

26224 RESOLUCION de 15 de octubre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la 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 12 de julio de 1991, 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, 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, 15 de octubre de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «EQUIPOS NUCLEARES, S. A.», 1991/1992

1. DISPOSICIONES GENERALES

1.1. Ambito territorial

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

1.2. Ambito personal

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

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. Ambito temporal

El presente Convenio entra en vigor en la fecha en que ambas representaciones lleguen a un acuerdo final, y se aplicará con efectos retroactivos al primero de enero de 1991.

La duración del mismo será de 2 años, es decir, desde el 1º de Enero de 1991 al 31 de Diciembre de 1992.

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. Legistación 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.

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 1º de Enero de 1991, los Salarios base y Complementos vigentes en 1990, una vez efectuada la revisión establecida en el epígrafe 2.2. del anterior Convenio, serán incrementados en el 7,2 %, resultando los valores que se recogen en el Anexo número 1.

En 1992 los Salarios base y Complementos vigentes en 31 de Diciembre de 1991, una vez efectuada la revisión de los mismos, serán incrementados con el 90 % del I.P.C. de 1991 más 2 puntos.

2.2. Cláusula de revisión

Para 1991 se garantizan 1,9 puntos sobre el I.P.C. real resultante en dicho año.

Para 1992 se garantizan 2 puntos sobre el I.P.C. real que resulte en este ejercicio.

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 I.P.C. 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 30 días de la retribución integrada por los siguientes conceptos:

- Salario Base
- Antigüedad
- Complemento personal

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

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

2.4. Plus de antigüedad

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

2.5. Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán una retribución incrementada en un 25% sobre el salario base.

2.6. Plus de turnos

El personal que trabaje a turnos alternos de 6 a 14, 14 a 22 y 22 a 6, percibirá sobre el salario base un plus de 15% 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 10 Pts. por cada kilómetro que separe su domicilio del centro de trabajo (ida y vuelta).

A la cantidad resultante del precio anterior se le adicionarán 53 pesetas por día de asistencia al trabajo

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 265 Pts. diarias.

2.10. Valores para 1992

A cuantos importes figuran tanto en este epígrafe 2 como en los demás apartados del Convenio les serán aplicables el incremento y la revisión señalada en los apartados 2.1. y 2.2., respectivamente, de este texto.

2.11. Gratificaciones por objetivos

Las anteriores Gratificaciones por Objetivos serán sustituidas por los dos conceptos siguientes:

- 1.- Una "Gratificación de Verano", a pagar a finales de Julio, a partir de 1992, que tendrá los valores de la Tabla del Anexo 3 debidamente actualizadas con lo previsto en el punto 2.1. de este Convenio.

De esta Gratificación se descontará a los interesados la cantidad correspondiente a la Prima del "Fondo para Jubilaciones" de MUSINI.

Tendrán derecho a esta gratificación quienes hayan prestado servicio dentro del año anterior, percibiendo la parte proporcional al tiempo de permanencia en plantilla durante dicho período:

- 2.- Una "Gratificación al Desempeño" a pagar a finales de Febrero en función del "Grado de Desempeño" alcanzado por cada persona durante el año precedente, apreciado de acuerdo con el contenido del Apartado 8 de este Convenio.

Para 1991 la Tabla Base a aplicar para el pago de esta Gratificación es la del Anexo 3. Sus valores se aplicarán para un "Resultado de la Empresa" igual o inferior al fijado en la Última Previsión Anual que se ha realizado del POA 91.

Para resultados superiores, los valores de la tabla del Anexo 3 se incrementarán de modo que, para un resultado equilibrado, el volumen de la retribución variable global sobre el mínimo se multiplique por el factor 2, tal como señala la tabla I I del anexo citado. Para resultados intermedios el incremento será proporcional.

Para 1992 la Tabla Base del Anexo 3 será revisada según lo establecido en el punto 2.1 de este Convenio, fijándose el "Resultado de la Empresa" que daría lugar a la aplicación del expresado Factor 2 a la vista del POA 92 que se apruebe.

Debe señalarse que en la Tabla del Anexo 3 están incorporadas las compensaciones correspondientes al epígrafe 2.7. del Convenio Colectivo del año 1987, epígrafe que fue suprimido en la revisión de 1989.

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

Excepcionalmente la "Gratificación al Desempeño" de 1991 se desplazará al mes de Abril siguiente, para dar lugar a la puesta a

punto y ejecución de la primera nueva valoración, según se establece en el Apartado 8 de este Convenio.

En el mes de Enero de 1992, para paliar el retraso inicial, se abonarán los importes correspondientes a los valores mínimos de la tabla I del Anexo 3.

En el mes de Julio de 1991, como cantidad a cuenta de la que corresponda por la aplicación de la Valoración al Desempeño, (suma de la gratificación de verano de 1991 computada según la tabla del Anexo 3 más la gratificación al desempeño citada en el párrafo anterior) se abonarán 11,5 días de Salario Base, de los que 2,5 días se destinarán al Fondo para Jubilación.

La misma característica de cantidad a cuenta tiene la compensación abonada en Junio de 1991 correspondiente al epígrafe 2.7 del Convenio Colectivo de 1987, suprimida en la revisión de 1989.

2.12.Dietas y gastos de viaje

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

Personal titulado	5.735 Pesetas/día
Restante personal	4.720 Pesetas/día

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

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

El alojamiento será:

Personal titulado	Hotel de 4 estrellas
Restante personal.....	Hotel de 3 estrellas

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

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

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

En el supuesto c), el precio a satisfacer por kilómetro será de 25,50 pesetas kilómetro.

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

2 ocupantes	1,1
3 ocupantes	1,2
4 ocupantes	1,3

El precio del kilómetro será actualizado trimestralmente en función del aumento, si lo hubiera, que experimente la gasolina de 97 octanos y el incremento que a fin de año haya experimentado el I.P.C.

El precio de referencia vigente en 1º de Enero de 1991 es de 87 pesetas.

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

Gasolina..... $K = \frac{(P_1 \times 100 - 100)}{P} 0,60 = \% \text{ a aplicar al precio del Km.}$

I.P.C. $K = \frac{(P_1 \times 100 - 100)}{P} 0,40 = \% \text{ a aplicar al precio anterior del Km.}$

- K = Nuevo precio del Km.
 P1 = Nuevo precio de la gasolina, o I.P.C. al 31.12.89
 P = Precio anterior de la gasolina, o I.P.C. al 31.12.90.

En los viajes al extranjero se estará a la norma de justificación de gastos, estableciéndose la cantidad de 18 \$ 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 14 horas.

3. JORNADA LABORAL-HORARIOS

3.1. Jornada

La jornada laboral para 1991 será de 1.726 horas anuales.

En 1992 la jornada anual será de 1.714 horas.

3.2. Calendario laboral

En el anexo nº 4 se recogen los días inhábiles correspondientes a 1991 para cada una de las modalidades de jornada.

El calendario correspondiente a 1992, en cuya confección se mantendrán los mismos criterios señalados para 1991, se publicará una vez conocidas las festividades que las respectivas Administraciones establezcan para dicho año.

3.3. Régimen de trabajo a cuatro turnos

Los plazos de fabricación exigidos por la competencia nuclear internacional así como los plazos concretos de los pedidos en curso y los requeridos para la próxima fabricación de generadores de vapor para las centrales nacionales, hacen necesario el establecimiento del régimen de trabajo "a cuatro turnos", para las operaciones de fabricación de las líneas críticas de los componentes nucleares en general.

Este régimen hará posible habilitar normalmente seis días de actividad por semana, en lugar de los cinco que se trabajan en la actualidad.

Para el trabajo en régimen de cuatro turnos, se establece para 1991 una compensación por día de trabajo en sábados o día festivo de 9.000 Pts. Esta compensación será actualizada en 1992 con el incremento que resulte según lo previsto en el punto 2.1 de este Convenio.

La secuencia de días de trabajo y descanso quedan determinados en la tabla que se adjunta en el Anexo 5.

3.4. Horario del personal

A TURNOS

Durante el año 1991 trabajará con el siguiente horario:

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

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

El turno de noche tendrá un descanso de 30 minutos.

EN JORNADA PARTIDA

Durante el año 1991 trabajará con el siguiente horario:

	Mañana	Tarde
Entrada	8,30	13,45 ó 14,45
Salida	13 ó 14	17,43

Durante el período comprendido entre el Lunes 17 de Junio, y el Viernes, 6 de Septiembre, este personal trabajará en jornada intensiva, sin interrupción y sin guardias, con el horario de 8,30 14,30.

El horario de 1992 se establecerá una vez conocido el calendario laboral.

3.5. 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.

La incorporación del personal al régimen de Cuatro Turnos se hará con un preaviso de quince días.

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%. 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%.

Alternativamente, esta compensación puede ser por un tiempo equivalente sin incremento alguno, en cuyo caso percibirá 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

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

b) Descanso de dos horas.

A los efectos previstos en el Real Decreto 234/1990, de 23 de Febrero y Orden 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:

- a) División de Servicios
- b) 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 12 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 2 o más horas, percibirán las siguientes bonificaciones:

Prolongación del turno de 6 a 14.

De lunes a viernes:

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

Sábados, domingos o festivos

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

Prolongación del turno de 14 a 22

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

Prolongación del turno de 22 a 6

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

Prolongación de la jornada discontinua

- Bocado facilitado por el Comedor.

4.4. Llamada a domicilio

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

En días hábiles (entre las 6 y las 22 horas)..... Importe de 2 horas extras.

En días hábiles (entre las 22 y las 6 horas)..... Importe de 3 horas extras.

En domingos, fiestas, o días en que corresponda descanso (a cualquier hora)..... Importe de 3 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

Las vacaciones anuales se disfrutarán en dos periodos, centrados en los meses de Julio y Agosto, de forma que la actividad de la Fábrica no quede interrumpida.

Por lo que se refiere al año 1991, tales periodos serán:

-Del Lunes 1º de Julio al Jueves 1º de Agosto

-Del Viernes 2 de Agosto al Miércoles 4 de Septiembre

En el año 1992 las fechas se establecerán en función del calendario laboral resultante para dicho año.

Quienes por necesidades del servicio, a propuesta de la Dirección, convengan en disfrutar las vacaciones en fechas diferentes a las establecidas o que se establezcan, percibirán 5.390 pesetas por cada semana (1.080 pesetas por día hábil).

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

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

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

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

5.2. Permisos retribuidos

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

	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 2º 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 4 días).		2
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

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

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).

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

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

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

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

6. TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA

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. VALORACION DEL PERSONAL. APRECIACION DEL DESEMPEÑO.

A fin de dar cumplimiento a lo acordado entre la Dirección y el Comité de Empresa en la Dirección Provincial de Trabajo el 20 de Febrero de 1989, se implantará un nuevo Sistema de Valoración sobre las bases del Estudio entregado al Comité de Empresa el 5 de Mayo y las aclaraciones de la Dirección sobre dicho Estudio de 3 y 27 de Junio de 1991.

El nuevo Sistema requiere la "Apreciación del Desempeño" de cada persona durante el año, en función de:

- El cumplimiento de los Objetivos que tenga asignados.
- Una Valoración de Factores hecha por la Jefatura.

según ponderaciones relativas y restantes criterios a establecer, de acuerdo con lo que se recoge en el citado Estudio del 5 de Marzo y aclaraciones del 3 y 27 de Junio.

El nuevo sistema tendrá un doble efecto:

- 1º. El pago de la "Gratificación al desempeño" que se establece en el punto 2.10 de este Convenio de acuerdo con la "Apreciación del Desempeño Anual" de cada persona.
- 2º. La variación de la "letra" asignada a cada persona, como consecuencia de las sucesivas apreciaciones del "Desempeño Anual".

Dada la complejidad e importancia del cambio de un "Sistema de Valoración", los criterios y condiciones serán reajustados con base en la experiencia obtenida en las tres primeras "Valoraciones del Desempeño (1991, 1992 y 1993).

A tales efectos y en especial para la puesta en marcha del nuevo sistema y concreción de sus condiciones de partida, se constituirá una Comisión Mixta integrada por tres representantes de la Dirección y otros tres designados por el Comité de Empresa. La Comisión Mixta, que coordinará todo lo referente a la aplicación del Sistema de Valoración, hará las oportunas propuestas a la Dirección que acordará con el Comité de Empresa los aspectos que sean precisos.

Las modificaciones en la aplicación del Nuevo Sistema, que dependiendo de la experiencia puedan introducirse, no deberán suponer, en principio, mayor coste del establecido en las Tablas de Anexo 3, para 1991 y su revisión prevista para 1992.

Con efectos, en cuanto a "cambio de letra" y abono de atrasos a 1.1.90, se efectuarán 25 "ascensos de letra", tomando como base la última valoración existente y con especial atención a los casos de larga permanencia en la misma letra.

La primera valoración de acuerdo con el Nuevo Sistema, aplicable al Desempeño de 1991 (aun cuando solo refleje parcialmente lo sucedido en el año), será realizada en Marzo de 1992.

En adelante los resultados de la valoración serán notificados dentro del mes de Enero de cada año, para poder proceder al pago establecido en el punto 2.10 de este Convenio.

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 a la que tuvieran en su anterior clasificación, con independencia de la puntuación que resulte de la valoración.

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.

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 ocurrencia de situaciones de incompatibilidad 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 PRACTICAS O PARA LA FORMACION

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.

Se establecerá un Plan de Formación que suponga para el personal incluido en el Convenio del orden de las 3.500 horas por año.

En 1991, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido, la cifra quedará reducida a unas 1.000 horas.

Trimestralmente se informará a la correspondiente Comisión del Comité de Empresa sobre los planes de formación previstos para el trimestre siguiente, así como del desarrollo de los programas que se estén llevando a cabo.

11. ATENCIONES SOCIALES

11.1. Seguro de Vida

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

	Cobertura económica
A. Muerte natural	4.272.000
B. Incapacidad profesional total y permanente	4.272.000
C. Muerte por accidente	8.544.000
D. Muerte por accte. circulación.	12.816.000

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

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

11.2. Seguro de viajes

Para el personal que se desplace en comisión de servicio y en tanto en cuanto se halle en esta situación, se establece un seguro de accidentes complementario con la cobertura individual de 8.544.000 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% del Salario Base, Complemento Personal y Premio de Antigüedad. A partir del 16º día se complementará el plus de turnos y nocturnidad en la parte proporcional. (No obstante lo establecido en el R.D. 53/1980, de 1 de Enero, que reduce del 75% al 60% la indemnización por enfermedad entre los días 4º y 20º de cada proceso).

Si en el conjunto de un trimestre dicho índice supera el 5%, en los procesos que se produzcan en el siguiente trimestre se satisfaría un complemento que cubriría, en lugar del 100%, el 85% del importe de los mencionados conceptos, durante los días 4º y 20º 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 17.973.000 Pts.

Los préstamos serán de hasta un máximo de 700.000 Pts. y serán reintegrados mediante la deducción en nómina del 10% de la retribución.

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

La Comisión revisará y actualizará los criterios para la concesión de estos créditos.
El anexo número 7 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 para la concesión de créditos con destino a la adquisición o reparación de vehículos.

Con carácter transitorio se incorporan a este Fondo 4.000.000 Pts. más, trasvasados del Fondo de Ayuda a la Vivienda, a fin de atender las peticiones actualmente pendientes.

El reintegro de los préstamos que se concedan con esta cantidad se incorporará al Fondo de Ayuda a la Vivienda. En todo caso, será prioritaria la atención que con estas cantidades deba prestarse a situaciones atendibles en el Fondo para Viviendas.

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 9.

11.6. Fondo de anticipos

Se fija un fondo de 7.176.000 Pts. para la concesión de anticipos sin interés, a fin de atender posibles necesidades económicas del personal fehacientemente demostradas.

Los préstamos tendrán una cuantía máxima de 276.000 Pts. y serán reintegrados mediante la deducción en nómina del 10% de la retribución.

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

Las situaciones atendibles, condiciones, etc. figuran en el anexo número 8.

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 1.590.000 Pts. 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 Pts.

El anexo número 10 contiene las bases para la petición de estas ayudas.

11.8. Ayuda por hijos minusválidos

Previos los asesoramientos facultativos que la Dirección estime pertinentes y oído el Comité de Empresa, los gastos extraordinarios que causen los hijos minusválidos será atendidos por la Empresa en la proporción del 50%.

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

11.9. Servicio de Comedor

El importe del cubierto será satisfecho en la forma siguiente:

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

11.10. Ayuda de Economato

En cada uno de los meses del año se abonará por este concepto la cantidad de 2.120 Pts.

11.11. Jubilación

Se establece la jubilación voluntaria a los 64 años, en los términos y condiciones previstos en el R.D. 1.194/1985, de 17 de Julio.

11.12. Actividades culturales y recreativas

Se dota un fondo de 425.000 Pts. 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, etc., que se deriven de los reconocimientos periódicos o especiales que se realicen. Con independencia de lo especificado, se prestará especial atención al cumplimiento de cuantas normas y disposiciones, 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

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

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

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 Actuaciones 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 general, reconocimientos 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 3.480 Pts.

Supuesto que no acudiera a las prácticas que este equipo realiza mensualmente, perderá por cada ausencia la parte proporcional entrañe riesgos de accidentes o las necesarias para la atención de accidentados.

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:

13.1. Calendario laboral

En el Anexo 2 se reflejan los días inhábiles correspondientes a 1991.

13.2. Jornada intensiva

Del 14 de Junio al 13 de Septiembre de 1991.

13.3. Beneficio del comedor

Habida cuenta de que el precio del cubierto en los lugares que habitualmente utiliza el personal es superior al precio del cubierto en el Comedor de Fábrica, la cantidad que como subvención se paga en Maliaño (72% del precio total del cubierto) será incrementada en el 30%.

13.4. Bonificación por transporte

Atendiendo a las especiales circunstancias que en este aspecto concurren en el personal del centro de Madrid -dicho personal podrá optar por una de estas dos alternativas:

1ª.- Un plus adicional por día hábil de 250 pesetas.

2ª.- Una plaza en el aparcamiento más próximo que será abonada por la Empresa, descontando en nómina al beneficiario el 50 % del importe.

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, publicaciones de 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 rebasarse el máximo legal que determine la Ley, en los términos establecidos en el apartado d) del capítulo de Garantías del Acuerdo Marco Interconfederal I.

e) Se pondrá a disposición del Comité un local en el que pueda desarrollar sus actividades representativas, así como tableros de 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 rebasarse 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 del Comité de Empresa

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce al Comité 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 siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

e) En lo relativo a contratación de personal en los términos establecidos en la Ley 2/1991, de 7 de Enero.

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 determina, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

e) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos a) y b) del apartado A) y el apartado 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% 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 de la Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos a los miembros 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 ostentan 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 hubiera.

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 40 horas para el ejercicio de sus funciones de representación.

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

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. COMISION PARITARIA DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACION

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

El anexo 6 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 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 5 minutos sobre la hora de entrada.

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

Se entenderá por hora de entrada al trabajo, tanto la de iniciación de la jornada como la de reincorporación después de la interrupción 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 16 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 10 días del plus.

PUNTUALIDAD

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

- 1ª falta en el mes natural:

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

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

- 2ª, 3ª y 4ª faltas en el mes natural No percibirá el plus

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

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

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

PERMANENCIA**1. Ausencias con justificación**

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

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

2. Ausencias sin justificación

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

GARANTIAS 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 éste.

TABLAS DE RETRIBUCION VARIABLE

Anexo 3

I.-Para un resultado igual o menor al previsto en el POA

Niveles	GRATIFIC. VERANO	MINIMO	SUFICIENTE	ADECUADO	NOTABLE	EXCELENTE
I	52.344	64.929	85.866	106.804	127.742	148.679
II	54.021	65.823	87.431	109.040	130.648	152.257
III	57.900	67.892	91.052	114.213	137.373	160.533
IV	61.384	69.750	94.303	118.857	143.410	167.964
V	64.998	71.677	97.676	123.675	149.674	175.673
VI	68.507	73.549	100.952	128.355	155.758	183.160
VII	71.980	75.401	104.193	132.985	161.777	190.569
VIII	77.416	78.300	109.267	140.233	171.200	202.166
IX	85.032	82.362	116.375	150.388	184.401	218.413
X	94.326	87.319	125.050	162.780	200.511	238.241

II.-Para un resultado equilibrado en 1991 y a definir en 1992

Niveles	GRATIFIC. VERANO	MINIMO	SUFICIENTE	ADECUADO	NOTABLE	EXCELENTE
I	52.344	85.866	117.273	148.679	180.086	211.493
II	54.021	87.431	119.844	152.257	184.669	217.082
III	57.900	91.052	125.793	160.533	195.273	230.013
IV	61.384	94.303	131.134	167.964	204.794	241.624
V	64.998	97.676	136.675	175.673	214.672	253.671
VI	68.507	100.952	142.056	183.160	224.265	265.369
VII	71.980	104.193	147.381	190.569	233.756	276.944
VIII	77.416	109.267	155.716	202.166	248.616	295.065
IX	85.032	116.375	167.394	218.413	269.433	320.452
X	94.326	125.050	181.645	238.241	294.837	351.433

Anexo 4

CALENDARIO LABORAL 1991

Días inhábiles

CENTRO DE MALIÑO			CENTRO DE MADRID		
1	Enero	Martes	1	Enero	Martes
2	Enero	Miércoles	2	Enero	Miércoles
7	Enero	Lunes	7	Enero	Lunes
18	Marzo	(P) Lunes	18	Marzo	(P) Lunes
19	Marzo	Martes	19	Marzo	Martes
-	-	-	28	Marzo	Jueves
-	-	-	-	-	-
29	Marzo	Viernes	29	Marzo	Viernes
1	Mayo	Miércoles	1	Mayo	Miércoles
-	-	-	2	Mayo	Jueves
-	-	-	3	Mayo	(P) Viernes
-	-	-	15	Mayo	Miércoles
-	-	-	-	-	-
24	Junio	Lunes	-	-	-
15	Julio	Lunes	-	-	-
18	Julio	(P) Martes	-	-	-
15	Agosto	Jueves	15	Agosto	Jueves
18	Agosto	(P) Viernes	-	-	-
16	Septiembre	Lunes	-	-	-
1	Noviembre	Viernes	1	Noviembre	Viernes
6	Diciembre	Viernes	6	Diciembre	Viernes
9	Diciembre	Lunes	9	Diciembre	Lunes
23	Diciembre	Lunes	23	Diciembre	Lunes
24	Diciembre	Martes	24	Diciembre	Martes
25	Diciembre	Miércoles	25	Diciembre	Miércoles
28	Diciembre	Jueves	28	Diciembre	Jueves
27	Diciembre	Viernes	27	Diciembre	Viernes
30	Diciembre	Lunes	30	Diciembre	Lunes
31	Diciembre	Martes	31	Diciembre	Martes

Excluido el personal del Cuarto Turno, que se puso en práctica el 3 de Junio.

Además de los días indicados dispondrá el personal de otros dos días y medio 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:

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

ANEXO 5

REGIMEN DE TRABAJO A CUATRO TURNOS

(CICLO DE CUATRO SEMANAS)

EN EPOCA NORMAL

	1 ^a	2 ^a	3 ^a	4 ^a	TOTAL
TURNO "A"	M M M M M M M M M M M M M M M M	N N N N N N N N N N N N N N N N	T T T T T T T T T T T T T T T T	M M M M M M M M M M M M M M M M	18
TURNO "B"	N N N N N N N N N N N N N N N N	M M M M M M M M M M M M M M M M	T T T T T T T T T T T T T T T T	M M M M M M M M M M M M M M M M	18
TURNO "C"	M M M M M M M M M M M M M M M M	N N N N N N N N N N N N N N N N	T T T T T T T T T T T T T T T T	M M M M M M M M M M M M M M M M	18
TURNO "D"	T T T T T T T T T T T T T T T T	M M M M M M M M M M M M M M M M	N N N N N N N N N N N N N N N N	M M M M M M M M M M M M M M M M	18
Turnos por semana	18	18	18	18	72

EN EPOCA DE VACACIONES

	1 ^a	2 ^a	3 ^a	4 ^a	TOTAL
TURNO "A"	M M M M M M M M M M M M M M M M	N N N N N N N N N N N N N N N N	T T T T T T T T T T T T T T T T	M M M M M M M M M M M M M M M M	23
TURNO "B"	N N N N N N N N N N N N N N N N	M M M M M M M M M M M M M M M M	T T T T T T T T T T T T T T T T	M M M M M M M M M M M M M M M M	22
TURNO "C"	M M M M M M M M M M M M M M M M	N N N N N N N N N N N N N N N N	T T T T T T T T T T T T T T T T	M M M M M M M M M M M M M M M M	23
TURNO "D"	T T T T T T T T T T T T T T T T	M M M M M M M M M M M M M M M M	N N N N N N N N N N N N N N N N	M M M M M M M M M M M M M M M M	0
Turnos por semana	17	17	17	17	68

M-Mañana T-Tarde N-Noche V-Vacaciones

Anexo 6

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

1. Condiciones generales

Serán de aplicación en todo momento las establecidas en el Convenio Colectivo.

2. Retribuciones

Como consecuencia de lo señalado en el punto anterior se hacen las siguientes precisiones:

2.1. Pluses de turnos y de nocturnidad

Aun cuando se 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% 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 1.880 Pts. 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 2.915 Pts.

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 la trabajadas para prevenir o reparar en las centrales daños extraordinarios y urgentes.

3. Calendario laboral

Se registrarán por el existente en la localidad en que se hallen desplazados y más concretamente por el que estuviera establecido en la Central Nuclear en que trabajen.

4. Horario

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

5. Trabajo en servicio continuo

Quando 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 5.400 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.

Quando 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	Restantes Centrales
1	7.505	15.010
2	7.745	15.485
3	8.220	16.435
4	8.950	17.900
5	9.425	18.850
6	10.160	20.320
7	10.890	21.785
8	12.335	24.775
9	13.070	26.140
10	13.070	26.140

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	Nivel	Gratificación
1	1.875	6	2.540
2	1.935	7	2.725
3	2.055	8	3.080
4	2.235	9	3.270
5	2.360	10	3.270

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 epígrafe 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. Dietas y gastos de alojamiento

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

Supuesto que el desayuno no se hallara incluido en el alojamiento serán satisfechas 210 Pts. diarias por este concepto.

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

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

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:

- Vandellós.....	8.615 Pts.
- Ascó.....	9.290 Pts.
- Trillo.....	9.950 Pts.
- Zorita.....	9.950 Pts.
- Almaraz.....	9.290 Pts.
- Cofrentes.....	9.950 Pts.
- Garoña.....	9.290 Pts.

En los meses de Julio y Agosto, en las Centrales de Vandellós y Ascó la compensación será de 9.950 y 10.605 Pts. respectivamente.

Las cantidades anteriores se incrementarán en 2.375 Pts. 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 quienes 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 6 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, 13.265 Pts. 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 13.265 Pts. por parada para quienes hayan trabajado en las cámaras de agua.
- 6.630.- Pts. 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 7AYUDA 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 8FONDO DE ANTICIPOS**Situaciones atendibles**

- Fallecimiento de familiares que estén a cargo del solicitante
- Enfermedad propia o de familiares a cargo del solicitante, que origine gastos extraordinarios no amparados por la Seguridad Social
- Prótesis y tratamientos especiales
- Reparación de la vivienda. No se entenderá como tal el embellecimiento, sino el reparar averías causadas por algún siniestro, por la acción del tiempo o para corregir situaciones que dificulten la habitabilidad.
- Boda propia
- Boda de hijos
- Sustracción del coche o avería por accidente cuya reparación tenga un importe superior a 25.000 pts. 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 9PRESTAMOS PARA ADQUISICION Y REPARACION DE VEHICULOSBeneficiarios

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:
 - 1º. Que sea el primer vehículo.
 - 2º. Que el coche a sustituir tenga una antigüedad no inferior a 5 años o un valor residual inferior a 350.000 Pts.
 - 3º. Restantes situaciones
- B. Para reparación:
 - 1º. Que la reparación sea vital para el funcionamiento del vehículo.
 - 2º. Antigüedad del vehículo no inferior a 5 años.
 - 3º. Restantes situaciones.

Cuantía de los créditos

Para adquisición	400.000 Pts.
Para reparación:...	La cuantía nunca será superior al 80% del
importe de la reparación.	
Mínimo	50.000 Pts.
Máximo	400.000 Pts.

Amortización

10% sobre los conceptos:

Salario base
Complemento
Antigüedad

aplicado en las 12 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 10

SEGURO DE VEHICULOS

1. Fondo.

La Empresa dotará el Fondo de Seguro de Vehículos con una cantidad anual de 1.286.500 Pts.

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 32.000 Pts.

Dicha franquicia se reducirá para los vehículos con seguro a todo riesgo a 10.700 Pts.
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 será 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 Pts.
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 Cia. aseguradora del vehículo accidentado.

- Escrito del Jefe de obra certificando el accidente con expresión del lugar, hora y testigos.
- Atestado de la Guardia Civil de tráfico cuando lo hubiere.

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

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

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

ACTA DE LA ULTIMA DE LAS REUNIONES CELEBRADAS ENTRE LA DIRECCION DE EQUIPOS NUCLEARES S.A. Y LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL PARA LA NEGOCIACION DEL CONVENIO COLECTIVO.

En Matiaño, a las 13.30 horas del día 12 de Julio de 1991, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, que integran los siguientes señores:

Por la Dirección:

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

Representantes del personal

D. José A. Amodia Sámano
 D. José F. Cayón Ortiz
 D. Benjamín Fernández Fernández
 D. Julio García Núñez
 D. Isaias González Antolín
 D. Francisco Miranda Pérez
 D. Daniel Muñoz Salmón
 D. Celso Pila Obregón
 D. Antonio Puente Herrera
 D. Ramón San Juan Mayorini
 D. Jose M. Uriarte Blanco

Forman parte igualmente de la representación social, en calidad de Asesores, los también Vocales del Comité D. Teodoro Suárez Rodríguez y D. Alfredo Postigo Frías, Delegados de las Secciones Sindicales de U.G.T. y C.C.OO., respectivamente.

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

- 1º Aprobar y refrendar con sus firmas el Convenio Colectivo de EQUIPOS NUCLEARES. S.A., que regula las relaciones laborales durante los años 1991 y 1992.
- 2º 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.