

TABLA IX

Tabla salarial Convenio Empresa 1991 (Valencia)
(Operarios de montaje y operaciones)

Categoría	Salario día					Plus de peligrosidad		Total salario estimado anual Pesetas	Valor hora		
	Salario base Pesetas	Plus de transporte Pesetas	Complemento de Empresa Pesetas	Plus de Jefe de Equipo Pesetas	Sumas Pesetas	Hora Pesetas	Año Pesetas		Normal Pesetas	Extra Pesetas	Cuatrenio. hora extra Pesetas
Jefe de Equipo	2.713	455	916	542	4.626	65,38	115.853	1.989.180	1.123	1.965	46,08
Oficial de primera	2.713	455	615	-	3.783	65,38	115.853	1.626.690	918	1.607	46,08
Oficial de segunda	2.628	455	417	-	3.500	63,36	112.274	1.505.000	849	1.486	44,64
Oficial de tercera	2.578	455	408	-	3.441	62,14	110.112	1.479.630	835	1.461	43,79
Especialista	2.545	469	392	-	3.406	61,35	108.712	1.464.580	827	1.447	43,23

Tabla de primas e incentivos de Madrid

M. O. D.

Tabla de valores para el cálculo de la prima directa

Categoría	Rendimientos				
	60 a 67,5 Pesetas/ punto	67,5 Pesetas/ hora	67,5 a 73 Pesetas/ punto	73 Pesetas/ hora	Exceso Pesetas/ punto
Oficial de primera C1	9,43	70,73	0,91	75,68	3,15
Oficial de segunda C2	9,02	67,67	0,43	70,04	2,64
Oficial de tercera C3	8,68	65,18	0,40	67,45	2,45
Especialista C4	8,57	64,27	0,40	66,53	2,45
Peón C5	8,19	61,39	0,37	63,41	2,27

Para los rendimientos de 60 PH o inferiores no existe prima

En cuanto a la prima del personal operario de Montaje, será incrementada en un 6,50 por 100, los valores actuales e igualmente para el personal de Post-Venta (en condiciones normales, la prima de este personal oscilará entre el 67,5 y 80 de la tabla de valores para el personal de M. O. D.), respetándose y congelando a título personal los valores que por circunstancias especiales en la actualidad se vinieran abonándose por encima del 80.

M. O. I.

Categoría	Pesetas/hora con coeficiente 1,00
Oficial de primera	69,47
Oficial de segunda	67,85
Oficial de tercera	66,46
Especialista	65,94
Peón	65,12

Carencia incentivo

Categoría	Pesetas/hora (A)*	Pesetas/hora (B)
Oficial de primera	15,70	60,22
Oficial de segunda	15,31	60,22
Oficial de tercera	14,54	60,22
Especialista	14,77	60,22
Peón	14,08	60,22

(*) La tabla (A) sólo será de aplicación en casos de fuerza mayor.

Tabla de primas e incentivos de Valencia

M. O. D.

Rendimiento	Pesetas/hora	Rendimiento	Pesetas/hora
100	12,88	121	73,04
101	15,42	122	76,68
102	18,03	123	79,95

Rendimiento	Pesetas/hora	Rendimiento	Pesetas/hora
103	20,61	124	83,47
104	23,17	125	86,94
105	25,75	126	90,41
106	28,34	127	93,99
107	30,92	128	97,37
108	33,46	129	100,84
109	36,06	130	104,11
110	38,63	131	107,82
111	41,19	132	111,28
112	43,79	133	114,77
113	46,36	134	118,27
114	48,94	135	121,73
115	52,18	136	125,77
116	55,66	137	128,60
117	59,12	138	132,32
118	62,59	139	137,15
119	66,06	140	139,12
120	69,56		

M. O. I.

Para el personal, la prima a aplicar será la equivalente a 133 puntos de la tabla anterior.

MONTAJE

De acuerdo con lo establecido en el Convenio, pagándose la hora ahorrada a 1.010 pesetas y a 81 pesetas la hora prima de puesta en marcha de instalaciones, horas no imputables al operario que obedezcan a horas de espera, paros, viajes, etcétera.

POST-VENTA

La prima del personal de Post-Venta seguirá abonándose conforme a los criterios, incrementada en un 6,50 por 100.

6594

RESOLUCION de 27 de febrero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por el que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 11 de octubre de 1990, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,
Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 27 de febrero de 1991.-El Director general, Francisco José González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO DE «EQUIPOS NUCLEARES, SOCIEDAD ANÓNIMA»

1. Disposiciones generales

1.1 *Ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo establece las condiciones que regulan las relaciones laborales entre ENSA y el personal de la misma que presta sus servicios en los Centros de trabajo que esta Compañía tiene en Santander y Madrid.

1.2 *Ámbito personal.*—El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de ENSA.

No tendrán 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.

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

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

1.3 *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entra en vigor en la fecha en que ambas representaciones llegan a un acuerdo final, y se aplicará con efectos retroactivos al 1 de enero de 1990.

La duración del mismo será de un año, es decir, desde el 1 de enero de 1990 al 31 de diciembre de 1990.

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

En el caso de que alguien tuviera reconocidas condiciones que, consideradas en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a las que le 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 *Legislación complementaria.*—Las materias no previstas en el presente Convenio y demás normas vigentes se regularán por la normativa contenida en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970.

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

2. Retribuciones

2.1 *Tablas salariales.*—Con efectos al 1 de enero de 1990, los salarios base y complementos vigentes en 1989, una vez efectuada la revisión establecida en el epígrafe 2.2 del anterior Convenio, serán incrementados en el 7,7 por 100, resultando los valores que se recogen en el anexo número 1.

2.2 *Cláusula de revisión.*—A comienzos de 1991, conocido el IPC resultante en 1990, se llevará a cabo la revisión necesaria de forma que las retribuciones brutas queden 1,85 puntos sobre dicho IPC real, supuesto que éste supere el 5,85 por 100.

La revisión salarial y el pago de las diferencias que procedan se llevarán a cabo dentro de la quincena siguiente a la fecha en que se conozca el IPC a través del Instituto Nacional de Estadística.

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

Salario base.
Antigüedad.
Complemento personal.

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

A quienes disfruten las vacaciones anuales o dos semanas de éstas a partir del 1 de junio, les será anticipado el importe de la extraordinaria de julio.

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

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

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

2.7 *Plus de transporte.*—Se abonará a todo el personal por este concepto un plus consistente en el pago de 8,50 pesetas por cada kilómetro que separe su domicilio del centro de trabajo (ida y vuelta).

2.8 *Plus de polivalencia.*—Percibirán 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 encomienden tareas distintas de las habituales por carecer de trabajo en la suya habitual.

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

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

Dicho premio consistirá en el abono de 246 pesetas diarias.

2.10 *Gratificaciones por objetivos.*—Supuesto que se logren los objetivos señalados en el anexo 5, todo el personal percibirá una gratificación equivalente a veinticinco días de salario base vigente en el momento del pago o a la parte que corresponda 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 corresponda.

El pago se efectuará, respectivamente, en la segunda quincena de julio de 1990 y segunda quincena de enero de 1991.

Con independencia de las cantidades que resulten por la consecución de los objetivos, en cada uno de los meses de junio y diciembre se satisfará una gratificación de 17.160 pesetas, en compensación del contenido del epígrafe 2.7 del Convenio Colectivo del año 1987, que fue suprimido en la revisión de 1989.

Teniendo en cuenta la fecha en que el presente Convenio se ha ultimado, el pago correspondiente al primer semestre se efectuará dentro del mes de septiembre.

2.11 *Diets y gastos de viaje.*—Las dietas y gastos de viaje quedan fijadas en las cuantías siguientes:

Personal titulado: 5.317 pesetas/día.
Restante personal: 4.375 pesetas/día.

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

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

El alojamiento será:

Personal titulado: Hotel de cuatro estrellas.
Restante personal: Hotel de tres estrellas.

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

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

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

En el supuesto c), el precio a satisfacer por kilómetro será de 23 pesetas kilómetro.

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

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

El precio del kilómetro será actualizado cuando proceda, en función del aumento que experimente la gasolina de 97 octanos y el incremento que a fin de año haya experimentado el IPC.

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

Gasolina: $K = \left(\frac{P1 \times 100}{P} - 100 \right) 0,60$ = Porcentaje a aplicar al precio del kilómetro

IPC: $K = \left(\frac{P1 \times 100}{P} - 100 \right) 0,40$ = Porcentaje a aplicar al precio anterior del kilómetro

K = Nuevo precio del kilómetro.

P1 = Nuevo precio de la gasolina, o IPC al 31 de diciembre de 1989.

P = Precio anterior de la gasolina, o IPC al 31 de diciembre de 1990.

En los viajes al extranjero se estará a la norma de justificación de gastos, estableciéndose la cantidad de 16,5 dólares 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.

Cuando los desplazamientos se realicen en días inhábiles o después de haber cumplido la jornada laboral, el tiempo invertido se compensará con un descanso equivalente a 1,75, con un máximo de catorce horas.

3. Jornada laboral-horarios

3.1 *Jornada*.—La jornada laboral será de mil setecientos treinta horas anuales.

3.2 *Calendario laboral*.—En el anexo 3 se recogen los días inhábiles correspondientes a 1990 para cada una de las modalidades de jornada.

3.3 *Horario del personal*:

A turnos:

Durante el año 1990 trabajará con el siguiente horario:

Turno de mañana: De 6 a 14,05 horas.

Turno de tarde: De 14 a 22,05 horas.

Turno de noche: De 22 a 6,05 horas.

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

El turno de noche tendrá un descanso de treinta minutos.

En jornada partida:

Durante el año 1990 trabajará con el siguiente horario:

	Mañana	Tarde
Entrada	8,30	13,45 ó 14,45
Salida	13 ó 14	17,40

Durante el período comprendido entre el lunes 18 de junio y el viernes 7 de septiembre, este personal trabajará en jornada intensiva, sin interrupción y sin guardias, con el horario de ocho treinta a catorce treinta.

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

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

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

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

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

4. Horas extraordinarias

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

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

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

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

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

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

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

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

- División de Servicios.
- Período en que disfruten las vacaciones los turnos de fabricación.

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

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

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

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

Prolongación del turno de seis a catorce horas:

De lunes a viernes:

Se entregará gratis un vale para el comedor.

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

Sábados, domingos o festivos:

1.115 pesetas para comer en el exterior.

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

Prolongación del turno de catorce a veintidós horas:

1.265 pesetas para cenar en el exterior.

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

Prolongación del turno de veintidós a seis horas:

195 pesetas para desayuno.

Una hora de salida, que será retribuida como extraordinaria.

Prolongación de la jornada discontinua:

Bocadillo facilitado por el comedor.

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

En días hábiles (entre las seis y las veintidós horas), importe de dos horas extras.

En días hábiles (entre las veintidós y las seis horas), importe de tres horas extraordinarias.

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

Independientemente se abonará extraordinario el tiempo real de trabajo.

Estas normas son de aplicación únicamente en situaciones de emergencia.

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

5. Vacaciones y permisos

5.1 *Vacaciones anuales*.—Supuesto que la Fábrica permaneciera abierta en agosto, se disfrutarían en dos períodos de veinticuatro días hábiles (incremento de dos días tomados del excedente).

Si se produjera el cierre en agosto, el período de disfrute (veintidós días hábiles) sería del miércoles 1 de agosto, al viernes 31 de agosto, ambos inclusive.

Quienes por necesidades del servicio, a propuesta de la Dirección, convengan en disfrutar las vacaciones en fechas diferentes a los meses de julio y agosto, percibirán 5.000 pesetas por cada semana (1.000 pesetas por día hábil).

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

Serán excluidos del período de disfrute colectivo quienes, por la naturaleza de su función, han de prestar servicio en los períodos de inactividad de la Fábrica.

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

El personal de jornada partida disfrutará sus vacaciones en la época en que rija la jornada intensiva. Supuesto que las disfrutara en época

diferente, durante la jornada intensiva hará jornada normal un número de días igual al de los días en que disfrute vacaciones en jornada normal, a fin de que desarrolle al año el número convenido de horas.

Los mayores de sesenta 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:

	Días naturales	Días hábiles
Matrimonio propio	15	-
Nacimiento de hijos	-	2
Matrimonio de hijos, hermanos y hermanos políticos	1	-
Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos; suegros, hijos políticos, abuelos del cónyuge, cuñados y nietos políticos)	2	-
En caso de hospitalización de cónyuge, hijos, padres y hermanos, podrá solicitarse permiso del Departamento de Personal, supuesto que el peticionario lo estimase necesario.		
Fallecimiento de familiares (padres, cónyuges e hijos) (cuando con tal motivo se necesite un desplazamiento que lo justifique, el plazo será de hasta cuatro días)	-	-
Cambio de domicilio	2	-
Consulta médica: Previo aviso y justificación e informe del Médico de Empresa, se retribuirá el tiempo estrictamente necesario para asistencia a consulta de Especialista, siempre y cuando la hora de consulta coincida con la jornada laboral del interesado.		
Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.		

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Permiso retribuido a la madre para cuidado de hijos recién nacidos de una hora, al principio o final de jornada, durante nueve meses.

6. Trabajos de superior e inferior categoría

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

7. Promociones

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

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

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

8. Valoración del personal

Al personal de nuevo ingreso se le clasificará en el complemento correspondiente al escalón «A» al comienzo del séptimo 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.

Ambas representaciones expresan el deseo de que, una vez firmado el presente Convenio, se lleven a cabo los estudios y reuniones pertinentes para la modificación del actual Sistema de Valoración, a fin de dar cumplimiento a lo acordado entre ambas partes en la Dirección Provincial de Trabajo el 20 de febrero de 1989.

Los efectos de la nueva valoración se retrotraerán al 1 de enero de 1990.

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. Nuevos ingresos

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

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

El anuncio consignará los conocimientos, aptitudes y demás condiciones requeridas por los puestos a cubrir.

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

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

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

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

La ocultación de situaciones de incompatibilidades o el incumplimiento de la normativa mencionada serán consideradas como faltas muy graves.

9.4 Nuevas tecnologías.—La implantación de nuevas tecnologías que pudieran tener incidencia sobre el empleo será negociada con el Comité de Empresa.

10. Ingreso en prácticas o para la formación

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

10.2 Formación.—La Dirección de la Empresa, que por la naturaleza de la actividad principal de ENSA ha tenido necesidad desde el origen de llevar a cabo una amplia acción formativa, mantiene el deseo de seguir prestando a la formación una atención preferente en la medida que lo demanden las necesidades y circunstancias.

11. Atenciones sociales

11.1 *Seguro de vida.*-Se mantiene para todo el personal el seguro colectivo de vida, consistente en:

	Cobertura económica Pesetas
A) Muerte natural	3.961.500
B) Incapacidad profesional total y permanente	3.961.500
C) Muerte por accidente	7.923.000
D) Muerte por accidente de circulación	11.884.500

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

A cargo de la Empresa: 80 por 100.
A cargo del trabajador: 20 por 100.

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 7.923.000 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 continuará abonándose el complemento de indemnización hasta alcanzar el 100 por 100 del Salario Base, Complemento Personal y Premio de Antigüedad. A partir del decimosexto día se complementará el plus de turnos y nocturnidad en la parte proporcional (no obstante lo establecido en el Real Decreto 53/1980, de 1 de enero, que reduce del 75 al 60 por 100 la indemnización por enfermedad entre los días cuarto y vigésimo de cada proceso).

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

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

11.4 *Ayuda a la vivienda.*-El fondo existente por este concepto se fija en 16.629.000 pesetas.

Los préstamos serán de hasta un máximo de 646.000 pesetas, y serán reintegrados mediante la deducción en nómina del 10 por 100 de la retribución.

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

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

El anexo 6 recoge las bases para la solicitud y concesión.

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

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

Las bases para su concesión se recogen en el anexo 8.

11.6 *Fondo de anticipos.*-Se fija un fondo de 6.654.000 pesetas para la concesión de anticipos sin interés, a fin de atender posibles necesidades económicas del personal fehacientemente demostradas.

Los préstamos tendrán una cuantía máxima de 258.000 pesetas y serán reintegrados mediante la deducción en nómina del 10 por 100 de la retribución.

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

Las situaciones atendibles, condiciones, etc. figuran en el anexo 7.

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

La Empresa dotará un fondo especial de 1.475.000 pesetas anuales para cubrir el riesgo de daños en sus vehículos.

Con cargo a este fondo se compensarán los daños causados, de acuerdo con las normas que determine el Comité de Empresa, menos una franquicia de 35.000 pesetas.

El anexo 9 contiene las bases para la petición de estas ayudas.

11.8 *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 por 100.

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

11.9 *Servicio de comedor.*-El importe del cubierto será satisfecho en la forma siguiente:

A cargo de la Empresa: 72 por 100.
A cargo del personal: 28 por 100.

11.10 *Ayuda de economato.*-En cada uno de los meses del año se abonará por este concepto la cantidad de 1.965 pesetas.

Independientemente, la Empresa satisfará a ECOVAL la cuota establecida para servicio de economato.

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

11.12 *Actividades culturales y recreativas.*-Se dota un fondo de 394.000 pesetas anuales para dichas actividades que será administrado por el Comité y supervisado por la Dirección.

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 intervienen el Servicio Médico y Técnicos de Seguridad o de otras materias, y Técnicos Sindicales en Seguridad, se dará al personal la formación necesaria sobre los útiles y materiales empleados, equipos de protección, métodos de trabajo y cuanto sea preciso para el conocimiento y evitación de los riesgos de toda índole que afecten al trabajador.

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

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

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

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

- Mapas de riesgos.
- Grupos homogéneos.
- Resultados de los controles biológicos y ambientales.
- Actas de los Comités de Seguridad e Higiene y del Servicio Médico.
- Proyectos, iniciativas, etc., en materia de salud laboral.
- Riesgos y daños a que están expuestos los trabajadores, sustancias nocivas, etc.

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

Los miembros del Comité de Seguridad intervendrán:

En la investigación de causas de accidentes y enfermedades profesionales.

En la sustitución de sustancias nocivas por otras no nocivas.
Sobre presupuesto de salud laboral.

Recibirán información sobre:

- Datos ambientales y sanitarios de la Empresa.
- Estadísticas de enfermedades y accidentes laborales.
- Organización de trabajo y medidas de prevención adoptadas.

Práctica de los preceptivos reconocimientos médicos de los trabajadores.

12.2 *Reconocimiento médico.*-Individual y directamente, se darán a conocer por el Servicio Médico el resultado, diagnóstico, tratamiento, etcétera, 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 esta materia de Seguridad e Higiene existan en la actualidad o puedan ser promulgadas o concertadas en el futuro.

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

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

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 aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia requerirán a la Dirección por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días se dirigirán a la autoridad competente.

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

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

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

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

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

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

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

12.6 Mecanismos de acción.

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

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

Determinar grupos homogéneos de trabajadores expuestos a los mismos riesgos.

2. Al amparo del mapa de riesgos, la intervención se dirigirá a:

- a) Elaboración de prioridades de intervención en función de la gravedad y número de trabajadores afectados.
- b) Controles de registros ambientales:

Se establecerá una periodicidad en función de los riesgos.

Como mínimo, un control semestral.

Se establecerá un registro por cada grupo homogéneo de trabajo.

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

c) Controles biológicos:

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

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

Humos de soldadura.
Pantallas.
Esfuerzos físicos constantes.
Disolventes.
Radiología.
Chorro de arena.
Ruidos.

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

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

12.9 Servicio Contra Incendios.—El personal adscrito a este Servicio percibirá por cada mes natural en activo una gratificación de 3.227 pesetas.

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

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

Calendario laboral: Habrá de atemperarse al vigente para la provincia de Madrid.

Jornada intensiva: Comprenderá un periodo de la misma duración que el año 1989, 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 Maliaño (72 por 100 del precio total del cubierto) será incrementada en el 30 por 100.

Bonificación por transporte: Atendiendo a las especiales circunstancias que en este aspecto concurren en el personal del Centro de Madrid se establece un plus por día hábil de 235 pesetas.

14. Derechos sindicales

14.1 Garantía de los representantes sindicales.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado del 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 supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio; en él serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados del Personal y el Delegado del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa. Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer colegiadamente la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones del interés laboral o sindical, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Derecho para el ejercicio de su función representativa, al crédito de horas laborales mensuales retribuidas que determine la ley. No se incluirá en el cómputo de las horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección, ni las que se produzcan como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

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

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

f) Los miembros del Comité de Empresa podrán distribuir entre los trabajadores folletos, periódicos y otros impresos de interés laboral, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, comunicándolo previamente a la Empresa.

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

14.2 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 caso de que la Empresa revista forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

d) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes y enfermedades profesionales y sus consecuencias; los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Emitir informe sobre:

a) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o

temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

b) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

c) Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de Empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte el 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) de los apartados A) y B), ambos del epígrafe 14.2, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

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

F) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación 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 las Centrales Sindicales y Asociaciones profesionales debidamente legalizadas acrediten fehacientemente una afiliación mínima del 15 por 100 en el Centro de trabajo serán representadas por un Delegado.

B) Funciones de los Delegados sindicales:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

g) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los

trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

l) Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.

A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del Acuerdo Marco Interconfederal, implantadas nacionalmente y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de la Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

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

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

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

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

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

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

15. Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación

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

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

Las funciones de esta Comisión serán:

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Actuar como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación sin perjuicio ni obstrucción de 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.

ANEXO 1
Retribuciones brutas - Enero 1990

Niveles	Base mensual	Complementos					Base + complemento				
		A	AI	B	BI	C	A	AI	B	BI	C
Ia	93.130	5.960	7.445	8.935	10.425	11.910	99.090	100.575	102.065	103.555	105.040
I	97.770	8.880	10.550	12.225	13.895	15.575	106.650	108.320	109.995	111.665	113.345
II	100.900	8.880	10.550	12.225	13.895	15.575	109.780	111.450	113.125	114.795	116.475
III	108.145	8.880	10.550	12.225	14.130	17.005	117.025	118.695	120.370	122.275	125.150
IV	114.650	8.880	11.250	15.575	17.255	18.685	123.530	125.900	130.225	131.905	133.335
V	121.400	9.585	11.250	16.065	18.440	22.765	130.985	132.650	137.465	139.840	144.165
VI	127.955	12.940	15.575	19.400	21.775	25.855	140.895	143.530	147.355	149.730	153.810
VII	134.445	16.045	18.685	22.755	25.150	29.230	150.490	153.130	157.200	159.595	163.675
VIII	144.595	16.775	19.170	26.585	29.930	36.405	161.370	163.765	171.180	174.525	181.000
IX	158.820	9.825	19.170	29.455	40.705	55.790	168.645	177.990	188.275	199.525	214.610

La retribución diaria viene determinada de la forma siguiente:

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

Encuadramiento por niveles de las categorías profesionales

Niveles	Obreros	Subalternos	Administrativos	Técnicos de Taller	Técnicos de Oficina	Técnicos de Laboratorio	Técnicos de Organización
Ia	Peón.						
I	Especialista.	Ordenanza. Portero.					
II	Especialista A. Oficial 3. ^a Prof. Sid. 3. ^a	Telefonista. Almacenero. Guarda Jurado.	Auxiliar.		Auxiliar.	Auxiliar.	Auxiliar.
III	Especialista B. Oficial 2. ^a	Chófer Turismo.	Oficial 2. ^a	Capataz.			
IV	Oficial 1. ^a	Jefe Guardas.	Oficial 1. ^a		Delineante 2. ^a	Analista 2. ^a	Técnico 2. ^a
V	Oficial 1. ^a A.		Oficial 1. ^a A.	Encargado.	Delineante 1. ^a	Analista 1. ^a	Técnico 1. ^a
VI			Jefe 2. ^a	Maestro 2. ^a	Delineante 1. ^a A.		Técnico 1. ^a A.
VII				Maestro 1. ^a	Del. Proyec.	Jefe Sección.	Jefe Sección 2. ^a
VIII			Jefe 1. ^a	Jefe Taller.	Del. Proyec. A.		Jefe Sección 1. ^a

ANEXO 2

Premio de asistencia y puntualidad

Definiciones

Asistencia: Presencia física en el puesto de trabajo y el registro de la ficha en el reloj control.

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

Puntualidad: Cumplirán el requisito de la puntualidad quienes hayan registrado en el reloj su incorporación al trabajo no más tarde de cinco minutos sobre la hora de entrada.

Los retrasos de menos de cinco minutos, si fueran reiterados (diez o más en el mes), constituirán también falta de puntualidad a partir de dicho número.

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

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

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

Asistencia

1. Faltas justificadas:

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

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

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

2. Faltas injustificadas:

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

Puntualidad

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

1.^a falta en el mes natural:

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

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

Segunda, tercera y cuarta faltas en el mes natural: No percibirá el plus.

Más de 4 faltas y menos de 7: Pérdida de diez días de plus.

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

Faltas reiteradas inferiores a cinco minutos: Pérdida del plus a partir de la décima.

Permanencia

1. Ausencias con justificación.-Si la ausencia es inferior al 50 por 100 de la jornada no se perderá el derecho al plus.

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

2. Ausencias sin justificación.-Cualquiera que sea su duración, conllevará la pérdida del importe del plus de ocho días.

Garantías Sindicales

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

ANEXO 3

Calendario laboral 1990

Días inhábiles

Centro de Maliaño	Centro de Madrid
1 Enero, lunes.	1 Enero, lunes.
2 Enero, martes.	2 Enero, martes.
6 Enero, Sábado.	6 Enero, sábado.
19 Marzo, lunes.	-
-	12 Abril, jueves.
13 Abril, viernes.	13 Abril, viernes.
30 Abril (P) lunes.	30 Abril (P) lunes.
1 Mayo, martes.	1 Mayo, martes.
-	2 Mayo, miércoles.
-	14 Mayo (P) lunes.
-	15 Mayo, martes.
25 Junio, lunes.	-
16 Julio, lunes.	-
15 Agosto, miércoles.	15 Agosto, miércoles.
15 Septiembre, sábado.	-
12 Octubre, viernes.	12 Octubre, viernes.
1 Noviembre, jueves.	1 Noviembre, jueves.
-	9 Noviembre, viernes.
2 Noviembre (P) viernes.	2 Noviembre (P) viernes.
6 Diciembre, jueves.	6 Diciembre, jueves.
7 Diciembre (P) viernes.	7 Diciembre (P) viernes.
8 Diciembre, sábado.	8 Diciembre, sábado.
24 Diciembre (P) lunes.	24 Diciembre (P) lunes.
25 Diciembre, martes.	25 Diciembre, martes.
26 Diciembre, miércoles.	26 Diciembre, miércoles.
27 Diciembre, jueves.	27 Diciembre, jueves.
28 Diciembre, viernes.	28 Diciembre, viernes.
31 Diciembre (P) lunes.	31 Diciembre (P) lunes.
Sábados y domingos.	Sábados y domingos.

Además de los días indicados, dispondrá el personal de otros cinco días inhábiles a disfrutar en las fechas que convenga con el respectivo Servicio. Estos días podrán disfrutarse en el próximo año supuesto que no fuera posible hacerlo en el presente.

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

	Días
Jornada partida.....	214
Servicios continuos.....	216
Tres turnos.....	214
Dos turnos.....	214

ANEXO 4

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

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

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

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

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

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

2.2 *Bonificaciones.*-Este personal percibirá las gratificaciones por objetivos señaladas en el punto 2.11 del Convenio Colectivo.

2.3 *Plus de disponibilidad.*-Con independencia de los conceptos retributivos derivados del Convenio, este personal percibirá una gratificación de 1.745 pesetas por cada día natural en que se hallen desplazados, incluyéndose los días de ida a la central y retorno a la fábrica.

La gratificación para el personal titulado será de 2.705 pesetas.

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

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

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

La naturaleza del trabajo a realizar.

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

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

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

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

5. *Trabajo en servicio continuo.*-Cuando el trabajo en las centrales se realice en servicio continuo, incluidos sábados, domingos y festivos, el personal que trabaje en tales días en jornada normal, es decir, con descanso semanal compensatorio, percibirá en cada uno de estos días, además de la retribución correspondiente a la jornada normal, una gratificación de 5.000 pesetas.

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

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

Niveles	Central de Garoña Pesetas	Restantes centrales Pesetas
1	6.960	13.920
2	7.180	14.360
3	7.620	15.240
4	8.300	16.600
5	8.740	17.480
6	9.420	18.840
7	10.100	20.200
8	11.440	22.880
9	12.120	24.240

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

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

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

Nivel	Gratificación Pesetas	Nivel	Gratificación Pesetas
1	1.740	6	2.355
2	1.795	7	2.525
3	1.905	8	2.860
4	2.075	9	3.030
5	2.185		

8. *Comida o cena durante la jornada.*-Quienes, por tener que prolongar la jornada, hubieran de realizar en el transcurso de la misma

la comida o la cena, el tiempo empleado en este menester, tiempo que no forma parte de la jornada activa, será compensado con una gratificación de igual cuantía que la que figura en el epígrafe anterior.

9. **Transportes.**—Este concepto será tratado en la forma siguiente:

9.1 Viajes de ida y retorno a fábrica.—Supuesto que con la oportuna autorización se realice en coche propio, será pagado al precio y en las condiciones que se establecen en el apígrafe 2.12 del Convenio Colectivo.

9.2 Viaje de ida y vuelta del lugar de alojamiento a la central.—En cada momento el Jefe de Obra dispondrá se utilicen algunos de los medios siguientes:

Transportes públicos.
Vehículo de la Empresa.
Vehículo propio.

10. **Diets y gastos de alojamiento.**—Por lo que a las dietas se refiere, se estará a lo que el Convenio Colectivo establece.

Supuesto que el desayuno no se hallara incluido en el alojamiento, serán satisfechas 195 pesetas diarias por este concepto.

Respecto al alojamiento, la Empresa gestionará el que en cada lugar y momento estime más idóneo.

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

11. **Lavado de la ropa de trabajo.**—En el caso de que no estuviera incluido con el alojamiento, será abonado previa presentación del correspondiente recibo.

12. **Otra forma de compensación del gasto.**—Alternativamente con el régimen actual en cuanto a la compensación de gastos de alojamiento contra factura, así como el pago de dietas, desayuno, plus de disponibilidad y gastos de traslado del alojamiento a la central y viceversa, en los términos y cuantías que figuran en el Convenio Colectivo, a voluntad del trabajador podrá éste optar por percibir una cantidad que engloba y sustituye todos los conceptos referidos anteriormente. La cuantía por día natural (excluidos el día del desplazamiento y el retorno a Maliaño) queda fijada en:

	Pesetas
Vandellós	7.990
Ascó	8.615
Trillo	9.225
Zorita	9.225
Almaraz	8.615
Cofrentes	9.225
Garoña	8.615

En los meses de julio y agosto, en las centrales de Vandellós y Ascó la compensación será de 9.225 y 9.835 pesetas, respectivamente.

Las cantidades anteriores se incrementarán en 2.200 pesetas para el personal titulado.

La Empresa tratará de facilitar a su costo el alojamiento, en las condiciones habituales y en los medios de transporte del alojamiento a la central y viceversa, a las personas desplazadas que no hayan optado por la compensación global del gasto, para lo que se precisa conocer previamente quiénes no han elegido la compensación alzada. Para ello se acuerda que la elección de una u otra modalidad se realizará por un período mínimo de seis meses.

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

Para centrales BWR, 12.300 pesetas por parada a cada uno de los que hayan trabajado en el cambio de toberas, o en el pozo de alivio, o en los rociadores.

En las centrales PWR, 12.300 pesetas por parada para quienes hayan trabajado en las cámaras de agua.

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

En los casos en que los trabajos sean distintos a los que se realizan habitualmente en las paradas, se estimará una proporción equitativa.

ANEXO 5

Objetivos 1990

ANEXO 6

Ayuda a la vivienda

Beneficiarios.—Podrán acceder a estos préstamos y anticipos el personal de plantilla de ENSA incluido en el Convenio Colectivo,

siempre que reúnan las condiciones y requisitos que se estipulan en las presentes normas.

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

2. **Regulación del préstamo.**

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

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

2.2 Para una misma vivienda únicamente se otorgará un préstamo. Esta norma será de aplicación aun cuando sean dos o más los trabajadores de ENSA que adquieran o vayan a habitar dicha vivienda.

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

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

ANEXO 7

Fondo de anticipos

Situaciones atendibles:

Fallecimiento de familiares que estén a cargo del solicitante.

Enfermedad propia o de familiares a cargo del solicitante que origine gastos extraordinarios no amparados por la Seguridad Social.

Prótesis y tratamientos especiales.

Reparación de la vivienda. No se entenderá como tal el embellecimiento, sino el reparar averías causadas por algún siniestro por acción del tiempo o para corregir situaciones que dificulten la habitabilidad.

Boda propia.

Boda de hijos.

Sustracción del coche o avería por accidente cuya reparación tenga un importe superior a 25.000 pesetas. No se trata de sustituir el coche.

Cambio de domicilio.

Gastos extraordinarios de estudios.

Excepcionalmente, para adquisición de vivienda, a quienes no hayan recibido de ENSA ayuda alguna con esta finalidad.

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

Condiciones para la concesión:

Justificación documental de la necesidad.

No tener anticipos pendientes de amortización.

ANEXO 8

Préstamos para adquisición y reparación de vehículos

Beneficiarios: El personal fijo de plantilla de ENSA, incluido en el ámbito del Convenio.

Situaciones atendibles:

A) Compra de automóvil para uso personal.

B) Reparación del vehículo que habitualmente utiliza.

Condiciones requeridas:

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

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

Prioridades:

A) Para compra de vehículo:

1.º Que sea el primer vehículo.

2.º Que el coche a sustituir tenga una antigüedad no inferior a cinco años o un valor residual inferior a 350.000 pesetas.

3.º Restantes situaciones.

B) Para reparación:

1.º Que la reparación sea vital para el funcionamiento del vehículo.

2.º Antigüedad del vehículo no inferior a cinco años.

3.º Restantes situaciones.

Cuantía de los créditos:

Para adquisición: 400.000 pesetas.

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

Mínimo: 50.000 pesetas.

Máximo: 400.000 pesetas.

Amortización: 10 por 100 sobre los conceptos:

Salario base.
Complemento.
Antigüedad.

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

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

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

ANEXO 9

Seguro de vehículos

1. *Fondo*.—La Empresa dotará el Fondo de Seguro de Vehículos con una cantidad anual de 1.200.000 pesetas.

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

2. *Franquicia*.—De acuerdo con lo dispuesto en el Convenio Colectivo se establece una franquicia de 30.000 pesetas.

Dicha franquicia se reducirá para los vehículos con seguro a todo riesgo a 10.000 pesetas.

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

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

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

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

En los demás casos el fondo cubrirá los daños ocasionados en el vehículo siniestrado en la cuantía que según lo establecido se acredite. En ningún caso la cuantía a cubrir por el fondo excederá de 800.000 pesetas.

6. *Compatibilidad con el préstamo del Fondo de Anticipos*.—El personal afectado por siniestro total tendrá derecho a solicitar además el préstamo de anticipo previsto en el apartado 11.7 del Convenio Colectivo para la adquisición de otro vehículo.

7. *Condiciones para la concesión*.

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

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

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

2. El solicitante deberá presentar los siguientes documentos:

Impreso de solicitud debidamente cumplimentado.

Póliza de accidentes y último recibo del seguro de vehículo.

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

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

Atestado de la Guardia Civil de tráfico cuando lo hubiere.

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

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

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

Acta de la última de las reuniones celebradas entre la «Dirección de Equipos Nucleares, Sociedad Anónima», y los representantes del personal para la negociación del Convenio Colectivo

En Maliaño, a las doce treinta horas del día 11 de octubre de 1990, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, que integran los siguientes señores:

Por la Dirección:

Don Angel J. Simón Ramiro.
Don Felipe Zaballa Aldecosía.
Don Juan Manuel Higuera Arce.
Don Luis Palacios Sunico.
Don José A. Espallardo Maurandi.
Don Federico Bezanilla Entrecanales.
Don Gerardo Gil Fernández.
Don Eduardo González-Mesones Calderón.
Don Javier Mendiri Rodríguez.
Don Javier Simón Adiego.
Don Juan Soberón Aja.

Representantes del personal:

Don José A. Amodia Sámano.
Don Jesús Cuesta Gama.
Don Benjamín Fernández Fernández.
Don Anselmo García Arroba.
Don Rodolfo Lanza González.
Don Guillermo López Gutiérrez.
Don Francisco Miranda Pérez.
Don Celso Pila Obregón.
Don Antonio Puente Herrera.
Don Timoteo Seoane Palazuelos.
Don José M. Uriarte Blanco.
Don Arturo Villalobos Pereda.

Se hallan presentes en la reunión la Delegada de Personal del centro de Madrid, doña Rosa Moreno Fernández, y los restantes miembros del Comité de Empresa don José P. Benito Gándara, don Saturnino Cano Santamaría, don Antonio Cueto Sisniega, don José A. Gutiérrez Ruiz-Canales, y don Alfredo Postigo Frias, así como el Delegado Sindical de CC.OO., don Teodoro Suárez Rodríguez.

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

Primero.—Aprobar y refrendar con sus firmas el Convenio Colectivo de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima», que regula las relaciones laborales durante el año 1990.

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

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

Apéndice al Convenio Colectivo (Año 1990)

De acuerdo con las observaciones hechas al texto del Convenio Colectivo de la Empresa por la Dirección General de Trabajo, en oficio de fecha 27 de noviembre de 1990, se ha acordado sustituir por el texto siguiente los apartados a que se hace referencia.

1. Disposiciones Generales

1.2 *Ámbito personal*.—El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de ENSA.

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

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

1.6 *Legislación complementaria*.—Las materias no previstas en el presente Convenio y demás normas vigentes, se regularán por la normativa contenida en la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970.

Vacaciones y permisos

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

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

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

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

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

9. Nuevos ingresos

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

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

El anuncio consignará los conocimientos, aptitudes y demás condiciones requeridas por los puestos a cubrir.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

6595 REAL DECRETO 283/1991, de 1 de marzo, por el que se adjudican los permisos de investigación de hidrocarburos denominados «Bureba» y «Oca» a las Sociedades «Teredo Oils Limited, Sucursal en España», y «C.N.W.L. Oil España, Sociedad Anónima».

Vista la solicitud presentada por las Sociedades «Teredo Oils Limited, Sucursal en España» (TEREDO), y «C.N.W.L. Oil España, Sociedad Anónima» (C.N.W.L.), para la adjudicación de los permisos de investigación de hidrocarburos situados en la zona A denominados «Bureba» y «Oca», y teniendo en cuenta que las solicitantes poseen capacidad técnica y económica necesaria, que proponen trabajos razonables con inversiones superiores a las mínimas reglamentarias y que son las únicas solicitantes, procede otorgarles los permisos solicitados.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 1 de marzo de 1991,

DISPONGO:

Artículo 1.º Se otorga a las Sociedades «Teredo Oils Limited, Sucursal en España» (TEREDO), y «C.N.W.L. Oil España, Sociedad Anónima» (C.N.W.L.), los permisos de investigación de hidrocarburos que, con las longitudes referidas al Meridiano de Greenwich, a continuación se describen:

Expediente número 1.460. Permiso «Bureba», de 25.284 hectáreas, y cuyos límites son:

Norte, 42° 40' N; sur, 42° 30' N; este, 3° 20' O, y oeste, 3° 30' O.

Expediente número 1.461. Permiso «Oca», de 25.284 hectáreas, y cuyos límites son:

Norte, 42° 30' N; sur, 42° 20' N; este, 3° 20' O, y oeste, 3° 30' O.

Art. 2.º Los permisos que se otorgan quedan sujetos a todo cuanto dispone la Ley sobre Investigación y Explotación de Hidrocarburos de 27 de junio de 1974, el Reglamento para su aplicación de 30 de julio de 1976, así como a la oferta de las adjudicaciones que se opongan a lo que se especifica en el presente Real Decreto y a las condiciones siguientes:

Primera.—Las titulares de acuerdo con su propuesta vienen obligadas a desarrollar, durante los dos primeros años de vigencia de los permisos, trabajos de adquisición de datos geológicos regionales, trabajos de campo y gabinete. Asimismo, a reprocesar 150 kilómetros de antiguos datos sísmicos correspondientes a la campaña B. G. de Auxini (1975) e interpretar los mismos, con una inversión mínima de 16.000.000 de pesetas.

Las titulares podrán, al final del segundo año, renunciar a los permisos o continuar con la investigación, en cuyo caso:

Durante el tercer y cuarto años, las titulares deberán adquirir un mínimo de 50 kilómetros de perfiles sísmicos entre ambos permisos, con un costo no inferior a 30.000.000 de pesetas.

Las titulares podrán, al final del cuarto año, o bien renunciar a los permisos o bien continuar la exploración, en cuyo caso deberán realizar

un sondeo antes de finalizar el sexto año de vigencia de los permisos, con un costo no inferior a 150.000.000 de pesetas.

Segunda.—En el caso de renunciar total a los permisos, las titulares estarán obligadas a justificar a plena satisfacción de la Administración el haber realizado los trabajos e invertido las cantidades que para cada periodo se señalan en la condición primera anterior.

En el caso de renuncia parcial deberá procederse de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 73 del Reglamento para la aplicación de la Ley sobre Investigación y Explotación de Hidrocarburos de 27 de junio de 1974, aprobado por Real Decreto 2362/1976, de 30 de julio.

Tercera.—De acuerdo con el contenido del artículo 26 del Reglamento de 30 de julio de 1976, la inobservancia de la condición primera lleva aparejada la caducidad de los permisos.

Cuarta.—La caducidad de los permisos de investigación será únicamente declarada por las causas establecidas en la legislación aplicable, procediéndose de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 72 del Reglamento de 30 de julio de 1976.

Art. 3.º La presente autorización se otorga sin perjuicio de los intereses de la defensa nacional, en las áreas de instalaciones militares y en las de sus zonas de seguridad, que serán compatibles y no afectas por estas previsiones, conforme a la Ley 8/1975, de 12 de marzo (zonas e instalaciones de interés para la defensa nacional).

Art. 4.º Se autoriza al Ministro de Industria y Energía para dictar las disposiciones necesarias para el cumplimiento de lo que en este Real Decreto se dispone.

Dado en Madrid a 1 de marzo de 1991.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Industria y Energía,
JOSE CLAUDIO ARANZADI MARTINEZ

6596 REAL DECRETO 284/1991, de 1 de marzo, sobre prórroga por dos años de la reserva provisional a favor del Estado, denominada «Calzadilla de los Barros», inscripción número 206, comprendida en la provincia de Badajoz.

Por Real Decreto 728/1986, de 24 de enero («Boletín Oficial del Estado» de 16 de abril), se declaró la reserva provisional a favor del Estado para investigación de recursos minerales de cromita y magnética, denominada «Calzadilla de los Barros», inscripción número 206, comprendida en la provincia de Badajoz, según el perímetro definido en el citado Real Decreto, encomendándose la investigación al hoy denominado Instituto Tecnológico Geominero de España.

Por Orden de 18 de mayo de 1988 («Boletín Oficial del Estado» de 4 de junio) se prorrogó el periodo de vigencia de la mencionada zona de reserva, por un periodo de dos años.

Los trabajos de investigación que se realizan en el área de reserva considerada han puesto de manifiesto zonas anómalas en las que es necesario proseguir los trabajos para determinar su posible interés.

A tal fin, y teniendo en cuenta lo establecido por los artículos 8.3 y 45 de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas y concordantes del Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978, resulta aconsejable dictar la oportuna disposición que establezca la prórroga de la reserva provisional en la zona citada.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 1 de marzo de 1991,

DISPONGO:

Artículo 1.º Se prorroga la reserva provisional a favor del Estado, denominada «Calzadilla de los Barros», inscripción número 206, comprendida en la provincia de Badajoz, establecida por Real Decreto 728/1986, de 24 de enero («Boletín Oficial del Estado» de 16 de abril), y prorrogada por Orden de 18 de mayo de 1988 («Boletín Oficial del Estado» de 4 de junio), por un periodo de dos años, conservando su misma delimitación y sustancias minerales a investigar.

Art. 2.º Esta prórroga entrará en vigor a partir de la fecha de vencimiento de la anteriormente dispuesta, y se concede por un plazo de dos años.

Art. 3.º Sigue encomendada la investigación de esta zona de reserva al Instituto Tecnológico Geominero de España, el cual dará cuenta, anualmente, de los resultados que ostenga a la Dirección General de Minas y de la Construcción y al Servicio de Minas de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Dado en Madrid a 1 de marzo de 1991.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Industria y Energía,
JOSE CLAUDIO ARANZADI MARTINEZ