

**14906** RESOLUCIÓN de 12 de julio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Equipos Nucleares, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9001952), que fue suscrito con fecha 13 de abril de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 12 de julio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**«EQUIPOS NUCLEARES, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

**Convenio Colectivo 2000-2001**

**1. Disposiciones generales**

**1.1 Ámbito territorial.**

El presente Convenio Colectivo establece las condiciones que regulan las relaciones laborales entre ENSA y el personal de la misma que presta sus servicios en los centros de trabajo actualmente existentes, o que se puedan crear en el futuro en todo el ámbito del Estado español.

**1.2 Ámbito personal.**

Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de ENSA.

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

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

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

**1.3 Ámbito temporal.**

La duración de este Convenio será de dos años, es decir, desde el 1 de enero del 2000 al 31 de diciembre del 2001.

**1.4 Garantía personal.**

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

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

**1.5 Absorción de mejoras futuras.**

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

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

**1.6 Denuncia.**

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

Se prolongará la vigencia de la Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación del Convenio Colectivo y el sistema de solución de conflictos previsto en el apartado 20.1 en tanto en cuanto se acuerde un nuevo Convenio que lo sustituya.

**2. Retribuciones**

**2.1 Tablas salariales.**

Los incrementos de las tablas salariales así como los restantes conceptos retributivos (salvo que expresamente se indique otra cosa en este texto) a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo será de un 2 por 100 anual.

Durante la vigencia de este Convenio los incrementos serán ajustados anualmente al IPC que realmente resulte. El pago de las diferencias se llevarán a cabo dentro de la quincena siguiente a la fecha en que se conozca el IPC a través del Instituto Nacional de Estadística.

Las liquidaciones finales se realizarán de acuerdo al número de horas transcurridas desde su incorporación/cese.

**2.2 Bases de cotización a la Seguridad Social.**

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

**2.3 Pagas extraordinarias.**

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

Salario base.

Complemento de puesto.

Complemento personal.

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

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

**2.4 Complemento personal.**

El complemento personal establecido en el Convenio Colectivo 1997-1999 será revalorizable, no compensable ni absorbible y servirá, asimismo, para el abono de las gratificaciones extraordinarias y de vacaciones.

**2.5 Trabajo a turnos.**

Al personal que trabaje a turnos alternos de mañana, tarde y noche procede abonarles una cantidad única por jornada completa y nivel en función del régimen de trabajo a turnos de acuerdo a la siguiente tabla:

Nivel	Turnos M/T — Pesetas	Turnos M/T/N — Pesetas
21	1.405	2.288
22	1.277	2.088
31	1.098	1.806
32	1.039	1.715
41	991	1.640
42	896	1.489
50	820	1.371

**2.6 Jefes de equipo. Bonificación.**

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

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

**2.7 Plus de transporte.**

A partir del 1 de enero de 2000 se abonará a todo el personal por este concepto un plus de 16,98 pesetas por kilómetro que separe su domicilio del centro de trabajo (ida y vuelta), estableciéndose como límite el

radio de acción de 50 kilómetros, garantizando al trabajador la cantidad que percibía al 31 de diciembre de 1997.

### 2.8 Valores para 2001.

A todos los importes que figuran en el anexo 1 en este apartado 2, así como en los demás apartados del Convenio, les será aplicable el incremento señalado en el apartado 2.1 de este texto, con excepción de aquellos a los que se señale un incremento específico y/o diferente.

### 2.9 Gratificación por objetivos.

Para el año 2000 se aplicará el sistema de gratificación de objetivos que se detalla a continuación:

Objetivos empresa: 15/100.

Objetivos grupo: 25/100.

Objetivo personales (valoración al desempeño): 60/100.

El volumen económico a repartir estará en función de los resultados anuales de la empresa según las tablas del anexo 2.

La Comisión de Valoración del desempeño analizará la conveniencia de reducir el número de grados de desempeño, esta medida será implantada antes de julio de 2000:

A) Una «gratificación de verano», que tendrá los valores que figuran en la tabla del anexo 2 debidamente actualizados.

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

Tendrán derecho a esta gratificación quienes hayan prestado servicio en los doce meses anteriores a la fecha de su abono, percibiendo la parte proporcional al tiempo de permanencia en plantilla durante dicho período.

B) Una «gratificación al desempeño» a pagar una vez aprobada la formulación de las cuentas y en función del «grado de desempeño» alcanzado por cada persona durante el año precedente, apreciado de acuerdo con el contenido del apartado 7 de este Convenio. De la misma se abonará en el mes de febrero una cantidad aproximada calculada en función de los resultados provisionales.

Sistema para determinar el importe de la «gratificación al desempeño».

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

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

b) Tomando como base las valoraciones efectuadas, se determinará la cantidad resultante multiplicando dichas valoraciones por los importes que figuran en la tabla que corresponda aplicar del anexo 2.

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

La tabla base a aplicar para el pago de esta gratificación es la que figura en el anexo 2, modificada por el coeficiente resultante, en función de los resultados anuales de la empresa según las tablas mínima y máxima del anexo 2.

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

### 2.10 Dietas y gastos de viaje.

Con efectos a partir de la fecha de la firma de este Convenio las dietas quedan fijadas en los conceptos y cuantía siguiente:

Todo el personal: 7.638 pesetas día.

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

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

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

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

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

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

En el supuesto c), el precio a satisfacer por kilómetro será en el 2000, de 34,50 pesetas.

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

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

Dos ocupantes: 1,1.

Tres ocupantes: 1,2.

Cuatro ocupantes: 1,3.

En los viajes al extranjero se estará a la norma de justificación de gastos, estableciéndose la cantidad en el 2000 de 24 dólares por día para gastos diversos.

2.11 Desplazamiento de metrología/similares de la división de garantía del producto.

Dadas las especiales circunstancias de los horarios que efectúa el personal de metrología/similares en la división de garantía del producto en la realización de trabajos al exterior, en ningún momento ni circunstancia será retribuido el tiempo empleado en los viajes de ida y retorno que no puede considerarse parte de la jornada laboral propiamente dicha.

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

La gratificación por cada 100 kilómetros se abonará de acuerdo con la tabla prevista en el anexo 14.

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

### 3.1 Organización del trabajo y mejora de la productividad.

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

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

#### 3.2 Movilidad funcional.

##### 1. Movilidad funcional dentro del mismo centro.

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

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

Cambio de grupo funcional dentro de su nivel.

##### 2. Cambio de nivel dentro del mismo grupo funcional.

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

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

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

La notificación a los representantes de los trabajadores incluirá:

Causas que motivan el cambio.

Nombre de los trabajadores afectados y destino.

Duración estimada de los traslados.

El trabajador consolidará su encuadramiento en el nivel superior si realizara dichas funciones durante más de seis meses en un año o nueve meses en dos años, excepto en los supuestos de sustitución por IT, servicio militar y excedencia.

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

2.2 Las discrepancias que, en su caso, pudieran surgir entre la empresa y los trabajadores en la aplicación de lo establecido en el apartado 2.1, se someterán al procedimiento de solución de conflictos establecido en el artículo 20.1 de este Convenio.

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

2.4 Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la empresa, previo acuerdo en cada caso con los representantes del personal, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de nivel inferior dentro de su grupo funcional. En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 20.1 del Convenio. En todo caso se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

### 3. Cambio de grupo funcional.

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

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

Transcurrido un plazo de quince días sin acuerdo en el seno de la empresa, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 20.1 del Convenio, elevándose directamente a la Comisión de resolución de conflictos y dándose por cumplimentado el trámite previsto en el punto 3 del artículo 20.1.

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

### 3.3 Saturación de las instalaciones.

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

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

Medidas concretas que se proponen.

Causas en que las mismas se apoyan.

Personal afectado.

La negociación de tales medidas se llevará a cabo en el plazo de quince días. En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento de solución de conflictos de trabajo previsto en el artículo 20.1.

3. Se entenderá que el acuerdo previsto al efecto por el artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores queda debidamente cumplimentado con la tramitación de lo establecido en el presente apartado. La Dirección de la empresa cumplimentará el requisito de notificación a la autoridad laboral, a los solos efectos de su conocimiento.

### 3.4 Jornada.

La jornada laboral será de mil setecientos catorce horas anuales.

### 3.5 Calendario laboral.

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

Todos los trabajadores estarán adscritos a uno de los siguientes calendarios de trabajo:

Jornada partida.

Dos turnos.

Tres turnos.

Cuatro turnos.

Cinco turnos.

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

En el anexo 3 se recogen los días inhábiles correspondientes al año 2000 para cada una de las modalidades de jornada.

### 3.6 Horario del personal.

A turnos: Trabajará con el siguiente horario:

Turno de mañana: De seis a catorce cinco horas.

Turno de tarde: De catorce a veintidós cinco horas.

Turno de noche: De veintidós a seis cinco horas.

Tiempo bocadillo: Durante la vigencia del presente Convenio se mantiene en vigor, el laudo emitido en el procedimiento A-2/98 por el Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), el cual establece:

El tiempo de bocadillo será considerado como tiempo de trabajo efectivo para todos los trabajadores con régimen de trabajo a turnos.

a) Para el personal de tres turnos el tiempo de bocadillo para los turnos de mañana y tarde será de quince minutos, para el turno de noche será de veinte minutos.

b) Para el personal de dos turnos, el tiempo de bocadillo será de quince minutos.

El personal cuando por necesidades de la producción no sea posible interrumpir el trabajo, disfrutará del descanso de bocadillo repartidos en tres franjas horarias: Diez a diez quince; dieciocho a dieciocho quince, y dos a dos veinte, y quince/veinte minutos antes y después, respectivamente.

En jornada partida: Horario para el año 2000:

	Mañana	Tarde
Entrada .....	8,30	13,45 o 14,45
Salida .....	13 o 14	17,40

Jornada intensiva: Se disfrutarán anualmente un máximo de catorce semanas centrada en la época estival.

Se planificará la organización del trabajo de forma que permita el máximo disfrute de la misma. Durante el período de jornada intensiva se podrá hacer uso de la flexibilidad horaria un máximo de dos semanas. Si fuera necesario algún día adicional, la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo resolverá, con carácter urgente, cada caso concreto.

3.7 Nuevo modelo de organización de trabajo: Dado las condiciones del nuevo mercado de componentes nucleares con programas de suministro extremadamente reducidos respecto a referencias anteriores, y la necesidad de garantizar las fechas de entrega para mantener nuestra posición en los mercados internacionales, ambas partes acuerdan, por razones productivas, acumulación de trabajo y cumplimiento de plazos, implantar un nuevo modelo de organización de trabajo estableciendo las obligaciones, condiciones y términos que se describen a continuación a partir de la firma de este Convenio:

1. Flexibilidad horaria.
2. Prolongación de jornada.
3. Horas extraordinarias.
4. Compensación por descanso.

1. Flexibilidad horaria.—Con objeto de facilitar a los distintos servicios una flexibilidad para acomodar sus necesidades temporales se crea al efecto una bolsa horaria por trabajador de cien horas de su jornada anual, con el límite de veinte horas mensuales, pudiéndose aplicar en los días festivos modificación horaria y horas de reserva.

Quedan adscritos a este modelo de organización aquellas personas que no perteneciendo al cuarto y quinto turno, sean identificadas al inicio del año, y cualquier persona que estando en el cuarto o quinto turno sea cambiada de régimen de trabajo y se le determine como persona necesaria. Igualmente, cualquier persona que no estando identificada al inicio del año ni asignada al cuarto o quinto turno cuando, por los motivos ya señalados, sea necesaria su participación.

La Dirección informará al interesado y al Comité de Empresa con una antelación de cuarenta y ocho horas.

Una vez que la persona sea incluida en este sistema de organización con carácter general recibirá 15.606 pesetas distribuidas mensualmente y generará el tiempo de descanso equivalente.

Las unidades de mantenimiento deberán atender de un modo permanente las necesidades básicas de funcionamiento del proceso productivo.

El ejercicio de esta función no estará limitado por los requisitos recogidos anteriormente.

Adicionalmente, percibirá las compensaciones específicas que se indican a continuación:

1.1 Días festivos: Cuando por necesidades del servicio se trabaje en sábado, domingo o festivo, percibirán la cantidad de 12.264 pesetas por día trabajado completo o, en su defecto, la parte proporcional.

1.2 Modificación horaria: Cuando dicha modificación no suponga un exceso de la jornada laboral establecida se percibirá, por cada hora de desfase, la cantidad de 624 pesetas/hora.

1.3 Horas de reserva: Tendrán esta consideración cada hora realizada por necesidades del servicio de la bolsa horaria de cien horas que la empresa dispone por trabajador y año.

Las horas realizadas tendrán una compensación adicional de 1.457 pesetas/hora. Esta cantidad no es acumulable a la compensación prevista en el punto 1.1.

2. Prolongación de jornada.—Excepcionalmente, para los trabajos en línea crítica, y en especial en las situaciones de paro o reparación de grandes máquinas los trabajadores adscritos al cuarto o quinto turno que por ausencia imprevista del trabajador que tenga que relevarle y no habiendo otro trabajador en el turno entrante con la misma cualificación o nivel, y habiéndose detectado la ausencia dentro del mismo turno, se prolongará su jornada.

Todo el personal afectado percibirá las siguientes compensaciones:

Prolongación de turnos de lunes a viernes:

Se entregará gratis un vale para el comedor y se compensarán como jornada normal los cuarenta y cinco minutos de comida.

Se entregarán 1.865 pesetas para cenar y se compensará una hora como jornada normal.

Cada hora que realice por encima de su jornada diaria será compensada con un plus de 3.640 pesetas.

Prolongación de turnos de sábados, domingos o festivos:

Se entregarán 1.865 pesetas para comer o cenar y se compensará con una hora como jornada normal.

Cada hora que realice por encima de su jornada diaria será compensada con un plus de 3.640 pesetas.

3. Horas extraordinarias.—Ambas partes coinciden en reconocer los efectos positivos que se derivan de una política tendente a la eliminación de las horas extraordinarias lo cual ayuda a posibilitar un aumento de la oferta de empleo tal y como se recoge en el apartado a) del artículo 10 del presente Convenio Colectivo relativo a política de empleo.

En base a lo anterior tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada diaria establecida y se realicen fuera de los centros de trabajo de Maliaño y Madrid y se abonará con un incremento del 75 por 100 sobre la hora normal.

El número máximo será el señalado por las disposiciones legales. Las excepciones a dicho máximo se atemperarán a lo que sobre el particular señala el Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones dictadas al respecto.

El personal podrá optar por compensar las horas extraordinarias que realice hasta el máximo legal por:

Un tiempo equivalente de descanso incrementado en el 75 por 100.

Un tiempo equivalente sin incremento alguno y el pago en nómina del recargo correspondiente a tales horas.

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

a) Descanso de una hora y abono de una gratificación equivalente al valor base que sirve para aplicar el recargo de la hora extraordinaria.

b) Descanso de dos horas.

c) Dichos descansos deben disfrutarse en el plazo máximo del primer semestre del año siguiente en que se realicen las horas extraordinarias.

d) Sólo se podrán disfrutar estos descansos cuando se acumulen el suficiente número de horas para completar media jornada, de la vigente en cada momento.

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 doce horas.

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

4. Compensación horas de reserva por descanso.—Quienes deseen compensar horas de reserva por horas de descanso, podrán hacerlo de acuerdo con el servicio correspondiente renunciando a las compensaciones adicionales previstas en el punto 1.3.

3.8 Llamada a domicilio.

Cuando en situaciones de emergencia, alguien sea llamado y venga a la fábrica fuera de su jornada normal, cualquiera que sea el tiempo que haya de emplear en el trabajo será gratificado en la forma siguiente:

En días hábiles:

Entre las seis y las veintidós horas, importe de dos horas como jornada normal.

Entre las veintidós y las seis horas, importe de tres horas como jornada normal.

En domingos, fiestas o días en que corresponda descanso: A cualquier hora, importe de tres horas como jornada normal.

Adicionalmente, el tiempo real de trabajo se compensará con 1.533 pesetas/hora.

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

3.9 Modificación de horarios.

Cuando las necesidades del servicio lo hagan necesario, a juicio de la Dirección, el personal podrá ser adscrito a cualquier régimen de trabajo en vigor, percibiendo, en concepto de compensación la cantidad de:

9.050 pesetas por cambio de jornada partida a dos turnos.

18.205 pesetas por cambio de jornada partida/dos turnos a tres turnos.

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

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

3.10 Tratamientos térmicos.

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

Se ha convenido sustituir los términos de dicha resolución ampliando la aplicación de la misma a la jornada completa de los domingos, fiestas y cualquier otro día en que cesa la actividad normal de la fábrica, siempre que sea preciso para realizar cualquiera de las siguientes labores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.11 Saturación individual del tiempo de trabajo.

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

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

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

#### 4. Vacaciones y permisos

##### 4.1 Vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales se disfrutarán en tres períodos, 15 de junio a 15 de septiembre, con una distribución aproximada del 33 por 100 del personal en cada uno de los tres turnos.

1. El personal de jornada partida disfrutará sus vacaciones en la época en que rija la jornada intensiva.

2. La vacación anual se disfrutará obligatoriamente dentro del año.

3. Excepcionalmente, y por motivos objetivos, podrán disfrutarse en otras fechas, en todos los casos el cuadro de distribución de vacaciones se expondrá, en cada servicio, con una antelación no inferior a dos meses.

Quienes a propuesta de la Dirección y por necesidades del servicio disfruten las vacaciones en fechas diferentes a las establecidas o que se establezcan, percibirán 7.343 pesetas por cada semana (1.469 pesetas por día hábil).

Queda excluido de esta bonificación el personal de la División de Servicios.

##### 4.2 Días de «libre disposición».

Al ajustar el calendario laboral a las horas anuales de trabajo, se producen dos días de «libre disposición» para todo el personal.

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

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

##### 4.3 Permisos retribuidos.

Avisando con antelación y con justificación suficiente podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración (salario base, complemento de puesto y complemento personal) por los motivos y durante el tiempo que se señala en el anexo 6.

##### 4.4 Permiso para asistencia a exámenes.

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

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

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

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

##### 4.5 Excedencias y reducción de jornada.

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

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

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

2. Excedencia/reducción de jornada por cuidado de familiares.—Quienes cuenten con una antigüedad en la empresa superior al año, podrán solicitar la excedencia o reducción de jornada para el cuidado de familiares enfermos, accidentados o de avanzada edad hasta segundo grado.

Dada la peculiaridad de la causa objeto de reducción o excedencia, se establecerán las condiciones del permiso, incluyendo el período de ausencia.

##### 4.6 Otros permisos.

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

El permiso por parto tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

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

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

#### 5. Perfeccionamiento profesional

La empresa, con el fin de posibilitar la adaptación de sus trabajadores a los posibles cambios de grupo funcional, cambios de nivel de calificación, asignación de tareas distintas de las habituales u otras circunstancias, llevará a cabo cursos obligatorios de perfeccionamiento profesional.

Los cursos serán impartidos por:

Trabajadores especializados de ENSA.

Entidades de acción formativa.

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

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

#### 6. Ascensos y promociones

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

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

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

#### 7. Valoración del desempeño

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

Objetivos empresa.

Objetivos grupo.

Valoración de factores hecha por la jefatura.

Los objetivos de empresa y grupo se acordarán entre la Dirección y el Comité de Empresa antes de los dos primeros meses de cada año.

Tendrá como efecto el pago de la «gratificación al desempeño» que se establece en el punto 2.9 de este Convenio, de acuerdo con la valoración del desempeño anual de cada persona.

Los resultados de la valoración serán notificados antes del pago de cada año, para poder proceder al pago establecido en el punto 2.9 de este Convenio.

## 8. Nuevos ingresos

### 8.1 Familiares del personal.

En el supuesto de nuevas contrataciones de personal, los hijos huérfanos y/o viudos/as del personal tendrán preferencia sobre otros candidatos en el caso de que obtuvieran la misma puntuación o poseyeran los mismos conocimientos, aptitudes y demás condiciones requeridas para el puesto a cubrir.

### 8.2 Eventuales.

El personal eventual tendrá prioridad para cubrir las plazas de carácter fijo que se produzcan en su especialidad y categoría, siempre y cuando reúnan las condiciones precisas.

## 9. Contrato en prácticas

El contrato en prácticas podrá concertarse con quienes reúnan los requisitos académicos y dentro de los plazos y reglas establecidas en Ley 63/1997, de 26 de diciembre, con las siguientes particularidades: La retribución fijada será del 70 por 100 para el primer año y del 85 por 100 para el segundo, del salario base más el complemento de puesto establecido para un trabajador que desempeña el mismo o equivalente puesto de trabajo. Las pagas extraordinarias y la gratificación por objetivos se regirán por los mismos porcentajes y conceptos. El resto de conceptos retributivos fijados en Convenio se abonarán con el 100 por 100 y en las condiciones establecidas con carácter general.

Los puestos de trabajo correspondientes al nivel 50 de la clasificación profesional percibirán la retribución establecida por Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

### 9.1 Período de prueba.

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

### 9.2 Preaviso por cese del trabajador.

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

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

## 10. Política de empleo

### 10.1 Conversión de contratos temporales en indefinidos.

Durante la vigencia del presente Convenio se potenciará la conversión de contratos temporales en indefinidos de fomento del empleo dentro del marco establecido en el POA.

Las condiciones de las nuevas incorporaciones a plantilla fija se regirán según la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

El Comité de Empresa en el supuesto de una disminución carga/beneficio de la empresa, aprobará las condiciones necesarias para la autorización de un expediente de regulación de empleo por la Autoridad laboral.

Durante la vigencia del presente Convenio, se potenciará la implantación de los siguientes puntos:

Mantenimiento y potenciación de la actual política de becas que permita el fortalecimiento tecnológico de las capacidades actuales y armonice las futuras bajas del personal altamente cualificado.

Potenciar la implantación de un sistema equivalente al anterior, dirigido a operarios/empleados, intensificando la colaboración con los agentes sindicales.

Para potenciar estos puntos se crea una Comisión de Fomento del Empleo entre la Dirección y el Comité de Empresa que determinará su grado de implantación.

### 10.2 Mantenimiento del empleo.

La aplicación y desarrollo del presente Convenio se realizará dentro de un planteamiento prioritario del empleo.

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

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

Dicho expediente será negociado con el Comité de Empresa durante el período de cinco días. Si transcurrido este plazo no se hubiese llegado a un acuerdo, se dará traslado a la Comisión de Resolución de Conflictos, prevista en el artículo 20.1 del presente Convenio, que lo debatirá durante un período de cinco días. Si en este caso tampoco se alcanzase un acuerdo, se llevará al Árbitro previsto en el mencionado apartado, que resolverá en un plazo máximo de cinco días.

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

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

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

## 10.3 Contrataciones.

A los efectos previstos en el artículo 15.a) del Estatuto de los Trabajadores, los contratos de obra podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representen, que —limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse— estén directamente o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción celebrados en el centro de trabajo de Maliaño, tendrán una duración máxima de trece meses y medio dentro de un período de dieciocho meses. Se incluyen expresamente en esta ampliación los contratos actuales en vigor.

## 11. Incompatibilidades

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

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

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

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

## 12. Formación

### 12.1 Cualificación.

Se procederá a optimizar la cualificación de la plantilla a través de un máximo aprovechamiento de las ventajas derivadas del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 1996.

Puesto que la formación constituye un derecho y un deber del trabajador, ambas partes acuerdan que la Dirección, con el acuerdo del Comité de Empresa, elaborará el Plan Integrado de Formación Anual dirigida a conseguir el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de la empresa, y la adaptación a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como nuevas formas de organización del trabajo. La programación de los cursos que del mismo se deriven se tratará de organizar dentro de la jornada laboral.

### 12.2 Ayudas a la formación.

Se considera que la formación es un bien en sí mismo, tanto para el desarrollo eficaz de los puestos de trabajo, como para elevar el nivel profesional de sus trabajadores.

La empresa asume el coste del Plan Anual de Formación.

Los trabajadores que participen en cursos, seminarios, etc., por iniciativa propia y deseen percibir una subvención por parte de la empresa, se atenderán a las siguientes directrices:

1. Formularán la petición a la División de O + RR.HH. a través de su Jefe de División, considerándose:

- a) El interés para la empresa de los contenidos del curso, seminario o máster.
- b) La relación calidad-precio.

2. Una vez aceptada la propuesta se sufragará el 50 por 100 del curso o una cantidad que no superará las 85.000 pesetas por año académico (octubre-junio).

### 12.3 Estudio de idiomas.

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

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

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

## 13. Clasificación profesional

### 13.1 Estructura.

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

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

### 13.2 Clasificación organizativa.

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

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

### 13.3 Grupos funcionales.

Todos los trabajadores estarán incluidos en uno de los grupos de Técnicos, Empleados y Operarios.

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

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

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

### 13.4 Niveles de calificación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 13.5 Puestos de trabajo.

La estructura de la empresa está formada por puestos de trabajo que son el resultado de la valoración realizada de los mismos, habiéndose considerado la clasificación organizativa, el grupo funcional y el nivel de clasificación anteriormente mencionado y otras responsabilidades y funciones propias de cada puesto de trabajo.

## 14. Atenciones sociales

### 14.1 Seguro de vida.

Se mantiene para todo el personal de plantilla un seguro colectivo de vida, consistente en:

	Cobertura económica Año 2000 — Pesetas
a) Muerte natural e incapacidad absoluta .....	5.707.000
b) Incapacidad profesional total y permanente .....	8.808.000
c) Muerte por accidente .....	11.412.000
d) Muerte por accidente circulación .....	17.118.000

El importe del seguro actualizado el 1 de enero de cada año con el I. P. C. previsto sin revisión.

El pago de primas será compartido en la proporción: Empresa 80 por 100 y trabajador 20 por 100.

Prorrato mensual de las retenciones a cuenta.

### 14.2 Seguro de viajes.

En el año 2000 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 11.412.000 pesetas.

Se constituye un nuevo seguro de asistencia sanitaria en el extranjero con una cobertura económica de 1.000.000 de pesetas.

Los importes de estas pólizas correrán a cargo exclusivo de la empresa.

#### 14.3 Indemnización complementaria por enfermedad.

A la vista de los índices de absentismo que por este concepto se han obtenido, continuará abonándose el complemento de indemnización hasta alcanzar el 100 por 100 del salario base, complemento puesto y complemento personal. A partir del vigésimo sexto día se complementará el plus de turnos y nocturnidad en la parte proporcional.

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

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

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

### 15. Fondo atenciones sociales

Se constituirá un único fondo para atender posibles necesidades económicas del personal.

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

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

El fondo se crea para atender necesidades por los siguientes conceptos:

Ayuda a la vivienda.

Préstamos para adquisición o reparación de vehículos.

Fondo de anticipos.

Los préstamos tendrán una cuantía máxima de 1.000.000 de pesetas para la ayuda a la vivienda y de 500.000 pesetas para el resto, y serán reintegrados mediante la deducción en nómina de 8 por 100 de la retribución.

El personal de plantilla que viaje en comisión de servicio estará amparado por un seguro de vehículos.

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

#### 15.1 Ayuda por hijos minusválidos.

Previos los asesoramientos facultativos que la Dirección estime pertinentes y oído el Comité de Empresa, los gastos extraordinarios que causen los hijos minusválidos serán atendidos por la empresa en la proporción del 50 por 100.

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

#### 15.2 Servicio de comedor.

El importe del cubierto será satisfecho en la forma siguiente:

A cargo de la empresa: 72 por 100.

A cargo del comensal: 28 por 100.

#### 15.3 Actividades culturales y recreativas.

Se presentará un plan anual de actividades a la Dirección, para su aprobación, previo al inicio de las mismas, dotándose de un fondo de 856.000 pesetas anuales para dichas actividades.

#### 15.4 Jubilación.

Se establece la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años, siempre que el trabajador afectado tenga cubiertos los períodos de carencia previstos para obtener una pensión de jubilación ordinaria.

Continúa vigente la jubilación voluntaria a los sesenta y cuatro años en los términos y condiciones previstos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

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

En todo lo referente a este apartado será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, su reglamento

y cuantos aspectos de la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene estén vigentes.

#### 16.1 Reconocimiento médico.

En aras de mantener y garantizar la adecuada capacidad de los trabajadores para desempeñar su trabajo en las condiciones que mejor garanticen su salud y seguridad así como la de terceros, y a facilitar la detección precoz de enfermedades, tanto comunes como profesionales, ambas partes convienen en la idoneidad de realizar reconocimientos médicos periódicos, además de organizar cuantas campañas de detección precoz de enfermedades se estime conveniente.

Los trabajadores de la División de Servicios deberán tener actualizado su reconocimiento médico en las fechas que se les señale.

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

Individual y directamente, se darán a conocer por el Servicio Médico el resultado, diagnóstico, tratamiento, etcétera, que se deriven de los reconocimientos se realicen.

#### 16.2 Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

Supuesta la existencia de estas condiciones, será competencia de la jurisdicción laboral su declaración y reconocimiento.

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

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

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

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

#### 16.3 Servicio contra incendios.

A partir del mes de marzo de 1998 quedan adscritos a este servicio personal de Tratamientos Térmicos, Mantenimiento Eléctrico y Mecánico, y Mantenimiento Servicios Generales.

Durante el tiempo en que desempeñe esta función se abonará una gratificación de 4.744 pesetas por cada mes natural en activo en el servicio.

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

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

### 17. Seguridad e higiene en el trabajo

#### 17.1 Ropa de trabajo.

Se dotará a todos los trabajadores que lo requieran, de ropa de trabajo adecuada a su actividad. Con carácter general y periodicidad anual, el personal será dotado de dos buzos o monos, o dos chaquetas o pantalones, o dos batas, etcétera, dos toallas, un par de botas de seguridad.

Excepcionalmente, previa entrega de las prendas deterioradas y convenientemente justificado, serán repuestas sin la periodicidad marcada en el párrafo anterior.

Será obligatorio el uso de estas prendas durante el trabajo, no estando permitido su empleo cuando el personal no esté de servicio.

#### 17.2 Nuevas enfermedades sociales.

La Comisión de Seguridad y Salud estudiará la problemática que las nuevas enfermedades sociales pudieran repercutir en un futuro en la empresa, poniendo en práctica las medidas preventivas oportunas.

### 18. Personal del centro de Madrid

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

#### 18.1 Calendario laboral.

En el anexo 3 se reflejan los días inhábiles correspondientes a 2000.

#### 18.2 Jornada intensiva.

La jornada intensiva tendrá lugar del lunes, 12 de junio, al viernes, 15 de septiembre, en horario de ocho treinta a quince horas.

### 18.3 Beneficio del comedor.

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

### 18.4 Bonificación por transporte.

Atendiendo a las especiales circunstancias que en este aspecto concurren en el personal del centro de Madrid, dicho personal podrá optar por una de estas dos alternativas:

- 1.<sup>a</sup> Un plus adicional por día hábil de 340 pesetas.
- 2.<sup>a</sup> Una plaza en el aparcamiento más próximo que será abonada por la empresa, descontando en nómina al beneficiario el 50 por 100 del importe.

## 19. Derechos sindicales

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

### 19.1 Participación en los Consejos de Administración y Comisión de Seguimiento.

1. Se reconoce y garantiza la participación sindical, en ENSA, mediante la incorporación de los representantes sindicales al Consejo de Administración cumpliendo los requisitos de la Ley de Sociedades Anónimas.

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

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

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

- a) Habrá un representante por cada uno de los sindicatos con derecho a participar. En el supuesto de que, solamente, un sindicato ostentase más del 25 por 100 del número de delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, tendrá derecho a dos representantes en el Consejo de Administración.
- b) Los sindicatos propondrán a la empresa los nombres de sus representantes en el Consejo. Del mismo modo, notificarán la destitución de dichos representantes y la propuesta de las personas que los sustituyan. Tanto los nombramientos como las destituciones se llevarán a cabo conforme a los procedimientos ordinarios.
- c) Los miembros del Consejo propuestos por las organizaciones sindicales, tendrán los mismos derechos y deberes que el resto de los administradores.
- d) Se adoptarán las medidas necesarias para que, como consecuencia de la aplicación del presente Convenio, la participación estatal no quede en minoría.

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

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

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

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

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

- Planes operativos.
- Auditorías.
- Planes estratégicos.

Se constituye una Comisión de Objetivos, Dirección-Comité de Empresa para seguimiento trimestral de los resultados de la empresa y del cumplimiento de los objetivos.

### 19.2 Derechos de información y consulta.

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

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

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

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

### 19.3 Garantía de los representantes sindicales.

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

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

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

### 19.4 Acción sindical.

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

#### B. Funciones de los Delegados Sindicales:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

k) Excedencias: Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de 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 la empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

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

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

#### 19.5 Secciones sindicales.

Las secciones sindicales reconocidas de acuerdo con la normativa legal existente dispondrán de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

#### 19.6 Crédito de horas retribuidas.

Cada uno de los miembros del Comité, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, dispondrán de un crédito mensual de cuarenta horas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Sin rebasar el máximo total, las horas de los distintos miembros del Comité podrán acumularse en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

#### 19.7 Asambleas.

Atendiendo a la importancia de los temas a tratar, previa conformidad de la Dirección, podrán celebrarse Asambleas del personal dentro de la jornada laboral.

#### 19.8 Reuniones de los sindicatos.

La empresa facilitará a las Secciones Sindicales legalmente constituidas los medios necesarios para el ejercicio de sus funciones. Se tendrá en cuenta, a estos efectos, las reuniones que se convoquen por los sindicatos que afecten a la empresa, con un máximo de dos anuales debidamente justificadas por el sindicato.

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

### 20. Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación

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

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

Las funciones de esta Comisión serán:

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

#### 20.1 Procedimientos de solución de conflictos de trabajo.

1. **Ámbito objetivo.**—Los conflictos de trabajo, tanto colectivos como individuales, que durante la vigencia del presente Convenio, pudieran sus-

citarse serán sometidos obligatoriamente a los órganos y a través de los procedimientos que a continuación se establecen.

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

Estarán legitimados para iniciar los conflictos individuales los trabajadores de la empresa que consideren lesionados sus derechos en relación con cualquiera de las materias contempladas en el Convenio Colectivo.

3. **Órganos y procedimiento.**—La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo asumirá competencias en materia de resolución de los conflictos anteriormente indicados que pudieran suscitarse.

Los conflictos se formalizarán por escrito ante la Comisión Paritaria.

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

En el caso de imposibilidad de alcanzar dicho acuerdo por la Comisión Paritaria, y en todo caso si transcurriesen seis días hábiles desde la formalización del conflicto sin que la solución se produzca, dicha Comisión levantará acta, facilitando copia a los interesados.

En los conflictos colectivos se dará traslado de la misma, junto con toda la información al respecto de que disponga, a SIMA/ORECLA, en un plazo máximo de veinticuatro horas para su mediación.

En los conflictos individuales se dará traslado a SIMA/ORECLA si están de acuerdo las dos partes.

4. **Iniciación del procedimiento.**—La iniciación de los procedimientos de solución de conflictos colectivos, interpuestos por los representantes de los trabajadores, implicará el no ejercicio del derecho de huelga motivada por dichos conflictos colectivos durante su tramitación.

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

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

De no alcanzarse el citado acuerdo, y en todo caso transcurridos cinco días hábiles desde la formalización del conflicto sin que se hubiese adoptado ninguna solución, la Comisión levantará el acta correspondiente, facilitando copia a los interesados y dando traslado de la misma, junto con toda la información de que disponga, a SIMA/ORECLA, en un plazo máximo de veinticuatro horas para su mediación. Para acudir al arbitraje será necesario el acuerdo de ambas partes.

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

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

El laudo arbitral tendrá carácter vinculante y de obligado cumplimiento.

### 21. Disposiciones adicionales

#### 21.1 Adicional primera.

**Legislación derogada.**—Quedan derogadas expresamente las normas reguladas por la normativa contenida en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970.

#### 21.2 Adicional segunda.

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

#### 21.3 Adicional tercera.

**Código de conducta laboral.**—El anexo 11 recoge de forma enunciativa las faltas y sanciones así como el procedimiento y otros aspectos referidos a la conducta laboral.

#### 21.4 Adicional cuarta.

**División de servicios.**—El anexo 12 recoge las normas complementarias para el personal de plantilla que de forma permanente o esporádica esté adscrito a la División de Servicios en Campo y realice su trabajo desplazado en complejos nucleares.

#### 21.5 Adicional quinta.

**UTES.**—El anexo 13 recoge las normas complementarias para el personal asignado a los contratos de ENSA que se gestionan bajo la modalidad de uniones temporales de empresas (UTE).

## 21.6 Adicional sexta.

Externalización del fondo de jubilados.—Se toma la decisión de externalizar el fondo de jubilados a través de un contrato de seguro en las condiciones del acuerdo alcanzado el 30 de septiembre de 1998, con carácter de Convenio.

## 21.7 Adicional séptima.

Medio ambiente.—La política de ENSA es suministrar productos de alta calidad que satisfagan las normas de realización, fiabilidad y calidad teniendo en cuenta la aplicación de las leyes y reglamentos en materia de protección del Medio Ambiente, gestionando así la implantación del Sistema de Gestión Medioambiental, ISO 14001.

Con el fin de conocer y realizar el seguimiento de los objetivos y metas medioambientales se crea el Comité de Medio Ambiente, grupo de carácter consultivo y asesor que se reúne cada tres meses.

## 21.8 Adicional octava.

Minusválidos.—Debido a las peculiaridades de carácter productivo y técnico de la empresa se hace difícil la incorporación de trabajadores incapacitados en los términos previstos en el artículo 38.1 de Ley 13/1982, por lo cual, se acuerda a través de este Convenio aplicar las Medidas Alternativas a la obligación de reserva, expuestas en el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero.

## 21.9 Adicional novena.

Reconocimiento a los veinticinco años de trabajo en ENSA.—Todo trabajador, al cumplir los veinticinco años de trabajo en la empresa, recibirá como reconocimiento un reloj de pulsera.

## ANEXO 1

## Retribuciones brutas

Enero 2000

Nivel	Subnivel	Retr. base — Pesetas	Puesto	Retribución — Pesetas								
1	Titulados Superiores											
2	21	258.865	211	347.430	212	318.815	213	293.170	214	276.645		
	22	233.360	221	265.955	222	261.535	223	256.440	224	251.520		
3	31	197.540	311	240.490	312	234.490	313	230.975	314	225.995		
	32	188.015	321	221.110	322	216.515	323	211.835	324	205.475		
4	41	178.380	411	201.985	412	195.910	413	193.815	414	191.350	415	184.995
	42	158.905	421	179.675	422	174.410	423	168.660	424	166.225		
5	50	143.655	501	164.060	502	161.620	503	159.155	504	156.720		

La retribución diaria viene determinada de la forma siguiente:

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

## ANEXO 2

Tabla base para unos resultados menores o iguales a 125.000.000 de pesetas

Nivel	Garantía — Pesetas	Mínimo — Pesetas	Básico — Pesetas	Medio — Pesetas	Alto — Pesetas	Máximo — Pesetas
50	140.524	33.979	62.506	91.034	119.562	148.087
42	148.095	38.017	69.572	101.128	132.684	164.239
41	157.765	43.173	78.597	114.020	149.443	184.867
32	162.546	45.723	83.060	120.396	157.733	195.067
31	167.278	48.246	87.475	126.705	165.933	205.163
22	185.062	57.731	104.074	150.416	196.758	243.099
21	197.725	64.485	115.894	167.300	218.709	270.114

Tabla base para unos resultados de 300.000.000 de pesetas

Nivel	Garantía — Pesetas	Mínimo — Pesetas	Básico — Pesetas	Medio — Pesetas	Alto — Pesetas	Máximo — Pesetas
50	140.524	105.767	134.294	162.822	191.349	219.875
42	148.095	109.805	141.359	172.916	204.472	236.026
41	157.765	114.961	150.385	185.807	221.231	256.654
32	162.546	117.511	154.848	192.184	229.521	266.854
31	167.278	120.034	159.262	198.493	237.721	276.950
22	185.062	129.518	175.862	222.203	268.546	314.886
21	197.725	136.273	187.682	239.088	290.496	341.901

Tabla base para unos resultados de 375.000.000 de pesetas

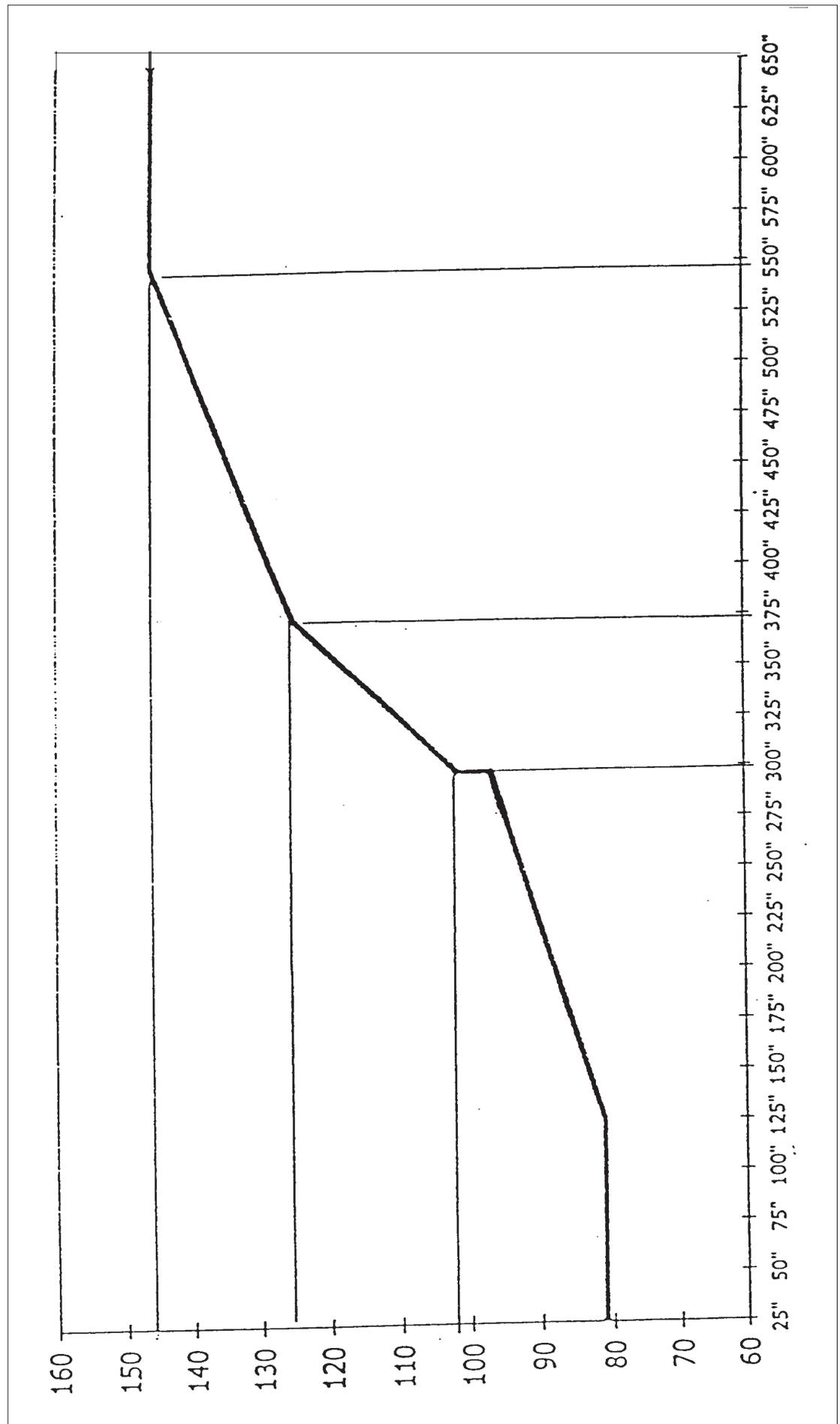
Nivel	Garantía — Pesetas	Mínimo — Pesetas	Básico — Pesetas	Medio — Pesetas	Alto — Pesetas	Máximo — Pesetas
50	140.524	137.415	180.205	222.996	265.788	308.576
42	148.095	144.480	191.813	239.148	286.480	333.814
41	157.765	153.506	206.641	259.775	312.912	366.046
32	162.546	157.969	213.974	269.979	325.981	381.985
31	167.278	162.384	221.229	280.072	338.914	397.757
22	185.062	178.983	248.496	318.010	387.523	457.034
21	197.725	190.803	267.914	345.025	422.136	499.246

Tabla base para unos resultados mayores o iguales a 550.000.000 de pesetas

Nivel	Garantía — Pesetas	Mínimo — Pesetas	Básico — Pesetas	Medio — Pesetas	Alto — Pesetas	Máximo — Pesetas
50	140.524	210.243	253.033	295.824	338.616	381.404
42	148.095	217.308	264.641	311.976	359.308	406.642
41	157.765	226.334	279.469	332.603	385.740	438.874
32	162.546	230.797	286.802	342.807	398.809	454.813
31	167.278	235.212	294.057	352.900	411.742	470.585
22	185.062	251.811	321.324	390.838	460.351	529.862
21	197.725	263.631	340.742	417.853	494.964	572.074

CURVA DE DESEMPEÑO

rtdo a.d.l.	100"	125"	150"	175"	200"	225"	250"	275"	300"	325"	350"	375"	400"	425"	450"	475"	500"	525"	550"	575"	
bolsa	81	81	83	86	88	90	92	95	102	110	117	125	128	131	134	137	140	143	146	146	146



ANEXO 3  
**Calendario laboral para el año 2000**

*Días inhábiles*

Maliaño		Madrid
1 enero, sábado		—
6 enero, jueves		6 enero, jueves
7 enero (P), viernes	(X)	7 enero (P), viernes
—		20 abril, jueves
21 abril, viernes	(X)	21 abril, viernes
1 mayo, lunes		1 mayo, lunes
—		2 mayo, martes
—		15 mayo, lunes
17 julio, lunes	(X)	—
28 julio, viernes	(X)	—
14 agosto (P), lunes	(X)	14 agosto (P), lunes
15 agosto, martes	(X)	15 agosto, martes
15 septiembre, viernes	(X)	—
12 octubre, jueves	(X)	12 octubre, jueves
13 octubre (P), viernes	(X)	13 octubre (P), viernes
1 noviembre, miércoles	(X)	1 noviembre, miércoles
—		9 noviembre, jueves
—		10 noviembre (P), viernes
6 diciembre, miércoles	(X)	6 diciembre, miércoles
7 diciembre (P), jueves	(X)	7 diciembre (P), jueves
8 diciembre, viernes	(X)	8 diciembre, viernes
24 diciembre, domingo		—
25 diciembre, lunes		25 diciembre, lunes
31 diciembre, domingo		—

(X) Excluido el personal del cuarto/quinto turno.

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

	Jornada partida	Dos y tres turnos
Centro de Maliaño .....	2 días	10 días
Centro de Madrid .....	2 días	—

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

	Maliaño	Madrid
Jornada partida .....	222	220
Servicios continuos ....	214	—
Dos y tres turnos .....	212	—

A partir de la firma del presente Convenio el personal de jornada partida realizará el siguiente horario:

	Mañana	Tarde
Entrada .....	8,30	13,45 o 14,45
Salida .....	13 o 14	17,40

La jornada intensiva tendrá lugar del lunes 12 de junio al 14 de septiembre en jornada de ocho treinta a catorce horas.

ANEXO 4

CALENDARIO PARA CUATRO TURNOS . 2000

(Para tres períodos vacacionales 15 Junio-Julio-Agosto-15 Stbre.)

12/4/2000  
08:38:06

		L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	JORNADAS									
ENERO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	PAPC.	ACUM.						
	*A*																														17	17							
	*B*																															16	16						
	*C*																															17	17						
	*D*																															18	18						
FEBRERO/MARZO		31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	1	2	3	4	5	24	41	
	*A*																																					22	38
	*B*																																					22	39
	*C*																																					22	40
	*D*																																					22	40
MARZO/ABRIL		6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	22	63	
	*A*																																					22	60
	*B*																																					24	63
	*C*																																					22	62
	*D*																																					22	62
ABRIL/MAYO		10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	22	85	
	*A*																																					21	81
	*B*																																					21	84
	*C*																																					21	84
	*D*																																					23	85
MAYO/JUNIO		15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	24	109	
	*A*																																					24	105
	*B*																																					20	104
	*C*																																					21	106
	*D*																																					21	106
JUNIO/JULIO		19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	28	137	
	*A*																																					22	127
	*B*																																					6	110
	*C*	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	29	135	
	*D*																																					29	135
JULIO/AGOSTO		24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	29	166	
	*A*																																					10	137
	*B*	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	28	138	
	*C*																																					18	153
	*D*																																					18	153
AGOSTO/SEPTIEMBRE		28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	25	191	
	*A*																																					25	162
	*B*																																					26	164
	*C*	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	12	165	
	*D*																																					12	165
OCTUBRE/NOVIEMBRE		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	22	213	
	*A*																																					24	186
	*B*																																					22	186
	*C*																																					22	187
	*D*																																					22	187
NOVIEMBRE/DICIEMBRE		6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	24	237	
	*A*																																					22	208
	*B*																																					22	208
	*C*																																					22	208
	*D*																																					22	209
DICIEMBRE		11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	11	248															
	*A*																																				13	221	
	*B*																																				13	221	
	*C*																																				13	221	
	*D*																																					14	223

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

VACACIONES: El periodo vacacional comprenderá desde el 15 de Junio al 14 de Septiembre, estableciéndose tres turnos: 1º del 15/6 al 14/7 2º del 15/7 al 14/8 y el 3º del 15/8 al 14/9  
 DIAS INHABILES: ENERO: Sábado, 1; Jueves, 6; MAYO: Lunes, 1;  
 DICIEMBRE: Lunes, 25

DIAS DE APERTURA DE FABRICA: 304,33  
 DIAS INHABILES: 8,66 (Más los 53 Domingos)  
 TURNOS INHABILITADOS: ( 14 ) = 4,66



## ANEXO 6

## Permisos retribuidos

Permisos retribuidos	Días naturales	Días hábiles	Documentos a aportar para su abono
Matrimonio propio.	15	—	Comunicación a través del superior correspondiente y documento que acredite el matrimonio. Cumplimentar el permiso de ausencia.
Nacimiento de hijos.	—	2	Libro de familia.
Matrimonio de hijos, hermanos y hermanos políticos.	1	—	Comunicación a través del superior correspondiente. Cumplimentar impreso permiso para ausencia. Documento que acredite matrimonio.
Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. (Padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos. Suegros, hijos políticos, abuelos del cónyuge, cuñados y nietos políticos).	2	—	Enfermedad grave: Justificante médico que acredite la gravedad así como el número de días. Fallecimiento: Justificante médico u otro documento suficiente.
En caso de hospitalización de cónyuge, hijos, padres y hermanos, podrá solicitarse permiso del Departamento de O + RR.HH., supuesto que el peticionario lo estimase necesario.	—	—	Documento de ingreso en el hospital.
Fallecimiento de cónyuge.	—	4	Justificante médico u otro documento suficiente.
Fallecimiento de familiares (padres e hijos). (Cuando con tal motivo se necesite un desplazamiento que lo justifique, el plazo será de hasta cuatro días).	—	2	Justificante médico u otro documento suficiente.
Cambio de domicilio.	2	—	Documento del Ayuntamiento que acredite el cambio de domicilio. Cumplimentar impreso permiso de ausencia.
Consulta médica: Previo aviso y justificación e informe del Médico de Empresa, se retribuirá el tiempo estrictamente necesario para asistencia a consulta de Especialista, siempre y cuando la hora de consulta coincida con la jornada laboral del interesado.	—	—	Justificante expedido por el Médico que le asista. Cumplimentar impreso permiso para ausencia. Permiso para la salida del trabajador.
Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.	—	—	Documento oficial.
Salida de trabajadores enfermos en jornada laboral.	—	—	Documento de autorización del Servicio Médico.

## ANEXO 7

## Ascensos

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

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

- Calidad del producto a fabricar.
- Estructura real de la plantilla.
- Equilibrio de los niveles de calificación dentro del mismo grupo funcional.
- Necesidades reales de la empresa.

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

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

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

- Mediante decisión de la Dirección de la empresa cuando se trate del nivel 2 y los puestos de mando.
- Mediante concurso-examen, cuando se trate del nivel 3.
- Por concurso-oposición el resto de los niveles no pudiendo presentarse en la misma convocatoria a más de una plaza.

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

## ANEXO 8

## Exámenes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Pruebas prácticas y/o teóricas.
- Pruebas psicotécnicas.

Para el apartado 2.b) del anexo 7 (ascensos) las pruebas tendrán la siguiente ponderación y consistirán en:

- 50 por 100, examen teórico-práctico.
- 25 por 100, evaluación.
- 25 por 100, pruebas psicotécnicas.

Evaluación (puntuaciones máximas):

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

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

15 puntos: A razón de 1 punto por cada año de antigüedad en la empresa, con un máximo de 15 puntos.

Máxima puntuación total: 100.

Pruebas psicotécnicas:

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

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

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

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

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

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

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

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

## ANEXO 9

### Promociones

#### 1. Promociones.

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

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

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

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

#### 2. Cuadros intermedios.

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

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

## ANEXO 10

### Fondo atenciones sociales

Beneficiarios: Podrán acceder a estos préstamos y anticipos el personal de plantilla de ENSA incluido en el Convenio Colectivo, siempre que no

tenga pendiente de amortizar ningún otro crédito concedido por la empresa y reúnan las condiciones y requisitos que se estipulan en las presentes normas.

Ayuda a la vivienda:

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

2. Regulación del préstamo:

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

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

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

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

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

Préstamos para adquisición o reparación de vehículos:

Situaciones atendibles:

- Compra de automóvil para uso personal.
- Reparación del vehículo que habitualmente utiliza.

Condiciones requeridas:

Que el solicitante utilice habitualmente el vehículo para asistir al trabajo.

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

Prioridades:

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

b) Para reparación:

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

Cuantía del crédito:

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

Mínimo: 50.000 pesetas.

Máximo: 400.000 pesetas.

Tramitación de los créditos:

Mediante solicitud dirigida a la Comisión, aportando los siguientes documentos:

- Documentación del vehículo a sustituir.
- Presupuesto de reparación, hecha por taller autorizado.
- Factura acreditativa de la compra o reparación.
- Otros documentos o datos que la Comisión estime necesarios.

Fondo de anticipos:

Situaciones atendibles:

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

Prótesis y tratamientos especiales.

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

Boda propia.

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

Cambio de domicilio.

Gastos extraordinarios de estudios.

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

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

Condiciones para la concesión:

Justificación documental de la necesidad.

Seguro de vehículos:

1. Fondo: Se dota de un fondo para cubrir el riesgo de daños en los vehículos del personal que viaje en comisión de servicios.

2. Franquicia: De acuerdo con lo dispuesto en el Convenio Colectivo se establece una franquicia de 35.000 pesetas.

En el caso de quienes tengan establecido seguro a todo riesgo, si el importe del siniestro es inferior a la franquicia que tengan establecida, el fondo abonará dicho importe íntegramente a fin de que no tenga necesidad de comunicar el siniestro a la compañía aseguradora. En el caso de que el importe sea superior a la franquicia y pierda la bonificación del seguro que pudiera tener reconocida, con cargo al fondo le será compensada dicha pérdida en el primer año.

3. Beneficiarios: Se beneficiarán del fondo de seguros de vehículos el personal de plantilla que viaje en comisión de servicio.

4. Situaciones atendibles: El fondo cubrirá los accidentes de tráfico y los robos que tengan lugar durante los viajes realizados en comisión de servicio. Tanto los viajes del lugar del trabajo habitual a la central/complejo industrial de que se trate, como los que una vez allí se realicen con ocasión del trabajo. Los considerados accidentes «in itinere».

En cuanto a los robos, será atendido tanto el robo del vehículo como el de las piezas esenciales de éste, considerándose esenciales aquellas sin las cuales sea imposible la circulación (ruedas, motor, etcétera) y no las adicionales (adornos, aparato de radio, etcétera).

5. Cuantía a cubrir por el fondo: En los casos de siniestro total, robo del vehículo o cuando el coste de la reparación supere el valor del coche en el mercado, la cantidad a cubrir por el fondo, se determinará atendiendo a la cotización media en el mercado del vehículo accidentado, tomando como referencia a estos efectos las tablas publicadas por revistas especializadas.

En los demás casos, el fondo cubrirá los daños ocasionados en el vehículo siniestrado, en la cuantía que según lo establecido se acredite.

En ningún caso la cuantía a cubrir por el fondo excederá de 800.000 pesetas.

6. Compatibilidad con el préstamo del fondo de anticipos: El personal afectado por siniestro total tendrá derecho a solicitar además el préstamo de anticipo previsto en el apartado 16 del Convenio Colectivo para la adquisición de otro vehículo.

7. Condiciones para la concesión:

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

a) Adquisición de otro vehículo en los casos de siniestro total por robo del automóvil.

b) Reparación de los daños sufridos por el vehículo en los demás casos.

2. El solicitante deberá presentar los siguientes documentos:

Impreso de solicitud debidamente cumplimentado.

Póliza de accidentes y último recibo del seguro del vehículo.

Declaración del accidente en el impreso de la compañía aseguradora del vehículo accidentado.

Escrito del Jefe de obra certificando el accidente con expresión del lugar, hora y testigos.

Atestado de la Guardia Civil de Tráfico cuando lo hubiere.

Presupuesto previo a la reparación emitido por el servicio oficial de la marca del vehículo, o por sus concesionarios (los del servicio oficial de la marca), o por talleres autorizados por dicho servicio oficial.

En caso de siniestro total el citado proyecto deberá acreditar que el coste de la reparación es superior al valor del vehículo en el mercado. En este caso deberá presentarse, además, la documentación acreditativa de la baja del vehículo siniestrado emitida por la Delegación Provincial de Tráfico.

En el caso de robo del vehículo se exigirá además que haya transcurrido tres meses desde la desaparición del mismo, así como el resguardo de la denuncia presentada. Deberá acompañarse también factura de reparación de daños o de reposición de piezas cuando éstas sean las circunstancias que justifican la solicitud.

## ANEXO 11

### Código de conducta laboral

#### Introducción

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

#### I. Faltas y sanciones.

1. Supuestos de aplicación de este capítulo.—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con lo regulado en estas normas, en el caso de incurrir en cualquier supuesto contemplado como falta y con arreglo al sistema y procedimiento sancionador que se establece.

2. Definición de falta.—Se considera falta, toda acción u omisión que implique incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Convenio Colectivo o en la legislación laboral vigente.

3. Graduación de las faltas.—Las faltas se clasificarán en atención a su importancia, trascendencia, intencionalidad y consecuencias para la empresa, en leve, grave o muy grave.

4. Enumeración.—En los apartados siguientes, se establece la enumeración de las faltas dentro de cada una de las graduaciones establecidas, efectuándose tal relación con carácter meramente enunciativo, pudiéndose, no obstante, considerar como falta cualquier otro supuesto no detallado asimilable analógicamente a cualquiera de las señaladas, siempre que la conducta de que se trate se incluya en la definición de falta descrita en el párrafo 2.

En todo lo no previsto en este apartado se estará a lo previsto en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos, en su capítulo tercero: Régimen Disciplinario, firmado entre las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, y las organizaciones sindicales UGT y CC.OO.

#### II. Faltas leves:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante un período de un mes natural.

2. Notificar con carácter previo, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que exista la imposibilidad de haberlo hecho.

3. No comunicar al Departamento de Personal los cambios de residencia o domicilio.

4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.

5. Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique.

6. El abandono de trabajo efectivo, sin causa, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se cause perjuicio de consideración a la empresa, ésta falta podrá ser considerada como grave, según los casos.

7. El reconocimiento médico deberá actualizarse cuando sea preceptivo para el desarrollo de su trabajo. Si el incumplimiento de este requisito causa perjuicio de consideración a la empresa, esta falta podrá ser considerada como grave, según los casos.

#### III. Faltas graves:

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

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

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

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

5. Simular la presencia de otro en el trabajo.

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

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

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

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

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

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

12. El incumplimiento de las medidas de seguridad básicas recogidas en la normativa de seguridad e higiene en el trabajo, siempre y cuando la empresa haya proporcionado los medios adecuados para ponerla en práctica.

#### IV. Faltas muy graves.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13. Cualquier anomalía en la fabricación, instalación o mantenimiento de componentes que puedan ocasionar un perjuicio grave para la empresa, debe comunicarse a ésta, considerándose falta muy grave la inobservancia de este requisito.

#### V. Sanciones.

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

##### a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.  
Amonestación escrita.

##### b) Por faltas graves:

Traslado de puesto de trabajo.  
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

##### c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintidós a cuarenta y cinco días.  
Despido.

#### VI. Procedimiento.

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

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

Apertura de expediente informativo:

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

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

1. Cerrar el expediente informativo.

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

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

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

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

f) La tramitación de los expedientes disciplinarios corresponde a la división de O+RR.HH., quien podrá designar, si lo estima necesario, un instructor.

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

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

Faltas leves: A los diez días.

Faltas graves: A los veinte días.

Faltas muy graves: A los sesenta días.

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

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

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

Faltas leves: A los seis meses.

Faltas graves: Al año.

Faltas muy graves: A los dos años.

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

#### ANEXO 12

#### Normas complementarias para el personal que trabaje en la división de servicios en campo

##### 1. Condiciones generales.

Serán de aplicación en todo momento las establecidas en el Convenio Colectivo.

##### 2. Retribuciones.

Como consecuencia de lo señalado en el punto anterior se hacen las siguientes precisiones:

##### 2.1 Pluses de turnos y de nocturnidad.

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

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

##### 2.2 Disponibilidad.

Por la naturaleza de los trabajos a desarrollar en la división de servicios, el personal adscrito a la misma con carácter permanente o transitorio estará en todo momento disponible para:

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

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

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

### 2.3 Jefes de equipo.

Será de aplicación lo establecido en el epígrafe 2.6 del texto del Convenio teniendo en consideración las especiales circunstancias de la división de servicios.

### 2.4 Plus de responsabilidad para los Jefes de obra.

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

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

### 2.5 Emergencias.

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

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

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

5. Trabajo en servicio continuo.—Cuando el trabajo en las centrales se realice en servicio continuo, incluidos sábados, domingos y festivos, el personal que trabaje en tales días en jornada normal, es decir, con descanso semanal compensatorio, percibirá en cada uno de estos días, además de la retribución correspondiente a la jornada normal, una gratificación de 7.359 pesetas.

### 6. Tiempo empleado en los desplazamientos:

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

Cuando los desplazamientos a las centrales o el retorno de éstas a fábrica se realice en días inhábiles, se compensará con una gratificación por nivel y de acuerdo con los kilómetros de viaje efectuados, siendo contabilizados por múltiplos de 100.

Central	Km. Santander	Km. Madrid	Nivel	Pesetas 100 Km.
Vandellós/Ascó .....	750	600	21	4.457
Almaraz .....	600	200	22	4.457
Garoña .....	150	350	31	3.713
Trillo .....	550	135	32	3.461
Zorita .....	510	130	41	3.301
Cofrentes .....	800	400	42	2.799
El Cabril .....	925	500	50	2.555

Otros desplazamientos: Cuando se realicen en días inhábiles, se compensarán con una gratificación, en función de la distancia desde su centro de trabajo y el lugar donde vaya a realizar el mismo, de acuerdo con la tabla prevista en el anexo 14.

7. Tiempo de adaptación y equipamiento.—Teniendo en cuenta que por las especiales características del trabajo en la división de servicios, el personal emplea un determinado tiempo en la adaptación, equipamiento y espera, tiempo que no puede considerarse parte de la jornada laboral propiamente dicha, y que puede estimarse en una hora, se procederá de la siguiente forma:

Cuando computando dicho tiempo no se rebase la jornada normal, se considerará cumplida dicha jornada normal.

Cuando se rebase dicha jornada, se detraerá una hora de la misma y se satisfará una gratificación de acuerdo con la tabla prevista en el anexo 14.

8. Comida o cena durante la jornada.—Quienes por tener que prolongar la jornada hubieran de realizar en el transcurso de la misma la comida

o la cena, el tiempo empleado en este menester, tiempo que no forma parte de la jornada activa, será compensado con una gratificación de igual cuantía que la que figura en el anexo 14.

9. Viajes de ida y retorno a fábrica.—En los viajes de ida y retorno a fábrica se estará a lo previsto en el apartado 2.10, excepto que con la oportuna autorización se realice en coche propio, en cuyo caso, dicho viaje será pagado de acuerdo con la tabla siguiente:

Central	Viaje de ida	Viaje de retorno
Vandellós .....	38.879	29.011
Ascó .....	38.879	29.011
Almaraz .....	34.911	23.838
Garoña .....	16.006	8.316
Trillo .....	32.583	22.113
Zorita .....	31.204	20.733
Cofrentes .....	41.206	30.736
El Cabril .....	45.861	34.185

Los gastos de peaje de la autopista serán pagados previa presentación de la factura.

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

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

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

El traslado no dará derecho a dietas.

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

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

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

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

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

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

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

11. Compensación del gasto.—Los gastos de alojamiento, dietas, desayuno, plus de disponibilidad, lavado de ropa y gastos de traslado del alojamiento a la central o a El Cabril y viceversa, quedan compensados con el pago de las cantidades que se indican a continuación, que engloban y sustituyen los conceptos referidos anteriormente. Se fijan dos tipos de cuantía, una para desplazamientos de hasta cuarenta y cinco días, y otra para desplazamientos superiores a cuarenta y cinco días (excluidos el día del desplazamiento y el del retorno a Maliaño). Cuando se trabaje dentro de la misma zona, no procede reiniciar el cómputo de días desde cero.

	Del día 1.º al 45.º	A partir del 46.º día
Vandellós .....	13.989	11.216
Ascó .....	15.075	12.060
Trillo .....	14.954	12.060
Zorita .....	14.954	12.060
Almaraz .....	15.316	12.301
Cofrentes .....	15.316	12.301
Garoña .....	15.316	12.301
El Cabril .....	17.487	13.989

Las cantidades aquí señaladas serán incrementadas en 2.412 pesetas para el personal titulado.

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

Para centrales BWR, 18.073 pesetas por parada a cada uno de los que hayan trabajado en el cambio de toberas o en el pozo de alivio, o en los rociadores.

En las centrales PWR, 18.073 pesetas por parada para quienes hayan trabajado en las cámaras de agua.

A las personas que hayan trabajado dentro del recinto de contención y no hayan percibido la gratificación anterior, 9.033 pesetas por parada.

#### ANEXO 13

#### Normas complementarias para el personal que trabaje en la división de servicios en UTES

Afectará a todos los trabajadores asignados a los contratos de ENSA que se gestionan bajo la modalidad de uniones temporales de empresa.

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

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

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

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

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

#### ANEXO 14

#### Otros desplazamientos

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

Están contemplados en este anexo, entre otros:

Desplazamientos del personal de metrología y similares de la división de garantía de producto.

Otros desplazamientos del personal de la división de servicios en días inhábiles.

Tiempo de adaptación y equipamiento.

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

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

Nivel	Cada 100 Km.
21	4.457
22	4.457
31	3.713
32	3.461
41	3.301
42	2.799
50	2.555

# MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

**14907** *RESOLUCIÓN de 5 de junio de 2000, de la Presidencia Ejecutiva del Instituto Nacional de la Salud, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 178/2000.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 49.1 de la vigente Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, se participa, que ante el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Contencioso-Administrativo, en su Sección Primera, se tramita recurso contencioso-administrativo número 178/2000, promovido por don Carmelo Guerrero Laleona, contra la Resolución de 6 de marzo de 2000, de la Dirección General de Recursos Humanos del INSALUD, por la que se declara inadmisibile el recurso interpuesto contra la Resolución de la citada Dirección General de Recursos Humanos del INSALUD, de fecha 15 de octubre de 1999 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de noviembre), en cuya virtud se convocaba concurso de traslado voluntario para plazas de personal Estatutario Facultativo de Atención Primaria.

Lo que se hace público a efectos de notificación, a cuantos aparezcan interesados en el mismo, emplazándoles para que puedan comparecer y personarse ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Primera del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en el término de nueve días, a partir de la publicación de la presente Resolución en el «Boletín Oficial del Estado», haciendo constar que, de personarse fuera del indicado plazo, se les tendrá por parte para los trámites no precluidos. Si no se personasen oportunamente continuará el procedimiento por los trámites, sin que haya lugar a practicarles, en estrados o en cualquier otra forma, notificaciones de clase alguna.

Madrid, 5 de junio de 2000.—El Presidente ejecutivo, Rubén Moreno Palanques.

**14908** *RESOLUCIÓN de 5 de junio de 2000, de la Presidencia Ejecutiva del Instituto Nacional de la Salud, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 177/2000.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 49.1 de la vigente Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, se participa, que ante el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Contencioso-Administrativo, en su Sección Primera, se tramita recurso contencioso-administrativo número 177/2000, promovido por don José Antonio Paricio Martín, contra la Resolución de 6 de marzo de 2000, de la Dirección General de Recursos Humanos del INSALUD, por la que se declara inadmisibile el recurso interpuesto contra la Resolución de la citada Dirección General de Recursos Humanos del INSALUD de fecha 15 de octubre de 1999 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de noviembre), en cuya virtud se convocaba concurso de traslado voluntario para plazas de personal Estatutario Facultativo de Atención Primaria.

Lo que se hace público a efectos de notificación, a cuantos aparezcan interesados en el mismo, emplazándoles para que puedan comparecer y personarse ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Primera del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en el término de nueve días, a partir de la publicación de la presente Resolución en el «Boletín Oficial del Estado», haciendo constar que, de personarse fuera del indicado plazo, se les tendrá por parte para los trámites no precluidos. Si no se personasen oportunamente continuará el procedimiento por sus trámites, sin que haya lugar a practicarles, en estrados o en cualquier otra forma, notificaciones de clase alguna.

Madrid, 5 de junio de 2000.—El Presidente ejecutivo, Rubén Moreno Palanques.

**14909** *RESOLUCIÓN de 5 de junio de 2000, de la Presidencia Ejecutiva del Instituto Nacional de la Salud, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 176/2000.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 49.1 de la vigente Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, se participa,