

III. Otras disposiciones

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

25169 *RESOLUCIÓN de 12 de diciembre de 2002, del Consejo Superior de Deportes, por la que se convocan los Premios Nacionales del Deporte correspondientes al año 2002.*

La Constitución Española encomienda en su artículo 43.3 a los poderes públicos la labor de fomento de la educación física y el deporte. Por su parte, la Ley del Deporte atribuye al Consejo Superior de Deportes las competencias que en esta materia son propias de la Administración General del Estado.

En este sentido y considerando necesario el hacer expreso reconocimiento de personas y entidades que, bien por su directa actividad o iniciativa personal, bien como partícipes en el desarrollo de la política deportiva, han contribuido en forma destacada a impulsar o difundir la actividad físico-deportiva,

Este Consejo Superior de Deportes acuerda:

Primero.—Convocar los Premios Nacionales del Deporte correspondientes al año 2002, para distinguir a los deportistas, asociaciones y demás entidades que se hayan destacado por su impulso o promoción de la educación física y del deporte.

Segundo.—Los premios establecidos son los siguientes:

Premio Reina Sofía: Para premiar a la deportista española que más se haya distinguido durante el año en su actuación deportiva, tanto a nivel nacional como internacional.

Premio Nacional Don Felipe de Borbón: Para premiar al deportista español que más se haya distinguido durante el año en su actuación deportiva, tanto a nivel nacional como internacional.

Premio Infantas de España, SS. AA. RR. Doña Elena y Doña Cristina: Para premiar a la persona o entidad que más se haya destacado durante el año por un gesto especialmente relevante de nobleza o juego limpio en la práctica deportiva, o que haya prestado una contribución especial a la erradicación de la violencia en el deporte.

Trofeo Comunidad Iberoamericana: Para premiar al deportista iberoamericano que más se haya destacado durante el año en sus actividades deportivas internacionales.

Copa Barón de Güell: Para premiar a equipos o selecciones nacionales que más se hayan destacado por su actuación deportiva durante el año.

Premio Olimpia: Para premiar a la persona o entidad que por su propia actuación deportiva o por el fomento de la actividad de otros se haya destacado especialmente en la difusión y mejora de la actividad deportiva entre los disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales.

Copa Stadium: Para premiar a la persona o entidad que se haya destacado por su especial contribución durante el año a tareas de promoción y fomento del deporte.

Premio Consejo Superior de Deportes: Para premiar a la entidad local española que más se haya destacado durante el año por sus iniciativas para el fomento del deporte, sea en la promoción y organización de actividades, sea en la dotación de instalaciones deportivas.

Trofeo Joaquín Blume: Para premiar a la Universidad o centro escolar que se haya distinguido especialmente durante el año por su labor de promoción y fomento del deporte.

Premio Nacional a las Artes y las Ciencias aplicadas al Deporte: Para premiar al profesional que en el ejercicio de su actividad se haya destacado por una obra o haya contribuido a impulsar o difundir la actividad físico-deportiva de forma singular o a lo largo de su vida profesional.

Tercero.—Por tratarse de una convocatoria abierta, podrán ser propuestos cuantos deportistas, asociaciones y demás entidades que sean acreedores, a juicio de los proponentes, de los premios antes enumerados.

Cuarto.—Las propuestas podrán ser formuladas por deportistas federados, asociaciones deportivas, federaciones deportivas nacionales y autonómicas y por cualesquiera órganos de las Administraciones Públicas, en el modelo de propuesta que podrá obtenerse en el Consejo Superior de Deportes, en los Departamentos responsables en materia de deportes de las Comunidades Autónomas y en las federaciones deportivas españolas.

Las propuestas se dirigirán al excelentísimo señor Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes e irán acompañadas de la documentación que acredite los méritos que concurren en la persona o entidad propuesta.

Las propuestas podrán presentarse en el Registro General del Consejo Superior de Deportes o en cualquiera de los Registros contemplados en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, es decir:

En los Registros de cualquier órgano administrativo perteneciente a la Administración General del Estado, a cualquier Administración de las Comunidades Autónomas o a las entidades locales que hubieran suscrito convenio con la Administración del Estado.

En las Oficinas de Correos.

En las representaciones diplomáticas u oficinas consulares de España en el extranjero.

Quinto.—El plazo de presentación de propuestas finalizará el día 15 de enero del año 2003.

Sexto.—Un Jurado calificador, nombrado por la Presidencia del Consejo Superior de Deportes y presidido por el Director general de Deportes, estudiará las propuestas presentadas al Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes. Dicho Jurado contará con un funcionario del CSD como Secretario, que tendrá, entre otras, las funciones de recibir, clasificar y ordenar la documentación que haya de someterse a la consideración de los miembros de aquél.

Séptimo.—Los Premios Nacionales del Deporte serán entregados solemnemente en un acto público. Los galardonados recibirán simultáneamente con el trofeo, un diploma acreditativo de la concesión del premio que corresponda. En el año siguiente a su concesión, los galardonados recibirán una réplica en miniatura del trofeo que quedará en su propiedad y deberán restituir el trofeo original.

Madrid, 12 de diciembre de 2002.—El Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes, Juan Antonio Gómez-Angulo Rodríguez.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

25170 *RESOLUCIÓN de 3 de diciembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación 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 n.º 9001952), que fue suscrito con fecha 30 de agosto de 2002 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 3 de diciembre de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO 2002/2004 DE LA EMPRESA «EQUIPOS NUCLEARES, SOCIEDAD ANÓNIMA»

1. Disposiciones generales

1.1 **Ámbito territorial:** El presente Convenio Colectivo establece las condiciones que regulan las relaciones laborales entre ENSA y el personal de la misma que presta sus servicios en los centros de trabajo 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 tres años, es decir, desde el primero de enero de 2002 al 31 de diciembre de 2004.

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:** Las tablas salariales, así como los restantes conceptos retributivos (salvo que expresamente se indique otra cosa en este texto), quedarán congeladas en los años 2002 y 2003.

Para el año 2004, el incremento salarial será:

El IPC previsto.

Una gratificación lineal consolidable, por mejora de productividad, en la tabla de gratificación por objetivos de:

Tabla mínima: 225 €.

Tabla I: 300 €.

Tabla II: 375 €.

Tabla Máxima: 450 €.

Una gratificación lineal, no consolidable, de 320 € que se abonará antes de finalizar el primer trimestre del año. Esta gratificación se abonará al personal que actualmente forme parte de la plantilla y permanezca en la Empresa a 31 de marzo de 2004.

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

2.2 **Bases de cotización a la Seguridad Social:** Sin perjuicio de la clasificación del personal en niveles y puestos, las categorías que actualmente ostentan los trabajadores coexistirán a los efectos de cotización a la Seguridad Social, de acuerdo con las Ordenes Ministeriales de 25 Junio 1963, 28 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 30 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 97/99 será revalorizable (con el mayor dato entre IPC previsto y el incremento del Convenio que se acuerde), 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	Turnos M/T/N
21	4,42	7,20
22	4,02	6,57
31	3,46	5,68
32	3,27	5,40
41	3,12	5,16
42	2,82	4,69
50	2,58	4,31

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%. Cuando cese en este cometido dejará de percibir dicho plus.

2.7 **Plus de transporte:** Todos los trabajadores percibirán 2,14 € por día trabajado en concepto de plus de transporte.

2.8 **Maestros de Proyectos:** Durante el tiempo en que desempeñen esta función percibirán un plus no consolidable sobre la retribución base de su nivel, equivalente al 15 por 100. Cuando cesen en este cometido dejarán de percibir dicho plus.

2.9 **Gratificación por Objetivos**

Para el año 2002 se aplicará el sistema de Gratificación de Objetivos que se detalla a continuación:

Objetivos Empresa: 15/100.

Objetivos Grupo: 25/100.

Objetivos 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.

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

Todo el personal: 47,76 €/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 3 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:

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

En el supuesto c), el precio a satisfacer por kilómetro será en el 2002 de 0,22 €.

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 I.P.C. 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 multiplicado por los siguientes coeficientes:

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

En los viajes al extranjero se estará a la norma de justificación de gastos, estableciéndose la cantidad en el 2002 de 25,00 dólares por día para gastos diversos.

2.11 Desplazamientos de Metrología/Similares de la División de Garantía de Calidad.

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 I.T., 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 I.T., 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 art. 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 art. 20.1 del Convenio. En todo caso se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

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

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

Transcurrido un plazo de quince días sin acuerdo en el seno de la Empresa, se seguirá el procedimiento previsto en el art. 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 art. 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 art. 20.1.

3. Se entenderá que el acuerdo previsto al efecto por el art. 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 1.714 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.

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

Jornada Partida.
Dos Turnos.
Tres Turnos.
Cuatro Turnos.
Cinco Turnos.
Producto Convencional.

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 2002 para cada una de las modalidades de jornada.

3.6 Horario del personal: A turnos.

Trabajará con el siguiente horario:

Turno de Mañana de 6 a 14 h.
Turno de Tarde de 14 a 22 h.
Turno de Noche de 22 a 6 h.

Producto convencional: Trabajará de 6 a 14 h., excepto eventualidades, percibiendo el mismo complemento establecido para el personal de dos turnos.

Tiempo bocadillo: Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, existirá un período de descanso durante la misma de 15 minutos que no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

El personal cuando por necesidades de la producción no sea posible interrumpir el trabajo, disfrutará del descanso de bocadillo repartidos en tres franjas horarias: 10,00 a 10,15; 18,00 a 18,15 y 02,00 a 02,15, y quince minutos antes y después, respectivamente.

En jornada partida: Horario para el 2002:

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

Jornada intensiva: Se disfrutarán anualmente un máximo de 14 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 ciento treinta 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.

Los preavisos y comunicaciones al trabajador y al Comité de Empresa se realizarán según las condiciones acordadas en el ORECLA.

Una vez que la persona sea incluida en este sistema de organización, con carácter general recibirá 98,21€ 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 54,03 € 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 3,93 €/hora.

1.3 Horas de Reserva: Tendrán esta consideración cada hora realizada por necesidades del servicio de la bolsa horaria de ciento treinta horas que la Empresa dispone por trabajador y año.

Las horas realizadas tendrán la siguiente compensación adicional:

las 100 primeras horas 9,17€/hora.
de la 101 a la 130 horas 6,42€/hora.

Esta cantidad no es acumulable a la compensación prevista en el punto 1.1.

2. Prolongación 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 45 minutos de comida.

Se entregarán 11,74 € 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 22,91€.

Prolongación de turnos de sábados, domingos o festivos:

Se entregarán 11,74 € 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 22,91 €.

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 6 y las 22 horas importe de 2 horas como jornada normal.

Entre las 22 y las 6 horas importe de 3 horas como jornada normal.

En domingos, fiestas, o días en que corresponda descanso:

A cualquier hora importe de 3 horas como jornada normal.

Adicionalmente, el tiempo real de trabajo se compensará con 9,65 €/hora.

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

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:

56,96 € por cambio de Jornada Partida a Dos Turnos.

114,57€ 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 (Expte. 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:

Preparación de los tratamientos térmicos de líneas críticas que comprometan el cumplimiento de las fechas de entrega contractuales.

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 estén capacitados, aunque no sean propias de su especialidad.

4. Vacaciones y permisos

4.1 Vacaciones anuales: Las vacaciones anuales se disfrutarán en tres periodos 15.06 a 15.09, 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 46,21€ por cada semana (9,24€ 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 concurren a exámenes para la obtención de un título oficial reconocido por el Estado, se les concederá el oportuno permiso, previa o posterior justificación.

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

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

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

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 periodo 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 de 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 realizarán 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 doce primeros meses.

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

El personal de nuevo ingreso que acredite experiencia y conocimientos en el puesto, podrá ver reducido el período de encuadramiento.

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 o viudas/os 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 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 registrarán 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 periodo 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 registrarán 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 de 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 periodo 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 art. 20.1 del presente Convenio, que lo debatirá durante un periodo de cinco días. Si en este caso tampoco se alcanzase un acuerdo, se llevará al Arbitro previsto en el mencionado apartado, que resolverá en un plazo máximo de cinco días.

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

3. Si por razones tecnológicas o económicas, fuese necesario tramitar un expediente de extinción de los contratos, el procedimiento a seguir será el descrito en el punto 2, ampliándose los plazos a 10 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 periodo de prestaciones por desempleo consumido durante la regulación temporal de empleo.

10.3 Contrataciones: A los efectos previstos en el art. 15 a) del E.T., 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 la misma duración máxima que la prevista en el Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de Cantabria. 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 III Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 2000.

Puesto que la Formación constituye un derecho y una deber del trabajador, ambas partes acuerdan que, la Dirección, con el acuerdo del Comité de Empresa, elaborará el Plan Integrado de Formación Anual dirigido 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 si 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 Master.
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 510,86 € 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 progrese adecuadamente, se suspenderá dicha ayuda.

12.4 Cualificación y Adiestramiento: El día que los trabajadores tengan que cualificarse pasarán a jornada partida, sin que dicho cambio, ni la reincorporación al turno al que estaban adscritos, de lugar a la compensación establecida en el artículo 3.9 por modificación de horarios.

El tiempo empleado en el adiestramiento de los trabajadores de nueva incorporación hasta la obtención de su cualificación, será compartido entre Empresa y trabajador al 50 por 100.

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

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 las funciones que conlleva su clasificación organizativa, debiendo en consecuencia ocupar cualquier puesto de la misma habiendo recibido previamente por parte de la Empresa, la formación adecuada al nuevo puesto, cuando ella sea necesaria.

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 en una misma unidad funcional.

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

Nivel III: Son aquellos trabajadores que con o sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente 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 periodo 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 2002 — Euros
a) Muerte natural e incapacidad absoluta	34.978,90
b) Incapacidad profesional total y permanente	54.000,94
c) Muerte por accidente	69.957,81
d) Muerte por accte. circulación	104.936,71

El importe del seguro será actualizado el primero 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.

Prorrateo mensual de las retenciones a cuenta.

14.2 Seguro de viajes: En el 2002 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 69.957,81€.

Se constituye un nuevo Seguro de Asistencia Sanitaria en el Extranjero con una cobertura económica de 6.010,12€.

Los importes de estas pólizas correrá 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 decimosexto día se complementará el plus de turnos y nocturnidad en la parte proporcional.

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

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 anticipo.

Los préstamos tendrán una cuantía máxima de 6.010,12 € para la Ayuda a la vivienda y de 3.005 € para el resto, y serán reintegrados mediante la deducción en nómina del 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 será 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 5.246,54 € 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 a 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, etc., 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 29,85 € 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, etc., 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 al 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 al 2002.

18.2 Jornada intensiva: La jornada intensiva tendrá lugar del lunes, 10 de junio, al viernes, 13 de septiembre, en horario de 8,00/8,30 a 14,30/15,00 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.^a Un plus adicional por día hábil de 2,14 €.

2.^a 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, auditorias, planes estratégicos, etc., de la Sociedad.

2. Tendrán derecho a participar aquellas organizaciones sindicales que hubieran obtenido, al menos, un veinticinco por ciento 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 veinticinco por ciento 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 ésta 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, etc., la Empresa entregará a los representantes de los trabajadores y/o sindicatos representativos, copia íntegra del contrato.

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

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

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

19.3 Garantía de los representantes sindicales:

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

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

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

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 en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

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

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

Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos a los miembros 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 deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

k) Excedencias: Podrá solicitar la situación de excedencia aquél trabajador en activo que ostentará 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: Durante la vigencia del Convenio, cada uno de los miembros del Comité y Delegados Sindicales dispondrán de un crédito mensual de treinta y cinco horas para el ejercicio de sus funciones de representación. A la finalización del mismo, el crédito mensual será de treinta horas.

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 tendrán en cuenta, a estos efectos, las reuniones que se convoquen por los Sindicatos que afecten a la Empresa, con un máximo de dos anuales debidamente justificadas por el Sindicato.

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

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 suscitarse 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 instancias 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 1.^a **Legislación derogada.**—Quedan derogadas expresamente las normas reguladas por la normativa contenida en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 julio de 1970.

21.2 Adicional 2.^a **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 3.^a **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 4.^a **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 5.^a **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 Empresa (UTE).

21.6 Adicional 6.^a **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 7.^a **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 8.^a **Minusválidos.**—Debido a las peculiaridades de carácter productivo y técnico de la Empresa se hace difícil la incorporación de trabajadores incapacitados en los terminos previstos en el art. 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 9.^a **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.

21.10 Adicional 10.^a **Rejuvenecimiento de la Plantilla y Reducción de Mano de Obra Indirecta.**—La estructura de la Empresa debe adaptarse a la nueva estrategia establecida en el POA/ PM, manteniendo la capacidad nuclear y penetrando en el mercado convencional. Por tanto, se procederá a una adaptación de la plantilla acorde con las necesidades derivadas de la situación actual del mercado nuclear y de las características del producto convencional. Para conseguirlo, resulta necesario rejuvenecer la plantilla y reducir la mano de obra indirecta. Ésta actuación se realizará mediante prejubilaciones e incapacidades, en las cuantías siguientes:

Prejubilaciones: 89.

Incapacidades: 2.

Total: 91.

El mecanismo a emplear para las Prejubilaciones será un Expediente de Regulación de Empleo (ERE), cuyas condiciones jurídicas, económicas y laborales para cada uno de los colectivos son:

Prejubilaciones:

Se prejubilán los trabajadores que en el período comprendido entre el 1 de enero del 2002 y 31 de diciembre del 2003 cumplan, o tengan cumplidos, los cincuenta y ocho o más años de edad.

Durante el año 2003 las tres partes (SEPI, Dirección y Comité de Empresa) decidirán que nuevas personas se pueden incorporar, antes del 31 de diciembre, a la póliza suscrita con la Entidad Aseguradora.

La Dirección de la Empresa se reserva el derecho a retener un número de personas y establecerá un calendario de salida de los trabajadores prejubilables, para garantizar el funcionamiento adecuado de la Empresa.

La Empresa, a través de una reconocida Entidad Aseguradora, complementará las prestaciones públicas a las que el trabajador tenga derecho hasta alcanzar en términos de bruto, el 76 por 100 del salario bruto anual, hasta cumplir la edad de jubilación ordinaria del R.G.S.S. (sesenta y cinco años).

Dicho complemento se actualizará en el 2 por 100 anual acumulativo.

El salario bruto anual de cada trabajador estará constituido por la adición de las percepciones fijas y variables obtenidas durante el año 2001, actualizadas en un 2 por 100 anual desde la firma de este Acuerdo.

El salario bruto excluirá los conceptos que se enumeran:

Atenciones sociales.

Horas Extraordinarias.

Compensaciones por viajes, desplazamientos, compensación del gasto, traslado, dietas, etc.

Otros desplazamientos.

Cualquier plus que se perciba con carácter coyuntural.

La Entidad Aseguradora mantendrá, para todos los trabajadores prejubilados, un seguro de vida colectivo hasta la edad de sesenta y cinco años con la siguiente cobertura económica:

a. Muerte natural: 35.679 €.

b. Muerte por accidente de circulación: 107.037 €.

El importe de la cobertura económica del seguro será actualizado el primero de cada año con un 2 por 100.

Desde el momento en que los trabajadores causen baja en la Empresa pasarán a ser perceptores de la prestación por desempleo que les corresponda.

Del mismo modo, agotada la prestación contributiva de desempleo, la Compañía Aseguradora abonará a los trabajadores prejubilados el importe del convenio especial que éstos suscriban con la Seguridad Social, hasta la edad de jubilación ordinaria del R.G.S.S. (sesenta y cinco años) con las actualizaciones anuales máximas que permita la Ley.

Todos los trabajadores incluidos en el Plan de Prejubilación quedan obligados a realizar todos los trámites legales que en cada momento les pudieran ser exigidos, orientados a obtener las máximas prestaciones públicas que legalmente les correspondan. No se garantizará el pago de las prestaciones públicas cuando éstas no se perciban por el incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador.

Con carácter previo a la incorporación al Plan de los trabajadores, la Empresa les facilitará un documento en el que se comunicará a cada uno las condiciones del Plan y el respectivo salario bruto anual garantizado de partida.

Todos los trabajadores prejubilados que estén incluidos en la póliza n.º 40.193.025, suscrita con la Aseguradora MUSINI, durante el tiempo que posean esta condición y hasta los sesenta y cuatro años, la Compañía Aseguradora les descontará de la paga de julio una cantidad equivalente a cinco días de salario base.

Como quiera que la titularidad real del fondo es de los trabajadores, gestionado a través del Comité de Empresa, será éste quien comunique anualmente a la Entidad Aseguradora las cantidades que debe descontar a cada uno de los trabajadores para su ingreso en dicho fondo.

La Empresa atenderá con anticipos reintegrables, el posible retraso en la percepción de las prestaciones públicas que correspondan, siempre que dicho retraso no sea imputable a la negligencia de los propios trabajadores.

La Dirección de la Empresa solicitará a las Administraciones Públicas las ayudas contempladas en las disposiciones vigentes que considere oportunas en cada momento.

Incapacidades:

A los trabajadores que se les reconozca una incapacidad permanente total, la Empresa les abonará por la pérdida del puesto de trabajo una indemnización consistente en un año de retribución base, complemento de puesto y complemento personal.

Comisión de Seguimiento: De la observancia del cumplimiento de lo establecido en esta disposición adicional se ocupará la Comisión Paritaria de Seguimiento e interpretación, de acuerdo con las competencias y funciones que tiene asignadas.

Acta de acuerdo: La Empresa procederá a la tramitación del Expediente de Regulación de Empleo en el que se incluirán la totalidad de las condiciones acordadas, pactando que este contenido constituya el Acta de Acuerdo para la presentación ante la Autoridad Laboral en la tramitación de dicho expediente.

ANEXO 1

Nivel	Subnivel	Retr. base	Puesto	Retribución	Puesto	Retribución	Puesto	Retribución	Puesto	Retribución	Puesto	Retribución
1	Titulados Superiores											
2	21	1.629,14	211	2.186,50	212	2.006,45	213	1.845,03	214	1.741,03		
	22	1.468,63	221	1.673,77	222	1.645,93	223	1.613,89	224	1.582,91		
3	31	1.243,18	311	1.513,50	312	1.475,73	313	1.453,62	314	1.422,26		
	32	1.183,25	321	1.391,52	322	1.362,60	323	1.333,17	324	1.293,13		
4	41	1.122,61	411	1.271,16	412	1.232,92	413	1.219,76	414	1.204,24	415	1.164,24
	42	1.000,05	421	1.130,75	422	1.097,62	423	1.061,43	424	1.046,12		
5	50	904,07	501	1.032,48	502	1.017,13	503	1.001,64	504	986,30		

La retribución diaria viene determinada de la forma siguiente:

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

ANEXO 2

2002

Tabla mínima

Nivel	Garantía	Mínimo	Básico	Medio	Alto	Máximo
50	884,38	213,85	393,38	572,92	752,45	931,98
42	932,02	239,26	437,84	636,44	835,04	1.033,62
41	992,88	271,71	494,64	717,57	940,51	1.163,44
32	1.022,97	287,76	522,73	757,70	992,68	1.227,64
31	1.052,75	303,64	550,52	797,41	1.044,29	1.291,18
22	1.164,67	363,32	654,98	946,63	1.238,28	1.529,92
21	1.244,37	405,83	729,37	1.052,89	1.376,43	1.699,94

Tabla I

Nivel	Garantía	Mínimo	Básico	Medio	Alto	Máximo
50	884,38	665,64	845,17	1.024,70	1.204,24	1.383,77
42	932,02	691,05	889,63	1.088,23	1.286,83	1.485,41
41	992,88	723,50	946,43	1.169,36	1.392,30	1.615,23
32	1.022,97	739,55	974,52	1.209,49	1.444,47	1.679,43
31	1.052,75	755,43	1.002,31	1.249,20	1.496,08	1.742,97
22	1.164,67	815,11	1.106,77	1.398,42	1.690,07	1.981,71
21	1.244,37	857,62	1.181,16	1.504,68	1.828,22	2.151,73

Tabla II

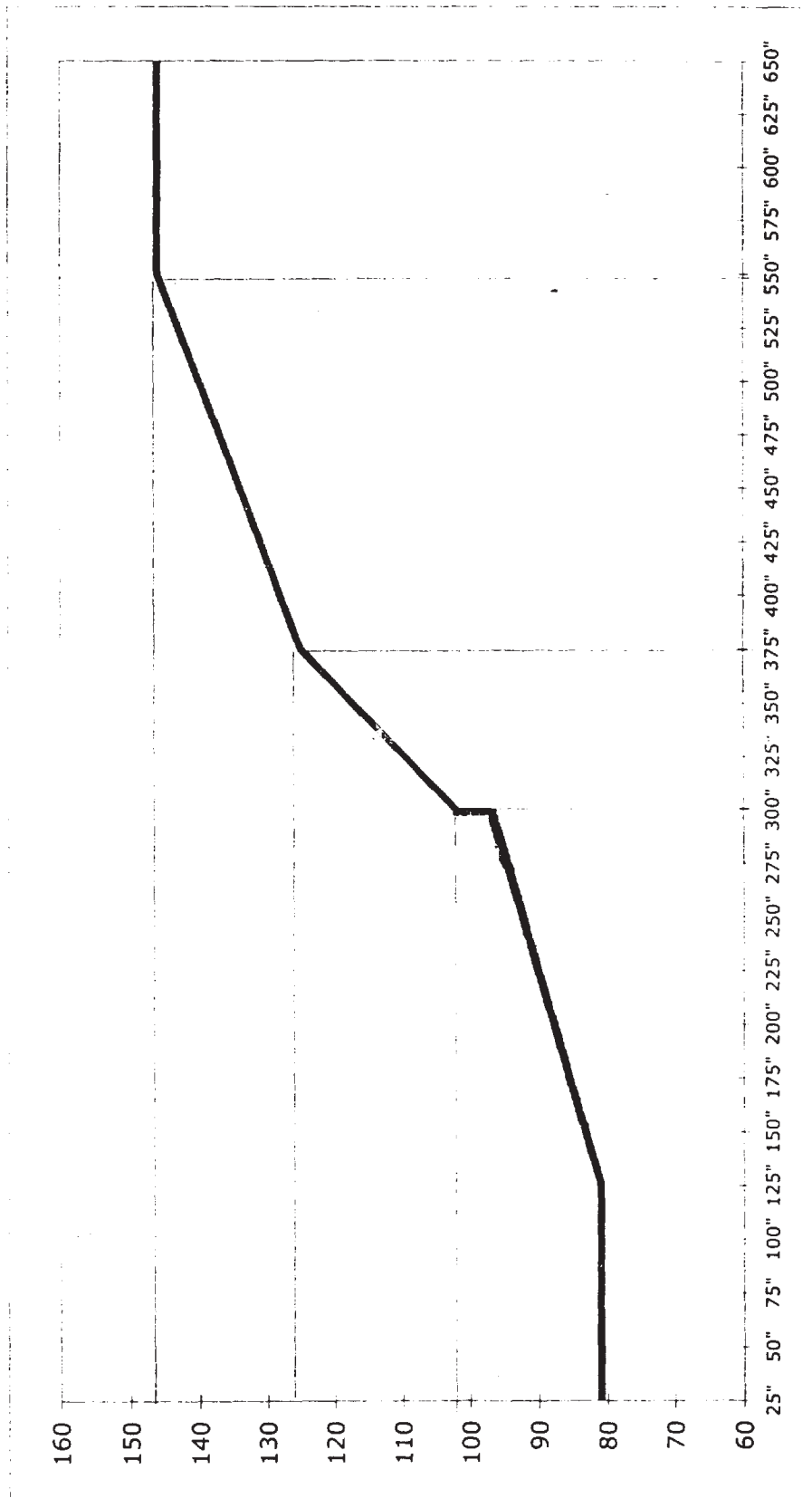
Nivel	Garantía	Mínimo	Básico	Medio	Alto	Máximo
50	884,38	864,81	1.134,10	1.403,41	1.672,72	1.942,00
42	932,02	909,28	1.207,16	1.505,06	1.802,94	2.100,84
41	992,88	966,08	1.300,48	1.634,88	1.969,29	2.303,68
32	1.022,97	994,17	1.346,63	1.699,09	2.051,54	2.403,99
31	1.052,75	1.021,95	1.392,29	1.762,61	2.132,93	2.503,26
22	1.164,67	1.126,42	1.563,89	2.001,37	2.438,85	2.876,31
21	1.244,37	1.200,80	1.686,10	2.171,39	2.656,68	3.141,97

Tabla máxima

Nivel	Garantía	Mínimo	Básico	Medio	Alto	Máximo
50	884,38	1.323,15	1.592,44	1.861,75	2.131,05	2.400,34
42	932,02	1.367,61	1.665,50	1.963,40	2.261,28	2.559,17
41	992,88	1.424,41	1.758,82	2.093,21	2.427,62	2.762,02
32	1.022,97	1.452,50	1.804,97	2.157,43	2.509,88	2.862,33
31	1.052,75	1.480,29	1.850,62	2.220,95	2.591,27	2.961,59
22	1.164,67	1.584,75	2.022,23	2.459,71	2.897,18	3.334,65
21	1.244,37	1.659,14	2.144,44	2.629,72	3.115,02	3.600,31

CURVA DESEMPEÑO

rdo a.d.i.	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	:02	110	117	125	128	131	134	137	140	143	146	146	146



ANEXO 3

CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2002

Días inhábiles

<u>MALIAÑO</u>				<u>MADRID</u>		
1	ENERO	MARTES		1	ENERO	MARTES
7	ENERO	LUNES	(X)	7	ENERO	LUNES
18	MARZO (P)	LUNES	(X)	18	MARZO (P)	LUNES
19	MARZO	MARTES	(X)	19	MARZO	MARTES
29	MARZO	VIERNES	(X)	28	MARZO	JUEVES
				29	MARZO	VIERNES
1	MAYO	MIÉRCOLES		1	MAYO	MIÉRCOLES
-				2	MAYO	JUEVES
-				3	MAYO (P)	VIERNES
-				15	MAYO	MIÉRCOLES
24	JUNIO	LUNES	(X)			
15	JULIO (P)	LUNES	(X)			
16	JULIO	MARTES	(X)			
25	JULIO	JUEVES	(X)			
26	JULIO (P)	VIERNES	(X)			
15	AGOSTO	JUEVES	(X)	15	AGOSTO	JUEVES
16	AGOSTO (P)	VIERNES	(X)	16	AGOSTO (P)	VIERNES
12	OCTUBRE	SÁBADO	(X)	12	OCTUBRE	SÁBADO
1	NOVIEMBRE	VIERNES	(X)	1	NOVIEMBRE	VIERNES
				9	NOVIEMBRE	SÁBADO
6	DICIEMBRE	VIERNES	(X)	6	DICIEMBRE	VIERNES
9	DICIEMBRE	LUNES	(X)			
24	DICIEMBRE	MARTES		24	DICIEMBRE	MARTES
25	DICIEMBRE	MIÉRCOLES		25	DICIEMBRE	MIÉRCOLES
31	DICIEMBRE	MARTES		31	DICIEMBRE	MARTES

(X) Excluido el personal del Cuarto Turno

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

	<u>Jornada Partida</u>	<u>Dos y tres turnos</u>
Centro da 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:

	<u>Maliaño</u>	<u>Madrid</u>
Jornada Partida	220	222
Dos y tres turnos	219	-

A partir de la firma del presente convenio el personal de jornada partida realizara el siguiente horario:






	<u>Mañana</u>	<u>Tarde</u>
Entrada	8,30	13,45 ó 14,45
Salida	13 ó 14	17,40

La jornada intensiva tendrá lugar del lunes 10 de Junio al 13 de Septiembre en jornada de 8.30 a 14 horas.

CALENDARIO PARA CUATRO TURNOS . 2002
(Para tres períodos vacacionales 15 Junio-Julio-Agosto-14 Stbre.)

ANEXO 4

	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	L	M	X	J	V	S	D	JORNADAS	
																													PARC.	ACUM.							
ENERO	[Calendar grid for January]																												21	21							
	[Calendar grid for January]																												20	20							
	[Calendar grid for January]																												22	22							
	[Calendar grid for January]																												20	20							
FEBRERO/MARZO	[Calendar grid for February/March]																												22	43							
	[Calendar grid for February/March]																												22	42							
	[Calendar grid for February/March]																												22	44							
	[Calendar grid for February/March]																												24	44							
ABRIL/MAYO	[Calendar grid for April/May]																												22	65							
	[Calendar grid for April/May]																												24	66							
	[Calendar grid for April/May]																												22	66							
	[Calendar grid for April/May]																												22	66							
MAYO/JUNIO	[Calendar grid for May/June]																												24	89							
	[Calendar grid for May/June]																												21	87							
	[Calendar grid for May/June]																												21	87							
	[Calendar grid for May/June]																												21	87							
JUNIO/JULIO	[Calendar grid for June/July]																												23	112							
	[Calendar grid for June/July]																												17	104							
	[Calendar grid for June/July]																												24	111							
	[Calendar grid for June/July]																												24	111							
JULIO/AGOSTO	[Calendar grid for July/August]																												29	141							
	[Calendar grid for July/August]																												11	115							
	[Calendar grid for July/August]																												28	139							
	[Calendar grid for July/August]																												17	128							
SEPTIEMBRE/OCTUBRE	[Calendar grid for September/October]																												28	169							
	[Calendar grid for September/October]																												29	144							
	[Calendar grid for September/October]																												14	153							
	[Calendar grid for September/October]																												14	142							
OCTUBRE/NOVIEMBRE	[Calendar grid for October/November]																												25	194							
	[Calendar grid for October/November]																												25	169							
	[Calendar grid for October/November]																												12	165							
	[Calendar grid for October/November]																												26	168							
NOVIEMBRE/DICIEMBRE	[Calendar grid for November/December]																												22	216							
	[Calendar grid for November/December]																												22	191							
	[Calendar grid for November/December]																												24	189							
	[Calendar grid for November/December]																												22	190							
DICIEMBRE	[Calendar grid for December]																												22	238							
	[Calendar grid for December]																												22	213							
	[Calendar grid for December]																												22	211							
	[Calendar grid for December]																												24	214							
	[Calendar grid for December]																												8	246							
	[Calendar grid for December]																												10	223							
	[Calendar grid for December]																												7	218							
	[Calendar grid for December]																												8	222							

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

VACACIONES: El período 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: Martes, 1; MAYO: Miércoles, 1;
 DICIEMBRE: Martes, 24; Miércoles, 25; Martes, 31

DIAS DE APERTURA DE FABRICA: 303

DIAS INHABILES: 10(Más los 52 Domingos)

TURNOS INHABILITADOS: (14) = 4

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 hijo. Matrimonio de hijos, hermanos y hermanos políticos.	1	2	Libro de familia. Comunicación a través del Superior correspondiente. Cumplimentar impreso permiso para ausencia. Documento que acredite matrimonio.
Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad. (Padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos. Suegros, hijos políticos, abuelos del cónyuge, cuñados y nietos políticos.) 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. Fallecimiento del Cónyuge. Fallecimiento de familiares (padres e hijos). Cuando tal motivo se necesite un desplazamiento que lo justifique, el plazo será de hasta 4 días. Cambio de Domicilio.	2		Enfermedad Grave: Justificante médico que acredite la gravedad así como el número de días. Fallecimiento: Justificante médico u otro documento suficiente. Documento de ingreso en el hospital.
Fallecimiento de familiares (padres e hijos). Cuando tal motivo se necesite un desplazamiento que lo justifique, el plazo será de hasta 4 días.		4	Justificante médico u otro documento suficiente.
Cambio de Domicilio.	2	2	Justificante médico u otro documento suficiente.
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. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Salida de trabajadores enfermos en jornada laboral.			Documento del Ayuntamiento que acredite el cambio de domicilio. Cumplimentar impreso permiso de ausencia. Justificante expedido por el Médico que le asista. Cumplimentar impreso permiso para ausencia. Permiso para la salida del trabajador. Documento oficial. 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:

- a. Calidad del producto a fabricar.
- b. Estructura real de la plantilla.
- c. Equilibrio de los Niveles de Calificación dentro del mismo Grupo Funcional.
- d. Necesidades reales de la Empresa.

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

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

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

- a. Mediante decisión de la Dirección de la Empresa cuando se trate del Nivel 2 y los Puestos de Mando.
- b. Mediante concurso-examen, cuando se trate del Nivel 3.
- c. Por concurso-oposición el resto de los Niveles no pudiendo presentarse en la misma convocatoria a más de una plaza.

3. Los concursos se llevarán a cabo con aplicación de los principios de igualdad, capacidad y mérito y de acuerdo con las Normas de Exámenes de la Empresa.

ANEXO 8

Exámenes

1. Convocatoria. Cuando de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio sea preciso cubrir una vacante, la Dirección de la Empresa publi-

cará 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 laborales siguientes a su realización, levantando acta de la decisión, en la que constará fecha y hora del examen, nombre y apellidos de los concursantes y calificaciones obtenidas en las distintas pruebas por cada uno y que se entregará a la Dirección y al Comité de Empresa.

Aquella se lo comunicará a los candidatos a quienes no les 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 más arriba 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 cubrir las 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 concorra de modo manifiesto, guardando los siguientes requisitos mínimos:

- a. Experiencia mínima de 8 años en el puesto de trabajo.
- b. Rendimiento óptimo a juicio de la jefatura.
- c. Capacitación profesional adecuada al nuevo puesto de trabajo.
- d. Asumir con plena responsabilidad y eficiencia la realización de las nuevas funciones.

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

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

2. Cuadros intermedios

A fin de estimular el rendimiento en el trabajo y la actualización de conocimientos de los Cuadros Intermedios, la Dirección podrá establecer

una evaluación del potencial apropiado para cada puesto de trabajo, mediante 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:

- a. Compra de automóvil para uso personal.
- b. 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:

a) Para compra de vehículo:

- 1.º Que sea el primer vehículo.
- 2.º Que el coche a sustituir tenga una antigüedad no inferior a cinco años o un valor residual inferior a 2.103,54 €.
- 3.º Restantes situaciones.

b) Para reparación:

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

Cuantía del crédito:

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

Mínimo: 300,51 €.

Máximo: 2.404,05 €.

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 150,25 €. 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 210,35 €.

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, etc) y no las adicionales (adornos, aparato de radio, etc).

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

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

En ningún caso la cuantía a cubrir por el fondo excederá de 4.808,1€.

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 15 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 de vehículo.

Declaración del accidente en el impreso de la Cía. 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 estas sean las circunstancias que justifican la solicitud.

ANEXO 11**CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL****Introducción**

Este capítulo regula las NORMAS DE CONDUCTA y los medios para hacerlas respetar en el ámbito de la Empresa, mediante la adecuada tipificación de los incumplimientos laborales y el establecimiento del procedimiento y las garantías suficientes para su determinación, regulándose asimismo la intervención en cada caso de los representantes legales de los trabajadores, tanto a través de la información a 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. No notificar con carácter previo, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que exista la imposibilidad de haberlo hecho.

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

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

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

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

III. Faltas graves

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

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.
3. Crear altercados con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
4. Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo efectivo.
5. Simular la presencia de otro en el trabajo.
6. El incumplimiento en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. Realizar trabajos particulares, durante el tiempo de permanencia en la Empresa, así como el empleo para uso propio de herramientas de la Empresa.
8. Ingerir bebidas alcohólicas durante el tiempo de trabajo, o administrarse, en la Empresa sustancias tóxicas que puedan afectar al normal comportamiento del trabajador, considerándose muy grave en caso de reincidencia.
9. Reincidencia o reiteración en falta leve, dos de la misma naturaleza, o tres de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
10. 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 I.T. 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 I.T.
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. a 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 53/84 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:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación escrita.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

VI. *Procedimiento*

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

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

Apertura de Expediente Informativo:

a. La Dirección notificará al trabajador y al Comité de Empresa los hechos que dan lugar a la apertura del Expediente Informativo.

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

1) Cerrar el Expediente Informativo.

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

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

d. En caso necesario, la Empresa podrá hacer entrega del pliego de cargos en el mismo período inicial de comunicación de apertura del Expediente Disciplinario.

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

f. La tramitación de los Expedientes Disciplinarios corresponde a la 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 cancelarían 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.

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.

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 46,32 €.

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.

	Km Santander	Km Madrid	Nivel	€ 100 Km
Vandellós/Ascó	750	600	21	28,05
Almaraz	600	200	22	28,05
Garoña	150	350	31	23,37
Trillo	550	135	32	21,78
Zorita	510	130	41	20,77
Cofrentes	800	400	42	17,61
El Cabril	925	500	50	16,08

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	243,10	181,40
Ascó	243,10	181,40
Almaraz	138,34	149,05
Garoña	100,08	52,00
Trillo	203,74	138,27
Zorita	195,11	129,69
Cofrentes	257,66	192,19
El Cabril	286,77	203,76

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

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

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

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

El traslado no dará derecho a dietas.

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

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

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

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

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

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

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

11. Compensación del gasto: Los gastos de alojamiento, dietas, desayuno, plus de disponibilidad, lavado de ropa y gastos de traslado del alojamiento a la Central o a El Cabril y viceversa, quedan compensados con el pago de las cantidades que se indican a continuación, que engloban y sustituyen los conceptos referidos anteriormente. Se fijan dos tipos de cuantía, una para desplazamientos de hasta cuarenta y cinco días, y otra

para desplazamientos superiores a cuarenta y cinco días (excluidos el día del desplazamiento y el del retorno a Maliaño). 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	87,47	70,13
Ascó	94,26	75,41
Trillo	92,41	75,41
Zorita	92,41	75,41
Almaraz	95,77	76,92
Cofrentes	95,77	76,92
Garoña	95,77	76,92
El Cabril	109,34	87,41

Las cantidades aquí señaladas serán incrementadas en 15,38 € 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, 113,01€ 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 113,01€ 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, 56,48 € 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 Calidad.

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

Tiempo de adaptación y equipamiento.

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

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

Nivel	Cada 100 Km
21	28,05
22	28,05
31	23,37
32	21,78
41	20,77
42	17,61
50	16,08

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

25171 *ORDEN APU/3289/2002, de 23 de diciembre, por la que se establece la concesión de subvenciones destinadas a paliar los daños en infraestructuras públicas ocasionados por el accidente del buque «Prestige».*

Los Reales Decretos-leyes 7/2002, de 22 de noviembre, y 8/2002, de 13 de diciembre, establecen un conjunto de medidas reparadoras para paliar los daños en infraestructuras públicas ocasionados por el accidente del buque «Prestige», estableciendo ambos en sendas disposiciones adicionales que los remanentes de crédito que, en su caso, pudieran existir al cierre del ejercicio 2002, podrán incorporarse al presupuesto de 2003. Asimismo, los citados Reales Decretos-leyes facultan a los titulares de los Departamentos ministeriales, en el ámbito de sus respectivas competencias, para dictar las disposiciones necesarias y establecer los plazos para la ejecución de lo establecido en los mismos.

De conformidad con lo establecido en las citadas normas, se pretende, a través de la presente Orden regular, el procedimiento para la concesión de subvenciones destinadas a paliar y reparar los daños en infraestructuras públicas ocasionados por el siniestro aludido.

En su virtud, dispongo:

Artículo 1. *Fines de las subvenciones.*

1. Las ayudas contempladas en esta Orden se destinarán a subvencionar las actuaciones en las zonas contaminadas, corrección del impacto medioambiental, regeneración de playas, recuperación de los recursos naturales y, en general, cualquier intervención necesaria para la reparación de los daños causados por el accidente o de los derivados directa o indirectamente de él.

2. Tendrán la consideración de obras, servicios, adquisiciones o suministros de emergencia, los establecidos en el artículo 6 del Real Decreto-ley 7/2002, de 22 de noviembre, y del Real Decreto-ley 8/2002, de 13 de diciembre.

Artículo 2. *Ámbito territorial de aplicación.*

Las subvenciones objeto de la presente Orden se aplicarán en los términos municipales o núcleos de población enumerados en las Órdenes del Ministerio de la Presidencia que desarrollan los Reales Decretos-leyes anteriormente citados.

Artículo 3. *Elaboración y remisión de los proyectos o propuestas de actuación.*

Los Ayuntamientos afectados elaborarán y aprobarán los correspondientes proyectos o propuestas, en las que incluirán la descripción de las actuaciones, el presupuesto, el tiempo estimado de ejecución y el importe de subvención solicitada y las remitirán a las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno, según corresponda, en el plazo de un mes desde la publicación de la presente Orden en el «Boletín Oficial del Estado».