

La garantía de actividad del artículo 17 desaparecerá en aquellos casos en que los nuevos fijos discontinuos sean contratados por decisión de la Comisión de empleo.

La Comisión de empleo estará compuesta por una representación de la Dirección de la empresa, así como por cuatro miembros de Barcelona y un Delegado de Personal de Madrid, en representación de los trabajadores. Dichos miembros serán designados por, y entre los representantes del personal, o Delegados sindicales de la empresa.

Cláusula final. *Vinculación a la totalidad.*

Este Convenio deberá ser entendido como un todo orgánico e indivisible, de forma que, si alguna de las cláusulas pactadas en el mismo deviniera nula, será considerado nulo o ineficaz todo su contenido, teniéndose que reunir la Comisión Negociadora para acordar su modificación o rectificación y quedando, mientras tanto, en suspenso su entrada en vigor.

**19553** *RESOLUCIÓN de 7 de septiembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «AMCOR Flexibles España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9011242).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «AMCOR Flexibles España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9011242), que fue suscrito con fecha 18 de junio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 resuelve:

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, 7 de septiembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AMCOR FLEXIBLES ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

### CAPÍTULO I

#### Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Este Convenio regulará, a partir de la fecha de entrada en vigor, las relaciones laborales entre «AMCOR Flexibles España, Sociedad Anónima», y sus trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las presentes condiciones afectarán a todas las personas que presten sus servicios mediante contrato laboral, verbal o escrito, con la sola exclusión del Comité de Dirección.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Los efectos económicos los serán a partir del 1 de enero de 1999.

Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2001, quedando denunciado automáticamente un mes antes de su finalización.

La retribución anual para 1999, vigente desde el 1 de enero de 1999, será la que se detalla en la tabla salarial del anexo 2.

Durante el período de vigencia del Convenio se pactan incrementos sucesivos anuales del IPC real, pagando a cuenta del IPC previsto en los

Presupuestos Generales del Estado. Se aplicará la revisión al alza en el caso de que el IPC real sea superior al previsto. En el caso de que el IPC real sea inferior al IPC previsto se mantendrá el previsto como referencia.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo o económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

### CAPÍTULO II

#### Clasificación del personal

Artículo 5. *Clasificación del personal.*

El personal se clasifica, en atención a la función que realiza, en los siguientes grupos profesionales:

- Técnicos titulados.
- Administrativos.
- Técnicos no titulados.
- Cualificados y no cualificados.
- Subalternos.

Artículo 6. *Contratación.*

Podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente, teniendo los mismos derechos que el resto de trabajadores.

Artículo 7. *Clasificación funcional.*

La clasificación del personal afecto al presente Convenio, en atención a la función que desempeña, será de acuerdo con la distribución de puestos y niveles que se establece en el anexo 1.

En caso de cambio de puesto de trabajo ajeno a la voluntad del trabajador, la empresa mantendrá el nivel que tuviese «ad personam», excluidos los pluses de cualquier naturaleza inherentes al puesto de trabajo que ocupase.

Artículo 8. *Movilidad funcional.*

Dadas las circunstancias de las actividades de la empresa, con puntas de producción en algunos casos, consumos estacionales en otros, etc., existirá movilidad funcional de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La posible movilidad que pudiera producirse se realizará de modo preferente dentro de la misma sección y, en el caso de paradas de las máquinas, se aprovecharán las mismas para proporcionar formación a las personas afectadas.

El Comité de Empresa deberá ser informado previamente acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causas de la misma.

### CAPÍTULO III

#### Ingresos y extinción de contratos, ascensos, plantillas y cambios de puesto

Artículo 9. *Ingresos.*

El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre contratación.

La Dirección comunicará al Comité de Empresa los puestos a cubrir y las condiciones que deben reunir los aspirantes para que emita informe sobre aquéllos.

El personal para ocupar puestos de directivo, Jefe, Técnico titulado y Secretaria de Dirección será de libre designación por la Dirección de la empresa.

Extinción de contratos: La Dirección de la empresa garantiza que, en el supuesto de que tuvieran que adoptarse medidas extintivas de los contratos de trabajo, la empresa cumplirá la legislación vigente.

**Artículo 10. Ascensos.**

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la Dirección de la empresa.

Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a las reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Se informará previamente al Comité de Empresa sobre cualquier decisión que se adopte en relación con esta materia.

**Artículo 11. Seguimiento de la formación obligatoria en la adaptación al puesto de trabajo.**

Una vez se haya concedido un ascenso, el trabajador afectado percibirá el nivel del nuevo puesto desde el momento en que ocupe el mismo, del cual no será titular hasta que supere el período de adaptación al mismo, que se establecerá para cada caso por la Dirección, previa consulta al Comité de Empresa, y que será como mínimo de dos meses, sin que pueda exceder de seis meses.

El período de adaptación podrá acortarse por la Dirección, previa consulta al Comité de Empresa, tanto en el caso de que se prevea que el ocupante va a superarlo como en el caso contrario, respetando los plazos del párrafo anterior.

**Artículo 12. Plantilla.**

La empresa confeccionará cada año la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que compone cada sección y turno.

**Artículo 13. Traslados entre secciones.**

Los traslados del personal dentro del centro de trabajo podrán efectuarse por causas económicas, tecnológicas o productivas previa comunicación al Comité de Empresa.

La empresa se compromete a proporcionar a todo el personal trasladado los medios de formación adecuados al nuevo puesto de trabajo, así como a garantizar al trasladado «ad personam» las condiciones económicas que mantenía en su anterior puesto, siempre que resultasen más beneficiosas.

La empresa se compromete a devolver a su antiguo puesto de trabajo a todo trasladado en cuanto se normalice la situación que hubiese dado lugar al mismo.

**CAPÍTULO IV****Retribuciones****Artículo 14. Niveles de retribución.**

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio están establecidas en orden a la clasificación funcional citada en el artículo 7.

Las bases de estos niveles retributivos han sido consideradas en percepciones anuales brutas a todos los efectos, aun cuando hayan sido incluidas después en cantidades mensuales o diarias en el anexo 2, a efectos puramente prácticos. Igualmente, se ha determinado la cuantía de las pagas extraordinarias y los conceptos que deban tenerse en cuenta.

Las remuneraciones salariales para los puestos de trabajo incluidos en los niveles del anexo 2 del Convenio están integradas por tres conceptos, a saber:

- Salario base, que se percibirá todos los días naturales del año.
- Diferencia de puesto de trabajo, que se devengará todos los días naturales del año, excepto los domingos.
- Complemento lineal, a pagar todos los días naturales del año.

**Artículo 15. Clasificación a efectos de la Seguridad Social.**

No obstante, la clasificación del personal dentro de niveles, en virtud de lo convenido el personal se adscribe en la actualidad y a los solos efectos de la cotización a la Seguridad Social, en los grupos de tarifa siguientes:

- Niveles XIV al XVI. Jefes: Tarifa 1.
- Nivel XIII. Jefes: Tarifa 2.
- Niveles X al XII. Jefes: Tarifa 3.
- Niveles IV al IX:

- Maestros de sala: Tarifa 4.
- Contramaestros: Tarifa 4.
- Administrativos: Tarifa 5.
- Subalternos: Tarifa 6.
- Auxiliar administrativo: Tarifa 7.
- Operarios: Tarifa 8.

Niveles II y III:

- Subalternos: Tarifa 6.
- Operarios: Tarifa 9.
- Auxiliar administrativo: Tarifa 7.

Nivel I:

- Subalternos: Tarifa 6.
- Operarios: Tarifa 10.

Esta distribución o similar se establecerá con cualquier sistema de valoración que se implante, manteniéndose «ad personam» el grupo de cotización que ostentase a 31 de diciembre del año anterior, de resultar éste más beneficioso.

**Artículo 16. Pagas extraordinarias de julio y Navidad.**

Estas pagas consisten en el abono al personal de treinta días de su salario base establecido en el presente Convenio, incrementado con la antigüedad y complemento lineal. Se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre, respectivamente, o posterior día hábil si coinciden dichas fechas con día no laborable según el calendario anual.

**Artículo 17. Paga extraordinaria de octubre.**

Se abonará el día 10, dando lugar, en caso de baja en la plantilla de la empresa, a la parte proporcional que corresponda.

El importe será de treinta días de salario base de Convenio, más la antigüedad y complemento lineal, además de veintiséis días de diferencia de puesto de trabajo a los que perciban sus emolumentos por día trabajado.

En cuanto a los que perciban sus emolumentos mensualmente, esta paga consistirá en el abono de la mensualidad de los emolumentos que perciba normalmente, excepción hecha de la prima de producción y prima de asistencia.

**Artículo 18. Paga extraordinaria de primavera.**

Todo el personal de la empresa en activo a 9 de julio de 1997 percibirá una paga extraordinaria, denominada de primavera, que se abonará el 18 de mayo, por un importe de 91.655 pesetas brutas (incremento del 1,8 por 100 a cuenta sobre el importe vigente a 31 de diciembre de 1998) por persona, que corresponde al período de enero a diciembre del presente año, por lo que a las bajas posteriores al 18 de mayo se les retendrá de su liquidación lo percibido de más.

Dicha paga se actualizará hasta el IPC real del año en curso, con efectos de 1 de enero de ese año, únicamente en el caso de que el IPC real resulte ser superior al previsto.

El importe correspondiente a los años 2000 y 2001 se modificará en el porcentaje resultante de los aumentos pactados para cada año.

Caso de que por disposición legal hubiera que abonar al personal una participación de beneficios, el costo total de la paga extraordinaria de primavera se deducirá del importe que correspondiera a la mencionada participación en beneficios, de tal forma que, si el costo por beneficios es superior al de la paga, se deducirá éste de aquél, interpretando la disposición legal la Comisión Paritaria. En caso contrario se mantendrá la cantidad pactada.

**Artículo 19. Plus de nocturnidad.**

Se establece un complemento de nocturnidad del 50 por 100 del salario base, más la antigüedad y diferencia de puesto de trabajo para los trabajadores que, de modo continuo o periódicamente, presten sus servicios entre las veintidós y las seis o las veintitrés y las siete horas.

El personal a dos o tres turnos percibirá en la nómina del mes de agosto por este concepto la media aritmética de las cantidades percibidas los tres meses anteriores.

#### Artículo 20. *Prima de producción.*

Se establece un abono mensual de 10.058 pesetas (con el incremento del 1,8 por 100 a cuenta sobre el importe vigente a 31 de diciembre de 1998) a todo el personal en activo en la empresa a 9 de julio de 1997, en concepto de mantenimiento «ad personam» de la prima de producción de «La Cellophane Española».

Dicho concepto se actualizará hasta el IPC real de 1999, si este último fuera superior al 1,8 por 100, con efecto de 1 de enero de 1999.

El importe a pagar los años 2000 y 2001 se modificará en el porcentaje resultante del aumento pactado para dichos años.

#### Artículo 21. *Complemento de antigüedad.*

Los trabajadores que, en virtud del sistema establecido en anteriores Convenios venían percibiendo por este concepto porcentajes situados entre el 30 y el 60 por 100 de su salario base, mantendrán durante los años 2000 y 2001 el porcentaje que se les esté pagando efectivamente a 31 de diciembre de 1999. Con efectos de 1 de enero de 2002 a estos trabajadores les será de aplicación el porcentaje resultante de la suma de la tabla que recoge los porcentajes devengados a 31 de diciembre de 1999 (anexo 3), más un incremento del 6 por 100, con el tope del 60 por 100. Estas personas recibirán tres pagas lineales de 30.000 pesetas a pagar el 31 de diciembre de los años 1999, 2000 y 2001.

Para el personal cuya antigüedad es inferior al 30 por 100 se pactan dos trienios al 5 por 100 cada uno y cuatro quinquenios al 5 por 100, con el tope del 30 por 100.

Las personas que actualmente se encuentran entre el 20 y el 30 por 100 recibirán una paga lineal de 30.000 pesetas en los mismos términos que los incluidos en el tramo entre el 30 y el 60 por 100. Adicionalmente, se les pagará el 1 de enero de 2002 un 6 por 100 más sobre la antigüedad que tengan devengada a 31 de diciembre de 1999. Esta medida se adopta como compensación de la reducción salarial que sufrieron como consecuencia del proyecto de viabilidad que la empresa acometió en su día.

Los trienios y quinquenios se computarán por los años de servicio prestados en la empresa de forma continuada, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que el trabajador esté encuadrado.

El tiempo para este complemento se computará a partir del primer día del mes siguiente al ingreso del trabajador.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y, posteriormente, ingrese de nuevo en la misma sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad a partir de la fecha de ese nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

#### Artículo 22. *Primas de asistencia.*

La prima de asistencia consistirá en el pago de la cantidad de 8.050 pesetas mensuales (con el incremento del 1,8 por 100 a cuenta sobre el importe vigente a 31 de diciembre de 1998). Dicha prima se actualizará hasta el IPC real de 1999, si éste fuera superior al 1,8 por 100, con efecto de 1 de enero de 1999.

El importe a pagar los años 2000 y 2001 será modificado en el porcentaje resultante del aumento respectivamente pactado.

Se perderá el derecho a la mencionada cantidad cuando, en el período del mes a que corresponda, se falte al trabajo por cualquier concepto, excepto cuando la ausencia se deba al uso del crédito de horas sindicales, vacaciones, horas de asuntos propios, bajas motivadas por accidente de trabajo, y disfrute de los permisos retribuidos tipificados en el artículo 32, párrafo primero, de este Convenio. Asimismo, se tendrá derecho al abono de la prima cuando no se utilice más del 50 por 100 de los restantes permisos retribuidos reconocidos en este Convenio.

Las salidas justificadas por tiempo inferior a dos horas que se repitan durante el mismo mes tendrán el siguiente tratamiento:

Primera salida: Se abonará el 100 por 100 de la prima.

Segunda salida: Se abonará el 50 por 100 de la prima.

Tercera y sucesivas salidas: Se perderá el derecho a la prima.

Las salidas justificadas que puedan ser recuperadas se concederán previa autorización del Jefe correspondiente y no provocarán la pérdida de la prima.

#### Artículo 23. *Trabajos de categoría inferior o superior.*

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un

período superior a cuatro meses durante un año o seis durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la categoría profesional adecuada.

2. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisará destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, no superior a tres meses, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

En caso de que un trabajador con motivo de enfermedad, accidente o excedencia voluntaria por un año de otro trabajador, tenga que hacer la sustitución de éste, percibirá la diferencia entre su nivel y el que corresponda al trabajador ausente del trabajo durante todo el tiempo que esté efectuando dicha sustitución, pero nunca tendrá derecho al puesto de trabajo que está desempeñando mientras subsista la incapacidad laboral transitoria o excedencia citadas.

#### Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

Las partes firmantes coinciden en considerar positivos los efectos que puedan derivarse de una política social conducente a la reducción al mínimo de las horas extraordinarias.

Se entiende por horas extraordinarias las que exceden de la jornada anual pactada y, en todo caso, las que excedieran de nueve diarias; su abono y realización se efectuarán dentro de los límites que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo sustituirlas o compensarlas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas económicamente.

Se establecen en este Convenio como horas de fuerza mayor y resto de horas extraordinarias las siguientes:

a) De fuerza mayor: Son las que se realizan para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Resto de horas extraordinarias: Se entiende por tales las necesarias como consecuencia de pedidos imprevistos o períodos de punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras causas de carácter estructural, derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, y las de mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

La empresa compensará preferentemente las horas extraordinarias con tiempo de descanso a petición del trabajador, percibiendo por su mayor esfuerzo una gratificación del 90 por 100 del importe de una hora diaria de las tablas del Convenio del total de salarios anual, exceptuando prima de producción y prima de asistencia.

Este tiempo de descanso será disfrutado de común acuerdo entre empresa y trabajador. Si pasado un tiempo de treinta días desde que se efectuó el trabajo no se produce el acuerdo, será disfrutado a mitades por decisión del trabajador y la empresa, previa comunicación entre ambos.

Las horas extraordinarias restantes serán abonadas con el 150 por 100 hora de los conceptos retributivos citados en el párrafo anterior.

Cuando es una sección la suma del total de horas extraordinarias sobrepase mil setecientos sesenta, la empresa se obliga a la contratación de un nuevo trabajador para dicha sección. Las secciones de mantenimiento estarán exentas de este cómputo.

### CAPÍTULO V

#### **Jornada de trabajo, descansos, horarios, permisos y vacaciones**

#### Artículo 25. *Jornada de trabajo.*

La actividad laboral anual será de mil setecientos setenta y seis horas anuales de trabajo, equivalente a doscientos veintidós días.

Cada trabajador, individualmente, dispone de dieciséis horas para asuntos propios, las cuales podrá disfrutar con fecha tope de 31 de diciembre de cada año, por lo que el total de horas anuales por trabajador será de mil setecientos sesenta horas.

#### Artículo 26. *Calendario laboral.*

La empresa elaborará, conjuntamente con el Comité de Empresa y las secciones sindicales, el calendario laboral anual para cada turno en

el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial en el «Boletín Oficial del Estado» y en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Artículo 27. *Jornada de trabajo según horarios.*

Dado que la vigencia del Convenio Colectivo coexiste en el tiempo con el proceso de traslado a las nuevas instalaciones de la empresa, se establecen regímenes distintos según los trabajadores presten sus servicios en las instalaciones actuales o en las nuevas.

1. Trabajadores o secciones mientras se encuentren prestando sus servicios en las actuales instalaciones.

1.1 Personal a doble turno: Jornada de seis a catorce horas y de catorce a veintidós horas, intercambiando el turno semanalmente.

1.2 Personal a tres turnos: Jornada de seis a catorce horas, de catorce a veintidós horas y de veintidós a seis horas, intercambiando el turno semanalmente; jornada de siete a quince horas, de quince a veintitrés horas y de veintitrés a siete horas, intercambiando el turno semanalmente.

1.3 Personal a turno normal: Jornada de ocho a trece horas y de quince a dieciocho horas, de lunes a viernes.

1.4 Personal administrativo y técnico no sujeto al horario industrial: El horario habitual de este personal será de nueve a trece treinta horas y de quince treinta a diecinueve horas. No obstante y para quien pueda utilizarlo se establece el horario flexible siguiente:

1.4.1 Inicio de jornada: Siete horas; término de jornada: diecinueve horas; horas necesariamente comprendidas dentro de la jornada de trabajo: De diez a trece horas y de quince treinta a diecisiete horas. Quienes utilicen este horario deberán fichar a la entrada y a la salida del trabajo. El tiempo real de trabajo será contabilizado por medias horas.

El plus de nocturnidad afectará, en todo caso, al turno de veintidós a seis horas o de veintitrés a siete horas.

2. Trabajadores o secciones que presten servicios en las nuevas instalaciones. Tratando de evitar los inconvenientes que puede producir a los trabajadores la distancia a la que se encuentran las nuevas instalaciones respecto del casco urbano de la ciudad de Burgos, la empresa pondrá a disposición de la plantilla un servicio de autobuses que haga tres viajes de ida y tres de vuelta (para los trabajadores de fábrica) y dos de ida y dos de vuelta (para los trabajadores de oficinas). Esta circunstancia obliga, por razones de eficacia operativa, a unificar los horarios, tanto en fábrica como en las oficinas, quedando establecidos como sigue.

2.1 Personal a doble turno: Jornada de seis a catorce horas y de catorce a veintidós horas, intercambiando el turno semanalmente.

2.2 Personal a tres turnos: Jornada de seis a catorce horas, de catorce a veintidós horas y de veintidós a seis horas, intercambiando el turno semanalmente.

2.3 Personal a turno normal: Jornada de ocho a trece horas y de quince a dieciocho horas, de lunes a viernes.

2.4 Personal administrativo y técnico no sujeto al horario industrial: El horario habitual de este personal será de nueve a trece treinta horas y de quince treinta a diecinueve horas. No obstante y para quien pueda utilizarlo se establece el horario flexible siguiente:

2.4.1 Inicio de jornada: Siete horas; término de jornada: Diecinueve horas; horas necesariamente comprendidas dentro de la jornada de trabajo: De diez a trece horas y de quince treinta a diecisiete horas. Quienes utilicen este horario deberán fichar a la entrada y a la salida del trabajo. El tiempo real de trabajo será contabilizado por medias horas.

Plus de nocturnidad afectará en todo caso al turno de veintidós a seis horas.

Independientemente de en qué instalaciones se estén prestando servicios, para el personal técnico y administrativo podrá aplicarse un horario irregular de lunes a viernes, fijando la jornada máxima en diez horas de trabajo diario o cincuenta semanal, respetando descansos legales y el límite de la jornada anual y compensando con tiempo de descanso equivalente el exceso de jornada en el mes natural siguiente. Estos excesos de jornada diaria o semanal no podrán superar un período continuo de cuatro semanas.

Artículo 28. *Descanso en jornada continua.*

El personal que presta sus servicios en régimen de jornada continua tendrá derecho a un descanso de media hora hacia la mitad de la jornada, de forma escalonada y sin que en ningún momento queden desatendidas

aquellas instalaciones que exijan continuidad en la fabricación. Esta media hora de descanso se considerará a todos los efectos como trabajo efectivo.

Artículo 29. *Prolongación de jornada del personal a turno normal.*

Cuando por exigencias del trabajo, ya comenzada la jornada, deba prolongarse ésta sin interrupción, se considerará concluida una vez realizadas siete horas de trabajo.

Artículo 30. *Vacaciones.*

Todo el personal que presta sus servicios en la empresa tiene no sólo el derecho, sino la obligación, de disfrutar anualmente sus vacaciones retribuidas. Las vacaciones anuales tendrán una duración de veintidós días laborables, de lunes a viernes, o de treinta días naturales.

Si, mientras estuviese disfrutando de las vacaciones, un trabajador fuera llamado por la empresa, deberá reincorporarse a su trabajo y si hubiesen pasado menos de siete días laborables de las mismas, no se le contarán estos días a efectos del cómputo de las vacaciones en dicho año, teniendo derecho a una compensación económica por los gastos que le haya supuesto interrumpir sus vacaciones, justificando documentalmente estos gastos.

Aquellos trabajadores que deseen que les sean abonadas las vacaciones antes del comienzo de las mismas, podrán solicitarlo con una semana de antelación a las mismas.

Artículo 31. *Permiso no retribuido.*

Todo permiso para faltar al trabajo deberá solicitarse cuando menos con una jornada de anticipación.

Artículo 32. *Permisos retribuidos.*

Se concederá permiso con derecho a la retribución del Convenio, en la forma establecida en el Estatuto de los Trabajadores, en los casos siguientes:

a) Durante tres días naturales, que podrán ampliarse dos o más cuando el trabajador necesite desplazarse más de 200 kilómetros, en los casos de alumbramiento de esposa, enfermedad o intervención quirúrgica grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.

b) Durante un día laborable por traslado de domicilio habitual.

c) Durante dos días, cuando el trabajador tenga que desplazarse por el hecho que da lugar a este permiso, a una distancia superior a 200 kilómetros de su residencia y de un día en caso contrario por fallecimiento de sobrino o tío de ambos cónyuges.

d) Durante un día, que podrá ampliarse a dos si es necesario desplazarse a más de 200 kilómetros del lugar de residencia, por boda de padre, madre o hijo de ambos cónyuges o hijo político, hermano o hermano político. Igualmente por toma de estado religioso.

Todos los permisos de los apartados anteriores corresponderán al día a que el hecho dé origen, sin que puedan prolongarse los descansos o las vacaciones como consecuencia de ello.

Cuando algún trabajador tuviera necesidad por alguno de estos motivos de un permiso superior a los establecidos en este artículo, lo solicitará a través de la Dirección de Recursos Humanos, quien determinará lo que proceda.

CAPÍTULO VI

**Licencias y excedencias**

Artículo 33. *Matrimonio.*

En caso de matrimonio, el personal que se halle en esta circunstancia tendrá derecho a un permiso de trece días laborables, con la percepción de los haberes correspondientes a su grupo profesional.

Artículo 34. *Consultas médicas.*

En caso de visita médica que deba realizarse ante algún servicio del seguro de enfermedad y que no requiera baja, serán abonadas las horas de ausencia con las limitaciones establecidas en el artículo 22 respecto



de la prima de asistencia, mediante la presentación del volante acreditativo del facultativo correspondiente.

#### Artículo 35. *Excedencia voluntaria.*

El trabajador con una antigüedad en la empresa de, al menos, un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período no menor a un año ni mayor de cinco años, con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores sin que, en ningún caso, se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra situación de excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa. Únicamente al excedente de un año la empresa le admitirá automáticamente en el puesto que ocupaba al producirse la excedencia, excepto los jefes, que sólo volverán a ocupar su puesto anterior cuando éste se encuentre cubierto por una persona con contrato temporal o se halle vacante. Este reingreso automático tampoco se producirá cuando, durante el período de excedencia, el jefe en excedencia haya prestado sus servicios para empresas de la competencia.

En todo caso, la solicitud de reingreso deberá efectuarse con treinta días de anticipación a su agotamiento.

Si el puesto del excedente por un año ha sido cubierto por un trabajador de la plantilla, éste volverá a su primitivo puesto, excepto para los jefes, que se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo de este artículo.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto en la empresa, pero conservará la antigüedad que tuviera antes de la excedencia.

## CAPÍTULO VII

### Premios, faltas y sanciones

#### Artículo 36. *Vinculación laboral.*

Se acredita ésta por los servicios a la empresa durante un período de veinticinco a cuarenta años.

Las recompensas que se establecen son un reloj y una cantidad equivalente a una mensualidad a los veinticinco años de servicio y el abono de dos mensualidades a los cuarenta años de servicio.

La mensualidad por veinticinco y cuarenta años de servicio en la empresa se abonará en el mes natural en que se cumplan dichos años de servicio.

El día en que se haga efectivo este premio se considerará libre de servicio para los interesados.

#### Artículo 37. *Faltas.*

Las faltas cometidas por el personal se clasifican según su importancia en leves, graves y muy graves.

#### Artículo 38. *Faltas leves.*

Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado es pequeño.

#### Artículo 39. *Faltas graves.*

Son las acciones u omisiones cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

La falta de aseo que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.

El quebrantamiento o violación de secretos o de la reserva obligada, sin que se produzca gran perjuicio a la empresa.

Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él, ausentarse sin autorización del puesto de trabajo, fingir enfermedad o pedir permisos alegando causas inexistentes y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.

#### Artículo 40. *Faltas muy graves.*

Son las recogidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 41. *Sanciones.*

Las sanciones deben ser impuestas con carácter gradual, de forma que, mediante la amonestación o la sanción se dé al infractor la oportunidad de corregirse.

#### Artículo 42. *Clases de sanciones.*

Las sanciones a imponer según la falta cometida son las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo por un día.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses; despido.

#### Artículo 43. *Cancelación de notas.*

Las notas desfavorables por faltas leves quedarán anuladas en el caso de transcurrir sesenta días sin otra sanción. Las faltas graves serán anuladas si el interesado no hubiera sido sancionado durante ciento ochenta días.

#### Artículo 44. *Cumplimiento de la sanción.*

Las sanciones por faltas leves serán cumplidas dentro del mes siguiente al de la comunicación de la sanción, siempre que no haya sido recurrida, en cuyo caso el plazo para el cumplimiento contará a partir de la fecha en que la resolución adquiera firmeza.

En cuanto a las faltas graves, el plazo para el cumplimiento será de dos meses y tres meses para las muy graves.

## CAPÍTULO VIII

### Seguridad y salud laboral

#### Artículo 45. *Seguridad y salud laboral.*

En cuantas materias afecten a la Seguridad y Salud Laboral, serán de aplicación la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que desarrollen la misma.

## CAPÍTULO IX

### Régimen asistencial

#### Artículo 46. *Enfermedad y accidente.*

1. Enfermedad: La empresa abonará en cada expediente de enfermedad los quince primeros días de los que no se hace cargo el INSS. El abono consistirá en el salario base, la diferencia de puesto de trabajo y el lineal del anexo número 2 del nivel al que esté adscrito cada afectado, más su antigüedad.

2. A partir del decimosexto día, la empresa abonará la cantidad necesaria para completar la indemnización diaria hasta el 100 por 100 del salario base, diferencia de puesto de trabajo y lineal más el complemento de antigüedad.

3. Accidente: Ídem que el apartado número 2 desde el primer día de baja.

4. El pago de los complementos previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo estará sujeto a que el índice de absentismo por estos conceptos no sobrepase el 4 por 100 en la media de los tres meses anteriores. En caso de sobrepasar el 4 por 100 se convocará al Comité de Empresa para estudiar la nueva situación.

5. Para tener derecho a lo previsto en el apartado número 1 del presente artículo será necesario que el trabajador en situación de Incapacidad Temporal presente el parte oficial de baja extendido por los facultativos de la Seguridad Social.

6. Aquellos trabajadores que, no pudiéndose reincorporar a su puesto de trabajo habitual, sí estén en condiciones de realizar otro tipo de trabajo, incluso en sección diferente a la suya, podrán pedir el alta e incorporarse al puesto para el que sí están capacitados, siempre que exista una vacante y durante el tiempo que dure su total recuperación, percibiendo, en este caso, la retribución que le corresponda por su grupo profesional, pero sin las primas, excepto en el caso de que en el puesto provisional se hagan turnos o actividades con derecho a ellas.

Artículo 47. *Crédito para la compra de vivienda.*

La empresa, siempre que se lo permitan sus posibilidades económicas, otorgará créditos sin devengo de interés y en el plazo de amortización establecido en la actualidad, a los trabajadores que precisen adquirir viviendas para su exclusivo uso y para ello exigirá cuantos datos estime convenientes en cada caso. El límite máximo de cada crédito es de 1.000.000 de pesetas.

Artículo 48. *Servicios médicos.*

Con independencia de la finalidad específica que su Reglamento les impone, velarán por la conservación y mejora de la salud, no solo de los trabajadores, sino que estarán también dispuestos a la ayuda de las familias de los mismos mediante consultas médicas. Igualmente se prestará el servicio de inyectables a los trabajadores fuera de servicio y a los familiares, teniendo en cuenta que este servicio se realizara fuera de las horas punta, necesarias para la atención al personal de servicio.

Estos servicios médicos estarán en disposición de realizar las primeras curas necesarias en todo accidente de trabajo, como asimismo cuenta con los elementos necesarios para llevar a cabo los reconocimientos médicos que precisan los trabajadores.

Los Servicios Médicos de Empresa, de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud Laboral y la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, determinarán la práctica de reconocimientos médicos especiales y no habituales, en aquellos casos en los que las condiciones del puesto de trabajo lo requieran.

Artículo 49. *Seguro.*

La empresa contratará un seguro de vida para todos los trabajadores cuya prima correrá a cargo exclusivamente de la empresa, fijando unas coberturas de 1.000.000 de pesetas por fallecimiento por cualquier causa, 2.000.000 de pesetas si el fallecimiento es por accidente, y 3.000.000 de pesetas si es por accidente de circulación, de acuerdo con los requisitos que señale la aseguradora sobre declaración de salud y reconocimientos médicos, con independencia de las prestaciones de la Seguridad Social.

CAPÍTULO X

**Política sindical**

Artículo 50. *Comité de Empresa.*

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las mismas funciones, competencias, derechos, obligaciones y garantías que se establecen en las normas legales vigentes con la única salvedad de que en el período en el que no podrán ser despedidos o sancionados será aquél durante el cual estén desempeñando sus funciones ni dentro de los dieciocho meses siguientes a su cese, salvo que se produzca revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se deba a la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Artículo 51. *Delegados sindicales.*

El número de delegados de las secciones sindicales que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en las elecciones a miembros del Comité de Empresa se establece en uno.

Los delegados sindicales gozarán exactamente de las mismas condiciones que se establecen en el artículo anterior para los miembros del Comité de Empresa.

Asimismo, los miembros de las comisiones recogidas en este Convenio gozarán de las mismas garantías a que se refiere el presente artículo.

Artículo 52. *Créditos de horas.*

Se podrán acumular las horas de los miembros del Comité de Empresa, en uno o varios de ellos, por cesión de horas de otros miembros pertenecientes al mismo sindicato, en la forma siguiente:

a) Cada miembro podrá ceder hasta el 25 por 100 de sus horas mensuales para la actividad sindical desarrollada fuera del ámbito de la empresa.

b) Para el ejercicio del derecho de representación colectiva en la empresa la cesión del crédito de horas podrá alcanzar hasta un límite del 50 por 100 de las disponibles mensualmente por los otros miembros del Comité.

En ningún caso podrán transferirse las horas no utilizadas en un mes a los siguientes, ni individual ni colectivamente, ni la acumulación de horas en el cesionario rebasará la cantidad de ochenta horas mensuales, incluidas las que individualmente le correspondan.

Artículo 53. *Cuota sindical.*

A requerimiento por escrito de los trabajadores, la empresa deducirá de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente, que se abonará a los sindicatos mediante talón nominativo.

CAPÍTULO XI

**Comisión Paritaria**

Artículo 54. *Competencias.*

La Comisión Paritaria del Convenio será el órgano encargado de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo.

Sus atribuciones serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio Colectivo.
- b) Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidas por las partes.
- c) Conciliación facultativa en los conflictos colectivos.
- d) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- e) Estudio de los conceptos salariales que pudieran surgir por disposición legal.
- f) Estudio de la evolución de las reclamaciones formuladas por las partes contratantes.
- g) Cuantas otras funciones tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

Artículo 55. *Funcionamiento.*

La Comisión Paritaria entrará en funcionamiento a los treinta días de haber sido aprobado el presente Convenio. A tal efecto, tanto la Dirección de la Empresa como el Comité de Empresa, decidirán quiénes han de ser los representantes de ambas partes de acuerdo con lo previsto en el artículo siguiente.

Artículo 56. *Composición.*

La Comisión Paritaria tendrá la siguiente composición:

a) Por la parte social habrá tantos miembros como grupos tengan representación en el Comité de Empresa, con un mínimo de tres, siendo necesariamente todos ellos miembros del Comité de Empresa.

b) Por la Dirección habrá un número de representantes que será igual, en todo caso, al número de representantes de la parte social.

La toma de decisiones para resolver cualquier asunto se realizará mediante mayoría adoptada tras votación secreta de los miembros de la Comisión. Ésta establecerá el resto de sus normas de funcionamiento.

Disposición final.

Será nulo todo pacto por el que los trabajadores renuncien a derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Asimismo, será nula toda renuncia a los derechos reconocidos en este Convenio.

## ANEXO 1

## Distribución de trabajos por áreas y niveles

Servicios	Producción	Estructura
Nivel I (suprimido).		
Nivel II.	Saca-pruebas. Afilador cuchillas. Limpieza tinteros. Ayudante bobinadoras. Empaquetado. Ayudante metalizadora. Recogida bolsas y sobres.	
Nivel III.	Montaje huecograbado. Ayudante rotativas. Montaje rodillos. Ayudante lacadora. Flejador.	Almacenero. Cond. Máquin Dixon. Adm. Datos Comer «B». Telefonista-Recepcionista.
Nivel IV.	Cond. baños cobre. Pulido. Cond. barras cromo. Cond. Fabr. Tintas «A». Cond. mezclas «A». Cond. mezclas «A». Cond. Vehíc. disolv. Cond. récord. Cond. bolsas y sob. plas. Cond. bobin. Kampf. Cond. bobin. Bielloni. Cond. complejos «B». Analista 2. <sup>a</sup> Conductor bobin. TB6. Codoctor bobin. COSLIT.	Ad. Rec. Pedi. partes.
Nivel V.	Crom. Retocador «B». Fotógrafo 1.º Grabado autotip. Con. Res. Lim. 5 + Col. Cond. cello-mat. esp. Cond. CSIII-Pouches rec. Cond. Bob complejos. Cond. Metalizadora.  Leybold. Galileo.  Cond. «Hell». Laminador. Anal. Lab. complejos. Insolado huecograb. Pintado huecograb. Cond. Pasaban.	Admin. cont. fac. Ad. Comercial. Dibujante «C». Adm. Producción.
Nivel VI. Mecánico «A». Oficial Neumática.	Crom. Retocador «A». Cond. Rotativa 5 + Col. Cond. Rotativa 4 + Col. Poliv. trans. «A». Poliv. complejos «A». Cond. Lacadora. Analista Lab. Cond. A. Rotoconvert.	Dibujante «B». Ad. Lanz. Imp. y Com. Ad. Lanz. Imp. y Bols. Secretaria de Dirección. Maestra Bobinadoras.
Nivel VII. Montad. mecan. «A».	Cond. Rot. «In line». Cond. Rot. 3000-2.	Dibujante «A». Adm. Plan. Met. y Tintas. Adm. Prep. y Diseño. Coordinador Of. Comercial.
Nivel VIII.		Delegado Comercial.
Nivel IX. Contram. Mecánico. Contram. Electrónico.	Contram. Fotografía. Contram. Gran. Hueco. Res. turno-Cond. lac.	
Nivel X.	Técnico As. Técnica.	Ayud. Tec. Sanitario. Jefe gestión Com. Jefe Dibujantes.

Servicios	Producción	Estructura
Nivel XI.	Jefe Control Transf. Jefe Preparación. Jefe Desarrollo. Jefe Expediciones.	
Nivel XII (suprimido).		
Nivel XIII. Jefe Taller Manto.		
Nivel XIV.		Jefe Control Gestión.
Nivel XV.	Jefe Delegación. Regional.	
Nivel XVI.		

## ANEXO 2

Tabla de salarios brutos por niveles desde 1 de enero de 1999  
(+ 1,8 por 100 sobre 1998)

TOTAL ANUAL Y SU DISTRIBUCIÓN

## Devengos diarios

Nivel GR SS	Salario base	Diferencia puesto	Plus lineal	Extra primavera	Total anual	Prima produc.
I 07/10/06	2.600	1.163	839	91.655	2.050.255	10.058
II 07/09/06	2.748	1.227	839	91.655	2.138.870	10.058
III 07/09/06	2.894	1.300	839	91.655	2.230.717	10.058
IV 05/08/06	3.055	1.369	839	91.655	2.326.917	10.058
V 05/08/06	3.219	1.444	839	91.655	2.427.202	10.058
VI 04/05/08	3.393	1.522	839	91.655	2.532.548	10.058
VII 04/05/08	3.625	1.624	839	91.655	2.673.172	10.058
VIII 04/05/08	3.766	1.684	839	91.655	2.757.331	10.058

Prima de asistencia: 8.050.

## Devengos mensuales

Nivel GR SS	Salario base	Diferencia puesto	Plus lineal	Extra primavera	Total anual	Prima produc.
I 07/10/06	78.762	30.299	25.578	91.655	2.050.255	10.058
II 07/09/06	83.169	31.994	25.578	91.655	2.138.870	10.058
III 07/09/06	87.771	33.767	25.578	91.655	2.230.717	10.058
IV 05/08/06	92.585	35.617	25.578	91.655	2.326.917	10.058
V 05/08/06	97.611	37.549	25.578	91.655	2.427.202	10.058
VI 04/05/08	102.865	39.574	25.578	91.655	2.532.548	10.058
VII 04/05/08	109.872	42.261	25.578	91.655	2.673.172	10.058
VIII 04/05/08	114.093	43.887	25.578	91.655	2.757.331	10.058
IX 04/05/08	120.090	46.192	25.578	91.655	2.877.174	10.058
X 3	126.356	48.601	25.578	91.655	3.002.471	10.058
XI 3	132.991	51.155	25.578	91.655	3.135.175	10.058
XII 3	139.744	53.752	25.578	91.655	3.270.271	10.058
XIII 2	146.893	56.504	25.578	91.655	3.413.265	10.058
XIV 1	154.366	59.375	25.578	91.655	3.562.684	10.058
XV 1	162.172	62.381	25.578	91.655	3.718.860	10.058
XVI 1	170.329	65.521	25.578	91.655	3.882.023	10.058

Prima de asistencia: 8.050.

## Periodicidad de abono por conceptos

	Salario base	Diferencia puesto	Plus lineal	Extra primavera	Prima produc.
Días .....	455	339	455	Un mes.	12 meses.
Meses .....	15	13	15	Un mes.	12 meses.

## ANEXO 3

## Tablas de congelación de antigüedad

Años servicio	% antig. congelada	Años servicio	% antig. congelada	Años servicio	% antig. congelada
16,0	30,00	21,0	40,00	26,0	50,00
16,1	30,20	21,1	40,20	26,1	50,20
16,2	30,40	21,2	40,40	26,2	50,40
16,3	30,60	21,3	40,60	26,3	50,60
16,4	30,80	21,4	40,80	26,4	50,80
16,5	31,00	21,5	41,00	26,5	51,00
16,6	31,20	21,6	41,20	26,6	51,20
16,7	31,40	21,7	41,40	26,7	51,40
16,8	31,60	21,8	41,60	26,8	51,60
16,9	31,80	21,9	41,80	26,9	51,80
17,0	32,00	22,0	42,00	27,0	52,00
17,1	32,20	22,1	42,20	27,1	52,20
17,2	32,40	22,2	42,40	27,2	52,40
17,3	32,60	22,3	42,60	27,3	52,60
17,4	32,80	22,4	42,80	27,4	52,80
17,5	33,00	22,5	43,00	27,5	53,00
17,6	33,20	22,6	43,20	27,6	53,20
17,7	33,40	22,7	43,40	27,7	53,40
17,8	33,60	22,8	43,60	27,8	53,60
17,9	33,80	22,9	43,80	27,9	53,80
18,0	34,00	23,0	44,00	28,0	54,00
18,1	34,20	23,1	44,20	28,1	54,20
18,2	34,40	23,2	44,40	28,2	54,40
18,3	34,60	23,3	44,60	28,3	54,60
18,4	34,80	23,4	44,80	28,4	54,80
18,5	35,00	23,5	45,00	28,5	55,00
18,6	35,20	23,6	45,20	28,6	55,20
18,7	35,40	23,7	45,40	28,7	55,40
18,8	35,60	23,8	45,60	28,8	55,60
18,9	35,80	23,9	45,80	28,9	55,80
19,0	36,00	24,0	46,00	29,0	56,00
19,1	36,20	24,1	46,20	29,1	56,20
19,2	36,40	24,2	46,40	29,2	56,40
19,3	36,60	24,3	46,60	29,3	56,60
19,4	36,80	24,4	46,80	29,4	56,80
19,5	37,00	24,5	47,00	29,5	57,00
19,6	37,20	24,6	47,20	29,6	57,20
19,7	37,40	24,7	47,40	29,7	57,40
19,8	37,60	24,8	47,60	29,8	57,60
19,9	37,80	24,9	47,80	29,9	57,80
20,0	38,00	25,0	48,00	30,0	58,00
20,1	38,20	25,1	48,20	30,1	58,20
20,2	38,40	25,2	48,40	30,2	58,40
20,3	38,60	25,3	48,60	30,3	58,60
20,4	38,80	25,4	48,80	30,4	58,80
20,5	39,00	25,5	49,00	30,5	59,00
20,6	39,20	25,6	49,20	30,6	59,20
20,7	39,40	25,7	49,40	30,7	59,40
20,8	39,60	25,8	49,60	30,8	59,60
20,9	39,80	25,9	49,80	30,9	59,80
				31,0	60,00

ma» (ENDESA) e «Iberdrola, Sociedad Anónima» (IBERDROLA), una prórroga del permiso de explotación provisional de la unidad II de la Central Nuclear de Ascó, por un período de validez de cinco años a partir de esa fecha.

Con fecha 25 de junio de 1999 se ha recibido en este Ministerio un escrito de ENDESA mediante el que comunica la aprobación por la Junta general de accionistas de la fusión por absorción por dicha sociedad de determinadas filiales, entre ellas FECSA, con extinción de su personalidad jurídica y la transmisión de su patrimonio a ENDESA, quedando esta última subrogada en todos los derechos y obligaciones de la misma.

Como consecuencia de ello, la participación que FECSA ostenta en la unidad II de la Central Nuclear de Ascó, pasa, en virtud de la fusión, a ENDESA, subrogándose ésta en todos los derechos y obligaciones de la citada sociedad.

Vista la Ley 25/1964, de 29 de abril, sobre Energía Nuclear; el Decreto 2869/1972, de 21 de julio, por el que se aprobó el Reglamento sobre Instalaciones Nucleares y Radiactivas, la Ley 15/1980, de 22 de abril, de creación del Consejo de Seguridad Nuclear, modificada por la Ley 14/1999, de 4 de mayo, de Tasas y Precios Públicos por Servicios Prestados por el Consejo de Seguridad Nuclear, y la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico.

Teniendo en cuenta lo establecido en la Orden de este Ministerio, de 2 de octubre de 1996, a propuesta de la Dirección General de la Energía, y de acuerdo con el Consejo de Seguridad Nuclear, este Ministerio ha dispuesto:

Uno.—Modificar el punto uno y la condición primera del anexo I de la Orden de 2 de octubre de 1996, por la que se otorgó a las entidades «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima» (FECSA), «Empresa Nacional de Electricidad, Sociedad Anónima» (ENDESA) e «Iberdrola, Sociedad Anónima» (IBERDROLA), una prórroga del permiso de explotación provisional de la unidad II de la Central Nuclear de Ascó, que quedarán redactados en los siguientes términos:

«Uno.—Se otorga a las entidades "Empresa Nacional de Electricidad, Sociedad Anónima" (ENDESA) e "Iberdrola, Sociedad Anónima" (IBERDROLA), como titulares y explotadores responsables, una sexta prórroga del permiso de explotación provisional para la unidad II de la Central nuclear de Ascó.

1. A los efectos previstos en la legislación vigente, se considera titular del permiso de explotación provisional y explotador responsable de la Central Nuclear de Ascó, unidad II, a las empresas siguientes: "Empresa Nacional de Electricidad, Sociedad Anónima" (ENDESA) e "Iberdrola, Sociedad Anónima" (IBERDROLA), actuando solidariamente.»

Dos.—La presente Orden entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tres.—Contra esta Orden, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse potestativamente recurso de reposición ante este órgano en el plazo de un mes, de conformidad con los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificados por la Ley 4/1999, o bien recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a su publicación, ante el órgano competente del orden jurisdiccional contencioso-administrativo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Madrid, 30 de julio de 1999.

PIQUÉ I CAMPS

Ilmo. Sr. Director general de Energía.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

**19554** ORDEN de 30 de julio de 1999 por la que se modifica el permiso de explotación provisional de la unidad II de la Central Nuclear de Ascó (Tarragona) como consecuencia del cambio de titularidad.

Por Orden del Ministerio de Industria y Energía de fecha 2 de octubre de 1996, se otorgó a las entidades «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima» (FECSA), «Empresa Nacional de Electricidad, Sociedad Anóni-

**19555** ORDEN de 30 de julio de 1999 por la que se modifica el permiso de explotación provisional de la unidad I de la Central Nuclear de Ascó (Tarragona) como consecuencia del cambio de titularidad.

Por Orden del Ministerio de Industria y Energía de fecha 2 de octubre de 1996, se otorgó a las entidades «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima» (FECSA) y «Empresa Nacional de Electricidad, Sociedad Anónima» (ENDESA), una prórroga del permiso de explotación provisional