

## ANEXO II

Categorías	Pesetas/mes
Subdirector .....	28.887
Redactor-Jefe .....	21.253
Jefe de Sección de Redacción .....	3.136
Redactor .....	3.545
Ayudante de primera .....	2.204
Ayudante preferente .....	2.033
Ayudante de Redacción .....	-1.142
Titulado superior .....	28.890
Jefe de Servicio .....	21.253
Jefe de Sección de Administración .....	3.547
Jefe de Negociado .....	637
Oficial primera de Administración .....	1.597
Oficial segunda de Administración .....	2.290
Auxiliar de Administración .....	4.541
Titulado grado medio .....	718
Técnico no titulado .....	-10.038
Oficial primera Rep. y Oficinas Auxiliares .....	1.730
Oficial segunda Rep. y Oficinas Auxiliares .....	-3.923
Oficial tercera Rep. y Oficinas Auxiliares .....	-6.082
Conductor .....	-3.969
Agente de Ventas .....	-1.142
Telefonista de primera .....	2.272
Telefonista de segunda .....	4.540
Jefe Subalternos .....	1.597
Jefe de Limpiadoras .....	-5.480
Conserje .....	-5.683
Ordenanza .....	-5.224
Cuartillero .....	-8.458
Limpiadora .....	-4.549
Auxiliar Técnico .....	-1.142

1.2 *Ámbito personal.*—Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima». 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.

En atención a las circunstancias que concurren en los trabajos a realizar por la División de Servicios y las UTEs, las normas del presente Convenio tendrán el carácter de mínimos para las personas pertenecientes a centros de trabajo distintos de Maliaño y Madrid.

1.3 *Ámbito temporal.*—Entra en vigor en la fecha en que ambas representaciones lleguen a un acuerdo final, y se aplicará con efectos retroactivos al 1 de enero de 1996.

La duración será anual, es decir, del 1 de enero de 1996 al 31 de diciembre de 1996.

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 correspondiese por aplicación de este Convenio, se le respetarán con carácter estrictamente personal.

1.5 *Absorción de mejoras futuras.*—Las mejoras económicas consideradas en su conjunto y cómputo anual, absorberán o compensarán, hasta donde alcancen, los aumentos de cualquier orden que, bajo cualquier denominación, acuerden en el futuro las autoridades competentes.

Si durante la vigencia de este Convenio, por disposición legal de aplicación general, se fijasen condiciones económicas que en su conjunto y cómputo anual fuesen superiores a las pactadas en este Convenio, se aplicarán aquéllas, manteniéndose en vigor el contenido normativo.

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

## 2. Retribuciones

2.1 *Tablas salariales.*—Los incrementos retributivos del presente Convenio Colectivo serán los siguientes:

Las tablas salariales, así como los restantes conceptos retributivos (salvo que expresamente se indique otra cosa en este texto), se incrementarán en un 3,5 por 100.

Sin que opere, para la vigencia de este Convenio Colectivo, cláusula de revisión salarial positiva o negativa basado en el IPC real.

2.2 *Bases de cotización a la Seguridad Social.*—Sin perjuicio de la clasificación del personal en niveles y puestos, las categorías que actualmente ostentan los trabajadores coexistirán a los efectos de cotización a la Seguridad Social, de acuerdo con las Órdenes de 25 de junio de 1963, 28 de noviembre de 1966 y disposiciones que las complementan.

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

- Salario base.
- Antigüedad.
- Complemento personal.

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

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

2.4 *Plus de antigüedad.*—Se abonarán dos trienios del 5 por 100 del salario base. El plus por antigüedad posterior al 6.º año se pagará por quinquenios con el mismo porcentaje del 5 por 100 del salario 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 por 100 sobre el salario base.

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

2.7 *Jefes de equipo. Bonificación.*—Es Jefe de equipo quien estando adscrito al grupo profesional de Operarios, sin perjuicio de seguir desarrollando su cometido habitual, es designado para asumir el control de trabajo de un grupo de operarios en número no inferior a tres ni superior a diez.

4062

*RESOLUCIÓN de 31 de enero de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima» (número de código: 9001952).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima» (número de código: 9001952), que fue suscrito con fecha 26 de noviembre de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, 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 de Trabajo y Migraciones 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, 31 de enero de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO 1996 DE LA EMPRESA  
«EQUIPOS NUCLEARES, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

## 1. Disposiciones generales

1.1 *Ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo establece las condiciones que regulan las relaciones laborales entre «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima» y el personal de la misma que presta sus servicios en los centros de trabajo actualmente existentes, o que se puedan crear en el futuro, en todo el ámbito del Estado español.

Durante el tiempo en que desempeñe esta función percibirá un plus no consolidable sobre la retribución base de su nivel, equivalente al 10 por 100. Cuando cese en este cometido, dejará de percibir dicho plus.

2.8 *Plus de transporte.*—Se abonará a todo el personal por este concepto un plus consistente en el pago de 12,55 pesetas por cada kilómetro que separe su domicilio del centro de trabajo (ida y vuelta), estableciéndose como límite el radio de acción de 50 kilómetros.

A la cantidad que resulte de aplicar el precio anterior se le adicionarán 66,95 pesetas por día de asistencia al trabajo.

Este complemento es de carácter extrasalarial y, por lo tanto, excluido de la cotización a la Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 109.2.ª de la Ley de la Seguridad Social.

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 333 pesetas diarias.

2.10 *Valores para 1996.*—Con excepción de aquellos conceptos a los que se señale un incremento diferente, cuantos importes figuran en el anexo 3, en este epígrafe 2, así como en los demás apartados del Convenio, les será aplicable el incremento señalado en el apartado 2.1 de este texto.

2.11 *Gratificaciones por objetivos.*—Las gratificaciones por objetivos estarán integradas por los dos conceptos siguientes:

1. Una «gratificación de verano», a pagar a finales de julio, que tendrá los valores que figuran en la tabla del anexo 3 debidamente actualizadas con lo previsto en el punto 2.1 de este Convenio.

De esta gratificación se descontará la cantidad correspondiente a la prima del «Fondo para Jubilaciones» de MUSINI.

Tendrán derecho a esta gratificación quienes hayan prestado servicio en los doce meses anteriores a la fecha de su abono, 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.

Las tablas base a aplicar para el pago de esta gratificación son las que figuran en el anexo 3. En ellas están incorporadas las compensaciones correspondientes al epígrafe 2.7 del Convenio Colectivo de 1987.

Se aplicará la tabla I para un resultado igual o inferior al previsto en el POA.

Se aplicará la tabla II cuando el resultado antes de impuestos exceda en 60.000.000 de pesetas al señalado en el POA.

Supuesto que no se alcancen los 60.000.000 de pesetas para la aplicación de la tabla II, se pagará proporcionalmente al exceso del resultado previsto en el POA, es decir, si con el exceso de 60.000.000 de pesetas se pagaría la tabla tal y como está establecida, con 30.000.000 de pesetas se pagaría el 50 por 100 de la diferencia entre la tabla I y la tabla II.

El importe de la «gratificación al desempeño» se determinará de la forma siguiente:

a) La cantidad global a repartir se calculará multiplicando por el valor del escalón «adecuado» el número de personas encuadradas en cada uno de los niveles de retribución.

b) Tomando como base las valoraciones efectuadas, se determinará la cantidad resultante multiplicando dichas valoraciones por los importes que figuran en la tabla que corresponda aplicar del anexo 3.

c) La cantidad global calculada como se indica en a) se dividirá entre la suma total que resulte de la operación señalada en b). El coeficiente resultante se aplicará a los valores de la tabla para el pago correspondiente a cada uno.

La «gratificación al desempeño», para quien haya pertenecido a la plantilla durante una parte del año considerado, se abonará en proporción al tiempo trabajado.

2.12 *Dietas y gastos de viaje.*—Las dietas y gastos de viaje quedan fijadas en los conceptos y cuantías siguientes:

Personal titulado: 7.022 pesetas/día.

Resto del personal: 5.778 pesetas/día.

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

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

Alojamiento: La empresa gestionará el alojamiento que en cada lugar y momento estime más idóneo. De forma orientativa, se fija el pernoctar en establecimientos hoteleros de tres estrellas.

Viajes en comisión de servicio: Se efectuarán ordinariamente en los medios regulares de transporte o los que facilite la empresa.

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

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

En el supuesto c), el precio a satisfacer por kilómetro será de 31,70 pesetas.

El importe de las dietas, precio del kilómetro, viaje de ida y retorno a fábrica y compensación del gasto, serán actualizados el 1 de enero de cada año con el IPC previsto sin revisión.

En el caso de que viajen en el mismo coche más de un empleado de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima», el precio fijado por kilómetro será multiplicado por los siguientes coeficientes:

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

En los viajes al extranjero se estará a la norma de justificación de gastos, estableciéndose la cantidad de 22,06 dólares por día para gastos diversos.

2.13 *Desplazamientos de Metrología/Similares de la División de Garantía del Producto.*—Dadas las especiales circunstancias de los horarios que efectúa el personal de Metrología/Similares en la División de Garantía del Producto en la realización de trabajos al exterior, en ningún momento ni circunstancia será retribuido el tiempo empleado en los viajes de ida y retorno, que no puede considerarse parte de la jornada laboral propiamente dicha.

Estos desplazamientos se compensarán con una gratificación de acuerdo con los kilómetros de viaje efectuados, siendo contabilizados por múltiplos de 100.

La gratificación por cada 100 kilómetros se abonará de acuerdo con la tabla prevista en el anexo 17.

### 3. Organización del trabajo. Jornada laboral, calendario y horarios

3.1 *Organización del trabajo y mejora de la productividad.*—La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las disposiciones legales vigentes en cada momento, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

Ambas partes convienen en mejorar la posición competitiva de la empresa, incrementando la productividad a través de un óptimo aprovechamiento de los recursos humanos, instalaciones y la organización del tiempo de trabajo. Para conseguirlo se acuerda lo siguiente.

#### 3.2 *Movilidad funcional:*

1. Movilidad funcional dentro del mismo centro. Se entiende como movilidad funcional dentro del mismo centro de trabajo:

Cambio de nivel, o subnivel donde lo hubiera, dentro del mismo grupo funcional.

Cambio de grupo funcional dentro de su nivel.

2. Cambio de nivel dentro del mismo grupo funcional. La dirección de la empresa, a tenor de las necesidades organizativas, técnicas o productivas, podrá destinar a los trabajadores a funciones que conlleven cambio de nivel, dentro del mismo grupo funcional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido.

2.1 Por razones organizativas, técnicas o productivas, de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a seis meses, salvo en los casos de sustitución por IT, servicio militar y excedencia, los trabajadores podrán ser destinados a la realización de tareas de diferente nivel dentro de su grupo funcional. Si el cambio conlleva retribuciones superiores, percibirán las del puesto de destino. En todo caso, se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

Dicho traslado se notificará simultáneamente al interesado y a los representantes de los trabajadores.

La notificación a los representantes de los trabajadores incluirá:

Causas que motivan el cambio.

Nombre de los trabajadores afectados y destino.

Duración estimada de los traslados.

El trabajador consolidará su encuadramiento en el nivel superior si realizara dichas funciones durante más de seis meses en un año o nueve

meses en dos años, excepto en los supuestos de sustitución por IT, servicio militar y excedencia.

Una vez concluida la duración del traslado se reintegrará al trabajador a su nivel de origen.

2.2 Las discrepancias que, en su caso, pudieran surgir entre la empresa y los trabajadores en la aplicación de lo establecido en el apartado 2.1, se someterán al procedimiento de solución de conflictos establecido en el artículo 16.1 de este Convenio.

2.3 Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la empresa, previa comunicación a los representantes del personal, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de nivel superior dentro de su grupo funcional, de acuerdo con las normas de ascenso y promoción, que figuran en los anexos respectivos.

2.4 Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la empresa, previo acuerdo en cada caso con los representantes del personal, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de nivel inferior dentro de su grupo funcional. En caso de desacuerdo, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 16.1 del Convenio. En todo caso, se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

### 3. Cambios de grupo funcional

Ante la existencia de necesidades de cobertura de puestos en un determinado grupo funcional y de excedentes en otro, la Dirección de la empresa, previa negociación con los representantes de los trabajadores, podrá modificar el grupo funcional de los trabajadores sin cambio de nivel, siempre y cuando se les faciliten los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño del nuevo puesto asignado, si a ello hubiera lugar.

Se garantizarán, a nivel personal, las retribuciones que viniera percibiendo el trabajador, aplicándose las normas de compensación y absorción, establecidas o que se establezcan.

Transcurrido un plazo de quince días sin acuerdo en el seno de la empresa, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 16.1 del Convenio, elevándose directamente a la Comisión de Resolución de Conflictos y dándose por cumplimentado el trámite previsto en el punto 3, a) del artículo 16.2.

Se entenderá que el Acuerdo previsto al efecto por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores queda debidamente cumplimentado con el presente apartado.

#### 3.3 Saturación de las instalaciones:

1. Se considera incremento del grado de saturación de las instalaciones el aumento del número de horas de funcionamiento de las mismas, se obtenga bien a través de un incremento del número de días año (modificación de períodos vacacionales, etc.), bien a través del incremento del número de horas día (turnos de trabajo, etc.).

2. Cualquier propuesta de la Dirección de la empresa de incrementar el grado de saturación de las instalaciones que implique la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, deberá negociarse, con carácter previo, con los representantes de los trabajadores, para lo cual la empresa facilitará, al menos, la siguiente información:

Medidas concretas que se proponen.

Causas en que las mismas se apoyan.

Personal afectado.

La negociación de tales medidas se llevará a cabo en el plazo de quince días. En caso de desacuerdo, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 16.1, elevándose directamente a la Comisión de resolución de conflictos y dándose por cumplimentado el trámite previsto en el punto 3.a) del artículo 16.2.

3. Se entenderá que el acuerdo previsto al efecto por el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores queda debidamente cumplimentado con la tramitación de lo establecido en el presente apartado. La Dirección de la empresa cumplimentará el requisito de notificación a la autoridad laboral, a los solos efectos de su conocimiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.1 del Real Decreto 696/1980, de 14 de abril, y en la que, además del alcance y causas, aportará el listado definitivo del personal afectado.

3.4 La jornada laboral será de mil setecientos catorce horas anuales.

3.5 *Calendario laboral. Jornada.*—Previa consulta al Comité de empresa y Delegados de personal, la Dirección elaborará anualmente el calendario laboral, procurando que la actividad se mantenga durante el mayor número de días hábiles posible, respetando, en todo caso, el número de horas de trabajo a desarrollar individualmente.

La distribución en jornadas se hará de forma que el trabajo se desarrolle durante todos los días hábiles del calendario oficial.

En el anexo 4 se recogen los días inhábiles correspondientes a 1996 para cada una de las modalidades de jornada.

#### 3.6 Horario del personal.

A turnos:

Trabajará con el siguiente horario:

Turno de mañana: De seis a catorce horas cinco minutos.

Turno de tarde: De catorce a veintidós horas cinco minutos.

Turno de noche: De veintidós a seis horas cinco minutos.

Los turnos de mañana y tarde disfrutarán en la jornada de un descanso de veinte minutos. El turno de noche tendrá un descanso de treinta minutos.

En jornada partida:

Horario para 1996:

	Mañana	Tarde
Entrada .....	8,30	13,45 ó 14,45
Salida .....	13 ó 14	17,42

Jornada intensiva:

La jornada intensiva tendrá lugar del lunes 10 de junio al viernes 13 de septiembre, en horario de ocho treinta a catorce horas.

3.7 *Régimen de trabajo a cuatro turnos.*—Los plazos de fabricación exigidos por la competencia nuclear internacional hacen necesario el establecimiento de régimen de trabajo «a cuatro turnos», que trabajarán en horarios de mañana, tarde y noche.

Para el trabajo en régimen de cuatro turnos, se establece para 1996 una compensación por día de trabajo en sábados, o festivo de 11.330 pesetas, percibiéndose por día trabajado completo o, en su defecto, la parte proporcional.

Este régimen hace posible habilitar seis días de actividad por semana.

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

3.8 *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), incluidos los pertenecientes al denominado cuatro turnos, 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 o jornada partida, 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.

Quienes estén adscritos a jornada partida podrán igualmente ser destinados a trabajar en cualquiera de las modalidades a turnos.

Del mismo modo, quienes estén trabajando en cualquiera de los turnos, podrán ser adscritos a jornada partida, teniendo las compensaciones que se señalan anteriormente.

Por los motivos que se indican en el epígrafe anterior, el personal que esté adscrito a cualquiera de los horarios podrá ser destinado a trabajar en el régimen de cuatro turnos.

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.

3.9 *Tratamientos térmicos.*—Por Resolución de la Dirección Provincial de Trabajo de fecha 25 de noviembre de 1993, y aclaraciones a la misma de 13 de diciembre (expediente 47/93), se autorizó a la empresa para establecer un horario de «fuego continuo» con el personal de dicho departamento, así como con quienes se hallan igualmente homologados para realizar las labores que más adelante se detallan.

Se ha convenido sustituir los términos de dicha Resolución ampliando la aplicación de la misma a la jornada completa de los domingos, fiestas

y cualquier otro día en que cesa la actividad normal de la fábrica, siempre que sea preciso para realizar cualquiera de las siguientes labores:

Calentamiento de las piezas antes de iniciarse el proceso de soldadura propiamente dicho.

Mantenimiento de temperaturas de forma permanente en los procesos de soldadura.

Enfriamiento paulatino y programado de las piezas que están en proceso.

Tratamiento térmico, operación que, una vez iniciada, debe concluirse sin interrupción.

Tales servicios serán cubiertos en cada uno de los turnos de mañana, tarde y noche por quienes vinieran trabajando en los mismos horarios en el régimen de cuatro turnos.

El servicio será prestado por jornadas completas o fracción, de acuerdo con las exigencias del servicio y a juicio de los mandos correspondientes.

El personal que trabaje en tales días percibirá igual bonificación que la establecida para el personal de cuatro turnos en los días en que el resto del personal no trabaja.

El pago se hará por jornada completa si la duración del servicio es superior a media jornada, y por media jornada si su duración fuera inferior a este período.

El descanso compensatorio será equivalente al tiempo trabajado y se disfrutará de acuerdo con el servicio correspondiente.

### 3.10. Saturación individual del tiempo de trabajo:

1. A efectos de conseguir una adecuada saturación individual la Dirección de la empresa definirá la plantilla adecuada y facilitará la cualificación precisa para la correcta adecuación a los puestos de trabajo.

2. El tiempo de prestación de trabajo comienza y finaliza en el propio puesto, y debe saturarse en su integridad, lo que comporta la saturación del tiempo total a un nivel de rendimiento habitual no inferior al normal.

3. Con el fin de conseguir la reducción de tiempos improductivos y mejorar la productividad, los trabajadores realizarán, a requerimiento de sus mandos, aquellas tareas para las que estén capacitados, aunque no sean propias de su especialidad.

## 4. Horas extraordinarias

4.1 *Concepto y límites.*—Ambas partes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria y acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

En consecuencia, ambas partes se comprometen a negociar en el próximo Convenio Colectivo los mecanismos y el tratamiento económico para satisfacer el objetivo anterior.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida.

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

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

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

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

- Descanso de una hora y abono de una gratificación equivalente al valor base que sirve para aplicar el recargo de la hora extraordinaria.
- Descanso de dos horas.
- En todos los casos, dichos descansos deben disfrutarse en el plazo máximo del primer semestre del año siguiente en que se realicen las horas extraordinarias.
- Sólo se podrán disfrutar estos descansos cuando se acumulen, como mínimo, el suficiente número de horas hasta completar media jornada, que será la vigente en cada momento.

A los efectos previstos en el Real Decreto 234/1990, de 23 de febrero, y Orden de 1 de marzo de 1983, se entenderá por horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de

producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento y otras circunstancias de carácter estructural.

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

- División de Servicios.
- Período en que disfruten las vacaciones los turnos de fabricación.
- Recuperar retrasos en líneas críticas.

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

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

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

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

Prolongación del turno de seis a catorce horas:

De lunes a viernes:

Se entregará gratis un vale para el comedor.

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

Sábados, domingos o festivos:

1.510 pesetas para comer en el exterior.

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

Prolongación del turno de catorce a veintidós horas:

1.725 pesetas para cenar en el exterior.

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

Prolongación del turno de veintidós a seis horas:

265 pesetas para desayuno.

Una hora de salida, que será retribuida como extraordinaria.

Prolongación de la jornada partida:

Bocadillo facilitado por el comedor.

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

En días hábiles (entre las seis y las veintidós horas): Importe de dos horas extras.

En días hábiles (entre las veintidós y las seis horas): Importe de tres horas extras.

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

Independientemente, se abonará extraordinario el tiempo real de trabajo.

Estas normas son de aplicación únicamente en situaciones de emergencia.

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

## 5. Vacaciones y permisos

5.1 *Vacaciones anuales.*—Las vacaciones anuales se disfrutarán en dos períodos de un 50 por 100 los meses de julio y agosto con una distribución aproximada de un 50 por 100 del personal en cada uno de los períodos.

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 6.785 pesetas por cada semana (1.357 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 dos meses.

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

La vacación anual se disfrutará obligatoriamente dentro del año.

Excepcionalmente, en el año 1996 se han disfrutado según el calendario previsto en el anexo 5.

**5.2 Días de «libre disposición».**—Al ajustar el calendario laboral a las horas anuales de trabajo, se producen durante el año 1996 dos días de «libre disposición» para todo el personal.

Independientemente, quienes trabajan en régimen de dos y tres turnos, disfrutarán en 1996 otros seis días de «libre disposición».

Quienes trabajan en régimen de cuatro turnos, disfrutarán de los días que resulten generados al superar la jornada anual establecida.

Estos días de «libre disposición» se disfrutarán de acuerdo con las necesidades del trabajo. No serán acumulables a períodos largos de descanso tales como vacaciones, «puentes», etc., y podrán disfrutarse por medios días. En ningún caso las ausencias por estos motivos superarán el 50 por 100 de la dotación precisa.

**5.3 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 en el anexo 6.

**5.4 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.

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

El excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar «puesto» al suyo, que hubiera o se produjera en la empresa.

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

**5.6 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 de hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, 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 del citado 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. Perfeccionamiento profesional

La empresa, con el fin de posibilitar la adaptación de sus trabajadores a los posibles cambios de grupo funcional, cambios de nivel de calificación,

asignación de tareas distintas de las habituales u otras circunstancias, llevará a cabo cursos obligatorios de perfeccionamiento profesional.

Los cursos serán impartidos por:

Trabajadores especializados de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima».

Entidades de acción formativa.

En ambos casos, la empresa por su parte prestará la ayuda personal y material que precisen.

Se constituye una Comisión Mixta que estará integrada por miembros de ambas partes, siendo sus funciones las de impulsar la formación y participar en el desarrollo e impartición de los cursos, así como resolver los problemas que a lo largo de los mismos puedan plantearse.

## 7. Ascensos y promociones

Los ascensos y promociones profesionales del personal afectado por el presente Convenio, se realizará mediante la aplicación de los criterios de igualdad, capacidad y mérito, de conformidad con los anexos 7, 8 y 9.

## 8. Valoración del personal apreciación del desempeño

Se mantiene el sistema de «apreciación del desempeño» de cada persona durante el año, en función de:

El cumplimiento de los objetivos que tengan asignados.

Una valoración de factores hecha por la Jefatura.

Tendrá como efecto el pago de la «gratificación al desempeño» que se establece en el punto 2.11 de este Convenio, de acuerdo con la «apreciación del desempeño anual» de cada persona.

Los resultados de la valoración serán notificados dentro del mes de enero de cada año, para poder proceder al pago establecido en el punto 2.11 de este Convenio.

El personal de nuevo ingreso tendrá asignado, durante los seis primeros meses, el salario base correspondiente al nivel o subnivel en el que quede encuadrado de acuerdo con las funciones que vaya a realizar.

Al séptimo mes y, previo informe del servicio correspondiente, se considerará su encuadramiento en el «puesto» que corresponda dentro de la tabla retributiva.

## 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.

**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 Período de prueba.**—Se establece un período de prueba de seis meses para técnicos titulados y de dos meses para el resto de los trabajadores.

**9.4 Preaviso por cese del trabajador.**—Se establece un período de preaviso en caso de cese del trabajador de un mes para los técnicos titulados y de quince días para el resto de los trabajadores.

El cese sin total o suficiente preaviso faculta a la empresa a reclamar la oportuna indemnización por daños y perjuicios por una cantidad equivalente al salario diario por cada día de retraso en el aviso.

**9.5 Política sobre empleo.**—La aplicación y desarrollo del presente Convenio se realizará dentro de un planteamiento prioritario del empleo:

1. Se configura como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo. En este sentido, la empresa se compromete a no adoptar, durante su vigencia, medidas de extinciones de contratos por causas tecnológicas o económicas que no hayan sido previamente pactadas con los representantes de los trabajadores, salvo lo dispuesto en el punto 3 del presente apartado.

2. Si la empresa se viese en la necesidad de proponer expedientes de regulación temporal de empleo, la Dirección hará entrega a los representantes de los trabajadores de la documentación legalmente establecida, dándose por iniciado el período de consultas.

Dicho expediente será negociado con el Comité de empresa durante el período de cinco días. Si transcurrido este plazo, no se hubiese llegado a un acuerdo, se dará traslado a la Comisión de Resolución de Conflictos

prevista en el artículo 16 del presente Convenio, que lo debatirá durante un período de cinco días. Si en este caso tampoco se alcanzase un acuerdo, se llevará al árbitro previsto en el mencionado apartado, que resolverá en un plazo máximo de cinco días.

El acuerdo o arbitraje que se alcance en cualquiera de las tres fases, será remitido, para su homologación, a la autoridad laboral.

3. Si por razones tecnológicas o económicas, fuese necesario tramitar un expediente de extinción de los contratos, el procedimiento a seguir será el descrito en el punto 2, ampliándose los plazos a diez días en cada una de las instancias.

4. En los casos de expedientes de extinciones de relaciones laborales y que previamente hayan tenido expedientes de regulación temporal de empleo, la empresa garantizará a cada uno de los trabajadores afectados la compensación correspondiente por el período de prestaciones por desempleo consumido durante la regulación temporal de empleo.

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

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

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

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

## 10. Formación

10.1 *Cualificación.*—Se procederá a optimizar la cualificación de la plantilla a través de un máximo aprovechamiento de las ventajas derivadas del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 16 de diciembre de 1992, así como del acuerdo ratificado el 19 de abril de 1993, en el ámbito del sector del metal, en orden a conseguir el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de la empresa, y la adaptación a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como nuevas formas de organización del trabajo.

10.2 *Ayudas a la formación.*—«Equipos Nucleares, Sociedad Anónima» considera que la formación es un bien en sí mismo, tanto para el desarrollo eficaz de los puestos de trabajo, como para elevar el nivel profesional de sus trabajadores.

El coste de la formación recomendada por «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima», dentro de su Plan de Desarrollo de Recursos Humanos será asumido por ella en su totalidad.

Los trabajadores, que participen en cursos, seminarios, etc., por iniciativa propia y deseen percibir una subvención por parte de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima», se atenderán a las siguientes directrices:

1. Formularán la petición a la Dirección de Personal. Ésta considerará:
  - a) El interés para la empresa de los contenidos del curso, seminario o «master» en cuestión.
  - b) La relación calidad-precio.
  - c) La trayectoria profesional de la persona que ha solicitado la ayuda.

2. En caso de que esta Dirección esté conforme con la concesión de la subvención, se sufragará como máximo un 50 por 100 del total del curso o, en su defecto, una cantidad que no superará las 75.000 pesetas por año académico (octubre-junio).

10.3 *Estudio de idiomas.*—En atención a la importancia que los idiomas tienen en el desenvolvimiento de las actividades de la empresa, ésta se compromete a facilitar el acceso al estudio de los mismos, sufragando el coste o parte de él según los casos, siempre y cuando se trate de un idioma que la Dirección estime conveniente estudiar. No obstante, la empresa llevará un control mensual facilitado por el centro donde se imparta las clases que consistirá en:

- a) Control de la asistencia a las clases contratadas.
- b) Evaluación mensual de los temas tratados.

En el supuesto de que en el control mensual de las clases contratadas se detecte un absentismo acumulado por causas injustificadas superior al 15 por 100, o no se progrese adecuadamente, se suspenderá dicha ayuda.

## 11. Clasificación profesional

11.1 *Estructura.*—El personal que preste sus servicios en la empresa será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Esta nueva clasificación y sus normas complementarias tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo mediante la oportuna formación.

11.2 *Clasificación organizativa.*—Todo trabajador integrado en esta nueva estructura tendrá como consecuencia de ello un determinado grupo funcional y un nivel de calificación. La conjunción de ambos datos fijará consecuentemente la clasificación organizativa de cada trabajador.

Es contenido primario de la relación contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa, debiendo en consecuencia ocupar cualquier puesto de la misma habiendo recibido previamente por parte de la empresa, la formación adecuada al nuevo puesto, cuando ella sea necesaria.

11.3 *Grupos funcionales.*—Todos los trabajadores estarán incluidos en uno de los grupos de técnicos, empleados y operarios.

1. *Técnicos:* Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se puedan adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de alta cualificación y complejidad.

2. *Empleados:* Es el personal que por sus conocimientos y experiencia puede realizar tareas administrativas, comerciales, de organización, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina informatizada o no, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comportan atención a las personas.

3. *Operarios:* Es el personal que por sus conocimientos y experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o indirectamente en labores de mantenimiento, transportes u otras operaciones auxiliares. Sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión o coordinación.

11.4 *Niveles de calificación.*—Todo trabajador será calificado teniendo en cuenta su nivel de conocimientos, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo y todo ello teniendo en cuenta la estructura organizativa de la empresa.

Nivel I: Son trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Con titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Nivel II: Son trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, homogéneas o heterogéneas, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Con titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Nivel III: Son aquellos trabajadores que con o sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente aquéllos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades o un excepcional dominio de una de las mismas, siendo necesario alcanzar el máximo nivel profesional.

Con formación profesional de segundo grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementada con una experiencia contrastada en el puesto de trabajo.



Nivel IV: Son aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas, o exigencia de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución aunque bajo algún tipo de supervisión.

Con formación profesional de primer grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, con experiencia prolongada en el puesto de trabajo, o cualificación específica con amplia experiencia y formación.

Nivel V: Son trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación. Igualmente, aquellas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

Con formación a nivel de Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalente.

## 12. Atenciones sociales

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

	Cobertura económica
	Pesetas
A. Muerte natural .....	5.377.000
B. Incapacidad profesional total y permanente .....	5.377.000
C. Muerte por accidente .....	10.754.000
D. Muerte por accidente de circulación .....	16.130.000

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

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

12.2 *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 10.754.000 pesetas.

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

12.3 *Indemnización complementaria por enfermedad.*—A la vista de los índices de absentismo que por este concepto se han obtenido, continuará abonándose el complemento de indemnización hasta alcanzar el 100 por 100 del salario base, complemento personal y premio de antigüedad. A partir del decimosexto día se complementará el plus de turnos y nocturnidad en la parte proporcional.

Si en el conjunto de un trimestre dicho índice supera el 5 por 100, en los procesos que se produzcan en el siguiente trimestre se satisfaría un complemento que cubriría, en lugar del 100 por 100, el 85 por 100 del importe de los mencionados conceptos, durante los días 1 al 20.

De conformidad con la normativa vigente, el servicio médico de la empresa podrá verificar al estado de enfermedad o accidente de quienes fallen al trabajo por estos motivos. La negativa a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión del complemento que la empresa satisface sobre la prestación establecida para las situaciones de incapacidad temporal.

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

12.4 *Ayuda a la vivienda.*—El fondo existente por este concepto se fija en 22.626.000 pesetas.

Los préstamos serán de hasta un máximo de 881.000 pesetas y serán reintegrados mediante la deducción en nómina del 10 por 100 de la retribución.

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

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

El anexo 10 recoge las bases para la solicitud y concesión.

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

Con carácter transitorio se incorporan a este fondo 4.000.000 de pesetas 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 11.

La Dirección resolverá sobre las propuestas que la Comisión formule.

12.6 *Fondo de anticipos.*—Se fija un fondo de 9.030.000 pesetas para la concesión de anticipos sin interés, a fin de atender posibles necesidades económicas del personal, fehacientemente demostradas.

Los préstamos tendrán una cuantía máxima de 348.000 pesetas y serán reintegrados mediante la deducción en nómina del 10 por 100 de la retribución.

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

Las situaciones atendibles, condiciones, etc., figuran en el anexo 12.

12.7 *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 2.000.000 de pesetas anuales para cubrir el riesgo de daños en sus vehículos.

Con cargo a este fondo se compensarán los daños causados, menos una franquicia de 35.000 pesetas.

El anexo 13 contiene las bases para la petición de estas ayudas.

La Dirección resolverá sobre las propuestas que la Comisión formule.

12.8 *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 serán atendidos por la empresa en la proporción del 50 por 100.

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

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

- A cargo de la empresa: 72 por 100.
- A cargo del comensal: 28 por 100.

12.10 *Ayuda de economato.*—En cada uno de los meses del año se abonará por este concepto la cantidad de 3.010 pesetas.

12.11 *Actividades culturales y recreativas.*—Se dota un fondo de 536.000 pesetas anuales para dichas actividades que será administrado por el Comité de empresa y supervisado por la Dirección.

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

## 13. Prevención de riesgos y seguridad en el trabajo

En todo lo referente a este apartado será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, su Reglamento y, cuantos aspectos de la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene estén vigentes.

13.1 *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 relación numérica por divisiones del personal al que le ha sido practicado el reconocimiento médico anual.

13.2 *Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.*—Supuesta la existencia de estas condiciones, será competencia de la jurisdicción laboral su declaración y reconocimiento.

Sin perjuicio de cumplir la resolución que al efecto se dicte, la Dirección de la empresa, en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud adoptará cuantas medidas sean precisas para evitar tales condiciones.

El personal ocupado en tareas declaradas excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas por la Dirección Regional de Trabajo percibirá sobre su retribución base, la bonificación que señale dicho organismo.

Si estuviera ocupado en dicha tarea más de cuatro horas percibirá la bonificación por la jornada completa. Se reducirá a la mitad de la jornada si la ocupación ha sido de una a cuatro horas.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, una vez confirmada la desaparición por la Dirección Provincial de Trabajo dejará de abonarse la citada bonificación.

13.3 *Servicio contra incendios.*—El personal adscrito a este servicio percibirá por cada mes natural en activo una gratificación de 4.383 pesetas.

Trimestralmente se le revisará su pertenencia o no al equipo, dándose las altas o bajas que en cada caso proceda.

Supuesto que no acudiera a las prácticas que este equipo realiza mensualmente, perderá por cada ausencia la parte proporcional correspondiente en función de las prácticas que se realicen en el mes.

#### 14. 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:

14.1 *Calendario laboral.*—En el anexo 4 se reflejan los días inhábiles correspondientes a 1996.

14.2 *Jornada intensiva.*—La jornada intensiva tendrá lugar de lunes 10 de junio al viernes 13 de septiembre en horario de ocho treinta a catorce horas.

14.3 *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 por 100 del precio total del cubierto) será incrementada en el 30 por 100.

14.4 *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:

Primera.—Un plus adicional por día hábil de 314 pesetas.

Segunda.—Una plaza en el aparcamiento más próximo que será abonada por la empresa, descontando en nómina al beneficiario el 50 por 100 del importe.

#### 15. Derechos sindicales

Además de los derechos reconocidos por la legislación vigente sobre la materia, los representantes sindicales tendrán las siguientes atribuciones o derechos.

15.1 *Participación en los Consejos de Administración y Comisión de Seguimiento.*

1. Se reconoce y garantiza la participación sindical en «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima», mediante la incorporación de los representantes sindicales al Consejo de Administración cumpliendo los requisitos de la Ley de Sociedades Anónimas.

Manteniendo la necesaria confidencialidad de determinados documentos, cuando así se exprese, la representación sindical tendrá acceso a los planes operativos, auditorías, planes estratégicos, etc., de la sociedad.

2. Tendrán derecho a participar aquellas organizaciones sindicales que hubieran obtenido, al menos, un 25 por 100 del número de Delegados de personal y de miembros del Comité de empresa.

3. La incorporación y destitución de los representantes sindicales en el Consejo de Administración se hará conforme a los siguientes criterios:

A) Habrá un representante por cada uno de los Sindicatos con derecho a participar. En el supuesto de que, solamente, un Sindicato ostentase más del 25 por 100 del número de Delegados de personal o miembros del Comité de empresa, tendrá derecho a dos representantes en el Consejo de Administración.

B) Los Sindicatos propondrán a la empresa los nombres de sus representantes en el Consejo. Del mismo modo, notificarán la destitución de dichos representantes y la propuesta de las personas que los sustituyan.

Tanto los nombramientos como las destituciones se llevarán a cabo conforme a los procedimientos ordinarios

C) Los miembros del Consejo propuestos por las organizaciones sindicales, tendrán los mismos derechos y deberes que el resto de los administradores.

D) Se adoptarán las medidas necesarias para que, como consecuencia de la aplicación del presente Convenio, la participación estatal no quede en minoría.

4. Se crea una Comisión de Seguimiento, en el seno de la empresa, formada por los miembros del Comité de dirección. Por parte de la empresa dicha Comisión estará encabezada por el Presidente y un representante de cada Sindicato firmante del presente Convenio con presencia en los órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

Asimismo, podrán formar parte de esta Comisión un representante por cada organización sindical que cuente con un mínimo del 10 por 100 de los Delegados de personal o miembros del Comité de empresa.

Igualmente podrá formar parte de esta Comisión un representante por cada organización sindical que ostente la calificación de «más representativa» en el ámbito de su Comunidad Autónoma, siempre que tenga representación en el Comité de empresa o Delegados de personal del centro de trabajo sito en su Comunidad.

La Comisión se reunirá con una periodicidad bimestral, y tratará los aspectos propios del Comité de dirección, como son:

Introducción de nuevas tecnologías y nuevos métodos de organización del trabajo.

Planes operativos.

Auditorías.

Planes estratégicos.

#### 15.2 *Derechos de información y consulta:*

1. Contratación: En los casos de nuevas contrataciones, bajas, renovaciones, modificaciones de contratos, etc., la empresa entregará a los representantes de los trabajadores y/o Sindicatos representativos, copia íntegra del contrato.

En la firma de los finiquitos estará presente un representante sindical, a petición del interesado.

2. Subcontratación: Los representantes de los trabajadores serán informados por la Dirección de los procesos de subcontratación de obras y servicios propios de la actividad de la empresa. En los casos en que la subcontratación de que se trate pueda afectar al volumen de empleo, la decisión ha de ser negociada previamente, con los representantes de los trabajadores.

3. Modificación de la estructura y titularidad de la empresa: Información y consulta previa a los representantes de los trabajadores en todos aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la empresa, sea cual sea la forma en que ésta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta, etc.). En dicha consulta se analizarán todas las cuestiones legalmente permitidas.

#### 15.3 *Garantía de los representantes sindicales:*

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

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

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

#### 15.4 *Acción sindical:*

A) En los centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores y cuando las centrales sindicales y asociaciones profesionales debidamente legalizadas acrediten fehacientemente una afiliación mínima del 15 por 100 en el centro de trabajo serán representadas por un Delegado.

B) Funciones de los Delegados sindicales:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de empresa, Comité de Seguridad y Salud, 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 Comité de empresa.



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

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

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

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

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

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

g) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores, en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

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

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

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

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

k) Excedencias. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretario 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 la 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.

**15.5 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.

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

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.

**15.7 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.

**15.8 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.

## 16. Comisión paritaria de seguimiento e interpretación

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

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

Las funciones de esta Comisión serán:

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Actuar como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación sin perjuicio ni obstrucción de los procedimientos de solución de conflictos de trabajo, descritos en los artículos siguientes de este Convenio.

**16.1 Procedimientos de solución de conflictos de trabajo.**—Los conflictos de trabajo, tanto colectivos como individuales, que durante la vigencia del presente Convenio, pudieran suscitarse serán sometidos obligatoriamente a los órganos y a través de los procedimientos que a continuación se establecen, con las particularidades previstas en los apartados sexto punto 3, séptimo punto 2 y noveto puntos 1.2 y 1.3, del Acuerdo INI/TENEO-Sindicatos.

### 16.2 Conflictos colectivos:

1. **Ámbito objetivo.** El procedimiento de solución de los conflictos de continuación se regula será de aplicación a los siguientes conflictos colectivos de trabajo:

a) Conflictos de interés en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo.

b) Conflictos de interpretación o aplicación del Acuerdo INI/TENEO-Sindicatos.

c) Conflictos de interpretación o aplicación de Convenio o pacto colectivo, cualquiera que sea su eficacia.

d) Conflictos de interpretación o de aplicación de decisión o práctica de empresa.

2. **Sujetos legitimados.** Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos aquellos sujetos que, de conformidad con la legislación vigente, se encuentren facultados para promover los conflictos colectivos.

### 3. Órganos y procedimiento:

a) **Comisión paritaria del Convenio Colectivo.** La Comisión paritaria del Convenio Colectivo asumirá competencias en materia de resolución de los conflictos colectivos anteriormente indicados que pudieran suscitarse en su ámbito, con excepción de los derivados exclusivamente de la interpretación del acuerdo que corresponderán a la Comisión de Resolución de Conflictos.

El conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la Comisión paritaria. Por acuerdo en el seno de la misma se podrá solicitar la actuación mediadora de la Inspección de Trabajo.

La Comisión paritaria resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo del 60 por 100 de cada una de las partes que la componen. Esta decisión producirá los efectos de un Convenio Colectivo.

En el caso de imposibilidad de alcanzar dicho acuerdo por la Comisión paritaria, y en todo caso, si transcurrieren seis días hábiles desde la formalización del conflicto sin que la solución se produzca, dicha Comisión levantará acta, facilitando copia a los interesados, y dará traslado de la misma, junto con toda la información al respecto de que disponga, a la Comisión de Resolución de Conflictos, en un plazo máximo de veinticuatro horas.

b) **Comisión de Resolución de Conflictos.** Esta Comisión se constituirá en el plazo de un mes desde la firma del acuerdo, y sus miembros serán designados por la Comisión de Información y Seguimiento.

La Comisión de Resolución de Conflictos conocerá en primera instancia de los conflictos colectivos de interpretación del acuerdo, así como de aquellos que superen el ámbito de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, formalizándose por escrito ante la misma por los promotores del conflicto.

Asimismo, conocerá en segunda instancia de los conflictos colectivos sometidos a la Comisión Paritaria del Convenio y que no hayan obtenido solución en la misma.

El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por el 60 por 100 de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo tendrá fuerza de Convenio Colectivo.

De no alcanzarse el citado acuerdo, y en todo caso transcurridos seis días hábiles desde el planteamiento del conflicto ante dicha Comisión sin que se hubiese adoptado ninguna solución, ésta levantará el acta correspondiente a la que unirá todos los antecedentes e información de que disponga, procediendo a su remisión al árbitro en un plazo máximo de veinticuatro horas.

c) **Árbitro.** Se constituirá un registro de árbitros que serán designados y revocados de mutuo acuerdo por la Comisión de Información y Seguimiento.

La Comisión de Resolución de Conflictos remitirá el asunto al árbitro que corresponda por riguroso turno de reparto.

El árbitro, para el ejercicio de su función, podrá recabar toda la información que estime necesaria.

Se garantizarán en el procedimiento la audiencia de las partes y los principios de igualdad y contradicción.

El laudo arbitral deberá ser motivado y notificado a las partes en conflicto en el plazo máximo de diez días hábiles desde el inicio de su actuación.

El laudo arbitral, de carácter vinculante y obligado cumplimiento, tendrá fuerza de Convenio Colectivo.

4. **Iniciación del procedimiento.** La iniciación de los procedimientos de solución de conflictos colectivos, interpuestos por los representantes de los trabajadores, implicará el ejercicio del derecho de huelga motivada por dichos conflictos colectivos durante su tramitación.

Cuando el procedimiento de conflicto colectivo se inicie a instancias de los empresarios y los trabajadores ejerzan el derecho de huelga, no se suspenderá dicho procedimiento.

#### 16.3 Conflictos individuales de trabajo:

1. **Ámbito objetivo.** El procedimiento de solución de los conflictos que a continuación se regula será de aplicación a los conflictos individuales de trabajo que se susciten en relación con cualquiera de las materias contempladas en el Acuerdo como consecuencia de la incorporación del mismo al Convenio Colectivo.

2. **Sujetos legitimados.** Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos los trabajadores de la empresa, que consideren lesionados sus derechos en las materias anteriormente referidas.

#### 3. Órganos y procedimientos:

a) **Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.** La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo asumirá las competencias de resolución de los conflictos individuales de trabajo que se susciten en su ámbito.

El conflicto individual se formalizará por escrito ante la Comisión paritaria.

El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por mayoría de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo será notificado a los interesados.

De no alcanzarse el citado acuerdo, y en todo caso transcurridos cinco días hábiles desde la formalización del conflicto sin que se hubiese adoptado ninguna solución, la Comisión levantará el acta correspondiente, facilitando copia a los interesados y dando traslado de la misma, junto con toda la información de que disponga, al árbitro designado a tal fin, en un plazo máximo de veinticuatro horas.

b) **Árbitro.** Resolverá los conflictos individuales que no hayan obtenido solución en la Comisión Paritaria del Convenio.

El arbitraje será realizado por un árbitro cuya designación corresponderá a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Para el ejercicio de su función podrá recabar toda la información que estime necesaria.

Se garantizarán en el procedimiento la audiencia de las partes y los principios de igualdad y contradicción.

El laudo arbitral deberá ser motivado y notificado a las partes en conflicto en el plazo máximo de diez días hábiles desde el inicio de su actuación.

El laudo arbitral tendrá carácter vinculante y de obligado cumplimiento.

### 17. Disposiciones adicionales

17.1 **Adicional primera.** Procedimiento de solución de conflictos de trabajo.—Ambas partes se comprometen a negociar un procedimiento de solución de conflictos de trabajo que sustituya al previsto en el acuerdo INI/TENEO-Sindicatos recogido en el artículo 16 y otros de este Convenio Colectivo.

17.2 **Adicional segunda.** Legislación derogada.—Quedan derogadas expresamente las normas reguladas por la normativa contenida en la ordenanza de trabajo para la industria siderometalúrgica de 29 de julio de 1970.

17.3 **Adicional tercera.** Legislación complementaria.—En las materias no previstas en el presente Convenio Colectivo se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

17.4 **Adicional cuarta.** Código de conducta laboral.—El anexo 14 recoge de forma enunciativa las faltas y sanciones así como el procedimiento y otros aspectos referidos a la conducta laboral.

17.5 **Adicional quinta.** División de servicios.—El anexo 15 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.

17.6 **Adicional sexta.** UTES.—El anexo 16 recoge las normas complementarias para el personal asignado a los contratos de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima», que se gestionan bajo la modalidad de Uniones Temporales de Empresa (UTE).

17.7 **Adicional séptima.** Régimen de trabajo a cuatro turnos de siete días.—El anexo 18 recoge el calendario de trabajo del régimen de cuatro turnos de siete días.

17.8 **Adicional octava.** Valoración de puestos.—En los resultados de la valoración de puestos de trabajo deberá estar reflejada la resolución del laudo arbitral de 15 de octubre de 1994, emitido por Jesús Fernández de Puelles.

### ANEXO I

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

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

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

**Permanencia:** Se entenderá como tal la presencia en el puesto durante toda la jornada laboral. No cumplirá 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 dieciséis día natural, contando desde el inicio del proceso.

2. **Faltas injustificadas:** La falta de asistencia sin justificación llevará aparejada por cada día la pérdida del importe de diez días del plus.

##### Puntualidad

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

Primera falta en el mes natural:

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

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

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

Más de cuatro faltas y menos de siete: Pérdida de diez días de plus.

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

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

*Permanencia*

## 1. Ausencias con justificación:

Si la ausencia es inferior al 50 por 100 de la jornada no se perderá el derecho al plus.

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

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

*Garantías sindicales*

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

## ANEXO 2

## Convenio Colectivo 1996

*Estructura organizativa*

Nueva estructura		Estructura anterior
Nivel/subnivel	Puesto	Nivel/letra
21	211	X B1
	212	X B - IX C
	213	X A1 - IX B1
	214	IX B

Nueva estructura		Estructura anterior
Nivel/subnivel	Puesto	Nivel/letra
22	221	VIII C
	222	IX A1
	223	VIII B1
	224	IX A - VIII B
31	311	VII C
	312	VII B1
	313	VII B
	314	VII A1 - VI C
32	321	VII A - VI B1
	322	VI B
	323	VI A1 - VC
	324	V B1
41	411	VB
	412	V A1 - IV C
	413	V A - IV B1
	414	IV B
	415	IV A1 - III C
42	421	III B1 - III B
	422	III A1 - III A - II C
	423	II B1
	424	II B - II A1 - I C
50	501	II A - I B1
	502	I B
	503	I A1
	504	I A

## Retribuciones brutas. Enero 1996

Nivel	Subnivel	Retr base	Puesto	Retribución	Puesto	Retribución	Puesto	Retribución	Puesto	Retribución	Puesto	Retribución
1												
2	21	239.150	211	320.970	212	294.535	213	270.845	214	255.575	-	-
	22	215.590	221	245.700	222	241.615	223	236.905	224	232.370	-	-
3	31	182.495	311	222.175	312	216.630	313	213.380	314	208.785	-	-
	32	173.695	321	204.275	322	200.025	323	195.700	324	189.830	-	-
4	41	164.795	411	186.605	412	180.995	413	179.055	414	176.780	415	170.905
	42	146.805	421	165.990	422	161.125	423	155.820	424	153.565	-	-
5	50	132.715	501	151.570	502	149.315	503	147.035	504	144.780	-	-

La retribución diaria viene determinada de la forma siguiente:

$$\text{Diario} = \frac{\text{Mensual} \times 14}{426}$$

Tablas de retribución variable 1996

TABLA I

Nivel/subnivel	Gratíf. verano	Mínimo	Básico	Medio	Alto	Máximo
50	65.886	81.728	108.082	134.438	160.793	187.146
42	72.881	85.458	114.610	143.763	172.916	202.067
41	81.815	90.222	122.948	155.673	188.399	221.125
32	86.231	92.578	127.071	161.564	196.057	230.548
31	90.603	94.909	131.150	167.392	203.633	239.875
22	107.033	103.671	146.485	189.297	232.111	274.922
21	118.731	109.911	157.405	204.896	252.389	299.880

TABLA II

Nivel/subnivel	Gratíf. verano	Mínimo	Básico	Medio	Alto	Máximo
50	65.886	108.082	174.613	187.146	226.679	266.209
42	72.881	114.610	158.338	202.068	245.796	289.525
41	81.815	122.948	172.037	221.125	270.214	319.302
32	86.231	127.071	178.811	230.551	282.289	334.027
31	90.603	131.150	185.513	239.875	294.237	348.599
22	107.033	146.485	210.705	274.924	339.144	403.361
21	118.731	157.405	228.644	299.882	371.121	442.359

## ANEXO 3

## Calendario laboral para 1996

## Días inhábiles

Maliaño					Madrid				
1	Enero		Lunes		1	Enero		Lunes	
2	Enero		Martes		2	Enero		Martes	
6	Enero		Sábado		6	Enero		Sábado	
18	Marzo	(P)	Lunes	(X)	18	Marzo	(P)	Lunes	
19	Marzo		Martes	(X)	19	Marzo		Martes	
4	Abril		Jueves	(X)	4	Abril		Jueves	
5	Abril		Viernes	(X)	5	Abril		Viernes	
1	Mayo		Miércoles		1	Mayo		Miércoles	
-					2	Mayo		Jueves	
-					3	Mayo	(P)	Viernes	
-					15	Mayo		Miércoles	
24	Junio		Lunes	(X)	-				
15	Julio	(P)	Lunes	(X)	-				
16	Julio		Martes	(X)	-				
25	Julio		Jueves	(X)	-				
26	Julio	(P)	Viernes	(X)	-				
15	Agosto		Jueves	(X)	15	Agosto		Jueves	
16	Agosto	(P)	Viernes	(X)	16	Agosto	(P)	Viernes	
12	Octubre		Sábado	(X)	12	Octubre		Sábado	
1	Noviembre		Viernes	(X)	1	Noviembre		Viernes	
-					9	Noviembre		Sábado	
6	Diciembre		Viernes	(X)	6	Diciembre		Viernes	
23	Diciembre	*	Lunes		23	Diciembre	*	Lunes	
24	Diciembre		Martes		24	Diciembre		Martes	
25	Diciembre		Miércoles		25	Diciembre		Miércoles	
30	Diciembre	*	Lunes		30	Diciembre	*	Lunes	
31	Diciembre		Martes		31	Diciembre		Martes	

\* A disfrutar por el 50 por 100 de la plantilla.

(X) Excluido el personal del cuarto turno.

Además de las fechas indicadas, dispondrá el personal de los siguientes días inhábiles, a disfrutar previo acuerdo con los respectivos servicios.

	Jornada partida	Dos y tres turnos
Centro de Maliaño .....	2 días	8 días
Centro de Madrid .....	2 días	-

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

	Maliaño	Madrid
Jornada partida .....	218	220
Servicios continuos .....	214	-
Dos y tres turnos .....	212	-

Durante 1996 el personal de jornada partida realizará el siguiente horario:

	Mañana	Tarde
Entrada .....	8,30	13,45 ó 14,45
Salida (hasta el 7/6) .....	13 ó 14	17,42
Salida (del 16/9 al 31/12) .....	13 ó 14	17,36

La jornada intensiva tendrá lugar del lunes 10 de junio al 13 de septiembre en jornada de ocho treinta a catorce horas.

REGIMEN DE TRABAJO A CUATRO TURNOS  
(CICLO DE CUATRO SEMANAS)

ANEXO 4

EN EPOCA NORMAL 1° 2° 3° 4°

	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	
TURNO "A"	M	M	M	M	M	M				N	N	N	N		N	N			T	T							18		
TURNO "B"			N	N	N	N		N	N			T	T		T	T	T	T									18		
TURNO "C"	N	N			T	T		T	T	T	T			M	M	M	M	M	M								18		
TURNO "D"	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M				N	N	N	N					T	T		18	
Turnos por semana	18							18							18							18							72

EN EPOCA DE VACACIONES

	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	TOTAL
TURNO "A"	M	M	M	M	M	M		N	N	N	N	N		T	T	T	T	T	T		M	M	M	M	M	M		23	
TURNO "B"	N	N	N	N	N			T	T	T	T	T		M	M	M	M	M	M		N	N	N	N	N			22	
TURNO "C"	T	T	T	T	T	T		M	M	M	M	M		N	N	N	N	N		T	T	T	T	T	T		23		
TURNO "D"	V	V	V	V	V			V	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	V	V	V	V			0		
Turnos por semana	17							17							17							17							68

M= Mañana T= Tarde N=Noche V=Vacaciones

ANEXO 5

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	JORNADAS								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	PARC.	ACUM.
ENERO	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	20	20															
FEBRERO/MARZO	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	24	44															
MARZO/ABRIL	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	22	66															
ABRIL/MAYO	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	21	87															
MAYO/JUNIO	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	24	111															
JUNIO/JULIO	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	28	139															
JULIO/AGOSTO	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	16	155															
AGOSTO/SEPTBRE.	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	12	167															
OCTUBRE/NOVBR.	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	24	191															
NOVIEMBRE/DCBRE.	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	22	213															
DICIEMBRE	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	7	220															

- Turno de mañana
- Turno de tarde
- Turno de noche
- Descanso semanal
- Vacaciones

VACACIONES: El período vacacional comprenderá desde el 17 de Junio al 14 de Septiembre, estableciéndose tres turnos: 1º del 17/6 a 16/7, 2º del 17/7 a 15/8 y 3º 15/8 a 14/9. Durante este periodo el personal que permanezca trabajando descansará 2 días por mes, en las mismas condiciones que si de días de libre disposición se tratara.

DIAS INHABILES: ENERO: Lunes, 1; Martes, 2; Jueves, 5 (turno de noche); Sabado, 6; MAYO: Miércoles, 1; DICIEMBRE: Martes, 24; Miércoles, 25; Martes, 31

DIAS DE APERTURA DE FABRICA: 302,33

DIAS INHABILES: 11,66 (Más los 52 Domingos)

TURNOS INHABILITADOS: (14) = 4,66



## ANEXO 6

## Permisos retribuidos

Permisos retribuidos	Días naturales	Días hábiles	Documentos a aportar para su abono
Matrimonio propio.	15	—	Comunicación a través del superior correspondiente y documento que acredite el matrimonio. Cumplimentar el permiso de ausencia.
Nacimiento de hijos.	—	2	Libro de familia.
Matrimonio de hijos, hermanos y hermanos políticos.	1	—	Comunicación a través del superior correspondiente. Cumplimentar impreso permiso para ausencia. Documento que acredite matrimonio.
Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. (Padres, hijos, abuelos nietos y hermanos. Suegros, hijos políticos, abuelos del cónyuge, cuñados y nietos políticos).	2	—	Enfermedad grave: Justificante médico que acredite la gravedad así como el número de días. Fallecimiento: Justificante médico u otro documento suficiente.
En caso de hospitalización de cónyuge, hijos, padres y hermanos, podrá solicitarse al departamento de O+RR.HH., supuesto que el peticionario lo estimase necesario.	—	—	Documento de ingreso en el hospital.
Fallecimiento de familiares (padres, cónyuges e hijos). (Cuando con tal motivo se necesite un desplazamiento que lo justifique, el plazo será de hasta cuatro días.)	—	2	Justificante médico u otro documento necesario.
Cambio de domicilio.	2	—	Documento del Ayuntamiento que acredite el cambio de domicilio. Cumplimentar impreso permiso de ausencia.
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.	—	—	Justificante expedido por el Médico que le asista. Cumplimentar impreso permiso para ausencia. Permiso para la salida del trabajador.
Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.	—	—	Documento oficial.
Salida de trabajadores enfermos en jornada laboral.	—	—	Documento de autorización del Servicio Médico.

## ANEXO 7

## Ascensos

Los ascensos se llevarán a efecto de acuerdo con las normas siguientes:

1. Anualmente y siempre dentro del primer trimestre del año serán determinadas por la Dirección las plazas que corresponda cubrir con ascensos, teniendo en cuenta para determinar estas plazas lo siguiente:

- Calidad del producto a fabricar.
- Estructura real de la plantilla.

c) Equilibrio de los niveles de calificación dentro del mismo grupo funcional.

d) Necesidades reales de la empresa.

Las puntuaciones acumuladas obtenidas en la valoración al desempeño constituirán un mérito para la ocupación de niveles o puestos superiores.

Igualmente, en el momento de la determinación de plazas, serán tenidas en cuenta las personas que hayan realizado cursos de formación impartidos en la empresa o fuera de la misma y que, por el buen aprovechamiento del mismo, demuestran aptitud para desarrollar varios tipos diferentes de trabajos. Con ello, «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima», pretende estimular a sus trabajadores a que continúen en el perfeccionamiento de su formación adquiriendo nuevos conocimientos o desarrollando más ampliamente los que poseen.

2. Las plazas dependiendo del número de nivel, serán cubiertas:

a) Mediante decisión de la Dirección de la empresa cuando se trate del nivel 2.

b) Mediante concurso-examen, cuando se trate del nivel 3.

c) Por concurso-oposición el resto de los niveles no pudiendo presentarse en la misma convocatoria a más de una plaza.

3. Los concursos se llevarán a cabo con aplicación de los principios de igualdad, capacidad y mérito y de acuerdo con las normas de exámenes de la empresa.

## ANEXO 8

## Exámenes

1. Convocatoria.—Cuando de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio sea preciso cubrir una vacante, la Dirección de la empresa publicará en los tableros de anuncios la convocatoria de ascenso correspondiente en la que se detallará el puesto a cubrir, el nivel y el grupo funcional, titulación si procede; trabajadores que puedan optar al concurso, programa y tipos de prueba a realizar, fecha límite de presentación de candidaturas y cualesquiera otras condiciones.

Copia de esta convocatoria se enviará al Comité de empresa para su conocimiento y participación en el proceso del concurso-oposición según se indicará en este artículo.

Para poder optar al concurso-oposición los candidatos deberán ser personal fijo de la plantilla en la empresa.

En primera convocatoria tendrán prioridad para presentarse al concurso-oposición los trabajadores del mismo grupo funcional. En el supuesto de que quedara sin cubrir dicha vacante, se efectuaría una segunda convocatoria a la que podría concurrir cualquier trabajador de la empresa.

Si tampoco se cubrieran las vacantes en segunda convocatoria, se haría extensivo el concurso a personal del exterior.

La fijación de los tipos de pruebas —psicológicas y/o profesionales— a plantear a los candidatos será facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

El plazo de inscripción de los candidatos no podrá ser inferior a siete días laborales, contados a partir de la publicación de la convocatoria.

2. Composición del Tribunal.—Para la evaluación de las pruebas se procederá a constituir en cada caso un Tribunal calificador compuesto por un Presidente y dos Vocales designados por la Dirección y dos Vocales elegidos por el Comité de empresa, todos ellos de igual o superior nivel de la del puesto a cubrir.

3. Examen.—Con el fin de lograr la mayor objetividad, la determinación y preparación del contenido concreto de las pruebas se llevará a cabo por el Tribunal calificador en el momento inmediatamente anterior al de la celebración de las pruebas, estableciéndose la puntuación mínima exigible para ser considerado apto. El examen confeccionado, así como las deliberaciones serán mantenidas en secreto, teniendo la consideración de falta muy grave la divulgación que del mismo pueda hacer cualquiera de los miembros del Tribunal.

Las pruebas, dependiendo de los niveles, podrán consistir en:

Pruebas prácticas y/o teóricas.

Pruebas psicotécnicas.

Para el apartado b) de ascensos, las pruebas tendrán la siguiente ponderación y consistirán en:

50 por 100 examen teórico-práctico.

25 por 100 evaluación.

25 por 100 pruebas psicotécnicas.

**Evaluación (puntuaciones máximas):**

Sesenta puntos. En función de las puntuaciones acumuladas a través de la valoración al desempeño.

Veinticinco puntos. Cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en su trabajo habitual (cuando no exista sanción; cuando exista amonestación se aplicará proporcionalmente a criterio del Tribunal, según la entidad de la falta).

Quince puntos. Antigüedad; a razón de un punto por cada año en la empresa; con un máximo de 15 puntos.

Máxima puntuación total: 100.

**Pruebas psicotécnicas:**

Se eximirá a los opositores de las pruebas psicotécnicas por uno de los siguientes supuestos:

Por haberlas realizado con anterioridad, con ocasión de otro concurso-examen de la misma naturaleza.

Por haberlas realizado a petición de la empresa, como base para la orientación profesional del trabajador.

4. Acta.—La calificación de las pruebas se llevará a cabo dentro de los dos días laborales siguientes a su realización, levantando acta de la decisión, en la que constará fecha y hora del examen, nombre y apellidos de los concursantes y calificaciones obtenidas en las distintas pruebas por cada uno y que se entregará a la Dirección y al Comité de empresa.

Aquella se lo comunicará a los candidatos a quienes no les corresponde ocupar la vacante para que, en el plazo de los dos días laborales, siguientes a su prueba personal cualquiera de ellos puedan hacer las observaciones que deseen al Tribunal.

Transcurridos los mencionados plazos, observadas las formalidades anteriores, el acta antes mencionado pasará a definitiva o se sustituirá por una nueva, si procede, y la Dirección de la empresa lo pondrá en conocimiento del candidato que haya obtenido la vacante convocada.

En el supuesto de que agotados todos los pasos anteriores no estuviera capacitado ninguno de los candidatos, la vacante se cubrirá con personal de nuevo ingreso.

5. Nuevas vacantes.—Si para el mismo grupo funcional y nivel, se produjeran vacantes en los seis meses siguientes, la empresa podrá cubrir las con los opositores de más alta puntuación que habiendo superado el mínimo exigido hubieran quedado sin plaza.

**ANEXO 9****Promociones**

1. Promociones.—A fin de reconocer la progresiva capacitación y eficiencia del trabajador en el ejercicio de las funciones propias de su puesto de trabajo, las jefaturas podrán proponer la promoción de aquellos trabajadores en que dicho supuesto concorra de modo manifiesto y en la medida que ocurra, guardando los siguientes requisitos mínimos:

- Experiencia mínima de ocho años en el puesto de trabajo.
- Rendimiento óptimo a juicio de la jefatura.
- Capacitación profesional adecuada al nuevo puesto de trabajo.
- Asumir con plena responsabilidad y eficiencia la realización de las nuevas funciones.

Además de lo establecido anteriormente, los trabajadores de nueva incorporación y con un mínimo de tres años de trabajo continuado en el mismo puesto de trabajo, es decir, en el mínimo puesto dentro de su nivel, podrán optar al puesto superior, mediante la superación de una prueba de puesto.

El máximo de propuestas será el 10 por 100 de los ascensos mediante concurso-oposición.

2. Cuadros intermedios.—A fin de estimular el rendimiento en el trabajo y la actualización de conocimientos de los cuadros intermedios, la Dirección podrá establecer una evaluación del potencial apropiado para cada puesto de trabajo, mediante cuya realización satisfactoria, del trabajador podrá acceder al puesto superior.

Todos los trabajadores clasificados entre los niveles 2 y 3 podrán solicitar individualmente dicha promoción.

**ANEXO 10****Ayuda a la vivienda**

Beneficiarios.—Podrán acceder a estos préstamos y anticipos el personal de plantilla de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima» incluido en el Con-

venio 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 «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima» 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 11****Préstamos para adquisición o reparación de vehículos**

Beneficiarios.—El personal de plantilla de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima», incluido en el ámbito del Convenio.

Situaciones atendibles:

- Compra de automóvil para uso personal.
- 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.

El personal eventual podrá beneficiarse de estos créditos en la forma siguiente: En función de la duración prevista para su contrato, podrá concedérsele un crédito cuya cuantía máxima no supere el 10 por 100 de su retribución que, presumiblemente percibirá durante la vigencia restante de su contrato laboral.

Prioridades:

A) Para compra de vehículo:

- Que sea el primer vehículo.
- Que el coche a sustituir tenga una antigüedad no inferior a cinco años o un valor residual inferior a 350.000 pesetas.
- Restantes situaciones.

B) Para reparación:

- Que la reparación sea vital para el funcionamiento del vehículo.
- Antigüedad del vehículo no inferior a cinco años.
- Restantes situaciones.

Cuantía de los créditos:

Para adquisición: 400.000 pesetas.

Para reparación:

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

Mínimo: 50.000 pesetas.

Máximo: 400.000 pesetas.

Amortización: 10 por 100 sobre los conceptos:

- Salario base.
- Complemento.
- Antigüedad.

aplicado en las 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 12****Fondo de anticipos****Situaciones atendibles:**

- Fallecimiento de familiares que estén a cargo del solicitante.
- Enfermedad propia o de familiares a cargo del solicitante, que origine gastos extraordinarios no amparados por la Seguridad Social.
- Prótesis y tratamientos especiales.
- Reparación de la vivienda. No se entenderá como tal el embellecimiento, sino el reparar averías causadas por algún siniestro, por la acción del tiempo o para averiguar situaciones que dificulten la habitabilidad.
- Boda propia.
- Sustracción del coche o avería por accidente cuya reparación tenga un importe superior a 25.000 pesetas. No se trata de sustituir el coche.
- Cambio de domicilio.
- Gastos extraordinarios de estudios.
- Excepcionalmente, para adquisición de vivienda, a quienes no hayan recibido de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima», 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 13****Seguro de vehículos**

1. Fondo.—La empresa dotará el fondo de seguro de vehículos con una cantidad anual de 2.000.000 de pesetas.  
La parte del fondo que no sea utilizada en su año correspondiente se acumulará a la del año siguiente.
2. Franquicia.—De acuerdo con lo dispuesto en el Convenio Colectivo, se establece una franquicia de 35.000 pesetas.  
En el caso de quienes tengan establecido seguro a todo riesgo, si el importe del siniestro es inferior a la franquicia que tengan establecida, el fondo abonará dicho importe íntegramente a fin de que no tenga necesidad de comunicar el siniestro a la compañía aseguradora. En el caso de que el importe sea superior a la franquicia y pierda la bonificación del seguro que pudiera tener reconocida, con cargo al fondo le será compensada dicha pérdida en el primer año.
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 incidentes «in itinere»)  
En cuanto a los robos serán atendidos tanto el robo del vehículo como el de las piezas esenciales de éste, considerándose esenciales aquellas sin las cuales sea imposible la circulación (ruedas, motor, etc.), y no las adicionales (adornos, aparato de radio, etc.).
5. Cuantía a cubrir por el fondo.—En los casos de siniestro total, robo del vehículo o cuando el coste de la reparación supere el valor del coche en el mercado la cantidad a cubrir por el fondo se determinará atendiendo a la cotización media en el mercado del vehículo accidentado, tomando como referencia a estos efectos las tablas publicadas por revistas especializadas.  
En los demás casos el fondo cubrirá los daños ocasionados en el vehículo siniestrado en la cuantía que según lo establecido se acredite.  
En ningún caso la cuantía a cubrir por el fondo excederá de 800.000 pesetas.
6. Compatibilidad con el préstamo del fondo de anticipos.—El personal afectado por siniestro total tendrá derecho a solicitar además el préstamo de anticipo previsto en el apartado 12.6 del Convenio Colectivo para la adquisición de otro vehículo.
7. Condiciones para la concesión.

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

- A la adquisición de otro vehículo en los casos de siniestro total por robo del automóvil.
- A la reparación de los daños sufridos por el vehículo en los demás casos.

2. El solicitante deberá presentar los siguientes documentos:

- Impreso de solicitud debidamente cumplimentado.
- Póliza de accidentes y último recibo del seguro de vehículo.
- Declaración del accidente en el impreso de la compañía aseguradora del vehículo accidentado.
- Escrito del Jefe de obra certificando el accidente con expresión del lugar, hora y testigos.
- Atestado de la Guardia Civil de tráfico cuando lo hubiere.
- Presupuesto previo a la reparación emitido por el servicio oficial de la marca del vehículo, o por sus concesionarios (los del servicio oficial de la marca), o por talleres autorizados por dicho servicio oficial.
- En caso de siniestro total el citado proyecto deberá acreditar que el coste de la reparación es superior al valor del vehículo en el mercado. En este caso deberá presentarse, además, la documentación acreditativa de la baja del vehículo siniestrado emitida por la Delegación Provincial de Tráfico.
- En el caso de robo del vehículo se exigirá además que haya transcurrido tres meses desde la desaparición del mismo, así como el resguardo de la denuncia presentada. Deberá acompañarse también factura de reparación de daños o de reposición de piezas cuando éstas sean las circunstancias que justifican la solicitud.

**ANEXO 14****Código de la conducta laboral***Introducción*

Este capítulo relaciona las normas de conducta y los medios para hacerlas respetar en el ámbito de la empresa mediante la adecuada tipificación de los incumplimientos laborales y el establecimiento del procedimiento y las garantías suficientes para su determinación, regulándose, asimismo, la intervención en cada caso de los representantes legales de los trabajadores, tanto a través de la información a éstas como de la emisión de informes.

**I. Faltas y sanciones**

1. Supuestos de aplicación de este capítulo.—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la normativa regulada en estas normas en el caso de incurrir en cualquier supuesto contemplado como falta y con arreglo al sistema y procedimiento sancionador que se establece.
2. Definición de falta.—Se considera falta toda acción u omisión que implique incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Convenio Colectivo o en la legislación laboral vigente.
3. Graduación de las faltas.—Las faltas se clasificarán en atención a su importancia, trascendencia, intencionalidad y consecuencias para la empresa en leve, grave o muy grave.
4. Enumeración.—En los apartados siguientes se establece la enumeración de las faltas dentro de cada una de las graduaciones establecidas, efectuándose tal relación con carácter meramente enunciativo pudiéndose, no obstante, considerar como falta cualquier otro supuesto no enumerado asimilable analógicamente a cualquiera de las enumeradas, siempre que la conducta de que se trate se incluya en la definición de falta descrita en el párrafo 2.

**II. Faltas leves**

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante un período de un mes natural.
2. No notificar con carácter previo, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que exista la imposibilidad de haberlo hecho.
3. No comunicar al departamento de personal los cambios de residencia o domicilio.
4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social.
5. Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique.
6. El abandono del trabajo efectivo, sin causa, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se cause perjuicio de consideración a la empresa, esta falta podrá ser considerada como grave según los casos.

**III. Faltas graves**

1. Más de seis faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.

3. Crear altercados con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

4. Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo efectivo.

5. Simular la presencia de otro en el trabajo.

6. El incumplimiento en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7. Realizar trabajos particulares durante el tiempo de permanencia en la empresa, así como el empleo para uso propio de herramientas de la empresa.

8. Ingerir bebidas alcohólicas durante el tiempo de trabajo, o administrarse, en la empresa sustancias tóxicas que puedan afectar al normal comportamiento del trabajador, considerándose muy grave en caso de reincidencia.

9. Reincidencia o reiteración en falta leve, dos de la misma naturaleza, o tres de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

10. Negarse a someterse a los reconocimientos médicos periódicos o impedir su realización.

11. La falta de cuidado y limpieza de la máquina, instalación, utillaje y área de trabajo encomendada; cuando a tal efecto se les asigne tiempo para ello.

12. La desobediencia a los supervisores en cualquier materia, instalación, utillaje, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de organización del trabajo, así como negarse a cumplimentar los sistemas de control de trabajo y asistencia que se establezcan.

#### IV. Faltas muy graves

1. Más de veinte faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o treinta en un año.

2. Faltar injustificadamente al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto o robo, tanto a sus compañeros, a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante el transporte colectivo desde o hacia su localidad de residencia.

4. La simulación de enfermedad o de accidente; cualquier manipulación o maquinación para prolongar la situación de IT por enfermedad común o por accidente de trabajo, siempre que esté determinada por los servicios médicos de la Seguridad Social o el organismo competente en caso de accidente, de forma fehaciente.

5. Realizar trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, remunerados o no, mientras se esté en IT.

6. Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados a la empresa, o de cualquiera de los empleados.

7. Dedicarse a actividades incompatibles o que impliquen competencia hacia la empresa.

8. Malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares y a los compañeros y subordinados, así como las amenazas o abusos de autoridad. Se considerará abuso de autoridad siempre que se cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y derivada del precepto legal y con perjuicio notorio para su subordinado.

9. Causar un accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

10. La imprudencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente para sí o sus compañeros, o causase averías para las instalaciones y maquinarias.

11. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

12. El incumplimiento de las obligaciones de notificación de situaciones de incompatibilidad establecidas en la Ley 53/1984 sobre incompatibilidades en la Administración Pública o incurrir en cualquiera de los supuestos de incompatibilidad previstos en dicha Ley y en el Real Decreto de 2 de abril de 1985 que la desarrolla.

#### V. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

b) Por faltas graves:

Traslado de puesto de trabajo.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a cuarenta y cinco días.

Despido.

#### VI. Procedimiento

1. Las sanciones por faltas leves serán impuestas directamente por la Dirección de la empresa sin más requisito que la notificación por escrito al trabajador, con comunicación al Comité de Empresa.

2. Las sanciones por falta grave o muy grave se ajustan al siguiente procedimiento:

Apertura de expediente informativo:

a) La Dirección notificará al trabajador y al Comité de Empresa los hechos que dan lugar a la apertura del expediente informativo.

b) En plazo máximo de cinco días la Dirección adoptará una de las siguientes decisiones:

1. Cerrar el expediente informativo.

2. Iniciar expediente disciplinario, procediendo a entregar al trabajador y al Comité de Empresa un pliego de cargo conteniendo la descripción de la falta que, a su juicio, haya sido cometida por el trabajador, quien dispondrá, al igual que el Comité de Empresa, de un período de cinco días hábiles para efectuar las alegaciones que estime ajustadas a su derecho, pudiendo acompañar las pruebas que entienda adecuadas.

c) A partir de la finalización del período de alegaciones la Dirección de la empresa adoptará la decisión que corresponda y notificará la resolución adoptada en plazo máximo de cinco días adicionales.

d) En caso necesario la empresa podrá hacer entrega del pliego de cargos en el mismo período inicial de comunicación de apertura del expediente disciplinario.

e) Cuando circunstancias especiales, a juicio de la Dirección de la empresa, debido a complejidad en la investigación de los hechos que se enjuicia así lo aconsejen, la duración de los plazos establecidos en este procedimiento podrán ampliarse hasta doblarse.

f) La tramitación de los expedientes disciplinarios corresponde a la Dirección de Personal, quien podrá designar, si lo estima necesario, un instructor.

#### VII. Prescripción, anotaciones y cancelación de faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán de la siguiente forma:

Faltas leves: A los diez días.

Faltas graves: A los veinte días.

Faltas muy graves: A los sesenta días.

Dichos plazos contarán a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión. En todo caso, las faltas leves prescribirán a los dos meses; las graves, a los cinco meses, y las muy graves, a los seis meses de haberse cometido.

El plazo de prescripción cuando se trate de infracciones de carácter continuado comenzará a computarse a partir de la última actuación realizada o a partir de que la empresa tenga conocimiento del último hecho relativo a la conducta continuada que se sancione.

La empresa anotará en los expedientes personales de los trabajadores los premios y sanciones impuestas; éstas cancelarán una vez transcurridos los siguientes períodos:

Faltas leves: A los seis meses.

Faltas graves: Al año.

Faltas muy graves: A los dos años.

Al cancelar la falta le será devuelta al trabajador la nota desfavorable que constase en su expediente.

## ANEXO 15

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

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

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

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

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

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

2.2 Disponibilidad.—Por la naturaleza de los trabajos a desarrollar en la División de Servicios, el personal adscrito a la misma con carácter permanente o transitorio estará en todo momento disponible para:

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 heterogeneidad y naturaleza de los trabajos a fines o no con la actividad que habitualmente desempeñen.

2.3 Jefe de equipo.—Será de aplicación lo establecido en el epígrafe 2.7 del texto del Convenio, teniendo en consideración las especiales circunstancias de la División de Servicios.

2.4 Plus de responsabilidad para los Jefes de obra.—Se podrá establecer un plus por obra, dependiendo de la importancia y duración de la misma, según proceda, cuya cuantía será señalada por la Dirección, mediante la aplicación de un porcentaje del salario base sin repercusión en pagas extras, vacaciones ni ningún otro concepto, como compensación por las circunstancias extraordinarias ajenas a las que se producen dentro de la jornada normal de trabajo, a fin de reparar averías u otras necesidades del servicio.

Dicho plus no es compatible con el abono de las horas extraordinarias que se realicen.

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

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

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

5. Trabajo en servicio continuo. Cuando el trabajo en las centrales se realice en servicio continuo, incluidos sábados domingos y festivos, el personal que trabaje en tales días en jornada normal, es decir, con descanso semanal compensatorio, percibirá en cada uno de estos días, además de la retribución correspondiente a la jornada normal, una gratificación de 6.799 pesetas.

6. Tiempo empleado en los desplazamientos:

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

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

Nivel/subnivel	Central de Garoña — Pesetas	Restantes centrales — Pesetas
22 .....	16.209	32.418
21 .....	16.209	32.418
31 .....	13.503	27.006
32 .....	12.588	25.175
41 .....	12.006	24.017
42 .....	10.184	20.355
50 .....	9.289	18.583

Otros desplazamientos.—Cuando se realicen en días inhábiles, se compensarán con una gratificación, en función de la distancia desde su centro de trabajo y el lugar donde vaya a realizar el mismo, de acuerdo con la tabla prevista en el anexo 17.

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 detraxará una hora de la misma y se satisfará una gratificación de acuerdo con la tabla prevista en el anexo 17.

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 anexo 17.

9. Viajes de ida y retorno a fábrica.—Supuesto que con la oportuna autorización se realice en coche propio, será pagado de acuerdo con la tabla siguiente:

Central	Viaje de ida — Pesetas	Viaje de retorno — Pesetas
Vandellós .....	35.743	26.671
Ascó .....	35.743	26.671
Almaraz .....	32.095	21.915
Garofa .....	14.715	7.646
Trillo .....	29.955	20.329
Zorita .....	28.687	19.061
Cofrentes .....	37.883	28.257
El Carril .....	42.162	31.428

Los gastos de peaje de la autopista será pagado previa presentación de la factura.

10. Traslados.—Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que impliquen cambio de residencia y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

- Petición del trabajador o permuta.
- Mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa, por escrito.
- Por necesidades del servicio.

En todos los casos serán informados previamente los representantes de los trabajadores.

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que se hayan establecido por escrito.

En los traslados por necesidades del servicio la empresa habrá de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores. En caso de oposición del trabajador se resolverá por los mecanismos de conflictos previstos.

El trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo por escrito.

El desplazamiento que supere en duración el período de un año en la misma población se considerará como traslado por necesidades del servicio.

El retorno al centro de origen se producirá en un puesto de trabajo igual o similar al que desempeñaba.

11. Compensación del gasto.—Los gastos de alojamiento, dietas, desayuno, plus de disponibilidad, lavado de ropa y gastos de traslado del alojamiento a la central o a El Cabril y viceversa quedan compensados con

el pago de las cantidades que se indican a continuación, que engloban y sustituyen los conceptos referidos anteriormente. Se fijan dos tipos de cuantía, una para desplazamientos de hasta cuarenta y cinco días y otra para desplazamientos superiores a cuarenta y cinco días (excluidos el día del desplazamiento y el del retorno a Maliaño).

	Del día 1.º al 45.º Pesetas	A partir del 46.º día Pesetas
Vandellós .....	12.861	10.311
Ascó .....	13.859	11.087
Trillo .....	13.748	11.087
Zorita .....	13.748	11.087
Almaraz .....	14.081	11.309
Cofrentes .....	14.081	11.309
Garoña .....	14.081	11.309
El Cabril .....	16.076	12.861

Las cantidades aquí señaladas serán incrementadas en 2.217 pesetas para el personal titulado.

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

Para centrales BWR, 16.697 pesetas por parada a cada uno de los que hayan trabajado en el cambio de toberas o en el pozo de alivio o en los rociadores.

En las centrales PWR, 16.697 pesetas por parada para quienes hayan trabajado en las cámaras de agua.

A las personas que hayan trabajado dentro del recinto de contención y no hayan percibido la gratificación anterior, 8.345 pesetas por parada.

#### ANEXO 16

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

Afectará a todos los trabajadores asignados a los contratos de «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima», que se gestionan bajo la modalidad de Uniones Temporales de Empresa.

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

2. Jornada y retribuciones.—Las mismas que las señaladas para el personal que trabaja en la División de Servicios en campo con las siguientes precisiones:

La jornada anual que se establece para la vigencia del presente Convenio se tomará como referente mínimo a efectos del establecimiento de la jornada anual de los trabajadores, quienes se ajustarán al horario establecido en la UTE.

El salario bruto anual (entendiendo como tal los siguientes conceptos retributivos: Salario base, complemento, antigüedad y economato) será proporcional al número de horas realizadas.

La diferencia de horas entre la jornada anual en Maliaño y la jornada anual en la UTE, tomando como base del cálculo los conceptos enumerados en el párrafo anterior, se abonarán con un incremento del 10 por 100 sobre el valor base.

#### ANEXO 17

##### Otros desplazamientos

En los viajes de trabajo en el exterior, en ningún momento ni circunstancia será retribuido el tiempo empleado en los viajes de ida y retorno que no puede considerarse parte de la jornada laboral propiamente dicha.

Están contemplados en este anexo, entre otros:

Desplazamientos del personal de metrología y similares de la División de Garantía de Producto.

Otros desplazamientos del personal de la División de Servicios en días inhábiles.

Tiempo de adaptación y equipamiento.

Estos desplazamientos se compensarán con una gratificación de acuerdo con los kilómetros de viaje efectuados, siendo contabilizados por múltiplos de 100.

La gratificación por cada 100 kilómetros y por la hora de adaptación y equipamiento se abonará de acuerdo a la siguiente tabla:

Nivel	Cada 100 kilómetros Pesetas
21 .....	4.117
22 .....	4.117
31 .....	3.430
32 .....	3.197
41 .....	3.049
42 .....	2.586
50 .....	2.360

#### ANEXO 18

##### Habilitación del calendario de «cuatro turnos de siete días»

Se ha producido un cambio importante en la naturaleza de los proyectos en los que «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima», está trabajando en la actualidad. Frente a pedidos de larga duración, donde era posible prever los trabajos con mayor holgura y solucionar, dentro de los plazos contratados, las desviaciones que pudieran plantearse, afrontamos ahora proyectos pequeños, novedosos, con plazos de entrega muy cortos, como son: Olkiluoto, Kori, Shearon-Harris, South Texas, Cepsa, Quinshan. Este nuevo escenario de trabajo nos exigen dotarnos de la máxima flexibilidad posible para cumplir nuestros compromisos contractuales y dar satisfacción al cliente.

Ambas partes, después de analizar la situación que se presenta en los próximos meses, han llegado a la conclusión de que la solución más favorable para afrontar dichos trabajos es la de establecer un calendario de «cuatro turnos de siete días de actividad por semana» instrumentando esta medida en base a las siguientes condiciones:

1.ª Supuesto de aplicación: Se aplicará a las líneas críticas que se consideren en cada momento y a aquellas secundarias que, por razones ajenas a la programación, sean susceptibles de aplicación.

2.ª Naturaleza del sistema: Tendrá un carácter rotativo, no incrementando individualmente el número de horas trabajadas al año, sino adecuando los recursos a las necesidades marcadas por la cartera de pedidos.

3.ª Duración: Según los proyectos y programas que se adjuntan en el anexo I:

Kori, Shearon-Harris, Olkiluoto, Cepsa, South Texas.

Quinshan: Procesos automáticos, taladros, área limpia y líneas críticas. Aquellos otros proyectos que en un futuro lo aconsejen.

4.ª Colectivos afectados: Todo trabajador que normalmente trabaje en el llamado cuarto turno, pudiendo excepcionalmente ser incluidos algunos otros trabajadores si así fuera necesario.

El tratamiento de cada uno de los colectivos afectados se desarrollará de la siguiente manera:

Soldadura automática.—Se regirán por el calendario de «cuatro turnos de siete días de trabajo». Está previsto, durante su desarrollo, que los domingos trabaje el 50 por 100 de los trabajadores de este colectivo.

Soldadura manual.—Se regirán por el calendario de «cuatro turnos de siete días de trabajo». Está previsto, durante su desarrollo, que los domingos trabaje aproximadamente el 50 por 100 de los trabajadores de este colectivo.

Montaje.—Se regirán por el calendario de «cuatro turnos de siete días de trabajo». Está previsto, durante su desarrollo, que los domingos trabaje el 30 por 100 de los trabajadores de este colectivo.

Amoladores.—Se regirán por el calendario de «cuatro turnos de siete días de trabajo». Está previsto, durante su desarrollo, que los domingos trabaje el 30 por 100 de los trabajadores de este colectivo.

Tratamientos térmicos.—Cuando sea necesario que el personal de tratamientos térmicos trabaje en domingo, lo harán en las mismas condiciones que el resto del personal de «cuatro turnos de siete días de trabajo», pudiendo realizar otras labores distintas de las específicas de tratamientos térmicos.

Todos los colectivos citados se regirán por el calendario desarrollado en el anexo I.



Taladros.—Este colectivo está previsto entren en línea según los proyectos y programas que se adjunta en el anexo I. Su incorporación al régimen de trabajo de «cuatro turnos de siete días de trabajo» se regirá por el calendario previsto en el anexo II.

Mantenimiento eléctrico.—El personal de este colectivo cubrirá el domingo mediante el sistema de guardias controladas de veinticuatro horas de duración, durante las cuales el trabajador estará en todo momento localizable, pudiendo ser requerido para venir a fábrica según las necesidades del servicio.

QC.—El personal de QC se regirá por el calendario desarrollado en el anexo III.

Ambas partes se comprometen a buscar otras posibles alternativas en el plazo de dos meses.

5.<sup>a</sup> Ámbito temporal de aplicación: Esta medida se iniciará el domingo día 27 de octubre, prolongándose según lo señalado en el punto 3.<sup>o</sup>

A este efecto, mensualmente se programarán las líneas críticas de los proyectos mencionados definiendo el número de trabajadores involucrados en los trabajos de los domingos.

6.<sup>a</sup> Navidad: En atención a la significación de estas fechas, a partir de las seis a.m. del 22 de diciembre se suspenderá el régimen de trabajo de «cuatro turnos de siete días», pasando al calendario de «cuatro turnos de seis días». El día 2 de enero de 1997, a partir de las seis a.m., se retoma el calendario de «cuatro turnos de siete días». Dicha interrupción no tendrá la naturaleza de modificación de horario.

7.<sup>a</sup> Condiciones económicas: Para el trabajo en el régimen de «cuatro turnos de siete días de trabajo» se establece una compensación, para quien trabaje en domingo, igual a la existente por día de trabajo en sábado o día festivo, devengándose por día trabajado completo o, en su defecto, la parte proporcional.

Los trabajadores que pasen a «cuatro turnos de siete días de trabajo» percibirán, a su incorporación al nuevo régimen de trabajo y a la salida del mismo, igual compensación económica que la prevista en el supuesto de modificación de horarios.

El personal de mantenimiento eléctrico:

Por cada domingo en situación de guardia controlada recibirá una compensación económica igual a la existente por día de trabajo en sábado o festivo.

Si el trabajador es requerido, por necesidades de servicio, para venir a trabajar a fábrica en domingo percibirá la compensación económica mencionada y, además, la parte proporcional de dicha compensación, en función de las horas efectivamente trabajadas.

El descanso compensatorio será igual al número de horas efectivamente trabajadas, y se descansará de acuerdo con el servicio.

8.<sup>a</sup> Previsión de futuro: Ante la posibilidad que los próximos pedidos requieran un tratamiento similar al aquí establecido, ambas partes reconocen la necesidad de realizar una reflexión profunda sobre el asunto y optimizar el método de trabajo aquí previsto.





