.*—Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa se compromete a mantener los puestos de trabajo actualmente existentes.

CAPITULO IV

Garantías sindicales y de los Comités de Empresa

Art. 10. *Los Sindicatos.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos, 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 correspondiente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará 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 de la Empresa, si la hubiere.

La Empresa reconoce a los sindicatos debidamente implantados como elementos de interés para el debido tratamiento de las relaciones con sus trabajadores.

Asimismo respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y reconocerá el derecho de los trabajadores afiliados a tales sindicatos a celebrar reuniones, recaudar fondos y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la normal actividad.

El sindicato que posea en la Empresa una afiliación superior a un 15 por 100 de la totalidad de la plantilla se verá representado por un Delegado.

El Delegado sindical deberá ser un trabajador de la Empresa y preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Art. 11. *Funciones de los Delegados sindicales*

11.1 Representar y defender los intereses del Sindicato y de los afiliados que representa, sirviendo de enlace entre el Sindicato y la Dirección de la Empresa.

11.2 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.

11.3 Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, previa aceptación de los mismos, con voz pero sin voto.

11.4 Gozarán de las mismas garantías y derechos reconocidos a los miembros del Comité de Empresa.

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

11.6 La Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado un tablón de anuncios para poder difundir la información propia del Sindicato.

11.7 Tendrán acceso a la misma información y documentación que el 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.

Art. 12. *De los Comités de Empresa.*—12.1 Los miembros del Comité de Empresa serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones que rigen esta materia.

12.2 Ostentarán la representación de todos los trabajadores adscritos a los respectivos Centros de trabajo para la defensa de sus intereses, estando capacitados para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva, con facultad de designar la Comisión Negociadora.

12.3 El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

a) Ser informado por la Dirección de la Empresa trimestralmente de la evolución general del sector económico de la Empresa, situación de la producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente sobre el balance, la cuenta de Resultados, la Memoria y resto de documentos que se facilitan a los accionistas.

c) De los cambios de horarios, reducciones de jornada, traslados y planes de formación del personal.

d) De la implantación o revisión de la organización del trabajo y valoración de puestos de trabajo.

e) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

f) Conocer, trimestralmente al menos, el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, los estudios periódicos del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

g) Colaborará con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas dicte la misma para el incremento de la productividad y disminución del absentismo.

h) Dispondrá de un local para sus reuniones y archivo, facilitado por la Empresa.

Art. 13. *Garantías de los miembros del Comité de Empresa.*—13.1 Ningún miembro del Comité de Empresa 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.

13.2 Si el despido o cualquier otra situación por supuestas faltas graves o muy graves abedeciera a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado sindical, si lo hubiere.

13.3 Podrán ejercer 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 a la Empresa.

13.4 Sin rebasar el máximo legal del crédito de horas mensuales retribuidas, podrá asistir a convocatorias y cursos de formación organizados por los Sindicatos, siempre y cuando los mismos tengan relación directa con los intereses de representación que ostentan como miembros del Comité, y se comunique a la Empresa con, al menos, tres días laborables de antelación.

13.5 Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre los mismos se produzcan con motivo de la designación de miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo o Comisión Paritaria del mismo.

13.6 La Empresa se compromete, para no perturbar el normal funcionamiento del Comité de Empresa a cubrir las ausencias de los miembros de éste, motivadas por el normal cumplimiento de su cargo.

CAPITULO V

Régimen económico

Art. 14. *Personal excluido del régimen económico.*—Queda excluido del sistema general de retribución contenido en el presente Convenio Colectivo el personal de alta dirección a que alude el artículo 2, 1.º, a), del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Art. 15. *Personal sujeto al sistema de retribución.*—Queda incluido todo el personal comprendido en la clasificación profesional del artículo 6.º del presente Convenio Colectivo.

Art. 16. *Retribución por categorías profesionales.*—La escala salarial que corresponde a las diferentes categorías y niveles profesionales y que fijan las percepciones anuales brutas para cada una de ellas son las que se reflejan en la tabla anexo I.

Art. 17. *Retribución económica.*

17.1 El incremento en la retribución de los salarios para el año 1985 se establece en base al siguiente criterio:

1. La retribución bruta de todos los empleados experimentará un incremento del 7,3 por 100 sobre los salarios percibidos en 1984.

2. Las cantidades que se perciben en concepto de plus de destino para el personal que habitualmente presta sus servicios en la explotación de la central nuclear se revisarán de acuerdo con lo indicado en el párrafo anterior.

17.2 *Revisión salarial para 1986.* Para ese año la revisión salarial se aplicará sobre la inflación prevista por el Gobierno, fijándose como porcentaje de revisión el 107 por 100 del índice de precios al consumo previsto tal y como se establece en el Acuerdo Económico y Social (AES). La revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1986 sobre todos los conceptos económicos del Convenio.

17.3 *Garantía de revisión en 1985 y 1986.* En el caso de que el IPC, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara al 31 de diciembre de 1985 un incremento superior al 7 por 100 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 de 1 de enero de 1985, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1986.

El porcentaje de revisión resultante guardará en todo caso la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en el Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el cómputo de los doce meses.

Esta cláusula de garantía se aplicará igualmente para el año 1986, si el IPC a 31 de diciembre de 1986 superase el previsto por el Gobierno para dicho año. No obstante, si a 1 de septiembre de 1986 el IPC registrado fuese superior al previsto para el periodo enero-agosto se hará una revisión sobre el exceso, teniendo la misma el carácter de anticipo a cuenta de la revisión a efectuar a 31 de diciembre de ese año.

Las revisiones salariales, si procedieran, se abonarán en una sola paga. La de 1985, en el primer trimestre de 1986, y la de 1986, en el primer trimestre de 1987, en base a la tabla que como anexo figura en el texto del AES, aplicándose sobre todos los conceptos económicos del Convenio Colectivo tal y como fue pactado.

Art. 18. Régimen económico para el personal de nuevo ingreso o con antigüedad menor de dos años.—Este personal, después de cubrir satisfactoriamente las pruebas de selección que la Empresa considere en cada caso necesarias, quedará durante un periodo de dos años excluido del régimen general salarial.

Durante dicho periodo percibirá las remuneraciones anuales que le correspondan, de acuerdo con las bases siguientes:

Cero a doce meses.—Ochenta por ciento de la retribución anual que le corresponda al nivel de la categoría profesional para la que fue contratado.

Trece a veinticuatro meses.—Noventa por ciento, con los mismos criterios y bases del primer año. Pasados los veinticuatro meses, empezará a percibir el 100 por 100 de su nivel retributivo.

Quando el personal de nuevo ingreso acceda a la Empresa, con experiencia adquirida con anterioridad de forma que ésta le sea reconocida por la Dirección, percibirá directamente el 90 o el 100 por 100 del sueldo correspondiente al nivel de la categoría en que quede encuadrado.

Art. 19. Pago de la nómina.—El importe bruto anual que se fija para el empleado, en el que va incluida la llamada paga de beneficios, que equivale a un 10 por 100 del resto de las pagas, se distribuirá de la siguiente manera:

Doce mensualidades iguales.

Dos pagas extraordinarias del mismo valor que el bruto de las mensualidades, cada una de ellas en los meses de julio y diciembre.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se utilizará la modalidad de transferencia para todos los empleados, con la garantía por parte de la Empresa de que los trabajadores dispongan de sus haberes mensuales el último día laborable de cada mes. Su aplicación en ningún caso deberá originar gastos bancarios para el personal.

Art. 20. Plus de antigüedad y premio de fidelidad.

20.1 Se establece un plus de antigüedad por trienio y, con carácter general, fijado en el 3 por 100 del salario anual de la categoría inferior de la escala salarial.

Para el personal que procediera de las Empresas eléctricas que participan en Central Nuclear de Almaraz se le consolidará la antigüedad a este efecto y por trienios vencidos, viniendo a percibir por la suma de los trienios de procedencia, incrementados por trienios completos de Central Nuclear de Almaraz. Asimismo, a este personal se le reconocerán los derechos que la antigüedad otorga a los efectos de promoción, ascensos y premios de fidelidad.

La fecha de partida para la aplicación del plus de antigüedad que se devengue, tanto para el personal de nuevo ingreso como el ya existente, será el 1 de enero o el 1 de julio, según que la causa que dé origen al nuevo plus de antigüedad se produzca dentro del primer o segundo semestre del año.

Una vez cumplida la edad de sesenta y cinco años no se devengarán nuevos pluses de antigüedad, sin perjuicio de que al cumplir dicha edad se le acredite al trabajador en ese momento la parte proporcional del tiempo transcurrido desde la fecha en la que se le reconoce el último trienio.

20.2 Se considera acreedor al premio de fidelidad el trabajador que presta sus servicios continuos sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o por licencia sin sueldo superior a tres meses, o sin que medie sanción por falta muy grave.

La Empresa premiará la fidelidad de la siguiente forma:

En cuantía de una mensualidad al cumplir diez años de plantilla.

Dos mensualidades al cumplir veinte años.

Tres mensualidades al cumplir treinta años.

Cuatro mensualidades al cumplir cuarenta años de plantilla en la Empresa.

El trabajador tendrá derecho, asimismo, al disfrute de un día de permiso retribuido, acumulativo a las vacaciones, en el año en que se cumplan los diez, veinte, treinta o cuarenta años de permanencia en la plantilla.

En los supuestos de fallecimiento, jubilación o incapacidad en que se produzca la baja definitiva del empleado en la Empresa se abonará la parte proporcional en función de los años de servicio del premio más inmediato que le falte por percibir.

Art. 21. Horas extraordinarias.

21.1 Principio general.—Es deseo de ambas partes que el trabajo se realice con plena eficacia dentro de la jornada normal establecida, con objeto de reducir al mínimo imprescindible la realización del trabajo en horas extraordinarias.

Para la realización, cómputo y pago de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores en todo su contenido.

El valor de la hora base para el cálculo de las horas extraordinarias se encuentra reflejado en el anexo II para todas las categorías y situaciones del personal.

21.2 Horas extraordinarias por motivo de viaje.—Cuando algún trabajador efectúe su desplazamiento por orden de la Empresa, siempre que regrese a dormir a su domicilio, se le sumará la totalidad de las horas invertidas exclusivamente en la ida y regreso de su viaje con las efectivamente trabajadas, y todas las que sobrepasen la jornada normal de trabajo serán abonadas como horas extraordinarias, con los recargos legalmente establecidos.

No obstante lo anterior, cuando el viaje sea de duración superior a un día, el personal percibirá el importe de la dieta que corresponda, de conformidad con las normas que se contemplan en este Convenio, percibiendo, además, el importe de las horas invertidas en el viaje de regreso a su domicilio que excedan de la jornada laboral como extraordinarias.

21.3 Trabajos en sábados, domingos y festivos.—Cuando se trabajen horas en sábados, domingos y festivos se podrá optar por cobrar el valor de las realmente trabajadas como extraordinarias, o bien percibir exclusivamente los recargos legales de dichas horas y compensarlas con descansos.

Esta compensación será de media jornada cuando el número de horas trabajadas no exceda de cuatro (4) y de jornada completa si excediera de este número.

Estos descansos serán efectuados en un plazo no mayor de quince (15) días, contados a partir del que dio lugar a la compensación, y no podrán nunca servir para incrementar el periodo de vacaciones.

21.4 Descanso mínimo garantizado.—El personal que pueda resultar afectado por alguno de los supuestos siguientes:

Prolongación de jornada.

Llamada.

Retén.

Interrupción del turno no ordinario de noche.

Podrán descansar diez (10) horas, a contar desde la última salida del trabajo antes de incorporarse a la siguiente jornada laboral, siempre que como consecuencia de cualquiera de los supuestos anteriores se realicen cuatro o más horas de trabajo efectivo.

Si como consecuencia de esto, la incorporación se efectuara después de la hora normal de entrada al centro de trabajo se dará como normalmente realizada la jornada laboral completa.

En el supuesto de interrupción del turno de noche a que se alude en el párrafo primero por decisión de la Empresa se garantiza al empleado la percepción de los haberes correspondientes a la jornada de trabajo interrumpida.

Art. 22. Plus de Llamada y Retén.

22.1 Plus de Llamada.—Cuando se requiera la presencia inmediata de un empleado que se encuentre fuera de servicio (jornada laboral) le será compensada la molestia que esta llamada le ocasione con el plus de llamada, cuyo importe se fija en el valor de dos horas extraordinarias, que se abonarán con independencia de las realmente trabajadas. En relación con este plus, ambas partes acuerdan que lo que se requiere es la presencia del empleado fuera de su jornada laboral, con independencia del momento en que se produzca la llamada.

Este plus no será de aplicación en aquellos supuestos en que, por necesidades del servicio, los empleados sean requeridos con antelación superior a veinticuatro horas, ni a los que se encuentren adscritos al grupo de retén. El personal que sea requerido con más de veinticuatro horas de antelación, para trabajar en sábado y

festivo se le garantiza la percepción de cuatro (4) u ocho (8) horas extraordinarias, si el trabajo realizado es inferior o superior a cuatro (4) horas, respectivamente, se entiende tiempo natural.

22.2 Plus de Retén.—Se establece un Plus de Retén, cuyas normas sobre organización y funcionamiento del mismo están contenidas en el Reglamento de la Central, en el documento RC-C1/2 (Norma 10, Revisión 1).

El personal que se encuentre en esta situación percibirá un Plus, denominado de Retén, consistente en 2.177 pesetas-día en los días laborables y 3.485 pesetas-día en los no laborables. El Jefe de Retén percibirá el 25 por 100 más de las cantidades antes reseñadas.

Cuando el trabajador adscrito al grupo de retén venga por necesidades del servicio, obligado a prestar su actividad laboral en sábado, domingo o festivo, percibirá el importe de cuatro (4) u ocho (8) horas extraordinarias, según que la duración del trabajo sea inferior o superior a cuatro (4) horas, respectivamente, con independencia del abono del «Plus de Retén» establecido.

Art. 23. Plus de Disponibilidad y Dedicación.—El personal Titulado Superior percibirá como compensación al exceso de jornada realizada, así como por la plena disponibilidad, responsabilidad en el mando de hombres y total dedicación, una cantidad fija en su cuantía y periódica en su vencimiento, que se abonará en 12 mensualidades.

Los Titulados Superiores que ingresen en el futuro percibirán por este concepto una cantidad equivalente, en todo caso, a la cantidad mínima que esté establecida, con los incrementos correspondientes para 1985 y 1986.

Los escalones económicos que discrecionalmente pueda otorgar la Empresa se adicionarán a las cantidades percibidas por este concepto.

Art. 24. Suplemento por trabajos a turnos.—El personal que realice su trabajo en régimen de turnos rotativos, siendo ésta su situación normal, compensará las horas acumuladas en exceso, con descanso en un ciclo completo. El turno semanal será de 56 horas, acumulando el tiempo trabajado en exceso para un descanso largo. Las normas sobre organización y funcionamiento de turno quedan recogidas en el documento RC/C1/2 (Norma 9, Revisión en vigor).

Con objeto de compensar el exceso de horas semanales, el tiempo de relevo y el descanso por jornada continuada contemplado en la legislación vigente, se establece el Plus de Turnicidad en la forma que se fija en el punto «Plus de Turnicidad», siempre y cuando la permanencia en el turno sea igual o superior a cuatro (4) horas.

El personal no sujeto con carácter ordinario a régimen de turnos los realizará, siempre que sean programados y comunicados con la antelación mínima de una semana y por el tiempo mínimo indispensable, cuando lo exijan las necesidades imperiosas del trabajo. En estos casos, y mientras dure tal situación, percibirán el equivalente a una hora extraordinaria por turno realizado. Este personal, cuando el trabajo se realice en sábados, domingos o festivos, podrá optar entre cobrar el exceso de jornada o compensarlo con descanso, cobrando los recargos legales.

Plus de Turnicidad.—Engloba los suplementos de exceso de jornada semanal, el tiempo de relevo, el tiempo de descanso de jornada continuada y las incomodidades que este sistema de trabajo conlleva.

Para los turnos de mañana, tarde y noche, su valor se establece en una cantidad equivalente al importe de una hora ordinaria (base) multiplicada por un factor de 3.

Plus de Nocturnidad.—El valor del Plus de Nocturnidad consistirá en una cantidad equivalente al 25 por 100 del valor de la hora normal por el número de horas del turno, que se percibirá por turno realizado, cuando la permanencia en el mismo sea igual o superior a cuatro (4) horas.

No será percibido cuando el trabajador realice horas extraordinarias nocturnas, en cuyo caso llevarán el recargo del 75 por 100 sobre el valor de la hora normal.

Art. 25. Seguros Sociales Obligatorios.—Serán satisfechos por la Empresa, deduciendo ésta del bruto establecido para cada empleado las cuotas que legalmente corresponda satisfacer al mismo por cotización al Régimen General de la Seguridad Social.

Art. 26. Personal en situación de baja por accidente o enfermedad.—Al personal de la plantilla en situación de incapacidad laboral transitoria, derivada de accidente o enfermedad, cualquiera que fuese su causa, la Empresa abonará la diferencia entre el importe de las indemnizaciones que otorga la Seguridad Social y el de los haberes que al trabajador le correspondería percibir si se encontrara en situación de actividad laboral, más el 100 por 100 de aquellos pluses o devengos ligados a la prestación laboral.

Los productores enfermos, beneficiarios de esta situación quedan obligados a permitir la visita e inspección en su domicilio de las personas que el Servicio Médico de la Empresa designe. En caso de negativa a estas visitas domiciliarias, se considerará falta grave y producirá automáticamente la pérdida de este beneficio.

Art. 27. Dietas, Plus de Transporte y precio del kilómetro.—Se establecen las siguientes normas de aplicación para los casos de desplazamiento por motivos de trabajo:

27.1 Desde el 1 de enero de 1985, el importe de la dieta diaria se establece en 5.422 pesetas-día con carácter general para todas las categorías. Esta dieta será de aplicación en aquellos casos en que la duración del desplazamiento sea inferior a un mes.

A petición del empleado, la Empresa facilitará alojamiento, bien sea en las residencias de la Empresa o en los establecimientos hoteleros que la misma determine. El importe de éste será íntegro a cargo de la Empresa, percibiendo el empleado únicamente el 50 por 100 de la dieta completa. Asimismo, se percibirá el 50 por 100 de la dieta completa en aquellos desplazamientos en los que el empleado regrese a pernoctar a su domicilio habitual.

27.2 Con relación a viajes al extranjero, se continuará con el sistema de gastos en casos de desplazamiento de corta duración. La compensación de gastos menudos se fijará, en cada caso, con anterioridad al viaje.

En los desplazamientos de larga duración se atenderá a lo convenido con la Empresa.

27.3 En aquellos supuestos en el que el desplazamiento por motivos de trabajo se prevea que lo será por tiempo superior a un mes, el régimen general de dietas que se establece en el párrafo 1 solamente será de aplicación al primer mes, estableciéndose para los meses siguientes el concepto de Dieta de Largo Desplazamiento, con las siguientes cuantías:

- Grupo I	87.830 pesetas-mes.
- Grupo II	73.778 pesetas-mes.
- Grupo III	64.919 pesetas-mes.

Se establece una cantidad adicional en concepto de ayuda de vivienda en cuantía de 8.784 pesetas-mes, que percibirá todo el personal en esta situación, salvo que se utilicen servicios de residencia de la Empresa.

27.4 El precio del kilómetro queda establecido a partir del 1 de enero de 1985 en la cantidad de 26,80 pesetas.

27.5 Para el personal de obra, el Plus de Transporte queda establecido en 236.892 pesetas-año, que se abonará en 12 mensualidades, de 19.741 pesetas-mes. Esta cantidad se abonará íntegramente sin deducción alguna por motivo de absentismo, sea cual fuere su causa, excepción hecha de la cantidad de 968 pesetas-día en la asistencia a cursillos o actividades similares por un tiempo superior a cinco días, efectuándose en estos supuestos la deducción correspondiente a los días de ausencia desde el primer día del mismo.

El personal residente en Almaraz (Cáceres) percibirá en concepto de este Plus la cuantía equivalente al 60 por 100 del Plus de Transporte.

CAPITULO VI

Jornada de trabajo y vacaciones

Art. 28. Con carácter general, la jornada de trabajo queda establecida en 40 horas semanales, distribuidas en cinco días laborables, y con el siguiente horario:

Centro de Trabajo de Almaraz:

- 8,30 a 13,30 y de 14,30 a 17,30 (o de 15 a 18) durante todo el año.

Centro de Trabajo de Madrid:

- Horario de invierno (desde el 16 de septiembre al 14 de junio):

De lunes a jueves: 8,30 a 13,30 y de 14,30 a 18.

Viernes: 8,30 a 13,30 y de 14,30 a 17.

- Horario de verano (desde el 15 de junio al 15 de septiembre):

De lunes a viernes: 8 a 14,30.

La jornada anterior equivale en cómputo anual a 1.800 horas de trabajo.

La Empresa podrá modificar el horario establecido, conforme a lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.

Al personal sometido a régimen de turnos rotativos, y en los casos en los que no se pueda cumplir con el horario establecido, se les compensará con días de descanso.

Art. 29. Vacaciones.

29.1 Las vacaciones anuales se computarán por 23 días laborables. El empleado podrá disfrutar, con carácter general, dichas vacaciones en un máximo de tres periodos, siempre que todos los periodos tengan una duración superior a tres días laborables. El disfrute de las vacaciones en más de tres periodos podrá realizarse previa autorización de la Dirección de la Empresa.

Se considerarán días laborables de lunes a viernes de cada semana, a excepción de las fiestas reconocidas como no recuperables en el calendario laboral.

La Empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la misma, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

Por acuerdo entre la Empresa y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

Cuando exista un régimen de turno de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

El calendario de vacaciones se fijará en cada centro de trabajo. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. En todo caso, el calendario de vacaciones será entregado y aprobado antes del 31 de marzo de cada año natural.

29.2 Bolsa de vacaciones.-Con objeto de estimular la dispersión en el disfrute de las vacaciones, se establece una bolsa de esta denominación, uniforme para todo el personal, cuya cuantía se fija en 25.736 pesetas, siempre que el período de vacaciones se disfrute dentro de los meses de enero a mayo, ambos inclusive, y octubre y noviembre. Si no se disfrutara la totalidad de las vacaciones en los meses indicados por decisión de la Empresa, se pagará la parte proporcional al tiempo de disfrute de dicho período.

Cuando se produzca una modificación en el plan de vacaciones por decisión de la Empresa, el trabajador percibirá, en todo caso, la bolsa de vacaciones correspondiente a los días de disfrute.

29.3 Permisos no retribuidos.-El personal tendrá derecho a diez (10) días anuales no retribuidos para asuntos propios, los cuales podrán ser fraccionados cuando lo permitan las necesidades del servicio.

29.4 Permisos retribuidos.-El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos expuestos en el artículo 37.3.º (a, c, d y e), 37.4.º y 37.5.º del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa concederá cinco (5) días de licencia en caso de fallecimiento del cónyuge, padre, abuelos, hijos, nietos, hermanos y familiares políticos del mismo grado; cinco (5) días en caso de enfermedad grave de padres, hijos, cónyuge y alumbramiento de esposa, y hasta cinco (5) días, con un mínimo de tres (3), en caso de intervención quirúrgica con anestesia total en los supuestos anteriores. En los casos no contemplados anteriormente, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

29.5 Fiestas de Navidad.-Todo empleado podrá optar por el disfrute del día 24 ó 31 de diciembre con el carácter de permiso retribuido.

CAPITULO VII

Selección, formación y promoción del personal

Art. 30. *Norma general.*-Ambas partes son conscientes de la importancia que la formación del personal tiene en orden a la promoción profesional y social, el bienestar de los trabajadores y la mejora de la productividad.

Ha sido y seguirá siendo objetivo básico de la Empresa el lograr el más elevado grado de formación del personal; para ello, ha creado un Departamento de Formación que, con la colaboración de los Jefes de las secciones y personal más experimentado, confeccionan los programas y temarios para lograr los objetivos previstos en formación.

En consecuencia, la Empresa insistirá en su propósito de acción formativa tanto en el personal de nuevo ingreso, como en el de promoción para ascensos, independientemente de los niveles profesionales.

De acuerdo con dicha política, el personal quedará obligado a participar en cuantos cursos se convoquen, como antecedente exigible a determinadas promociones y/o cuando para ello sea requerido por la Empresa.

Art. 31. *Cobertura de puestos de trabajo.*

1. Con personal de plantilla.-Las convocatorias para cubrir los puestos de trabajo serán publicadas en los medios habituales, haciendo constar:

- Número de plazas a cubrir.
- Materias objeto de examen.
- Condiciones que deben reunir los concursantes.
- Plazo de admisión de solicitudes.

Las solicitudes se presentarán en el plazo de treinta días naturales, computados desde la fecha de publicación del anuncio.

La selección consistirá en la realización de pruebas de capacitación acreditadas por concurso-oposición, ante un Tribunal calificador, que estará constituido por:

Presidente: Director o persona en quien delegue.

Vocales: Jefe de Personal.

Jefe del Departamento de Selección y Formación.

Jefe del Departamento o Sección a que corresponde la vacante.

Tres Vocales designados por la representación del personal, de los cuales uno al menos pertenecerá al grupo profesional de que se trate.

La constitución y actuaciones del Tribunal calificador constarán en acta.

El Tribunal calificador determinará el orden de las pruebas y las puntuaciones que calificarán los distintos ejercicios, los cuales se ajustarán a los criterios señalados en la convocatoria.

2. Con personal de nuevo ingreso.-La Empresa reclutará personal del exterior, en los casos siguientes:

a) Cuando no haya sido posible cubrir una vacante por haberse declarado desiertas las pruebas, conforme al sistema de selección regulado en el presente Convenio.

b) Cuando por el natural desarrollo de la Empresa se prevea la necesidad de crear mayor número de puestos de trabajo y resulte insuficiente el personal de plantilla de la Empresa para cubrirlos en su totalidad. En este caso, y previa notificación a la representación de los trabajadores, la Empresa reclutará el personal necesario, al objeto de verificar su selección.

Quedan excluidos del régimen establecido en los párrafos anteriores los puestos de confianza según lo dispuesto en la Ordenanza, que serán cubiertos por libre designación de la Empresa.

Art. 32. *Formación.*-Las actividades de formación organizadas para el personal de la Empresa se refieren fundamentalmente a los siguientes aspectos:

- Formación del personal de nuevo ingreso.
- Perfeccionamiento profesional y cultural.

1. Formación del personal de nuevo ingreso.-La formación del personal de nuevo ingreso se llevará a cabo por medio de cursos de formación de diferente duración y contenido, según los grupos profesionales a los que vayan dirigidos.

2. Perfeccionamiento profesional y cultural.-Las actividades de perfeccionamiento profesional y cultural corresponden fundamentalmente a tres aspectos:

- Puesta al día en las nuevas técnicas y métodos de trabajo. Cursos de entrenamiento, reentrenamiento y seminarios, dentro de la Empresa o fuera de ella.
- La Empresa, con el suficiente personal capacitado, facilitará la preparación de los cursos y desarrollo de los mismos, que alcanzarán a todo el personal implicado.
- Actividades de tipo cultural, como ciclos de conferencias, actos recreativos, etc.

Art. 33. *Promoción.*-La promoción del personal de la Empresa se realizará conforme a los criterios que a continuación se detallan:

a) Producida la vacante y en un plazo máximo de tres meses se anunciará al personal su existencia, pudiendo presentarse a las pruebas de aptitud quienes reúnan las condiciones fijadas en la convocatoria.

b) En igualdad de condiciones que el resto de los concursantes, el personal que durante más de cinco años y, nunca menos de dos después del arranque de la segunda unidad, hayan prestado sus servicios en régimen de turnos rotativos, tendrá preferencia para las vacantes producidas.

c) Una vez designado por el Tribunal calificador el candidato seleccionado, éste deberá ocupar el nuevo puesto dentro del plazo máximo de dos meses, a partir de la fecha del acuerdo del nombramiento. Si transcurrido dicho plazo y por causas imputables a la Empresa el trabajador no fuese trasladado a su nuevo puesto de trabajo, tendrá derecho a percibir los haberes que a su nueva situación correspondan.

d) Si para la misma especialidad y nivel se produjeran vacantes en los seis meses siguientes al examen, se cubrirán por la Empresa, con los opositores de más alta puntuación que, declarados aptos, hubieran quedado sin plaza.

e) Los empleados que como consecuencia de haber obtenido una plaza les origine cambio de centro de trabajo, percibirán una gratificación equivalente a tres mensualidades de su nivel retributivo anterior.

f) Las antigüedades mínimas que se señalan para los concursos no tienen carácter obligatorio para la Empresa, pudiendo ésta, cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen, reducir los períodos de tiempo establecidos.

1. GRUPO I. PERSONAL TECNICO

1.1 Ascenso a técnicos de cuarta categoría (A, B):

- Cincuenta por ciento concurso-oposición entre técnicos de quinta categoría y profesionales de oficio segunda, nivel A.
- Cincuenta por ciento libre designación entre la totalidad de las personas de la Empresa con dos años de antigüedad.

Todo el personal encuadrado en la quinta categoría percibirá a los cuatro años de su ingreso en la misma la remuneración inicial correspondiente al técnico cuarto, nivel B₁; a los dos años más, la remuneración del técnico de cuarta, nivel B₂, y a los dos años más, la remuneración y categoría correspondiente al técnico de cuarta, nivel B₁, si hasta entonces no ha sido posible su ascenso.

El personal de nuevo ingreso percibirá a los ocho años la remuneración y categoría correspondiente al técnico de cuarta, nivel B₃.

1.2 Ascenso a técnicos de tercera categoría (A, B):

- Cincuenta por ciento concurso-oposición entre técnicos de cuarta categoría y profesionales de oficio segunda, nivel A.
- Cincuenta por ciento libre designación entre la totalidad de las personas de la Empresa con dos años de antigüedad.

1.3 Ascenso a técnicos de segunda categoría:

- Veinticinco por ciento concurso-oposición entre técnicos de tercera categoría y profesionales de oficio primera categoría con dos años en la categoría y diez años en la Empresa.
- Cincuenta por ciento libre designación de la Empresa entre el personal de las dos categorías inmediatas inferiores que tengan una antigüedad mínima de dos años en la categoría y diez en la Empresa.

- Veinticinco por ciento entrada de personal de nuevo ingreso con título de grado medio y técnicos medios de la plantilla con nivel inferior al propuesto.

Por las circunstancias que concurren tanto en las plazas que quedan encuadradas en esta segunda categoría técnica, como en el nivel que necesariamente ha de poseer el personal que haya de ser promocionado a la misma, si no existe personal capacitado para el ascenso en las categorías inmediatas inferiores del grupo profesional correspondiente por libre elección, las vacantes de este turno podrán también ser cubiertas con personal de nuevo ingreso en posesión del título oficialmente reconocido, de grado medio, que supere las pruebas de selección a este nivel preparadas.

1.4 Ascenso a técnicos de primera categoría.

Libre designación de la Empresa.

2. GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO

2.1 Subgrupo II. Auxiliares de oficina.

El personal encuadrado actualmente en la categoría de Auxiliar de oficina tercera, ascenderá a los cuatro años a la segunda categoría, dos años más a primera categoría y dos años más a nivel especial segunda.

El personal encuadrado en la segunda categoría, ascenderá a los cuatro años a la primera categoría y cuatro años más a la categoría de nivel especial segunda. El personal de primera categoría ascenderá a los cuatro años al nivel especial segunda.

El personal de nuevo ingreso ascenderá a los ocho años a la categoría de nivel especial segunda.

2.2 Subgrupo I. Administrativos.

2.2.1 Ascenso a oficial nivel B de cuarta categoría.

- Setenta y cinco por ciento concurso-oposición.
- Veinticinco por ciento libre designación de la Empresa.

Al concurso-oposición así regulado podrá concurrir el personal de la quinta categoría y el integrado en el subgrupo II, Auxiliares de oficina.

Todo el personal encuadrado en la quinta categoría, Auxiliares Administrativos, percibirá a los cuatro años de su ingreso en la misma, la remuneración inicial correspondiente a la de Administrativo de cuarta categoría, nivel B₃; a los dos años más, la de Administrativo cuarta categoría, nivel B₂, y a los dos años más, la remuneración y categoría de Administrativo de cuarta, nivel B₁, si hasta entonces no ha sido posible su ascenso.

El personal de nuevo ingreso encuadrado en la quinta categoría, Auxiliares Administrativos, percibirá a los ocho años de su ingreso en la misma la remuneración y categorías correspondientes al Administrativo cuarta categoría, nivel B₃.

2.2.2 Ascenso a oficial nivel A de cuarta categoría:

- Setenta y cinco por ciento concurso-oposición entre oficiales de nivel B (B₁, B₂ y B₃).

- Veinticinco por ciento libre designación de la Empresa entre la totalidad del personal de la misma con dos años de antigüedad en ella.

Con independencia de que exista o no vacante, a los ocho años de permanencia en la cuarta categoría, nivel B₁, se ascenderá automáticamente a nivel A₂, a todos los efectos.

El personal de nuevo ingreso con independencia de que exista o no vacante a los ocho años de permanencia en la cuarta categoría, nivel B₃, ascenderá automáticamente al nivel A₃ a todos los efectos.

2.2.3 Ascenso a tercera categoría.

- Cincuenta y cinco por ciento concurso-oposición entre oficiales de nivel A (A₁, A₂ y A₃) de cuarta categoría con una antigüedad mínima de seis años en la Empresa.

- Cincuenta por ciento por libre designación de la Empresa.

2.2.4 Ascenso a segunda categoría:

- El 25 por 100 por concurso-oposición en el que podrán tomar parte el personal perteneciente a la categoría inmediata inferior, siempre que tenga una antigüedad mínima de dos años en dicha categoría y diez años en la Empresa.

- El 50 por 100 de las vacantes por libre elección de la Empresa entre el personal de las dos categorías inmediatas inferiores que tengan una antigüedad mínima de dos años en ella y de diez en la Empresa.

- El 25 por 100 restante, así como aquellas plazas reservadas al turno de concurso-oposición que hayan sido declaradas desiertas por no presentarse aspirantes o por no superar los presentados las pruebas a que fueron sometidos, podrá proveerse con personal de nuevo ingreso que esté en posesión de título medio correspondiente y Administrativos de segunda categoría de plantilla con nivel inferior al propuesto que superen las pruebas de aptitud que le sean exigidas con este nivel.

2.2.5 Ascenso a primera categoría:

Libre designación de la Empresa.

3. GRUPO III. PERSONAL OPERARIO

3.1 Subgrupo II. Peonaje.

3.1.1. Queda en libertad la Empresa para cuanto se refiere al ascenso en este subgrupo profesional, con la única limitación de que el personal incluido en la categoría de Peones Ordinarios habrá de ser especial e individualmente considerado por la Empresa al cumplir los cinco años de permanencia en dicha categoría, por si pudieran ser ascendidos a categoría superior o si, dadas sus aptitudes y funciones, su continuación en las tareas que desempeña es obligada, si bien podrá ser asimilado económicamente a dicha categoría superior, si, por su comportamiento, se hace acreedor a esta mejora.

El personal encuadrado en la tercera categoría de Peón, ascenderá a la segunda categoría, nivel B, a los cuatro años de permanencia en la misma y a los cuatro años a la de segunda categoría, nivel A.

El personal encuadrado en la categoría de Peón de segunda B ascenderá a los cuatro años a Peón segunda A.

El personal de nuevo ingreso encuadrado en la categoría de Peón tercera ascenderá, a todos los efectos, a la segunda categoría, nivel A, a los ocho años de permanencia en la misma.

3.1.2 El personal perteneciente a este subgrupo con un año de antigüedad en la Empresa podrá presentarse a los cursillos de ascenso a tercer nivel de profesionales de oficio.

3.2 Subgrupo I. Profesionales de oficio.

3.2.1 Ascensos a Oficiales segunda B (B₁, B₂ y B₃).

Los Oficiales encuadrados actualmente en tercera categoría ascenderán a efectos económicos a Oficiales segunda, nivel B₃ a los cuatro años de permanencia en aquella categoría y a los cuatro años más a Oficiales segunda, nivel B₂, a todos los efectos, sin que para ello sea necesario la existencia de vacantes.

El personal de nuevo ingreso encuadrado en Oficiales tercera ascenderá a todos los efectos a Oficiales segunda, nivel B₃ a los ocho años de permanencia en aquella categoría.

Si con independencia de este ascenso automático se produjesen vacantes en la categoría de Oficiales segunda B, éstas se cubrirán por los turnos de concurso-oposición y antigüedad entre el personal perteneciente al tercer nivel, según los porcentajes siguientes:

- Cincuenta por ciento antigüedad.
- Cincuenta por ciento concurso-oposición.

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad de dos años en el tercer nivel.

3.2.2 Ascensos a Oficiales 2.º (A₁, A₂ y A₃).

- Setenta y cinco por 100 concurso-oposición.
- Veinticinco por 100 libre designación de la Empresa.

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de tres años en la categoría de Profesionales de oficio 2.º B₁ y 2.º B₂ y de cinco años entre las categorías de profesionales de oficio 2.º B₃ y profesionales de oficio 3.º (A, B).

3.2.3 Ascenso a primera B.

- Cincuenta por 100 concurso-oposición.
- Cincuenta por 100 libre designación.

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de tres años en Oficial 2.º A₁, o de cinco años entre oficial 2.º A₂ y 2.º A₃.

3.2.4 Ascenso a primera A.

- Veinticinco por 100 concurso-oposición.
- Setenta y cinco por 100 libre designación de la Empresa.

Para ascender a este nivel se exigirá una antigüedad mínima de tres años en 1.º B.

3.2.5 Ascenso a primera categoría nivel especial.

- Veinticinco por 100 concurso-oposición.
- Setenta y cinco por 100 libre designación de la Empresa.

Para ascender a este nivel se exigirá una antigüedad mínima de tres años en 1.º A.

4. GRUPO IV.-PERSONAL JURÍDICO, SANITARIO Y ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

El personal encuadrado en este grupo profesional, seguirá a efectos de promoción y ascensos, siempre que proceda, las normas consideradas en el grupo II Administrativos.

CAPITULO VIII

Prestaciones y servicios sociales

Art. 34. *Viviendas de la Empresa.*-Se conceden en régimen de uso gratuito y el personal debe atender a su buena conservación y empleo, no pudiendo ser alquiladas o cedidas, ni utilizadas más que por el empleado.

En los supuestos de jubilación, muerte o incapacidad absoluta, se prorrogará el derecho de uso de la vivienda para el interesado o sus derechohabientes, hasta un tiempo máximo de doce meses.

Asimismo se garantiza a las personas que se encuentren en la situación contemplada en el párrafo anterior, la percepción de la cantidad de 17.760 pesetas/mes que se otorgarán en concepto de ayuda de vivienda, y durante un plazo máximo de doce meses, a partir del momento de abandono de la vivienda de la Empresa. En el supuesto de que el empleado o sus derechohabientes no abandonen la vivienda en el plazo de los doce meses estipulados perderá el derecho a percibir la ayuda económica que se fija.

Las normas para la adjudicación de las viviendas propiedad de la Empresa a que alude el presente artículo, se realizará de conformidad con las normas aprobadas por la Dirección con fecha 17 de noviembre de 1981 y los acuerdos a que se llegó con el Comité de Empresa de fecha 21 de diciembre de 1984.

Art. 35. *Viviendas en general.*-En el caso de que la Empresa no disponga de vivienda para facilitarla al empleado, se establecen unas ayudas de vivienda sustitutorias que se cifran en las cantidades de 8.881 pesetas/mes, cuando el empleado disponga de vivienda de su propiedad, y de 17.760 pesetas/mes cuando el empleado utilice vivienda en régimen de alquiler, hasta tanto en cuanto la Empresa esté en condiciones de facilitarla directamente, mediante el sistema de adjudicación previsto en el Reglamento de adjudicación de viviendas.

Esta ayuda de vivienda no se abonará a aquellos empleados que para obtener su vivienda propia, hayan obtenido créditos de la Empresa o facilitados por ella en cuantía superior a 500.000 pesetas.

En los supuestos de jubilación, muerte o incapacidad absoluta, el trabajador o sus derechohabientes, percibirán durante el plazo de doce meses, a contar desde el momento en que cause baja en la Empresa, la cantidad de 17.760 pesetas/mes.

Art. 36. *Suministro de energía eléctrica.*-Se mantendrá el suministro de energía eléctrica en análogas condiciones a las de la tarifa de empleado, a las viudas de empleados, jubilados y aquellos empleados que se encuentren en situación de invalidez permanente absoluta.

Los empleados de CNA podrán solicitar la aplicación de tarifa a la segunda vivienda siempre y cuando se acredite documental y suficientemente la propiedad de la misma por el empleado, y cuando la vivienda se utilice exclusivamente por el empleado, cónyuge e hijos.

Art. 37. *Ayuda en caso de fallecimiento por accidente de trabajo.*-Con independencia de las indemnizaciones que, como consecuencia de las disposiciones en vigor, puedan corresponder a los familiares del trabajador fallecido en accidente de trabajo, la Empresa abonará al heredero o herederos que estimen más idóneos la cantidad de 411.388 pesetas.

Esta cantidad no se abonará cuando la Empresa estime que no existen parientes próximos que vivieran a expensas del trabajador fallecido.

Art. 38. *Pensiones de viudedad, orfandad, invalidez permanente y jubilación.*-Central Nuclear de Almaraz pretende favorecer la previsión social de sus trabajadores y en esta línea se convienen las siguientes mejoras:

1. *Invalidez permanente absoluta.*-Cuando del accidente o enfermedad, cualquiera que sea su causa, resultara invalidez permanente absoluta para los empleados de CNA, y así fuera declarado por los Organismos competentes se garantiza al empleado que se encuentre en tal situación, el 100 por 100 del sueldo real que venía devengando. A tal efecto, será a cargo de la Empresa las diferencias que resulten entre las prestaciones otorgadas a cargo de la Seguridad Social y el 100 por 100 del sueldo real que se garantiza.

La cantidad resultante quedará absorbida y, en consecuencia, dejará de abonarse cuando por las revisiones periódicas que para este tipo de pensiones se establezcan por disposiciones legales, se alcance el nivel de salario que se garantiza.

El salario real al que se alude en el párrafo 1 de este artículo, es el percibido por el trabajador en el mes inmediatamente anterior a su baja en la Empresa.

2. *Viudedad y orfandad.*-En los supuestos de que por la Seguridad Social se reconocieran a los familiares de los empleados de CNA prestaciones por estos conceptos, se garantiza, igualmente que los porcentajes sobre la remuneración, determinados por la Seguridad Social para estas contingencias, giren sobre las remuneraciones reales percibidas por el empleado y sobre los mismos conceptos salariales, que, en el caso anterior, siendo a cargo de la Empresa el abono de la diferencia entre las prestaciones otorgadas por la Seguridad Social, hasta alcanzar el nivel que se conviene.

En los supuestos del número 1 y 2 se garantiza al trabajador o sus derechohabientes que la pensión resultante no será inferior al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, siendo a cargo de la Empresa el abono de las cantidades que resultaran hasta completar la cifra que se garantiza.

3. *Jubilación.*-Los trabajadores de CNA, al cumplir la edad de sesenta y cuatro años podrán acogerse al sistema de jubilación especial previsto en el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y su desarrollo aprobado por el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre.

Art. 39. *Seguro colectivo de vida.*-El seguro de vida que en la actualidad disfruta el personal, consistente en el abono de una indemnización de 3.000.000 pesetas en caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta, cualquiera que fuera su causa, queda ampliado a la cobertura de riesgo radiactivo en los supuestos anteriores, así como el establecimiento de un seguro mixto de vida-muerte, para aquellos supuestos en que el asegurado cumpla la edad de sesenta y cinco años, en cuyo caso se le entregará la totalidad de la prima o una pensión vitalicia, a su voluntad.

Asimismo se amplía la cobertura del seguro colectivo de vida hasta 9.000.000 de pesetas en los supuestos de fallecimiento o invalidez permanente absoluta, como consecuencia de accidentes ocurridos en los desplazamientos por motivos de trabajo.

La participación del trabajador en el coste que la nueva modalidad de seguro supone será de 1.145 pesetas, que le serán deducidas en la nómina correspondiente del mes de que se trate.

Los trabajadores que deseen mejorar el seguro de vida previsto en este artículo, podrán ponerse en contacto con la Empresa para fijar, de acuerdo con la Entidad aseguradora, la prima que corresponda a la modalidad elegida, así como la forma concreta de participación en la misma.

Art. 40. *Economato.*-Como compensación a la no existencia de economato en CNA, se establece un plus de economato por importe de 31.937 pesetas/año.

Art. 41. *Plus de vinculación al puesto de trabajo.*-Con objeto de incentivar la permanencia en el puesto de trabajo del personal, dada la escasa movilidad por lo reducido de la plantilla, se establece un plus de vinculación al puesto de trabajo, que alcanzará como máximo el 15 por 100 de cada nivel salarial.

La percepción progresiva del plus se hará como sigue:

Primer año: No se percibe.
 Segundo año: No se percibe.
 Tercer año: 2,25 por 100.
 Cuarto año: 4,50 por 100.
 Quinto año: 6,75 por 100.
 Sexto año: 9,00 por 100.
 Séptimo año: 10,50 por 100.
 Octavo año: 12,00 por 100.
 Noveno año: 13,50 por 100.
 Décimo año: 15,00 por 100.

La percepción de este plus no se verá afectada por:

a) Ascensos de nivel o categoría que no supongan ningún cambio en las funciones o actividades del empleado, sino sólo en su cualificación.

b) Cuando el cambio en puesto, categoría o nivel sea debido a decisión de la Empresa.

El plus de vinculación no será de aplicación en aquellos supuestos en que la Empresa haga uso del derecho de libre designación, entre aquellos empleados que se presenten al concurso-oposición, convocado de acuerdo con las normas que para esta materia establece el vigente Convenio Colectivo, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el párrafo siguiente.

En el caso de producirse una promoción del empleado dentro de una misma sección que suponga un cambio de funciones o actividades, basadas en la experiencia y conocimientos en su puesto anterior, el plus quedará bloqueado en la cantidad que disfrutaba hasta que la valoración, partiendo de cero, del plus en su nuevo puesto supere la cantidad bloqueada.

Para la aplicación de este plus se tomará como fecha cómputo el 1 de enero de 1977, fecha en la cual el personal quedó encuadrado en sus respectivos niveles y categorías.

Art. 42. *Sistema de becas.*—Hasta la elaboración y aprobación del nuevo sistema la adjudicación de becas y ayudas de estudio, para el presente curso académico se concederán de conformidad con el Reglamento de becas aprobado con fecha 29 de octubre de 1981. Para hacer frente a las mismas, la cuantía del fondo será de 1.585.000 pesetas.

Art. 43. *Préstamos en general.*—Se establecen las siguientes bases para la obtención de préstamos:

- Situación familiar perentoria del empleado.
- Compra de vivienda para quien no disfrute vivienda facilitada por la Empresa.
- Compra de mobiliario.
- Compra o renovación de vehículo.

Ningún empleado podrá solicitar un nuevo préstamo en tanto no haya liquidado el anterior.

Para la atención de estas necesidades, se determina un fondo de 5.713.725 pesetas, durante la vigencia de este Convenio, entendiéndose que esta cantidad representa el máximo de cantidad prestada al personal en cada momento.

Art. 44. *Ayuda de farmacia.*—La Empresa, previa presentación de las recetas de farmacia oportunas, se hará cargo de la cantidad, que de conformidad con las normas dictadas por la Seguridad Social, corresponda abonar al asegurado cuando éstas fueran prescritas por el Médico correspondiente de la Seguridad Social.

La Empresa abonará idéntico porcentaje en aquellas recetas prescritas por especialistas, cuya asistencia a los mismos sea ordenada por los Servicios Médicos de Empresa, exclusivamente.

Si durante la vigencia del presente Convenio, se incrementara la participación del trabajador en los costes farmacéuticos, la Empresa se hará cargo del incremento que se produzca.

En el centro de Madrid, se continuará con el sistema establecido hasta la fecha.

Art. 45. *Ayuda de comida.*—La ayuda de comida que en la actualidad se viene percibiendo queda fijada en 503 pesetas/día.

Art. 46. *Vinculación a la totalidad del Convenio.*—El presente Convenio forma un todo unitario y quedará sin efecto cuando por decisión de la autoridad competente se anulara alguna parte del mismo y ello desvirtuara esencialmente el mismo.

Art. 47. *Comisión Paritaria.*—Sin detrimento de las facultades de todo orden que correspondan a la Dirección de la Empresa, y por disposición legal, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación y aplicación del presente Convenio, serán sometidas a la Comisión Paritaria que se crea. Esta Comisión está integrada por los señores:

Don Leodegario Fernández Marcos, don Fernando Martínez Jiménez y don Juan Carlos Domínguez Bautista, en representación de la Empresa, y don Miguel A. Pérez Cabañero, don Serafín Martínez Hernández-Huerta y don Alberto Nuño Capa, en representación de los Trabajadores.

Art. 48. *Cláusula derogatoria.*—El presente Convenio Colectivo sustituye al vigente hasta la fecha, que, en consecuencia, queda sin efecto. Asimismo, anula los preceptos de la Ordenanza Laboral en lo que contradiga lo dispuesto en este Convenio, y de modo especial, a aquellos artículos a los que afecta su contenido económico.

Siendo de total conformidad de las partes intervinientes el texto del presente Convenio Colectivo, lo firman en Madrid a 30 de mayo de 1985.

ANEXO NUMERO 1

Técnicos	Jurídicos sanitarios y act. complement.	Personal administrativo		Prof. oficio	Peonaje	Bruto anual	N-R
		Administrativo	Aux. oficina				
1. ^a sup. 1. ^a nivel A	1. ^a sup. 1. ^a nivel A	1. ^a sup. 1. ^a nivel A	-	-	-	4.014.690	T-1
1. ^a sup. 1. ^a nivel B	1. ^a sup. 1. ^a nivel B	1. ^a sup. 1. ^a nivel B	-	-	-	3.432.769	T-2
1. ^a sup. 2. ^a nivel A	1. ^a sup. 2. ^a nivel A	1. ^a sup. 2. ^a nivel A	-	-	-	3.143.418	T-3
1. ^a sup. 2. ^a nivel B	1. ^a sup. 2. ^a nivel B	1. ^a sup. 2. ^a nivel B	-	-	-	2.971.935	T-4
1. ^a sup. 2. ^a nivel C	1. ^a sup. 2. ^a nivel C	1. ^a sup. 2. ^a nivel C	-	-	-	2.803.028	T-5
2. ^a esp. nivel A	2. ^a esp. nivel A	2. ^a esp. nivel A	-	-	-	2.803.028	1
2. ^a esp. nivel B	2. ^a esp. nivel B	2. ^a esp. nivel B	-	-	-	2.756.496	2
2. ^a esp. nivel C	2. ^a esp. nivel C	2. ^a esp. nivel C	-	-	-	2.688.204	3
2. ^a nivel A ₁	2. ^a nivel A ₁	2. ^a nivel A ₁	-	-	-	2.503.903	4
2. ^a nivel A ₂	2. ^a nivel A ₂	2. ^a nivel A ₂	-	-	-	2.314.980	5
2. ^a nivel A ₃	2. ^a nivel A ₃	2. ^a nivel A ₃	-	-	-	2.244.134	6
2. ^a nivel B ₁	2. ^a nivel B ₁	2. ^a nivel B ₁	-	-	-	2.173.289	7
2. ^a nivel B ₂	2. ^a nivel B ₂	2. ^a nivel B ₂	-	-	-	2.053.638	8
2. ^a nivel B ₃	2. ^a nivel B ₃	2. ^a nivel B ₃	-	-	-	1.993.814	9
-	-	-	-	1. ^a nivel especial.	-	1.993.814	10
3. ^a nivel A.	3. ^a nivel A.	3. ^a nivel A.	-	1. ^a nivel A.	-	1.933.990	11
3. ^a nivel B.	3. ^a nivel B.	3. ^a nivel B.	-	1. ^a nivel B.	-	1.811.189	12
4. ^a nivel A ₁	4. ^a nivel A ₁	4. ^a nivel A ₁	-	2. ^a nivel A ₁	-	1.719.875	13
4. ^a nivel A ₂	4. ^a nivel A ₂	4. ^a nivel A ₂	-	2. ^a nivel A ₂	-	1.622.269	14
4. ^a nivel A ₃	4. ^a nivel A ₃	4. ^a nivel A ₃	-	2. ^a nivel A ₃	-	1.582.910	15
4. ^a nivel B ₁	4. ^a nivel B ₁	4. ^a nivel B ₁	-	2. ^a nivel B ₁	-	1.543.547	16
4. ^a nivel B ₂	4. ^a nivel B ₂	4. ^a nivel B ₂	-	2. ^a nivel B ₂	-	1.458.533	17
4. ^a nivel B ₃	4. ^a nivel B ₃	4. ^a nivel B ₃	-	2. ^a nivel B ₃	-	1.419.176	18
5. ^a nivel A.	5. ^a nivel A.	5. ^a nivel A.	-	3. ^a nivel A.	1. ^a categ.	1.379.816	19
5. ^a nivel B.	5. ^a nivel B.	5. ^a nivel B.	-	3. ^a nivel B.	2. ^a categ. A.	1.313.692	20
-	-	-	-	-	2. ^a categ. B.	1.275.911	21
-	-	-	-	-	3. ^a categ.	1.244.422	22

ANEXO NUMERO 2

Precio hora base para cálculo horas extraordinarias

Técnicos	Jurídicos, sanitarios y actividades complementarias	Personal administrativo		Especialistas		N.º R.	Precio hora base		
		Administrativo	Auxiliar oficina	Profesional oficina	Peonaje		100 %	90 %	80 %
2. ^a esp. nivel A	2. ^a esp. nivel A	2. ^a esp. nivel A	-	-	-	1	1.557	1.401	1.246
2. ^a esp. nivel B	2. ^a esp. nivel B	2. ^a esp. nivel B	-	-	-	2	1.531	1.378	1.225
2. ^a esp. nivel C	2. ^a esp. nivel C	2. ^a esp. nivel C	-	-	-	3	1.493	1.344	1.194
2. ^a nivel A ₁	2. ^a nivel A ₁	2. ^a nivel A ₁	-	-	-	4	1.391	1.252	1.113
2. ^a nivel A ₂	2. ^a nivel A ₂	2. ^a nivel A ₂	-	-	-	5	1.286	1.157	1.029
2. ^a nivel A ₃	2. ^a nivel A ₃	2. ^a nivel A ₃	-	-	-	6	1.247	1.122	998
2. ^a nivel B ₁	2. ^a nivel B ₁	2. ^a nivel B ₁	-	-	-	7	1.207	1.086	966
2. ^a nivel B ₂	2. ^a nivel B ₂	2. ^a nivel B ₂	-	-	-	8	1.141	1.027	913
2. ^a nivel B ₃	2. ^a nivel B ₃	2. ^a nivel B ₃	-	-	-	9	1.108	997	886
-	-	-	-	1. ^a nivel esp.	-	10	1.108	997	886
3. ^a nivel A	3. ^a nivel A	3. ^a nivel A	-	1. ^a nivel A	-	11	1.074	967	859
3. ^a nivel B	3. ^a nivel B	3. ^a nivel B	-	1. ^a nivel B	-	12	1.006	905	805
4. ^a nivel A ₁	4. ^a nivel A ₁	4. ^a nivel A ₁	-	2. ^a nivel A ₁	-	13	955	860	764
4. ^a nivel A ₂	4. ^a nivel A ₂	4. ^a nivel A ₂	-	2. ^a nivel A ₂	-	14	901	811	721
4. ^a nivel A ₃	4. ^a nivel A ₃	4. ^a nivel A ₃	-	2. ^a nivel A ₃	-	15	879	791	703
4. ^a nivel B ₁	4. ^a nivel B ₁	4. ^a nivel B ₁	-	2. ^a nivel B ₁	-	16	858	772	686
4. ^a nivel B ₂	4. ^a nivel B ₂	4. ^a nivel B ₂	Nivel esp. 1	2. ^a nivel B ₂	-	17	810	729	648
4. ^a nivel B ₃	4. ^a nivel B ₃	4. ^a nivel B ₃	Nivel esp. 2	2. ^a nivel B ₃	-	18	788	709	630
5. ^a nivel A	5. ^a nivel A	5. ^a nivel A	1. ^a categoría	3. ^a nivel A	1. ^a categoría	19	767	690	614
5. ^a nivel B	5. ^a nivel B	5. ^a nivel B	2. ^a categoría	3. ^a nivel B	2. ^a categoría B	20	730	657	584
-	-	-	3. ^a categoría	-	3. ^a categoría	21	709	638	567
-	-	-	-	-	-	22	691	622	553

21573 RESOLUCION de 20 de septiembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.061 la bota de seguridad, modelo MINER-NL, clase III, grado A, fabricada y presentada por la Empresa «Francisco Mendi, Sociedad Anónima», de Logroño (La Rioja).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la referida bota, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la bota de seguridad, modelo MINER-NL, clase III, grado A, fabricada y presentada por la Empresa «Francisco Mendi, Sociedad Anónima», con domicilio en Logroño (La Rioja), avenida de Bailén, número 11, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase III, grado A.

Segundo.-Cada bota de seguridad de dichos modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y, de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «MT.-Homol. 2.061-20-9-1985.-Bota de seguridad contra riesgos mecánicos.-Clase III.-Grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5, de «Calzados de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 20 de septiembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

21574 RESOLUCION de 20 de septiembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.058 la bota de seguridad, modelo MINER-C, clase I, grado A, fabricada y presentada por la Empresa «Francisco Mendi, Sociedad Anónima», de Logroño (La Rioja).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la referida bota, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la bota de seguridad, modelo MINER-C, clase I, grado A, fabricada y presentada por la Empresa «Francisco Mendi, Sociedad Anónima», con domicilio en Logroño (La Rioja), avenida de Bailén, número 11, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.-Cada bota de seguridad de dichos modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y, de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «MT.-Homol. 2.058-20-9-1985.-Bota de seguridad contra riesgos mecánicos.-Clase I.-Grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5, de «Calzados de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 20 de septiembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

21575 RESOLUCION de 20 de septiembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.063 el zapato de seguridad, modelo TECNIC-L, clase III, grado A, fabricado y presentado por la Empresa «Francisco Mendi, Sociedad Anónima», de Logroño (La Rioja).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del referido zapato, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar el zapato de seguridad, modelo TECNIC-L, clase III, grado A, fabricado y presentado por la Empresa «Francisco Mendi, Sociedad Anónima», con domicilio en Logroño (La Rioja), avenida de Bailén, número 11, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase III, grado A.

Segundo.-Cada zapato de seguridad de dichos modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y, de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «MT.-Homol. 2.063-20-9-1985.-Zapato de seguridad contra riesgos mecánicos.-Clase III.-Grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5, de «Calzados de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 20 de septiembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.