

acuerda aplicar una revisión salarial del 2 por 100 sobre los módulos vigentes en 31 de diciembre de 1989 y que se abonará durante los tres primeros meses de 1991.

Como consecuencia de todo lo anterior se aprueban las tablas que figuran anexas a este acta y, por ello, a partir del 1 de enero de 1990, el

módulo salarial diario pasa a ser de 1.224,66 pesetas; el plus lineal de 340.778 pesetas año, y el plus lineal para los trabajadores en formación será de 151.975 pesetas año.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión de la que se extiende la presente acta.

ANEXO

Tablas correspondientes a la citada revisión salarial

Revisión salarial por variación del IPC

Aplicación del 2 por 100 sobre los módulos de 1989:

Módulo salarial: $1.141,87 \times 2 \text{ por } 100 = 22,84$ pesetas/día y por punto de calificación.

Complemento lineal: $317.742 \times 2 \text{ por } 100 = 6.354,84$ pesetas/año.

Complemento lineal (personal en formación): $141.702 \times 2 \text{ por } 100 = 2.834,04$ pesetas/año.

Calificación	Báse Convenio Pesetas	1 trienio 3 años 3 por 100 Pesetas	2 trienios 6 años 6 por 100 Pesetas	1 quinquenio 11 años 9 por 100 Pesetas	2 quinquenios 16 años 12 por 100 Pesetas	3 quinquenios 21 años 15 por 100 Pesetas	4 quinquenios 26 años 18 por 100 Pesetas	5 quinquenios 31 años 21 por 100 Pesetas	6 quinquenios 36 años 24 por 100 Pesetas	7 quinquenios 41 años 27 por 100 Pesetas	8 quinquenios 46 años 30 por 100 Pesetas
Personal con retribución mensual											
1,16	18.373	18.733	19.094	19.454	19.815	20.176	20.536	20.897	21.257	21.618	21.978
1,22	18.994	19.374	19.753	20.132	20.511	20.890	21.270	21.649	22.028	22.407	22.786
1,28	19.616	20.014	20.412	20.810	21.207	21.605	22.003	22.401	22.799	23.197	23.594
1,34	20.238	20.654	21.071	21.487	21.904	22.320	22.737	23.153	23.570	23.986	24.403
1,40	20.859	21.294	21.730	22.165	22.600	23.035	23.470	23.905	24.340	24.775	25.211
1,47	21.585	22.041	22.498	22.955	23.412	23.869	24.326	24.783	25.240	25.697	26.153
1,55	22.413	22.895	23.377	23.859	24.340	24.822	25.304	25.786	26.267	26.749	27.231
1,63	23.242	23.749	24.255	24.762	25.269	25.775	26.282	26.788	27.295	27.802	28.308
1,70	23.967	24.496	25.024	25.552	26.081	26.609	27.138	27.666	28.194	28.723	29.251
1,80	25.003	25.563	26.122	26.682	27.241	27.801	28.360	28.920	29.479	30.038	30.598
1,90	26.039	26.630	27.220	27.811	28.402	28.992	29.582	30.173	30.764	31.254	31.945
2,00	27.075	27.697	28.319	28.940	29.562	30.184	30.805	31.427	32.048	32.670	33.292
2,10	28.111	28.764	29.417	30.070	30.722	31.375	32.028	32.680	33.333	33.986	34.638
2,20	29.147	29.831	30.515	31.199	31.883	32.566	33.250	33.934	34.618	35.301	35.985
2,30	30.184	30.898	31.613	32.328	33.043	33.758	34.473	35.188	35.902	36.617	37.332
2,40	31.220	31.965	32.711	33.457	34.203	34.949	35.695	36.441	37.187	37.933	38.679
2,60	33.292	34.100	34.908	35.716	36.524	37.332	38.140	38.948	39.756	40.564	41.373
2,80	35.364	36.234	37.104	37.974	38.845	39.715	40.585	41.455	42.326	43.196	44.066
3,00	37.436	38.368	39.301	40.233	41.165	42.098	43.030	43.963	44.895	45.827	46.760
3,10	38.472	39.435	40.399	41.362	42.326	43.289	44.253	45.216	46.180	47.143	48.107
3,90	46.760	47.972	49.184	50.396	51.608	52.821	54.033	55.245	56.457	57.669	58.881
Personal con retribución diaria											
0,70	10.172	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0,90	12.269	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1,00	16.838	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1,16	18.516	18.881	19.246	19.610	19.975	20.340	20.705	21.070	21.435	21.799	22.164
1,22	19.145	19.529	19.912	20.296	20.680	21.063	21.447	21.831	22.215	22.598	22.982
1,28	19.774	20.177	20.579	20.982	21.384	21.787	22.189	22.592	22.995	23.397	23.800
1,34	20.403	20.824	21.246	21.667	22.089	22.510	22.932	23.353	23.774	24.196	24.617
1,40	21.032	21.472	21.913	22.353	22.793	23.234	23.674	24.114	24.554	24.995	25.435
1,47	21.766	22.228	22.690	23.153	23.615	24.077	24.540	25.002	25.464	25.927	26.389
1,55	22.605	23.092	23.579	24.067	24.554	25.042	25.530	26.017	26.504	26.992	27.479
1,63	23.443	23.956	24.468	24.981	25.494	26.006	26.519	27.032	27.544	28.057	28.570
1,70	24.177	24.712	25.246	25.781	26.316	26.850	27.385	27.920	28.454	28.989	29.524
1,80	25.225	25.792	26.358	26.924	27.490	28.056	28.622	29.188	29.754	30.320	30.887
1,90	26.274	26.871	27.469	28.066	28.664	29.262	29.859	30.457	31.054	31.652	32.249
1,95	26.798	27.411	28.025	28.638	29.251	29.864	30.478	31.091	31.704	32.318	32.931
2,00	27.322	27.951	28.580	29.209	29.838	30.467	31.096	31.725	32.354	32.983	33.612
2,10	28.370	29.031	29.691	30.352	31.012	31.673	32.333	32.994	33.654	34.315	34.975
2,20	29.419	30.111	30.803	31.495	32.186	32.878	33.570	34.262	34.954	35.646	36.338
2,30	30.467	31.191	31.914	32.637	33.361	34.084	34.807	35.531	36.254	36.977	37.701

6401

RESOLUCION de 26 de febrero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del segundo Convenio Colectivo de «ECA, Entidad Colaboradora con la Administración, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «ECA, Entidad Colaboradora con la Administración, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 24 de enero de 1991, de una parte, por la Dirección

de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal, 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 de Trabajo 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, 26 de febrero de 1991.—El Director general, Francisco J. González de Lena.

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE «ECA, ENTIDAD COLABORADORA DE LA ADMINISTRACIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto. Partes negociadoras.*—El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales y sociales entre la Empresa «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» (en adelante denominada ECA), y sus empleados, y ha sido concertado, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los legales representantes de los trabajadores, mutuamente reconocidos como interlocutores válidos.

Art. 2.º *Ambito.*—1. Territorial y funcional. Este Convenio es de aplicación en todos los Centros de trabajo que la Sociedad ECA tiene en todo el territorio español; asimismo será de aplicación en aquellos otros Centros de trabajo que la Empresa pueda poner en funcionamiento en el futuro.

2. Personal. Los artículos del presente Convenio afectan a todo el personal de la Empresa, en alta en la misma en el momento de su firma o que pudiera ingresar en el futuro. Queda exceptuado el personal a que se refiere el artículo 1.º, apartado 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y del personal de Dirección de la Empresa, Directores y Jefes de Departamento.

3. Ambito temporal. El presente Convenio se pacta con una duración de tres años y entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 1991 y concluirá el 31 de diciembre de 1993, prorrogándose anualmente por tácita reconducción, en sus propios términos en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia.

Art. 3.º *Denuncia y revisión.*—Cualquiera de las dos partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio notificándolo a la otra por escrito con una antelación máxima de tres meses y mínima de un mes a contar con relación a la fecha de su vencimiento.

Una vez realizada la denuncia, las partes podrán entregarse mutuamente la plataforma de negociación, debiendo constituirse la Mesa Negociadora en el plazo máximo de quince días, a partir de la fecha de entrega de dicha plataforma.

Si denunciado el Convenio, las negociaciones se prorrogasen por un periodo que excediese la vigencia del mismo, éste se entenderá prorrogado hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo Convenio. Las partes pueden pactar en el nuevo Convenio las fórmulas que estimen oportunas para el periodo que media entre la fecha de terminación del Convenio anterior y la entrada en vigor del nuevo.

Art. 4.º *Absorción y compensación.*—Todas las condiciones económicas y de jornada laboral que se establecen en el presente Convenio, son compensables, en cómputo anual, con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la Empresa, bien sea por imperativo legal, pacto entre partes, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la Empresa o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos o contratos individuales de trabajo.

Art. 5.º *Normas supletorias.*—1. Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente Convenio será aplicable la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de carácter general.

2. Los pactos convenidos en el presente Convenio sobre las materias en él reguladas serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general o sectorial que vinieran rigiendo en la materia.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad.*—Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno en el supuesto de que la Autoridad o Jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que se pacta como uno e indivisible en su aplicación.

Art. 7.º *Comisión Paritaria.*—1. Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación y aplicación del presente Convenio se constituye una Comisión Paritaria integrada por dos representantes legales de los trabajadores que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio y dos representantes de la Dirección de la Empresa.

2. Las reuniones de la Comisión Paritaria serán convocadas por escrito, a propuesta de la mitad de sus miembros, con una antelación mínima de quince días. En el escrito de convocatoria se precisarán los puntos del orden del día a tratar.

El lugar de la reunión será fijado por la Empresa y la comparecencia será obligatoria para ambas partes, a no ser que antes de su celebración por mutuo acuerdo se resuelvan los puntos debatidos.

CAPITULO II

Condiciones generales del trabajo

Art. 8.º *Ingreso y contratación.*—Es facultad exclusiva de la Empresa la creación de nuevos puestos de trabajo, así como el establecimiento de los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a dichos puestos, teniendo en cuenta las características del puesto a cubrir, y en todo caso ajustándose a las normas legales generales sobre contratación.

Se cubrirán libremente por la Dirección de la Empresa todos los puestos de trabajo, sean de nueva creación o por la exigencia de vacantes que hayan de ser sustituidas.

El periodo de prueba no excederá de seis meses para los Técnicos Titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables. Será de aplicación lo previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores durante el periodo de prueba.

Como quiera que la actividad que desarrolla ECA consiste, en gran parte, en la inspección, verificación y control de industrias e instalaciones de terceros por todo el territorio español, todo el personal contratado vendrá obligado a desplazarse a las industrias o instalaciones cuantas veces y por el tiempo que sea necesario, sin que, por tanto, sea de aplicación lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, pero con derecho a las compensaciones económicas específicas que para tales supuestos se establecen en el presente Convenio.

Habida cuenta de que la mayor parte del personal debe recibir una formación práctica sobre sus funciones a realizar en la Empresa, el periodo de formación normalmente de unos dos meses de duración no es productivo por lo que su coste para la Empresa equivale como mínimo al importe de dos mensualidades. Por tal causa todo trabajador que cause baja en la Empresa antes de transcurrir dos años desde su incorporación viene obligado a satisfacer hasta un máximo del importe de dos mensualidades y un mínimo equivalente al importe de su liquidación, de ser éste inferior a dos mensualidades, en concepto de indemnización por los daños y perjuicios causados y como compensación a la formación recibida. La Empresa podrá deducir y compensar directamente de la liquidación del trabajador afectado el importe establecido como compensación y resarcimiento. Este pacto se refiere al personal de nueva contratación.

Art. 9.º *Pluralidad de funciones.*—La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Respetándose la categoría y sueldo alcanzado, todo el personal de la Empresa deberá realizar las funciones que le encarguen, aunque el contenido de dichas funciones se corresponda a otras categorías distintas, dentro del grupo profesional, y con sujeción a lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 10. *Desplazamiento: Preaviso.*—La Empresa preavisará al personal de los desplazamientos que éste deba realizar en los plazos siguientes:

Si el desplazamiento tuviera una duración entre uno y siete días no habrá preaviso.

Si la duración del desplazamiento fuese de siete a treinta días se preavisará con veinticuatro horas de antelación al mismo.

Si la duración del desplazamiento fuese superior a treinta días el preaviso se comunicará con cuarenta y ocho horas de antelación.

Art. 11. *Dietsas y kilometraje.*—Como ha quedado dicho por razón de la actividad de la Empresa y para desarrollar su cometido, el personal de ECA está obligado a desplazarse constantemente por todo el territorio español. A tal efecto se establece el siguiente régimen de dietas y kilometrajes.

a) Dietas:

1. La dietas se devengarán por los días en que el trabajador realice su actividad fuera del término municipal y a distancia suficiente que no permita la pernocta en su propio domicilio.

2. La cuantía de las dietas diarias que satisfará la Empresa y que no requerirá la entrega de ningún justificante de gastos es la siguiente:

	1-7 días	1-30 días	más de 30 días
Inspectores Superiores nivel A, B y C; Inspectores Técnicos nivel A, B, C y D, e Inspectores nivel A y B	6.360	4.579	3.892
Inspectores nivel C, D, E y F. Técnicos de primera, segunda, tercera y Técnicos	5.830	3.967	3.263
Técnicos END, nivel A, B, C, D y E	5.300	3.463	2.976
Aux. Técnicos nivel A, B, C y D	4.770	3.148	2.862
	4.770	3.148	2.604

3. Si el tiempo de desplazamiento es igual o inferior a siete días se percibirán en concepto de dietas los importes de la Escala 1; si es igual o inferior a treinta serán de aplicación los importes de la escala 2; y si el tiempo de desplazamiento supera los treinta días se percibirán los importes de la escala 3.

En todos los casos los importes establecidos se percibirán desde el primer día de desplazamiento.

4. En el supuesto de tratarse de distinto desplazamiento el cómputo de los días deberá reiniciarse.

5. Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la Empresa trabajos en lugar distinto del habitual tendrá derecho a percibir 1.378 pesetas en concepto de media dieta por comida o cena, incompatible con las fijadas en el punto 2.

b) Kilometraje:

1. El valor del kilometraje a pagar al personal que utiliza su vehículo propio en desplazamientos por cuenta de la Empresa se fija en 25 pesetas.

2. Ayuda kilometraje. Todo el personal que utilice vehículo propio en desplazamiento por cuenta de la Empresa en las ciudades de Madrid y Barcelona percibirán una ayuda al kilometraje de 4.800 pesetas mensuales.

En caso de que se utilice transporte público, se abonará el importe según justificante.

CAPITULO III

Definición de categorías

Las categorías que venían rigiendo hasta la entrada en vigor de este Convenio quedarán asimiladas a la clasificación profesional que se detalla en el artículo siguiente y en el anexo I del presente Convenio.

Art. 12. *Clasificación profesional*.-1. El personal de ECA estará clasificado en las siguientes categorías y grupos profesionales:

PERSONAL TÉCNICO

Grupo A

Jefe de Sección nivel A.-Es el empleado que con título de Ingeniero superior, Ingeniero técnico o asimilado es Jefe de una Sección o varias en una delegación o Centro de trabajo. Es el responsable de la Sección y de que se efectúen correctamente los trabajos de inspección. Debe formar el personal a sus órdenes y tiene como subordinados a dos Jefes de Sección de niveles B o C.

Jefe de Sección nivel B.-Es el empleado que con título de Ingeniero superior, Ingeniero técnico o asimilado es Jefe de una o varias Secciones y tiene 10 subordinados como mínimo. Es el responsable de la Sección, de la formación de su personal y de que se efectúen correctamente los trabajos de inspección.

Jefe de Sección nivel C.-Es el empleado que con título de Ingeniero superior, Ingeniero técnico o asimilado es Jefe de una o varias Secciones y tiene 10 subordinados, como mínimo. Es el responsable de la Sección y de que se efectúen correctamente los trabajos de inspección.

Inspector Superior de nivel A.-Es el empleado que con título de Ingeniero superior o Ingeniero técnico asimilado a superior es nivel III en al menos 4 campos técnicos.

Inspector Superior de nivel B.-Es el empleado que con título de Ingeniero superior o Ingeniero técnico asimilado a superior es nivel III en al menos 3 campos técnicos.

Inspector Superior de nivel C.-Es el empleado que con título de Ingeniero superior o Ingeniero técnico asimilado a superior es nivel III en al menos 2 campos técnicos.

Inspector Técnico de nivel A.-Es el empleado que con título de Ingeniero superior o Ingeniero técnico asimilado a superior es nivel III en alguna de las técnicas END.

Inspector Técnico de nivel B.-Es el empleado que con título de Ingeniero superior o Ingeniero técnico es nivel III en al menos 1 campo técnico.

Inspector Técnico de nivel C.-Es el empleado que con título de Ingeniero superior o Ingeniero técnico es nivel II en al menos 5 campos técnicos; o es Auditor Jefe.

Inspector Técnico de nivel D.-Es el empleado que con título de Ingeniero superior o Ingeniero técnico es nivel II en al menos 4 campos técnicos o nivel II en cuatro técnicas de END.

Inspector nivel A.-Es el empleado que con título de Ingeniero superior o Ingeniero técnico es nivel I en al menos 3 campos técnicos y nivel II en dos técnicas END.

Inspector nivel B.-Es el empleado que con título de Ingeniero superior o Ingeniero técnico es nivel II en al menos 3 técnicas de END o tres campos técnicos.

Inspector nivel C.-Es el empleado que con título de Ingeniero técnico es nivel II en al menos 2 técnicas END o dos campos técnicos.

Inspector nivel D.-Es el empleado que con título de Ingeniero técnico es nivel II en al menos una técnica END o un campo técnico.

Inspector nivel E.-Es el empleado que con el título de Ingeniero técnico, sin estar cualificado en END, realiza labores de inspección.

Inspector nivel F.-Es el empleado recién titulado o a falta de proyecto fin de carrera que realiza prácticas en trabajos de inspección.

Técnico de primera.-Es el empleado que con FP2 o asimilado tiene una experiencia de diez años en técnicas de inspección. Conoce a fondo las técnicas de soldaduras, montaje, metalurgia y ensayos y puede aportar soluciones a problemas de inspección.

Técnico de segunda.-Es el empleado que con FP2 o asimilado tiene una experiencia de seis años en técnicas de inspección. Conoce las técnicas de soldaduras, montaje, metalurgia y ensayos y aporta ideas para la solución de problemas de inspección.

Técnico de tercera.-Es el empleado que con FP2 o asimilado tiene una experiencia de cuatro años en técnicas de inspección. Conoce las técnicas de soldadura, montaje y ensayos y ayuda a aportar soluciones a problemas de inspección.

Técnico.-Es el empleado que, en posesión del título de FP1 u Operador de instalaciones radiactivas, es nivel II en cuatro técnicas END.

Técnico END nivel A.-Es el empleado que, en posesión de licencia de Operador de instalaciones radiactivas, es nivel II en RT, UT y PT y nivel I en MT. También es el empleado que, en posesión del título de FP2, es nivel II en dos técnicas y nivel I en otras dos.

Técnico END nivel B.-Es el empleado que, en posesión de licencia de Operador de instalaciones radiactivas, es nivel II en RT, UT y PT. También es el empleado que, en posesión del título de FP2, es nivel II en dos técnicas y nivel I en otra.

Técnico END nivel C.-Es el empleado que está en posesión de la licencia de Operador de instalaciones radiactivas y es nivel I en dos técnicas de END y nivel II en RT u otra más.

Técnico END nivel D.-Es el empleado que está en posesión del título de FP2 o ha obtenido el título de Operador de instalaciones radiactivas y es nivel II en dos técnicas de END una de ellas RT, y nivel I en otra técnica.

Técnico END nivel E.-Es el empleado que está en posesión del título de FP1 o ha obtenido el título de Operador de instalaciones radiactivas y es nivel II en dos técnicas de END, una de ellas RT.

Auxiliares Técnicos nivel A.-Es el empleado que sin necesidad de titulación es nivel I en dos técnicas de END.

Auxiliares Técnicos nivel B.-Es el empleado que sin necesidad de titulación es nivel I en, al menos, una técnica de END. También es el empleado con FPI.

Auxiliares Técnicos nivel C.-Es el empleado que sin necesidad de titulación coadyuva con responsabilidad limitada al desarrollo de las funciones de los Técnicos.

Auxiliares Técnicos nivel D.-Es el empleado que sin necesidad de titulación realiza trabajos auxiliares varios, tanto en obra como en laboratorio.

Grupo B. Personal Administrativo

Secretaría de Dirección.-Es el administrativo que lleva la responsabilidad de todas las gestiones que le sean encargadas por la Dirección y tiene conocimiento de tres idiomas, mecanografía y taquigrafía.

Secretaría de División.-Es el administrativo que lleva la responsabilidad de todas las gestiones que le sean encargadas por sus Jefes y tiene conocimiento de un idioma, mecanografía y taquigrafía.

Secretarías de Directores Departamento A.-Es el administrativo que lleva la responsabilidad de todas las gestiones que le sean encargadas por los Directores de Departamento y tiene conocimiento de tres idiomas, mecanografía y taquigrafía.

Secretarías de Directores Departamento B.-Es el administrativo que lleva la responsabilidad de todas las gestiones que le sean encargadas por los Directores de Departamento y tiene conocimiento de dos idiomas, mecanografía y taquigrafía.

Secretarías de Directores Departamento C.-Es el administrativo que lleva la responsabilidad de todas las gestiones que le sean encargadas por los Directores de Departamento y tiene conocimiento de un idioma y mecanografía.

Jefe Administrativo nivel A.-Es el administrativo que lleva la responsabilidad, inspección, revisión y dirección de la Sección o Secciones Administrativas, distribuye y dirige el trabajo y aporta iniciativas, posee dos idiomas y taquigrafía.

Jefe Administrativo nivel B.-Es el administrativo que actúa a las órdenes del Jefe de Sección y se encargará de orientar, sugerir y dar unidad a la Sección Administrativa de su cargo y posee un idioma y mecanografía.

Jefe Administrativo nivel C.-Es el administrativo capacitado con responsabilidad directa en servicios y con amplios conocimientos de administración y es experto en técnicas administrativas.

Jefe Administrativo nivel D.-Es el administrativo capacitado con responsabilidad directa en servicios y con amplios conocimientos de administración.

Oficial de nivel A.-Es el administrativo mayor de veinte años que, con responsabilidad restringida, realiza funciones de cobro y pago, facturas, cálculos, diarias, cuentas, nóminas, resolviendo cuantos problemas surjan.

Oficial de nivel B.-Es el administrativo mayor de veinte años que, con responsabilidad restringida, realiza funciones administrativas, mecánicas y de mecanografía.

Oficial de nivel C.-Es el administrativo mayor de veinte años que, con subordinación del Oficial de nivel B, realiza las mismas funciones.

Oficial de nivel D.-Es el administrativo mayor de veinte años que ayuda a cualquiera en las tareas administrativas.

Auxiliar Administrativo nivel A.-Es el administrativo mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones administrativas, mecánicas y de mecanografía. Tiene a su cargo administrativos de nivel inferior.

Auxiliar Administrativo nivel B.-Es el administrativo mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones administrativas, mecánicas y de mecanografía. Tiene a su cargo administrativos de nivel inferior.

Auxiliar Administrativo nivel C.-Es el administrativo mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas, mecánicas y de mecanografía.

Ayudante Administrativo.-Es el administrativo mayor de dieciséis años y menor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas, mecánicas y de mecanografía.

Aspirante Administrativo.-Es el administrativo mayor de dieciséis años y menor de dieciocho años que ayuda en operaciones elementales administrativas, mecánicas y de mecanografía.

Grupo C. Personal Subalterno

Telefonista nivel A.-Es el empleado que tiene a su cargo el buen funcionamiento, la vigilancia y responsabilidad de la centralita telefónica y las comunicaciones y posea el conocimiento de dos idiomas.

Telefonista nivel B.-Es el empleado que tiene a su cargo la centralita telefónica y posee el conocimiento de un idioma.

Ordenanzas.-Tiene a su cargo la vigilancia y responsabilidad de oficios subalternos, lleva y distribuye papeles y paquetes, así como recados.

Limpiadoras.-Tiene a su cargo la responsabilidad de la limpieza y pulcritud de las oficinas y despachos.

Ayudante Limpiadora.-Empleado que ayuda en la limpieza y pulcritud de las oficinas y despachos.

CAPITULO IV

Jornada de trabajo y descanso

Art. 13. *Jornada laboral.*-La jornada ordinaria anual de trabajo efectivo será de mil ochocientos veintiséis horas veintisiete minutos, que se distribuirá en función del calendario laboral de cada Centro de trabajo.

Como criterio general se distribuirá en ocho horas diarias durante cinco días a la semana y en régimen horario partido, con los excesos o reducciones en minutos necesario para adecuarse, en función de las fiestas obligadas, a las horas totales anuales que son de obligado cumplimiento en su totalidad.

No obstante y dadas las especiales características de la actividad empresarial de ECA, que se realiza en gran parte en industrias o instalaciones que han de paralizar su actividad o uso para que el personal de ECA realice sus funciones de verificación y ensayos, el trabajador afectado está obligado a adaptar su horario a dicha circunstancia al objeto de que las instalaciones o industrias visitadas estén el menor tiempo posible paralizadas. Todo ello sin perjuicio de los pluses que correspondan por los conceptos de nocturnidad, festividad y de exceso de jornada.

Art. 14. *Prolongación de jornada.*-El personal de ECA no podrá negarse a prolongar su jornada diaria por el tiempo preciso cuando por su trabajo se halle paralizado el uso, actividad o ciclo productivo de obras, instalaciones o industrias visitadas.

El personal está obligado a realizar horas extraordinarias por razones de fuerza mayor cuando vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes cuya no realización produzca graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros. Dichas horas extraordinarias así como las realizadas para impedir que la actividad o el proceso productivo de las obras, instalaciones o industrias visitadas no queden paralizadas no serán computables dentro de los máximos anuales previstos en la normativa sobre regulación de jornada.

Art. 15. *Vacaciones.*-1. Todo el personal de la Empresa tendrá derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones retribuidas cada año, que equivalen a veintidós días laborables, de lunes a viernes. En caso de menor permanencia en la Empresa, el trabajador las disfrutará en la parte proporcional que le corresponda.

2. El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, si bien, dadas las características especiales de

la actividad de ECA, las vacaciones se realizarán preferentemente en las épocas de baja de producción y atendiendo las necesidades del servicio y a ser posible entre el período de 1 de junio y 30 de septiembre.

CAPITULO V

Condiciones económicas

Art. 16. *Tabla salarial.*-1. Los salarios pactados en el presente Convenio, para las diferentes categorías y en contraprestación a las horas de trabajo fijadas, son los siguientes:

Salarios para 1991. Retribuciones básicas de las distintas categorías

	Pesetas
Personal Técnico:	
Jefe de Sección de nivel A	249.857
Jefe de Sección de nivel B	200.000
Jefe de Sección de nivel C	160.000
Inspector Superior de nivel A	243.800
Inspector Superior de nivel B	232.140
Inspector Superior de nivel C	219.420
Inspector Técnico de nivel A	208.213
Inspector Técnico de nivel B	183.000
Inspector Técnico de nivel C	169.000
Inspector Técnico de nivel D	166.572
Inspector de nivel A	157.410
Inspector de nivel B	149.248
Inspector de nivel C	141.086
Inspector de nivel D	132.924
Inspector de nivel E	120.098
Inspector de nivel F	108.438
Técnico de primera	155.000
Técnico de segunda	147.000
Técnico de tercera	142.040
Técnico	134.090
Técnico END de nivel A	124.928
Técnico END de nivel B	117.557
Técnico END de nivel C	110.187
Técnico END de nivel D	94.325
Técnico END de nivel E	89.782
Auxiliares Técnicos de nivel A	84.588
Auxiliares Técnicos de nivel B	79.288
Auxiliares Técnicos de nivel C	69.960
Auxiliares Técnicos de nivel D	61.480

Personal administrativo:

Secretaría de Dirección	140.000
Secretaría de División	135.000
Secretarías de Directores de Departamento A	118.000
Secretarías de Directores de Departamento B	111.000
Secretarías de Directores de Departamento C	104.500
Jefe Administrativo de Sección de nivel A	140.000
Jefe Administrativo de Sección de nivel B	131.000
Jefe Administrativo de Sección de nivel C	128.260
Jefe Administrativo de Sección de nivel D	116.600
Oficial de nivel A	110.770
Oficial de nivel B	94.969
Oficial de nivel C	89.442
Oficial de nivel D	80.097
Auxiliar Administrativo de nivel A	72.500
Auxiliar Administrativo de nivel B	70.000
Auxiliar Administrativo de nivel C	69.960
Ayudante Administrativo	60.000
Aspirante Administrativo	58.000

Personal subalterno:

Telefonista de nivel A	89.593
Telefonista de nivel B	66.000
Ordenanzas	73.458
Limpiadoras	87.450
Ayudante Limpiadora	69.960

Estas condiciones económicas se entenderán como retribuciones brutas y tendrán vigencia desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1991.

1. El salario base especificado para cada una de las categorías detalladas anteriormente lleva incluido un 5 por 100 adicional como compensación económica y específica por la exclusividad de la dedicación, entendiéndose como tal la imposibilidad de prestar servicios en cualquier otra Compañía, Sociedad u organización que no forme parte de ECA.

2. El salario base fijado se revisará anualmente.

Art. 17. *Pagas extraordinarias.*-1. El personal de la Empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias: Una, la paga extra de verano, que se devengará el 22 de junio, y otra, la paga extra de Navidad, que se devengará el 22 de diciembre de cada año, siendo la cuantía de cada una de ellas igual a una mensualidad básica fijada en la tabla salarial vigente más el plus de antigüedad.

2. El personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o causado baja dentro del mismo percibirá las gratificaciones extraordinarias en cantidad proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa desde el último pago efectuado por el respectivo concepto, teniendo en cuenta la independencia de cálculo de cada una de ellas y por consiguiente sus distintas fechas de devengo.

Art. 18. *Devengo de sueldo.*-El pago de los sueldos y salarios se efectuará mensualmente y dentro de los cinco primeros días laborables del mes siguiente mediante cheque o transferencia bancaria, entregándose el recibo de nóminas al trabajador en los primeros diez días del mes siguiente al devengo.

Art. 19. *Antigüedad.*-Todo el personal de la Empresa afectado por el presente Convenio disfrutará, además de su sueldo o salario, de una remuneración en concepto de antigüedad que será del 5 por 100 del salario base vigente en el momento de su devengo por cada cuatrienio de antigüedad en la Empresa.

Art. 20. *Plus de nocturnidad.*-Se entenderán por horas nocturnas las comprendidas entre las veintidós y las seis horas. Todos aquellos productores que trabajen un mínimo de cinco horas nocturnas y/o aquellos otros que trabajen ocho horas diurnas más al menos tres horas más comprendidas entre las veintidós y las seis horas percibirán por cada jornada nocturna el siguiente plus:

	Pesetas
Inspectores Superiores de niveles A, B y C; Inspectores Técnicos de niveles A, B, C y D, e Inspectores de niveles A, B y C	2.120
Inspectores de niveles D, E y F; Técnicos de primera, segunda y tercera, y Técnicos	1.887
Técnicos END de niveles A, B, C, D y E	1.776
Auxiliares Técnicos de niveles A, B, C y D	1.548

Art. 21. *Plus de festividad.*-Los trabajadores que deban desarrollar su actividad en sábado, domingo o festivo percibirán por cada día trabajado el siguiente plus:

	Sábado	Domingo y festivo
Inspectores Superiores de niveles A, B y C; Inspectores Técnicos de niveles A, B, C y D, e Inspectores de niveles A, B y C ...	2.120	4.240
Inspectores de niveles D, E y F; Técnicos de primera, segunda y tercera, y Técnicos	1.887	3.774
Técnicos END de niveles A, B, C, D y E	1.776	3.552
Auxiliares Técnicos de niveles A, B, C y D	1.548	3.096

Art. 22. *Pluses de peligrosidad, penosidad y toxicidad.*-No procederá el abono de pluses por los anteriores conceptos ya que han sido tenidos en cuenta en la valoración económica de los puestos de trabajo.

En los puestos de trabajo en los que se pudieran dar tales condiciones el trabajador vendrá obligado a adoptar las medidas de seguridad e higiene precisas y razonablemente posibles para evitarlas o minimizarlas.

Art. 23. *Exceso de jornada.*-1. General. Cuando la jornada de trabajos deba prolongarse por los motivos expuestos en los artículos 12 y 13, su retribución será la correspondiente al tiempo productivo trabajado, es decir, aquel que es facturado al cliente, que se establece en base a un sistema especial de «puntos» (PP), cuyo valor económico se fijará anualmente.

El número de PP de cada Técnico se computará por periodos de seis días naturales, empezando el uno de cada mes y ajustando el último periodo en función de los días del propio mes. Su determinación económica lo será en base a la siguiente fórmula:

$$PP = 4 (\Sigma P - L)$$

Siendo:

PP = los puntos en cada cómputo de seis días naturales.

ΣP = la suma de los puntos realizados en los seis días naturales.

L = el número de horas laborables del cómputo de seis días naturales.

2. Para Inspectores, Técnicos Especialistas en END, Radiólogos y Técnicos Especialistas de 1.^a, 2.^a y 3.^a

En el caso de Inspectores Técnicos, Especialistas en END, P es la suma de las horas productivas.

En el caso de Técnicos Especialistas de 1.^a, 2.^a y 3.^a, los puntos se determinan en la forma siguiente:

$$P = \frac{\text{Número de radiografías realizadas}}{CD}$$

siendo CD el coeficiente de dificultad, cuyo valor es:

CD = 12,	en radiografías de calderería panorámica.
CD = 10,	en tubería prefabricada, estructura calderería al 100 por 100.
CD = 8,	gasoductos con más de una persona destacada. En tubería prefabricada para buques, en taller sin necesidad de ayudante.
CD = 7,	en fondos hasta 15 milímetros.
CD = 6,	en gasoductos de un solo radiólogo y calderería por puntos.
CD = 5,	en tuberías de montaje (petroquímicas) y fondos de 15 a 20 milímetros. Y en tubería de montaje en buques cuando se realice con ayudante, grúas y estructuras.
CD = 3,	en espesores de 30 a 60 milímetros.
CD = 2,	en espesores mayores de 60 milímetros. Y en radiografías de soldadura de chapa que se realice en buques con ayudantes.
CD = 1,	en radiografías de soldadura de chapa que se realicen en buques por el radiólogo sin ayudante.

Las radiografías estropeadas se restarán y su valor doble. Las horas de parada por culpa del cliente, se contabilizarán a razón de CD radiografías por horas.

Para trabajos de menos de seis placas, las horas de transportes promedio se tratarán como las horas de espera a efectos económicos.

El valor del punto es el siguiente:

	Ptas/punto
Inspectores Superiores niveles A, B y C	494
Inspectores Técnicos niveles A, B, C, D e Inspectores niveles A, B y C	466
Inspectores niveles D y E	408
Inspectores nivel F y Técnicos de 1. ^a , 2. ^a , 3. ^a y Técnicos	343
Técnicos END niveles A, B y C	313
Técnicos END niveles D y E, y Auxiliares Técnicos niveles A, B, C y D	273

Los valores asignados a los puntos productivos se aplicarán con efectos de 1 de enero de 1991.

Los puntos productivos realizados en domingos o festivos se abonarán íntegros.

3. El tiempo de prolongación de jornada diaria no productiva, es decir, la no facturada, será considerada de presencia y compensada con igual tiempo libre, dentro de los siguientes sesenta días naturales a fijar por el Jefe del Departamento, que deberá tener en cuenta las necesidades del empleado.

Art. 24. *Carácter de la retribución.*-Todos los conceptos económicos pactados en el presente convenio tienen carácter de brutos.

CAPITULO VI

Régimen disciplinario

Art. 25. *Faltas y sanciones.*-En materia disciplinaria se estará, además de lo previsto en el presente Convenio, a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos y a las normas vigentes del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 26. *Faltas y sanciones específicas.*-Dadas las características de la Empresa, se establecen, de modo específico, las siguientes faltas:

Leves: El incumplimiento «ocasional» de los procedimientos de trabajos establecidos por la Empresa.

Graves: La adopción de insuficientes medidas de seguridad según la normativa del Consejo de Seguridad Nuclear, en relación con los trabajos a efectuar con equipos radiactivos.

El retraso reiterado o sin justificación en la devolución de los dosímetros personales una vez recibido el que le sustituye, así como toda la acción u omisión que perturbe el oportuno control.

La negligencia en el trabajo que cause perjuicio real a la Empresa.

El comportamiento no diligente en relación con las actividades que permitan a la Empresa la obtención de la documentación necesaria para gestionar las licencias legalmente exigibles para el personal a su servicio o las certificaciones que avalan su capacidad profesional, siempre que exista aviso previo de la Empresa con tiempo suficiente.

Muy graves: La recepción por el dosímetro personal de dosis superiores a las máximas permitidas, sin que ello esté justificado o no mediando el preaviso necesario.

