

Sello INCE para yesos, escayolas, sus prefabricados y productos afines, para adecuarlos al nuevo pliego general de condiciones para la recepción de yesos y escayolas en las obras de construcción RY-85, Orden de 31 de mayo de 1985 («Boletín Oficial del Estado» de 10 de junio de 1986), por lo que se ha hecho preciso comprobar que los Sellos concedidos cumplen con las nuevas exigencias técnicas establecidas.

Por tanto, a propuesta de la Dirección General para la Vivienda y Arquitectura, previo informe favorable de la Subdirección General de Normativa Básica y Tecnológica,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Artículo único.—El Sello INCE concedido a la escayola E-35, de nombre comercial «Escayola Supergyps», fabricado por «Cogysa», en su factoría de Capdevanol (Gerona), por Orden de 12 de junio de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 29 de julio), mantiene su validez al cumplir las nuevas disposiciones reguladoras del Sello INCE para yesos, escayolas, sus prefabricados y productos afines, aprobados por Resolución de 12 de septiembre de 1986 («Boletín Oficial del Estado» de 8 de octubre).

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 7 de septiembre de 1987.—P. D. (Orden de 6 de junio de 1979), el Subsecretario, José Gregorio Torres.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general para la Vivienda y Arquitectura.

21731 *ORDEN de 7 de septiembre de 1987 por la que se concede el Sello INCE para yesos, escayolas, sus prefabricados y productos afines al producto «Yeso YG», fabricado por «Vilovigyps» en su factoría de Vilovi del Penedés (Barcelona).*

El producto «Yeso Y-25G», fabricado por «Vilovigyps» en su fábrica de Vilovi del Penedés (Barcelona), tiene concedido el Sello INCE para yesos, escayolas, sus prefabricados y productos afines por Orden de 12 de junio de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 29 de julio) de acuerdo con las disposiciones reguladoras del Sello INCE para yesos, escayolas, sus prefabricados y productos afines aprobadas por Resolución de 31 de julio de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 29 de octubre).

Por Resolución de 12 de septiembre de 1986 («Boletín Oficial del Estado» de 8 de octubre), de la Dirección General de Arquitectura y Vivienda, se aprobaron nuevas disposiciones reguladoras del Sello INCE para yesos, escayolas, sus prefabricados y productos afines, para adecuarlos al nuevo pliego general de condiciones para la recepción de yesos y escayolas en las obras de construcción RY-85, Orden de 31 de mayo de 1985 («Boletín Oficial del Estado» de 10 de junio de 1986), por lo que se ha hecho preciso comprobar que los Sellos concedidos cumplen con las nuevas exigencias técnicas establecidas.

Por tanto, a propuesta de la Dirección General para la Vivienda y Arquitectura, previo informe favorable de la Subdirección General de Normativa Básica y Tecnológica,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Artículo único.—Se concede el Sello INCE para yesos, escayolas, sus prefabricados y productos afines al producto «Yeso YG», con nombre comercial «Yeso Targyps» y «Yeso Blanco», fabricados por «Vilovigyps» en su factoría de Vilovi del Penedés (Barcelona), quedando sin efecto la concesión por Orden de 12 de junio de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 29 de julio) al producto «Yeso Y-25G», fabricado por «Vilovigyps» en su factoría de Vilovi del Penedés (Barcelona).

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 7 de septiembre de 1987.—P. D. (Orden de 6 de junio de 1979), el Subsecretario, José de Gregorio Torres.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general para la Vivienda y Arquitectura.

21732 *ORDEN de 7 de septiembre de 1987 por la que se mantiene la concesión del Sello INCE para yesos, escayolas, sus prefabricados y productos afines al producto escayola E-35 fabricada por «Vilovigyps» en su factoría de Santa Margarida de Montbui (Barcelona).*

Ilmos. Sres.: El producto escayola E-35 fabricado por «Vilovigyps» en su fábrica de Santa Margarida de Montbui (Barcelona) tiene concedido el Sello INCE para yesos, escayolas, sus prefabrica-

dos y productos afines por Orden de 12 de junio de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 29 de julio), de acuerdo con las disposiciones reguladoras del Sello INCE para yesos, escayolas, sus prefabricados y productos afines aprobadas por Resolución de 31 de julio de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 29 de octubre).

Por Resolución de 12 de septiembre de 1986 («Boletín Oficial del Estado» de 8 de octubre), de la Dirección General de Arquitectura y Vivienda, se aprobaron nuevas disposiciones reguladoras del Sello INCE para yesos, escayolas, sus prefabricados y productos afines, para adecuarlos al nuevo pliego general de condiciones para la recepción de yesos y escayolas en las obras de construcción RY-85, Orden de 31 de mayo de 1985 («Boletín Oficial del Estado» de 10 de junio de 1986), por lo que se ha hecho preciso comprobar que los Sellos concedidos cumplen con las nuevas exigencias técnicas establecidas.

Por tanto, a propuesta de la Dirección General para la Vivienda y Arquitectura, previo informe favorable de la Subdirección General de Normativa Básica y Tecnológica,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Artículo único.—El Sello INCE concedido a escayola E-35 de nombres comerciales «Escayola Montserrat», «Escayola Cerámica» y «Escayola Vilovigyps», fabricados por «Vilovigyps» en su factoría de Santa Margarida de Montbui (Barcelona) por Orden de 12 de junio de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 29 de julio), mantiene su validez al cumplir las nuevas disposiciones reguladoras del Sello INCE para yesos, escayolas, sus prefabricados y productos afines aprobadas por Resolución de 12 de septiembre de 1986 («Boletín Oficial del Estado» de 8 de octubre).

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 7 de septiembre de 1987.—P. D. (Orden de 6 de junio de 1979), el Subsecretario, José de Gregorio Torres. Ilmos. Sres.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general para la Vivienda y Arquitectura.

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

21733 *CORRECCION de erratas de la Orden de 30 de julio de 1987 por la que se autoriza la utilización de libros de texto y material didáctico en Centros docentes de Educación General Básica.*

Padecido error en la inserción de la mencionada Orden, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 210, de fecha 2 de septiembre de 1987, páginas 27054 y 27055, se indica a continuación la oportuna rectificación:

En el anexo I, donde dice: «Libros del alumno (Orden de 2 de diciembre de 1984, Apartado 2.º)», debe decir: «Libros del alumno (Orden de 2 de diciembre de 1974, Apartado 2.º)».

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

21734 *RESOLUCION de 3 de septiembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 4 de marzo de 1987, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 3 de septiembre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima».

CONVENIO COLECTIVO 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 ENSA y el personal de la misma que presta sus servicios en los Centros de trabajo que esta Compañía tiene en Santander y Madrid.

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

No tendrán el carácter de personal de plantilla quienes sean contratados por la División de Servicios para obras determinadas en las localidades en que éstas se lleven a cabo.

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

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

1.3 *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entra en vigor en la fecha en que ambas representaciones lleguen a un acuerdo final, y se aplicará con efectos retroactivos al primero de enero de 1987.

La duración del mismo será de tres años, es decir, desde el 1 de enero de 1987 al 31 de diciembre de 1989.

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

En el caso de que alguien tuviera reconocidas condiciones que, consideradas en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a las que le correspondiesen por aplicación de este Convenio, se le respetarán con carácter estrictamente personal.

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

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

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

2. RETRIBUCIONES

2.1 *Tablas salariales.*—Con efectos al 1 de enero de 1987, los Salarios Base y Complementos vigentes en 1986 serán incrementados en el 5 por 100, equivalente al 100 por 100 del IPC previsto.

En años sucesivos, el incremento sobre los valores del año anterior serán:

Para 1988: 106 por 100 del IPC previsto.

Para 1989: 110 por 100 del IPC previsto.

2.2 *Cláusula de revisión.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el INE registrara, al 31 de diciembre de cada año, un incremento superior al previsto, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos al 1 de enero de cada año.

El porcentaje de revisión se aplicará en la misma proporción que sobre el IPC represente el incremento que figura en el epígrafe anterior.

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 sueldo base. El plus por antigüedad posterior al sexto año se pagará por quinquenios con el mismo porcentaje del 5 por 100 de los salarios base.

2.5 *Plus de nocturnidad.*—Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis 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 6 a 14, 14 a 22 y 22 a 6, percibirá sobre el salario base un plus del 15 por 100 por cada día de actividad.

2.7 *Trabajo en «días-puentes».*—El personal afectado por la Resolución de la Dirección Provincial de Trabajo, de fecha 25 de febrero de 1982 (Expediente número 12/82), percibirá en «días-puentes» una bonificación de 5.580 pesetas. Se estará en cuanto a tales días a lo que establece el calendario del anexo 3.

No será de aplicación el contenido de este apartado al personal ingresado en la Empresa por primera vez a partir del 18 de octubre de 1984.

2.8 *Plus de transporte.*—Se abonará a todo el personal por este concepto un plus consistente en el pago de 6,50 pesetas por cada kilómetro que separe su domicilio del Centro de trabajo (ida y vuelta).

2.9 *Plus de polyvalencia.*—Percibirán este plus quienes, teniendo asignada una determinada función, se encuentren plenamente capacitados para realizar, con toda eficacia y responsabilidad, todas y cada una de las funciones de otro puesto o especialidad, y hayan sido designados con carácter permanente para realizar tales labores en caso necesario.

No procederá el pago de cantidad alguna por este concepto en el supuesto de que, aun dándose las circunstancias anteriores, se encomiendan tareas distintas de las habituales por carecer de trabajo en la suya habitual.

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

2.10 *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 200 pesetas diarias. 2.11 *Gratificaciones por objetivos.*—Supuesto que se logren los objetivos señalados en el anexo 5, todo el personal percibirá una gratificación equivalente a 21 días del salario base vigente en el momento del pago o a la parte que corresponda en función del grado de cumplimiento de los objetivos señalados.

El pago será fraccionado en los dos semestres del año. Tendrán derecho a estas gratificaciones quienes hayan prestado servicio dentro del semestre, percibiendo la parte proporcional al tiempo de permanencia en plantilla durante el semestre al que la gratificación corresponda.

El pago se efectuará, respectivamente, en la primera quincena de julio de 1987 y primera quincena de enero de 1988.

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

Personal titulado: 4.320 pesetas/día.

Restante personal: 3.556 pesetas/día.

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

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

El alojamiento será:

Personal titulado: Hotel de cuatro estrellas.

Restante personal: Hotel de tres estrellas.

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

Previamente autorizados por la Dirección, 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 17 pesetas. En el caso de que viajaran en el mismo coche más de un empleado de ENSA, el precio fijado por kilómetro sería multiplicado por los siguientes coeficientes:

Dos ocupantes: 1,1.

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

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

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

Gasolina:

$$K = \left(\frac{P1 \times 100}{P} - 100 \right) 0,60 = \% \text{ a aplicar al precio del km.}$$

IPC:

$$K = \left(\frac{P1 \times 100}{P} - 100 \right) 0,40 = \% \text{ a aplicar al precio del km.}$$

K = Nuevo precio del kilómetro.

P1 = Nuevo precio de la gasolina, o IPC al 31 de diciembre de 1987.

P = Precio anterior de la gasolina, o IPC al 31 de diciembre de 1986.

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

El personal desplazado en comisión de servicios por períodos superiores a tres meses tendrá opción a trasladar a su familia, en cuyo caso se le abonará el importe del alquiler de una vivienda, en lugar de los gastos de alojamiento que pudieran corresponderle.

Cuando los desplazamientos se realicen en días inhábiles, el tiempo invertido se compensará con un descanso equivalente a 1,75 del tiempo invertido, con un máximo de catorce horas.

3. JORNADA LABORAL HORARIOS

3.1 *Jornada anual.*—El número de horas anuales será:

1987: 1.780.
1988: 1.760.
1989: 1.734.

3.2 *Calendario laboral.*—En el anexo número 3 se recogen los días inhábiles correspondientes a 1987 para cada una de las modalidades de jornada.

3.3 *Horario del personal.*

A turnos: Durante el año 1987 trabajará con el siguiente horario:

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

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

El turno de noche tendrá un descanso de treinta minutos.

En jornada partida: Durante el año 1987 trabajará con el siguiente horario:

	Mañana	Tarde
Del 1 de enero al 13 de marzo:		
Entrada	8,30	13,45 ó 14,45
Salida	13 ó 14	17,39
Del 16 de marzo al 31 de diciembre:		
Entrada	8,30	13,45 ó 14,45
Salida	13 ó 14	17,42

Durante el período comprendido entre el lunes, 15 de junio, y el viernes, 28 de agosto, este personal trabajará en jornada intensiva, sin interrupción y sin guardias, con el horario de 8,30 a 14,30 horas.

Los horarios exactos para los años 1988 y 1989 serán establecidos en su momento en función del calendario laboral y de la jornada anual establecida para tales años en el punto 3.1.

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

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

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

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

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

4. HORAS EXTRAORDINARIAS

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

El máximo de horas extraordinarias y 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.

A los efectos previstos en el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, y Orden de 1 de marzo de 1983, se entenderá por horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento, y otras circunstancias de carácter estructural.

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

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

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

El personal podrá optar por compensar las horas extraordinarias que realice por un tiempo equivalente de descanso, incrementado en el 75 por 100, de acuerdo con el Real Decreto-ley de 14 de marzo de 1986.

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

De lunes a viernes:

- Se entregará gratis un vale para el comedor.
- Se contará como tiempo extraordinario los cuarenta y cinco minutos de comida.

Sábados, domingos o festivos:

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

Prolongación del turno de catorce a veintidós:

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

Prolongación del turno de veintidós a seis:

- 160 pesetas para desayuno.
- Una hora de salida, que será retribuida como extraordinaria.

Prolongación de la jornada discontinua:

- Bocadillo facilitado por el comedor.

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

- En días hábiles (entre las seis y las veintidós horas): Importe de dos horas extraordinarias.
- En días hábiles (entre las veintidós y las seis horas): Importe de tres horas extraordinarias.
- En domingos, fiestas, o días en que corresponda descanso (a cualquier hora): Importe de tres horas extraordinarias.

Independientemente, se abonará extraordinario el tiempo real de trabajo.

Estas normas son de aplicación únicamente en situaciones de emergencia.

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

5. VACACIONES Y PERMISOS

5.1 Vacaciones anuales.-Todo el personal disfrutará treinta días naturales de vacaciones, en las fechas que convenga con el respectivo servicio.

Durante el período del 3 de agosto a 1 de septiembre, ambos inclusive, las vacaciones serán colectivas, cesando la actividad normal de la fábrica.

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

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

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

Para los años 1988 y 1989, el período preferente de vacaciones colectivas será fijado en su momento a la vista del calendario laboral.

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

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

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

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

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

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

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

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

El excedente conservará sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya 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.

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

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

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

6. TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA

El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año y ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la Empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, del Delegado de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

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

7. PROMOCIONES

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

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

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

8. VALORACION DEL PERSONAL

Al personal de nuevo ingreso se le clasificará en el complemento correspondiente al escalón «A» al comienzo del séptimo mes de ingreso. En la primera valoración que se efectúe a partir de ese momento se le asignará el escalón que resulte de la valoración, siguiendo los mismos criterios que para el resto del personal.

A quienes promocionen o cambien a un grupo profesional con categoría superior a la que anteriormente ostentaran, se les asignará durante el primer año un escalón o letra inferior al que tuvieran en su anterior clasificación con independencia de la puntuación que resulte de la valoración.

Las modificaciones que pudieran introducirse como consecuencia del nuevo método no supondrán un mayor importe en el conjunto que se satisface por este concepto.

Los resultados de la valoración serán notificados dentro del mes de enero de cada año.

9. NUEVOS INGRESOS

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

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

9.2 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 Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación 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 falta muy grave.

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

10. INGRESO EN PRACTICAS O PARA LA FORMACION

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

11. ATENCIONES SOCIALES

11.1 *Seguro de Vida.*—Se mantiene para todo el personal el Seguro Colectivo de Vida, consistente en:

	Cobertura económica
	Pesetas
A. Muerte natural	3.220.750
B. Incapacidad profesional total y permanente	3.220.750
C. Muerte por accidente	6.441.500
D. Muerte por accidente de circulación	9.662.500

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.

11.2 *Seguro de viajes.*—Para el personal que se desplace en comisión de servicio y en tanto en cuanto se halle en esta situación, se establece un seguro de accidentes complementario con la cobertura individual de 6.441.000 pesetas.

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

11.3 *Indemnización complementaria por enfermedad.*—A la vista de los índices de absentismo que por este concepto se han obtenido en el año 1986, continuará abonándose el complemento de indemnización hasta alcanzar el 100 por 100 del salario base, complemento personal y premio de antigüedad. A partir del 16 día se complementará el plus de turnos y nocturnidad en la parte proporcional. (No obstante lo establecido en el Real Decreto 53/1980, de 1 de enero, que reduce del 75 por 100 al 60 por 100 la indemnización por enfermedad entre los días 4 y 20 de cada proceso.)

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

Mensualmente será hecho público el índice de absentismo del mes y el acumulado.

11.4 *Ayuda a la vivienda.*—El fondo existente por este concepto se fija en 13.520.000 pesetas.

Los préstamos serán de hasta un máximo de 525.000 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 número 6 recoge las bases para la solicitud y concesión de estos créditos.

11.5 *Fondo de anticipos.*—Se fija el fondo en 5.410.000 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 210.000 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 número 7.

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

La Empresa dotará un fondo especial de 1.200.000 pesetas anuales para cubrir el riesgo de daños en sus vehículos.

Con cargo a este fondo se compensarán los daños causados, de acuerdo con las normas que determine el Comité de Empresa, menos una franquicia de 30.000 pesetas.

11.7 *Ayuda por hijos minusválidos.*—Previo 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.

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

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

11.9 *Ayuda de economato.*—En cada uno de los meses del año se abonará por este concepto la cantidad de 1.596 pesetas.

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

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

11.11 *Actividades culturales y recreativas.*—Se dota un fondo de 320.000 pesetas anuales para dichas actividades, que será administrado por el Comité y supervisado por la Dirección.

12. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

12.1 *Formación e información.*—A través del Comité de Seguridad e Higiene, y mediante cursillos o charlas en las que intervienen el Servicio Médico y Técnicos de Seguridad o de otras materias, y Técnicos Sindicales en Seguridad, se dará al personal la formación necesaria sobre los útiles y materiales empleados, equipos de protección, métodos de trabajo y cuanto sea preciso para el conocimiento y evitación de los riesgos de toda índole que afecten al trabajador.

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

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

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

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

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

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

Los miembros del Comité de Seguridad intervendrán:

- En la investigación de causas de accidentes y enfermedades profesionales.
- En la sustitución de sustancias nocivas por otras no nocivas.
- Sobre presupuesto de salud laboral.

Recibirán información sobre:

- Datos ambientales y sanitarios de la Empresa.
- Estadísticas de enfermedades y accidentes laborales.
- Organización de trabajo y medidas de prevención adoptadas.
- Práctica de los preceptivos reconocimientos médicos de los trabajadores.

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

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

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

12.3 *Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.*—Siendo competencia de la autoridad laboral la declaración de estas condiciones, supuesta su existencia, la Dirección, sin perjuicio de cumplir la resolución del organismo correspondiente, adoptará cuantas medidas sean precisas para evitar tales condiciones, en colaboración con el Comité de Seguridad e Higiene.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Especificar los riesgos y su intensidad, tanto en higiene como en seguridad de cada puesto de trabajo.
 - Determinar grupos homogéneos de trabajadores expuestos a los mismos riesgos.
2. Al amparo del mapa de riesgos, la intervención se dirigirá a:
- a) Elaboración de prioridades de intervención en función de la gravedad y número de trabajadores afectados.
 - b) Controles de registros ambientales.
 - Se establecerá una periodicidad en función de los riesgos.
 - Como mínimo, un control semestral.
 - Se establecerá un registro por cada grupo homogéneo de trabajo.
 - En dichos controles deben registrarse y hacerse públicos los resultados de las mediciones, inspecciones y las observaciones del grupo de trabajo.
 - c) Controles biológicos.
 - Para los trabajadores expuestos a contaminantes químicos o físicos, así como cualquier otro riesgo, tanto físico como psíquico, se establece una periodicidad semestral, sin perjuicio de que, por la gravedad del riesgo, se realicen en periodos más cortos.

- A los trabajadores afectados por riesgos específicos se les realizarán, además del reconocimiento general, reconocimientos específicos en función de los riesgos a que estén expuestos. En especial se realizarán cuando se trabaje en contacto, expuesto o sometido a:
 - Humos de soldadura.
 - Pantallas.
 - Esfuerzos físicos constantes.
 - Disolventes.
 - Radiología.
 - Chorro de arena.
 - Ruidos.

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

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

12.9 *Servicio contra incendios.*—El personal adscrito a este servicio percibirá por cada mes natural en activo una gratificación de 2.624 pesetas.

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

13. PERSONAL DEL CENTRO DE MADRID

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

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

Jornada intensiva: Comprenderá un período de la misma duración que el año 1986 adaptado a las características del calendario.

Beneficio del comedor: Habida cuenta de que el precio del cubierto en los lugares que habitualmente utiliza el personal es superior al precio del cubierto en el comedor de fábrica, la cantidad que como subvención se paga en Maliaño (72 por 100 del precio total del cubierto) será incrementada en el 30 por 100.

Bonificación por transporte: Atendiendo a las especiales circunstancias que en este aspecto concurren en el personal del Centro de Madrid, se establece un plus por día hábil de 190 pesetas.

14. DERECHOS SINDICALES

14.1 *Garantías de los representantes sindicales.*—a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado del personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en él serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados del personal y el Delegado del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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

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

Previo informe a la Dirección, podrá acumularse el crédito de horas en uno o varios miembros del Comité, sin rebasar el máximo

legal que determine la ley, en los términos establecidos en el apartado d) del capítulo de garantías del Acuerdo Marco Interconfederal I.

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

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

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

14.2 *Funciones de los Comités de Empresa.*—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, en el caso de que la Empresa revista forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

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

B) Emitir informe sobre:

a) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

b) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

c) Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte el volumen de empleo.

C) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

D) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

d) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

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

E) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos a) y b) del apartado A) y el apartado B), ambos del ap(grafo 14.2, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

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

F) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación de sexo y fomento de una política racional de empleo.

14.3 *Acción sindical.*—A. En los centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores y cuando las Centrales Sindicales y Asociaciones Profesionales debidamente legalizadas acrediten fehacientemente una afiliación mínima del 15 por 100 en el centro de trabajo serán representadas por un Delegado.

B) Funciones de los Delegados Sindicales:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

g) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuyo 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 le 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 expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

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

En los Centros de trabajo de la Empresa con plantilla inferior a cincuenta 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 los 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 negocia-

ción, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Otros derechos sindicales:

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.

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.

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.

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

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

15. COMISION PARITARIA DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACION

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

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

Las funciones de esta Comisión serán:

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Actuar como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, sin perjuicio ni obstrucción de las competencias administrativas y jurisdiccionales competentes.

16. CLAUSULA ADICIONAL

El anexo 4 recoge las normas complementarias para el personal de plantilla que de forma permanente o esporádica esté adscrito a la División de Servicios en Campo y realice su trabajo desplazado en centrales nucleares.

No serán de aplicación estas normas a quienes sean contratados para determinadas obras en las localidades en que éstas se lleven a cabo.

ANEXO I

RETRIBUCIONES BRUTAS - ENERO 1987

Niveles	Base mensual	Complementos					Base + Complemento				
		A	A1	B	B1	C	A	A1	B	B1	C
Ia	75.715	4.845	6.055	7.265	8.475	9.685	80.560	81.770	82.980	84.190	85.400
I	79.485	7.220	8.575	9.940	11.295	12.660	86.705	88.060	89.425	90.780	92.145
II	82.030	7.220	8.575	9.940	11.295	12.660	89.250	90.605	91.970	93.325	94.690
III	87.925	7.220	8.575	9.940	11.485	13.825	95.145	96.500	97.865	99.410	101.750
IV	93.215	7.220	9.150	12.660	14.025	15.190	100.435	102.365	105.875	107.240	108.405
V	98.700	7.790	9.150	13.060	14.995	18.505	106.490	107.850	111.760	113.695	117.205
VI	104.025	10.520	12.660	15.775	17.705	21.020	114.545	116.685	119.800	121.730	125.045
VII	109.310	13.045	15.190	18.500	20.445	23.765	122.355	124.500	127.810	129.755	133.075
VIII	117.555	13.635	15.585	21.615	24.335	29.600	131.190	133.140	139.170	141.890	147.155
T. M.	129.125	7.990	15.585	23.950	33.095	45.360	137.115	144.710	153.075	162.220	174.485

La retribución diaria viene determinada de la forma siguiente:

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

ENCUADRAMIENTO POR NIVELES DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES

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

ANEXO 2

PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Definiciones

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

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

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

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

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

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

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

Asistencia

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

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

En caso de enfermedad y previo informe del Servicio Médico, se percibirá el premio a partir del 16 día natural, contando desde el inicio del proceso.

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

Puntualidad

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

1.ª falta en el mes natural:

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

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

2.ª, 3.ª y 4.ª 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 plus.

ANEXO 3

CALENDARIO LABORAL 1987

Días inhábiles

Centro de Maliaño (1)		Centro de Madrid	
J	1 de enero	J	1 de enero
V	2 de enero	V	2 de enero
MA	6 de enero	MA	6 de enero
J	19 de marzo	J	19 de marzo
V	17 de abril	J	16 de abril
V	1 de mayo	V	17 de abril
J	18 de junio	V	1 de mayo

Centro de Maliaño (1)		Centro de Madrid	
MI	24 de junio	V	15 de mayo
J	16 de julio	J	18 de junio
MA	15 de septiembre	L	12 de octubre
L	12 de octubre	MI	9 de noviembre
MA	8 de diciembre	MA	8 de diciembre
MI	23 de diciembre	MI	23 de diciembre
J	24 de diciembre	J	24 de diciembre
V	25 de diciembre	V	25 de diciembre
L	28 de diciembre	L	28 de diciembre
MA	29 de diciembre	MA	29 de diciembre
MI	30 de diciembre	MI	30 de diciembre
J	31 de diciembre	J	31 de diciembre
Sábados y domingos		Sábados y domingos	

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

- Jornada partida: 220.
- Servicios continuos: 222,5.
- Tres turnos: 220.
- Dos turnos: 220.

(1) Excluido el personal de Vigilancia y Planta de Butano, que disfruta descansos compensatorios en las fechas que determinan sus respectivos gráficos.

ANEXO 4

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

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

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

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

Por lo que al 15 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.

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

2.3 Plus de disponibilidad: Con independencia de los conceptos retributivos derivados del Convenio, este personal percibirá una gratificación de 1.418 pesetas por cada día natural en que se hallen desplazados, incluyéndose los días de ida a la Central y retorno a la fábrica. La gratificación para el personal titulado será de 2.200 pesetas.

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

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

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

La naturaleza del trabajo a realizar.

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

2.4 Prolongación de la jornada normal (diaria o semanal): El número máximo de horas extraordinarias de un año serán las señaladas por las disposiciones legales, que se abonarán todas ellas con un recargo del 75 por 100. Asimismo se limitará el número mensual a 8, acumulables en el transcurso del año, es decir, si por ejemplo, en los tres primeros meses del año no se ha realizado ninguna, en el mes cuarto se podrá realizar un máximo de 32.

En los casos de prolongación de jornada por encima de las horas normales y extraordinarias, las horas en exceso se compensarán por descanso sustitutorio equivalente a 1,25 horas por cada hora realizada en estas circunstancias, y además se abonará el equivalente a 0,75 horas por cada hora realizada en las condiciones descritas.

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

Cuando por necesidades del servicio no sea posible el traslado a las centrales en día de labor y haya de realizarse en día inhábil, se compensará con el descanso de catorce horas, excepto en el caso de traslado a la central de Garoña, que dará derecho a un descanso de siete horas.

6. *Transporte.*—Este concepto será tratado en la forma siguiente:

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

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

Transportes públicos.
Vehículo de la Empresa.
Vehículo propio.

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

Supuesto que el desayuno no se hallara incluido en el alojamiento, serán satisfechas 160 pesetas diarias por este concepto.

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

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

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

9. *Otra forma de compensación del gasto.*—Alternativamente con el régimen actual en cuanto a la compensación de gastos de alojamiento contra factura, así como el pago de dietas, desayuno, plus de disponibilidad y gastos de traslado del alojamiento a la central y viceversa en los términos y cuantías que figuran en el

Convenio Colectivo, a voluntad del trabajador podrá éste optar por percibir una cantidad que engloba y sustituye todos los conceptos referidos anteriormente. La cuantía por día natural (excluidos el día del desplazamiento y el retorno a Maliaño) queda fijada en:

	Pesetas
Vandellós	6.500
Ascó	7.000
Trillo	7.500
Zorita	7.500
Almaraz	7.000
Cofrentes	7.500
Garoña	7.000

En los meses de julio y agosto, en las centrales de Vandellós y Ascó, la compensación será de 7.500 y 8.000 pesetas, respectivamente.

Las cantidades anteriores se incrementarán en 2.000 pesetas para el personal titulado.

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

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

— Para centrales BWR, 10.000 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, 10.000 pesetas por parada para quienes hayan trabajado en las cámaras de agua.

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

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

ANEXO 5 OBJETIVOS 1987

Áreas	Tipo de objetivo	Gratificación por total cumplimiento	Fijación y composición del objetivo
A) Fabricación mantenimiento. Garantía del producto.	Entrega de equipos e hitos.	11 días	<i>Primer semestre</i>
			BG-11-1122-Núm. 1.—Terminación y listo para entregar. Semana 16
			BG-11-2122-Núm. 2.—Final taladro incluido rebabado y listo para INNO. Semana 18
			BO-11-3122-Núm. 3.—Terminación y listo para entregar. Semana 19
			Ukaca coupon 24/25.—Terminación mecanizado en torno. Semana 13
			Octantes-Núm. 1639.—Listo para entregar Octante 5.º Semana 14
			Placas India-Núm. 1151.—Listas para entregar todas las placas y semiplacas. Semana 10
			BG-12-India-Núm. 1152.—Terminados y listos para entregar. Semana 20
			Boury-Núm. 7189-6189.—Cardan Anular terminado y listo para entregar. Semana 16
			Morgan-Núm. 9399.—Inicio fabricación en taller (excluido corte chapas). Semana 16
India-BG-36.—Inicio de fabricación SA 23. Semana 16			
BG-11.—Terminación y aprobación documentación 1122. Semana 20			
India.—Terminación y aprobación documentación 1151. Semana 10			
Morgan.—Entrega en fábrica del 80 por 100 de planchas ferríticas para iniciar fabricación. Semana 13			
India-BG-32/36.—Entrega en fábrica de las planchas para SA 23/24 de SG's India. Semana 12-18			
Ukaca.—Preparación documentación Ukaca coupon 41. Semana 16			
B) División servicios.	Volumen de horas.	6 días	47.350 100 %
	Margen bruto.	5 días	70.000.000 25.000.000
C) Restantes divisiones y servicios.		6,5 días	En función de lo alcanzado por la agrupación A).
		4,5 días	En función de lo alcanzado por la agrupación B)

Áreas	Tipo de objetivo	Gratificación por total cumplimiento	Fijación y composición del objetivo
A) Fabricación mantenimiento. Garantía del producto.	Entrega de equipos e hitos.	10 días	<p><i>Segundo semestre</i></p> <p>BG-11-2122-Núm. 4.-Terminación y listo para entregar. Semana 46 BG-11-4122-Núm. 5.-Terminar taladro. Sin rebabado. Semana 29 Antena 2-Núm. 6.-Entrega Antena núm. 2. Semana 53 Ukaea-Coupon 24/25.-Terminación y entrega coupones. Semana 31 Ukaea-Coupon 23.-Terminación primera fase soldadura y listo para enviar al cliente. Semana 48 Ukaea-Coupon 41.-Inicio soldadura implantes. Semana 28 Octantes-Núm. 1639.-Entregados nueve Octantes. Semana 31 Octantes-Núm. 1639.-Entregados todos los Octantes. Semana 49 Canister-Núm. 3599.-Terminados y listos para entregar. Semana 27 Morgan-Núm. 9399.-Inicio entregas según necesidades montaje. Semana 31 India-BG-36.-Inicio montaje SA'23/BG 30. Semana 53 India-BG-36.-Inicio plaqueado SA'10. Semana 50 Ukaea.-Preparación documentación Ukaea coupones 26/27. Semana 42</p>
B) División servicios.	Volumen de horas. Margen bruto.	5 días	<p style="text-align: center;">100 %</p> <p style="text-align: center;">44.300</p> <p style="text-align: center;">100 %</p> <hr style="width: 50%; margin: auto;"/> <p style="text-align: center;">58.000.000</p> <p style="text-align: right;">25 %</p> <hr style="width: 50%; margin: auto;"/> <p style="text-align: right;">25.000.000</p>
C) Restantes divisiones y servicios.		6 días 4 días	En función de lo alcanzado por la agrupación A) En función de lo alcanzado por la agrupación B)

ANEXO 6

AYUDA A LA VIVIENDA

Beneficiarios.-Podrán acceder a estos préstamos y anticipos el personal de plantilla de ENSA incluido en el Convenio Colectivo, siempre que reúnan las condiciones y requisitos que se estipulan en las presentes normas.

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

2. Regulación del préstamo:

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

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

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

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

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

ANEXO 7

FONDO DE ANTICIPOS

Situaciones atendibles:

Fallecimiento de familiares que estén a cargo del solicitante.

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

Prótesis y tratamientos especiales.

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

Boda propia.
Boda de hijos.

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

Cambio de domicilio.

Gastos extraordinarios de estudios.

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

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

Condiciones para la concesión:

Justificación documental de la necesidad.

No tener anticipos pendientes de amortización.

21735 RESOLUCION de 10 de septiembre de 1987, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio entre el Instituto Nacional de Empleo y la Diputación General de Aragón para la contratación temporal de trabajadores desempleados en obras de interés general y social.

Habiéndose suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través del Instituto Nacional de Empleo un Convenio de colaboración con la Diputación General de Aragón para la contratación de trabajadores en obras de interés general y social, y en cumplimiento de lo dispuesto en el acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Política Autonómica, adoptado en su reunión de 18 de junio de 1985, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho Convenio, que figura como anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 10 de septiembre de 1987.-El Secretario general técnico en funciones, Luis Antonio Bas Rodríguez.

CONVENIO DE COLABORACION ENTRE EL INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO Y LA DIPUTACION GENERAL DE ARAGON

PREÁMBULO

El Instituto Nacional de Empleo, Organismo autónomo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, entre otras funciones tiene encomendada la gestión de programas de fomento del empleo que permitan compensar el insuficiente nivel de contratación en la