

nar, es decir, nuevos procedimientos industriales, tecnológicos, de servicios y nuevos métodos o sistemas de trabajo.

De forma especial se cuidará por todos los responsables la oportuna y adecuada introducción y orientación al trabajo del personal de nuevo ingreso, traslado o reasignado a otros puestos. En cada uno de los puestos en que sea necesaria la formación, ésta se basará en una identificación minuciosa de las necesidades de formación para asegurar la efectiva capacitación y el adecuado nivel de rendimiento, así como el progreso profesional de los trabajadores.

Serán objeto de especial atención, las distintas fases de formación derivadas de las exigencias de la Seguridad e Higiene a todos los niveles del trabajo y en todos los Centros de Trabajo del presente Convenio.

La formación a todos los niveles se realiza en base a las necesidades específicas de la Empresa y teniendo en cuenta las de formación general de los trabajadores. Tanto a lo que se refiere a la formación concreta en y para el puesto de trabajo, como en las técnicas específicas, tales como formación de instructores, especialización de profesionales de oficio, técnicas administrativas y formación de mandos, se emplearán recursos propios, técnicos y humanos de la Empresa.

En la medida en que las necesidades de formación lo aconsejen y lo permitan las posibilidades de la Empresa, se emplearán otras fuentes de formación externas a través de los servicios instituidos por la Administración Pública o por las diferentes comunidades autónomas.

Tanto en el proceso de recogida de datos, como en el avance y programación, la D.P.A.S., los Directores de División y los Directores de los Centros de Trabajo informarán a los representantes de los trabajadores.

En el seno de la Comisión Mixta se realizará el seguimiento de los planes específicos de formación del personal afectados económicamente por el Convenio.

#### Artículo 34º. REPERCUSION EN PRECIOS

Las mejoras pactadas en el presente Convenio implican un incremento de los costes, por lo que la repercusión en los precios se ajustará a lo preceptuado en las disposiciones vigentes.

#### DISPOSICIONES FINALES

##### Primera

Las condiciones de trabajo no derogadas por el presente Convenio y establecidas en anteriores Convenios Colectivos de Fábrica, Pactos de Empresa, Acuerdos de Jurado o Comités de Empresa y Acuerdos Individuales que no estén expresamente modificados ni se opongan a lo establecido en el presente Convenio, subsistirán exclusivamente para los trabajadores del Centro en que tales acuerdos se hubiesen efectuado, no siendo de aplicación, ni transferibles ni reclamables por los demás trabajadores afectados por este Convenio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio o en cualquiera de los instrumentos citados, se estará a lo previsto en el ordenamiento jurídico vigente en cada momento.

##### Segunda

Se constituye una Comisión Mixta, de carácter paritario, para decidir, en el ámbito de su competencia, las cuestiones que se deriven de la aplicación o interpretación del presente Convenio.

Formarán parte de esta Comisión, once representantes de la Direc-

ción de la Empresa y otros once representantes de los trabajadores, designados por los Centralés Sindicales integrantes de la Comisión Negociadora del presente Convenio y en la misma proporción.

La representación de los trabajadores en la Comisión Mixta, cuando actúe sin la presencia de la representación de la Dirección de la Empresa, lo hará en calidad de Comité Intercentros, con las competencias que la Comisión Mixta pueda reconocerle, como consecuencia de la delegación expresa de funciones que en favor de este Comité Intercentros puedan efectuar los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los Centros de Trabajo afectados por el Convenio.

##### Tercera

El presente Convenio se remitirá para su registro y demás efectos al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

#### 21315

**RESOLUCION de 15 de junio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima», para sus centros de trabajo de Maliaño (Cantabria) y Madrid, recibido en esta Dirección General el 28 de mayo próximo pasado, suscrito por la representación de dicha Empresa y por la de sus trabajadores el día 6 de mayo de 1982, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y artículo segundo del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 15 de junio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

#### «EQUIPOS NUCLEARES, S. A.» CONVENIO COLECTIVO 1982

##### INDICE DE MATERIAS

#### 1. DISPOSICIONES GENERALES

- 1.1. Ambito territorial
- 1.2. Ambito personal
- 1.3. Ambito temporal
- 1.4. Garantía personal
- 1.5. Absorción de mejoras futuras
- 1.6. Denuncia

#### 2. RETRIBUCION

- 2.1. Tablas salariales
- 2.2. Cláusula de revisión
- 2.3. Pagas extraordinarias
- 2.4. Plus de antigüedad
- 2.5. Plus de nocturnidad
- 2.6. Plus de turnos
- 2.7. Bonificaciones al personal a cuatro turnos
- 2.8. Plus de transporte
- 2.9. Plus de polivalencia
- 2.10 Premio de asistencia y puntualidad
- 2.11 Gratificaciones por objetivos
- 2.12 Dietas y gastos de viaje

#### 3. JORNADA LABORAL. HORARIOS.

- 3.1. Calendario laboral
- 3.2. Horario del personal a turnos
- 3.3. Horario del personal en jornada partida

#### 4. HORAS EXTRAORDINARIAS

- 4.1. Concepto y límites
- 4.2. Información a los representantes del personal.
- 4.3. Prolongación de la jornada
- 4.4. Llamadas a domicilio

#### 5. VACACIONES Y PERMISOS

- 5.1. Vacaciones anuales
- 5.2. Permisos retribuidos
- 5.3. Permisos para asistencia a exámenes
- 5.4. Excedencias

6. TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORIA.
7. PROMOCIONES.
8. VALORACION DEL PERSONAL
9. NUEVOS INGRESOS
10. INGRESO EN PRACTICAS
11. AMPLIACION DE CONOCIMIENTOS
12. ATENCIONES SOCIALES
  - 12.1. Seguro de Vida
  - 12.2. Seguro de Viajes
  - 12.3. Seguro de riesgo especial
  - 12.4. Indemnización complementaria por enfermedad
  - 12.5. Ayuda a la Vivienda
  - 12.6. Fondo de anticipo
  - 12.7. Ayuda por hijos minusválidos
  - 12.8. Servicio de Comedor
  - 12.9. Ayuda de Económico
  - 12.10. Jubilación
13. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO
  - 13.1. Formación e información
  - 13.2. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.
  - 13.3. Riesgos de accidentes
  - 13.4. Servicio contra incendio
14. PERSONAL DEL CENTRO DE MADRID
15. DERECHOS SINDICALES
  - 15.1. Garantías de los representantes sindicales.
  - 15.2. Funciones de los Comités de Empresa.
  - 15.3. Acción Sindical
16. COMISION PARITARIA DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACION.

- CLAUSULA ADICIONAL

- ANEXO 1. Tabla de retribución mensual  
 ANEXO 2. Premio de asistencia y puntualidad.  
 ANEXO 3. Calendario laboral 1982  
 ANEXO 4. Gratificaciones por objetivos

- ACTA FINAL DE APROBACION

- INDICE ALFABETICO

1. DISPOSICIONES GENERALES

1.1. Ambito territorial

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

1.2. Ambito personal

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de ENSA. No tendrán el carácter de personal de plantilla que sean contratados por la División de Servicios para una obra determinada. Podrán ser excluidos de su ámbito de aplicación los Técnicos de Grado Medio y asimilados que, de mutuo acuerdo con la Dirección de la Compañía, voluntaria e individualmente así lo soliciten. Quedan expresamente excluidos del ámbito del Convenio las personas que desempeñan funciones de Dirección y Consejo, así como los Titulados Superiores

1.3. Ambito temporal

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha en que ambas representaciones lleguen a un acuerdo final y se aplicará con efectos retroactivos al primer día de Enero de 1982. La duración del mismo será del primero de Enero al 31 de Diciembre de 1982.

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 1º de Enero de 1982, las tablas salariales vigentes, tanto en los salarios base como en los complementos, será incrementados en el 9%, resultando los importes brutos que figuran en el anexo número 1.

Con efectos al 31 de Diciembre de 1982, las tablas salariales referidas serán recalculadas, aplicando las que han servido de base para incrementar el 9%, un 0,5%, desapareciendo el complemento del Premio de Asistencia (28,75 B) señalado en el epígrafe 2.10.

2.2. Clausula de revisión

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase el 30 de Junio de 1982 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1981 superior al 6,09%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (Enero-Diciembre 1982) teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos al 1º de Enero de 1982 y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas que han servido de base para realizar el aumento señalado en el epígrafe 2.1.

2.3. Pagas extraordinarias

Se satisfará una paga extraordinaria en cada uno de los meses de Julio y Diciembre. Su cuantía será de 30 días de la retribución integrada por los siguientes conceptos:

- Salario base
- Antigüedad
- Complemento personal

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

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

2.4. Plus de antigüedad

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

2.5. Plus de nocturnidad

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

2.6. Plus de turno

El personal que trabajó a turnos alternos de 6 a 14, 14 a 22 y 22 a 6, percibirá sobre el salario base un plus del 15% por cada día de actividad.

2.7. Bonificaciones al personal a cuatro turnos

El personal afectado por la Resolución de la Delegación Provincial de Trabajo de fecha 25 de Febrero de 1982 (Expediente nº 12/82) por la que se acuerda la continuidad del denominado Cuarto Turno, percibirá las siguientes bonificaciones cuando trabaje en jornada ordinaria en los días que se indican:

SABADOS LABORABLES:

Turno de mañana y tarde ..... 2.180 Pts.  
 Turno de noche ..... 2.507 Pts.

PUESTOS Y FIESTAS ..... 3.815 Pts.

Con independencia de estas bonificaciones, el personal referido percibirá una gratificación de 1.090,- Pts. por cada mes natural que trabaje en el nuevo régimen.

El pago de puentes se hace extensivo al personal que en el año 1980 tenía regimenes horarios en los que no se trabajaba talos días puente.

2.8. Plus de transporte

Se abonará a todo el personal por este concepto un plus por día de trabajo consistente en el producto de multiplicar el número de kilómetros que separan su domicilio del centro de trabajo (ida y vuelta) por el resultado de dividir entre 10 el precio del billete del autobús que hace el servicio público des

de Santander (Zona marítima) a la entrada de la Fábrica.

Plus de polivalencia

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

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

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

2.10. Premio de asistencia y puntualidad

Se mantiene un premio por estos conceptos, que se regulará por las bases contenidas en el anexo número 2. Dicho premio consistirá en el abono de 165 ₧ diarias cantidad que viene determinada de la siguiente manera:

- Cuantía de 1981 incrementada en el 9%.... 136,25
- Suplemento transitorio para el año 1982.. 28,75 (Véase epigrafe 2.1.)

2.11. Gratificaciones por objetivos

Supuesto que se logren los objetivos señalados en el Anexo nº 4, todo el personal percibirá en las fechas y en la forma que se indican una gratificación equivalente al 25% del salario base mensual vigente en el momento del pago. Tendrán derecho a estas gratificaciones quienes pertenezcan a la plantilla de ENSA en la fecha en que se abonen, percibiendo la parte proporcional al tiempo de permanencia en plantilla durante el semestre al que la gratificación corresponda.

2.12. Dietas y gastos de viaje

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

- Personal titulado ..... 3.052 Pts/día.
- Restante personal ..... 2.507 Pts/día.

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

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

El alojamiento será:

- Personal Titulado ..... Hotel de 4 estrellas.
- Restante Personal ..... Hotel de 3 estrellas.

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

Previamente autorizados por la Dirección podrán también realizarse estos desplazamientos en algunos de los medios siguientes:

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

En el supuesto c) el precio a satisfacer por kilómetro será de 13 ₧.

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

- 2 ocupantes ..... 1,1
- 3 ocupantes ..... 1,2
- 4 ocupantes ..... 1,3

El precio del kilómetro será actualizado cuando proceda en función del aumento que experimente la gasolina o el precio de venta de los vehículos.

Para la modificación en función del porcentaje que representen los aumentos de los productos indicados, se adoptan las siguientes referencias.

Para el precio de la gasolina..... La de 96 Octanos.

Para el precio de los vehículos ... Modelo "Ritmo 75"

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

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

Vehículos ...  $K = \left( \frac{Pl \times 100}{P} - 100 \right) 0,40 = \%$  a aplicar al precio anterior del Km.

K = Nuevo precio del Km.

Pl= Nuevo precio de la gasolina o del vehículo.

P = Precio anterior de la gasolina o del vehículo

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

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

3. JORNADA LABORAL. HORARIOS

3.1. Calendario Laboral

En el anexo número 3 se recogen los días inhábiles correspondientes a 1982, para cada una de las modalidades de jornada.

3.2. Horario del personal a turnos

Durante el año 1982 trabajará 1.880 horas, con el siguiente horario:

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

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

El turno de noche tendrá un descanso de 30 minutos.

3.3. Horario del personal en jornada partida

Durante el año 1982 trabajará 1.880 horas, con el siguiente horario:

Desde el 4 de Enero hasta el 30 de Abril

	Mañana	Tarde
Entrada .....	8,30	13,45 ó 14,45
Salida .....	13 ó 14	17,55

Desde el 3 de Mayo al 31 de Diciembre

	Mañana	Tarde
Entrada .....	8,30	13,45 ó 14,45
Salida .....	13 ó 14	17,46

Durante el período comprendido entre el Lunes 14 de Junio y el Viernes 27 de Agosto, este personal trabajará en jornada intensiva sin interrupción y sin guardias, con el horario de 8,30 a 14,30 horas.

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 1858/1981, de 20 de Agosto, tendrán la consideración de horas estructurales las que sea preciso realizar por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o mantenimiento.

Igual conceptualización tendrán las horas que se desarrollen en centrales nucleares.

Entre el término de una jornada prolongada por horas extraordinarias y el comienzo de la siguiente, no habrá normalmente un período de descanso inferior a las 12 horas.

4.2. Información a los representantes del personal

La Dirección informará mensualmente al Comité de Empresa, Delegado de Personal y Delegados Sindicales, si los hubiere, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y su distribución por Secciones.

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

4.3. Prolongación de jornada

Quienes por necesidades del servicio tengan que prolongar su jornada normal durante 2 ó más horas percibirán las siguientes bonificaciones:

Prolongación del turno de 6 a 14.

- De Lunes a Viernes
- Se entregará gratis un vale para el Comedor.
- Se contará como tiempo extraordinario los 45 minutos de comida.

Sábados, domingos o festivos.

- 600 Pts. para comer en el exterior.

- Una hora de interrupción, que será satisfecha como trabajo extraordinario.
- Prolongación del turno de 14 a 22.
- 600 Pts. para cenar en el exterior.
- Una hora de interrupción para salir a cenar que será satisfecha como trabajo extraordinario.
- Prolongación del turno de 22 a 6.
- 125 Pts. para desayuno.
- Una hora de salida, que será retribuida como extraordinaria.
- Prolongación de la jornada discontinua.
- Bocado facilitado por el Comedor.

**4.4. Llamada a domicilio**

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

- En días hábiles (Entre las 6 y las 22 horas) ..... importe de 2 horas extraordinarias.
- En días hábiles (Entre las 22 y las 6 horas) ..... Importe de 3 horas extraordinarias.
- En domingos, fiestas o días en que corresponda descanso (a cualquier hora) ..... Importe de 3 horas extraordinarias.

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 consiguiendo 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**

Todo el personal disfrutará cuatro semanas naturales de vacaciones, en las fechas que convenga con el respectivo Servicio.

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

El personal del 4º Turno disfrutará las vacaciones de acuerdo con el calendario de turnos y descansos elaborados para este régimen horario.

El personal mayor de 60 años añadirá a cualquiera de estos periodos 2 días, a fin de que disfrute en conjunto 30 días naturales, conforme señala el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

**5.2. Permisos retribuidos**

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

	DIAS NATURALES	DIAS HABILES
• Matrimonio propio.....	15	-
• Nacimiento de hijos.....	-	2
• Matrimonio de hijos, hermanos y hermanos políticos..	1	-
• Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.....	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 4 días).		
• Cambio de domicilio.....	2	-
• Consulta Médica: Previo aviso y justificación e informe del Médico de Empresa, se retribuirá durante 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 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.

**5.4. Excedencia**

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

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

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

**6. TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA**

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u 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.

Quando 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**

Se mantiene el actual Sistema de Valoración al Mérito que ha venido aplicándose.

Al personal de nuevo ingreso se le clasificará en el complemento correspondiente al escalón A al comienzo del 7º mes del ingreso. En la primera valoración que se efectúe a partir de ese momento se le asignará el escalón que resulte de la valoración, siguiendo los mismos criterios que para el resto del personal.

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

Será constituida una Comisión integrada por la Dirección y el Comité de Empresa a fin de estudiar el actual sistema y proponer en su caso las modificaciones que tiendan a perfeccionarlo.

Las modificaciones que pudieran introducirse no supondrán un mayor importe en el conjunto que se satisface por este concepto.

El resultado de la valoración y las posibles promociones serán notificadas dentro del mes de Enero de cada año.

Posteriormente será entregada una comunicación individual con las puntuaciones que a cada cual hayan asignado sus valoradores

**9. NUEVOS INGRESOS**

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

**10. INGRESO EN PRÁCTICAS**

En el supuesto de que al amparo de las disposiciones vigentes se contratara personal en prácticas, se respetarán las preferencias establecidas en el epígrafe anterior.

11. AMPLIACION DE CONOCIMIENTOS

Los hijos del personal de ENSA con edad mínima de 16 años, que se hallen cursando estudios afines con las actividades de ENSA, podrán realizar prácticas en Fábrica durante las vacaciones estivales.

Estas prácticas para ampliar conocimientos se ajustarán a las bases siguientes:

- No podrá haber simultáneamente más de 2 por Departamento.
- El máximo que en cada momento podrá admitirse en el conjunto de la Empresa no superará normalmente el número de 10.
- Estarán bajo la responsabilidad de un tutor, que informará del aprovechamiento y conducta.
- La duración máxima será de dos meses, pudiendo ser interrumpidas a la vista del informe del tutor.
- Las actividades a desarrollar por estos estudiantes estarán orientadas hacia su formación y posible utilidad para ENSA.
- No contraerán relación laboral alguna, ni percibirán normalmente ningún tipo de retribución.
- Estarán amparados por un seguro a cargo de ENSA, que les cubra de los posibles accidentes que sufrieran.
- La selección de los aspirantes será hecha oído el Comité de Empresa.

12. ATENCIÓNES SOCIALES

12.1. Seguro de Vida

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

Contingencia	Cobertura económica
A. Muerte natural .....	2.000.000,-
B. Invalidez Permanente y Absoluta ..	2.000.000,-
C. Incap. Profes. total Perm. ....	2.000.000,-
D. Muerte por accidente .....	4.000.000,-
E. Muerte por accid. de circul. ....	6.000.000,-

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

- a) Sobre las coberturas e importes de 1981:
  - A cargo de la Empresa ..... 80%
  - A cargo del trabajador ..... 20%
- b) En cuanto al incremento que experimenten las primas en 1982 por haber aumentado en un tercio las coberturas de 1981, serán a cargo de la Empresa 200.000 Pts. anuales; el resto del aumento de primas será pagado a prorrata entre todo el personal.

Se gestionará con la Compañía de Seguros la posibilidad de que quienes dejen de pertenecer a la plantilla de ENSA por jubilación o invalidez puedan seguir cubiertos por este Seguro.

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 5.000.000 Pts.

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

12.3. Seguro de riesgo especial

Con independencia de los seguros anteriores, para el caso de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta como consecuencia de atentado terrorista, se mantiene un seguro colectivo con una cobertura individual de 12.000.000 Pts.

El importe de la prima será a cargo exclusivo de la Empresa.

Se gestionará la posibilidad de establecer un seguro que cubra los riesgos que pudieran derivarse de los sistemas de seguridad existentes en la Fábrica.

12.4. Indemnización complementaria por enfermedad

A la vista de los índices de absentismo que por este concepto se han obtenido en el año 1981, continuará abonándose el complemento de indemnización hasta alcanzar el 100% del Salario Base, Complemento Personal y Premio de Antigüedad. (No obstante lo establecido en el Real Decreto 53/1980, de 10 de Enero, que reduce del 75% al 60% la indemnización por enfermedad entre los días 42 y 209 de cada proceso).

Si en el conjunto del primer semestre de 1982 dicho índice superara el 5%, en los procesos que se produzcan en el segundo semestre se satisfaría un complemento que cubriría, en lugar del 100%, el 85% del importe de los mencionados conceptos, durante los días 42 al 209 de cada proceso.

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

12.5. Ayuda a la vivienda

El fondo existente por este concepto se eleva a 9.537.500 Pts.

Los préstamos serán de hasta un máximo de 350.000 P. y serán reintegrados mediante la deducción en nómina del 10% de la retribución.

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

12.6. Fondo de anticipos

Se eleva el fondo a 3.815.000 Pts., para la concesión de anticipos sin interés a fin de atender posibles necesidades económicas del personal fehacientemente demostradas.

Los préstamos tendrán una cuantía máxima de 150.000 pesetas, y serán reintegrados mediante la deducción en nómina del 10% de la retribución.

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

12.7. Ayuda por hijos minusválidos

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

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

12.8. Servicio de Comedor

El importe del cubierto será satisfecho en la forma siguiente:

- A cargo de la Empresa ..... 72%
- A cargo del personal ..... 28%

12.9. Ayuda de Economato

En cada uno de los meses del año se abonará por este concepto la cantidad de 1.090 Pts.

12.10. Jubilación

Se establece la jubilación voluntaria a los 64 años, en los términos y condiciones previstos en los Reales Decretos 14/1981 de 20 de Agosto y 2705/1981 de 19 de Octubre.

Con cargo exclusivo a la Empresa se gestionará un Seguro que garantice en caso de jubilación el 100% de los ingresos que venga percibiendo el personal en el momento de pasar a la citada situación. A tal fin se completarán en otros estudios las ofertas que hasta el presente se han recibido para el establecimiento de este beneficio.

13. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

13.1. 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, 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.

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 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.

13.2. 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.

### 13.3. 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 4 días se dirigirán a la autoridad competente.

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

### 13.4. Servicio contra incendios

El personal adscrito a este Servicio percibirá por cada mes natural en activo una gratificación de 1.800 Pts.

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:

- Jornada Laboral. Será igual en conjunto anual a la existente durante el año 1981.
- Calendario Laboral. Habrá de atemperarse al vigente para la provincia de Madrid.
- Jornada intensiva. Comprenderá el mismo período del año 1981, 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% del precio total del cubierto) será incrementada en el 30%.

### 15. DERECHOS SINDICALES

#### 15.1. Garantías de los representantes sindicales.

- a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de 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 el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del Sindicato al 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 de interés laboral o social, 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.

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.

- e) Se pondrá a disposición del Comité un local en el que pueda desarrollar sus actividades repre-

sentativas, así como tableros de anuncios 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 organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades.

#### 15.2. Funciones de los Comités de Empresa

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

##### A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

- a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
- b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la Memoria y, en el caso de que la Empresa revista la 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 de trabajo 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 cualquier otra 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 la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al 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 epígrafe 15.2., aún 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, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

### 15. 3. Acción Sindical

A. Las Centrales Sindicales y Asociaciones Profesionales debidamente legalizadas que acrediten fehacientemente una afiliación mínima del 15 % en el Centro de Trabajo, serán representadas por un Delegado.

B. Funciones de los Delegados Sindicales:

- a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan, 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 deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.  
Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos a los miembros de Comités de Empresa.
- d) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.
- e) Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
  - Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
  - En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
  - La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- f) Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
- g) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
- h) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
- i) Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

- j) **Cuota Sindical.**— A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

- k) **Excedencias.**— Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho

cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

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

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

### 16. 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 seis 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.

#### CLAUSULA ADICIONAL

Las normas específicas que se vienen aplicando en la División de Servicios o Campo, serán objeto de una regulación escrita que se trasladará al Comité de Empresa.

N I V E L	RETRIBUCIONES BRUTAS - ENERO 1.982										
	BASE MENSUAL	COMPLEMENTOS					BASE + COMPLEMENTO				
		A	A <sub>1</sub>	B	B <sub>1</sub>	C	A	A <sub>1</sub>	B	B <sub>1</sub>	C
I	54.135	4.955	5.885	6.825	7.755	8.695	59.090	60.020	60.960	61.890	62.830
II	55.875	4.955	5.885	6.825	7.755	8.695	60.830	61.760	62.700	63.630	64.570
III	59.885	4.955	5.885	6.825	7.885	9.495	64.840	65.770	66.710	67.770	69.380
IV	63.495	4.955	6.285	8.695	9.630	10.430	68.450	69.780	72.190	73.125	73.925
V	67.225	5.350	6.285	8.965	10.295	12.710	72.575	73.510	76.190	77.520	79.935
VI	70.850	7.220	8.695	10.830	12.165	14.440	78.070	79.545	81.680	83.015	85.290
VII	74.450	8.960	10.430	12.705	14.040	16.320	83.410	84.880	87.155	88.490	90.770
VIII	80.065	9.365	10.700	14.840	16.715	20.325	89.430	90.765	94.905	96.780	100.390
T.M.	87.950	5.485	10.700	16.450	22.725	31.150	93.435	98.650	104.400	110.675	119.100

La retribución diaria viene determinada de la forma siguiente:

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

#### 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 de control.

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

**Puntualidad.**— Cumplirán el requisito de la puntualidad quienes hayan registrado en el reloj su incorporación al trabajo no más tarde de 5' sobre la hora de entrada.

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

Se entenderá por hora de entrada al trabajo, tanto la de iniciación de la jornada como la de reincorporación después de la interrupción para 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 del 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 dura la incapacidad laboral transitoria derivada de accidente.

En caso de enfermedad y previo informe del Servicio Médico, se percibirá el premio a partir del 162 día natural contado desde el inicio del proceso.

##### Faltas injustificadas

La falta de asistencia sin justificación llevará aparejada por cada día la pérdida del importe de 10 días del plus.

##### Puntualidad

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

##### 1a falta en el mes natural

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

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

2a, 3a y 4a falta en el mes natural ..... No percibirá el plus.

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

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

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

##### Permanencia

##### 1.- Ausencias con justificación

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

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

##### 2.- Ausencias sin justificación

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

##### 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 1982

(Días inhábiles)

CENTRO DE MALLIÑO

	PERSONAL A 4 TURNOS (1)	RESTANTE PERSONAL (2)	CENTRO DE MADRID
<b>FESTIVIDADES:</b>	1º Enero (Viernes)	1º Enero (Viernes)	1º Enero (Viernes)
	6 Enero (Miércoles)	6 Enero (Miércoles)	6 Enero (Miércoles)
	-	19 Marzo (Viernes)	19 Marzo (Viernes)
	9 Abril (Viernes)	9 Abril (Viernes)	9 Abril (Viernes)
	12 Abril (Lunes)	12 Abril (Lunes)	12 Abril (Lunes)
	1º Mayo (Sábado)	1º Mayo (Sábado)	1º Mayo (Sábado)
	-	-	15 Mayo (Sábado)
	-	10 Junio (Jueves)	10 Junio (Jueves)
	-	29 Junio (Martes)	29 Junio (Martes)
	-	16 Julio (Viernes)	-
	-	15 Septiem. (Miércoles)	-
	-	12 Octubre (Martes)	12 Octubre (Martes)
	-	1º Novbre. (Lunes)	1º Novbre. (Lunes)
	-	-	9 Novbre. (Martes)
	-	8 Dobre. (Miércoles)	8 Dobre. (Miércoles)
	25 Dobre. (Sábado)	25 Dobre. (Sábado)	25 Dobre. (Sábado)
<b>FUENTES:</b>	2º Enero (Sábado)	-	-
	10 Abril (Sábado)	-	-
<b>DOMINGOS:</b>	Todos los del año	Todos los del año	Todos los del año
<b>SABADOS:</b>	-	(3) Todos los del año	Todos los del año

Observaciones:

(1). Incluidas las Secciones afectadas por el régimen de cuatro turnos y que por limitaciones de plantilla u otras causas no pueden constituir cuatro equipos o turnos.

Excluido de este régimen el personal de Vigilancia y Planta de Butano, que disfrutan descansos compensatorios en las fechas que determinan sus respectivos gráficos de relevos.

(2) Exceptuados por la razón indicada quienes pertenecen a Vigilancia y Planta de Butano.

(3) El personal a tres o dos turnos trabajará los sábados precisos para completar las 1.880 horas anuales.

En los descansos semanales figurados en el gráfico del personal perteneciente a Cuatro Turnos se hallan compensadas con otros días de descanso las fiestas suprimidas.

Por lo que se refiere al año 1983, serán días inhábiles el 1º de Enero, Año Nuevo, y el 6 de Enero, Festividad de Reyes.

Anexo 4

GRATIFICACIONES POR OBJETIVOS

A. OBJETIVOS CORRESPONDIENTES AL PRIMER SEMESTRE DE 1982

- Horas directas a realizar ..... 212.000,=
- Hitos que deben alcanzarse:
  - Entrega de:
    - Tanque
    - Tubería de Sayago (sin la línea de compensación)
    - Generadores de Sayago
  - B.G-31. Primer Generador de Trillo I, dispuesto para instalar diafragmas.
  - Soldadura final exterior de VAL-II.

B. OBJETIVOS CORRESPONDIENTES AL SEGUNDO SEMESTRE DE 1982

- Horas directas a realizar ..... 268.000,=
- Hitos que deben alcanzarse:
  - Entrega de VAL-II (15 de Septiembre).
  - Primer generador de Trillo I listo para prueba de helio.
  - Generador de Vandellós II, dispuestos para preparación de transporte.
  - Entrega del calderín de Compostilla.

El pago de estas gratificaciones se efectuará:

- Objetivos del primer semestre ..... la decena de Agosto
- Objetivos del segundo semestre ..... la decena de Diciembre.

Las gratificaciones se pagarán en su integridad (25% del salario base mensual en cada semestre) supuesto que se alcancen plenamente dentro de cada semestre los objetivos señalados, así como que el hito a) del segundo semestre se logre en la fecha que en él se indica.

En el caso de que no se alcanzaran todos los objetivos, se aplicará el siguiente baremo independientemente en cada semestre:

HORAS DIRECTAS

- Alcanzando el 100% de las horas ..... 50% de la gratificación.
- Alcanzando el 95% de las horas ..... 25% de la gratificación.
- Alcanzando el 90% de las horas ..... 12,5% de la gratificación.

HITOS:

1er. Semestre

- Alcanzando los hitos a), b) y c) ..... 50% de la gratificación.
- Alcanzando dos de los tres hitos ..... 33% de la gratificación.
- Alcanzando uno de los tres hitos ..... 17% de la gratificación.

2º Semestre

- Alcanzando a), b), c) y d) ..... 50% de la gratificación
- Alcanzando tres de los cuatro hitos. 37,5% de la gratificación
- Alcanzando dos de los cuatro hitos.. 25% de la gratificación
- Alcanzando uno de los cuatro hitos.. 12,5% de la gratificación

21316

RESOLUCION de 6 de julio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Central Nuclear de Almaraz. Actividad Eléctrica».

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Central Nuclear de Almaraz. Actividad Eléctrica», Compañía Sevillana de Electricidad, Hidroeléctrica Española, Unión Eléctrica, recibido en este Ministerio con fecha de 1 de julio de 1982, suscrito por la representación de la Empresa y la representación de sus trabajadores el día 18 de junio de 1982 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, números 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos:

Esta Dirección General acuerda:

- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.
- Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de julio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.