b3) Planes de formación profesional de la Empresa.

b4) Implantación o revisión del sistema de organización y control de trabajo.

b5) Conocer el balance, la cuenta de resultados, memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

Cualquier otra competencia que les sea otorgada por la Ley.

Artículo 44. *Horas sindicales.*

El crédito de horas para los representantes de los trabajadores a utilizar en las funciones propias de su cargo, será de 40 (cuarenta) horas mensuales.

El crédito de horas de cualquiera de los delegados podrá ser acumulado en uno de ellos con un máximo de 80 horas mensuales.

Artículo 45. *Espacios tablón de anuncios y locales.*

Los representantes de los trabajadores tienen derecho a utilizar espacios reservados en el tablón de anuncios para informar y comentar a sus compañeros asuntos relacionados con la actividad laboral y sindical, así como derecho a disponer en cada centro de trabajo de un local que la Empresa habilite para sus reuniones. Tendrán derecho a convocar asambleas en los locales que la Empresa designe para ello, en cualquier momento, fuera de las horas de trabajo.

Artículo 46. *Reuniones de afiliados a centrales sindicales.*

Los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales legalmente constituidas, podrán reunirse en los locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo, procurando la Empresa proporcionarles el lugar adecuado, y siempre que como indica el Art. 8.1.b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, no se perturbe la normal actividad. A tales efectos se conviene que tal perturbación se produce, cuando la reunión afecte a centros de trabajo cuya plantilla no supere los 20 trabajadores.

Artículo 47. *Cuota sindical y para gastos del Comité Intercentros.*

La Empresa deducirá en nómina la cuota sindical de todo trabajador que lo solicite.

Asimismo, deducirá en la nómina de cada trabajador que en el plazo de los 15 días siguientes a la firma del Convenio no haya expresado su voluntad contraria a la Empresa con copia al Comité Intercentros, la cantidad de 3.01 Euros por 15 pagas, para atender a los gastos de financiación del Comité Intercentros.

Artículo 48. *Amonestaciones, sanciones y despidos.*

Será preceptiva la comunicación de los mismos con antelación al Comité de Empresa.

Cláusula adicional.

La presente cláusula tiene una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2004, la Empresa ofrece la posibilidad de alquilar por un periodo no superior a quince días, divididos como máximo en dos tramos, cualquier coche de las categorías A, B y C y en disponibilidad el Grupo F a un precio de 12 euros/día, con todo incluido excepto el combustible. Todas las reservas deberán ser tramitadas y aprobadas a través del Dpto. de Personal.

Dichos alquileres, podrán ser únicamente utilizados por el personal de la Empresa o sus cónyuges con 1 año de antigüedad en la empresa con un límite de 100 personas y siempre cumpliendo las normas de la Empresa en cuanto al alquiler de coches se refiere, quedando excluidos los periodos de Semana Santa, Navidad y sujetos a disponibilidad en el mes de agosto. Los citados alquileres únicamente podrán ser realizados en Oficinas corporativas de España.

19161 *RESOLUCIÓN de 25 de octubre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa Areva T&D Ibérica, S.A.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Areva T&D Ibérica, S.A. (Código de Convenio n.º 9015172), que fue suscrito con fecha 2 de julio de 2004, 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, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 25 de octubre de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

Convenio Colectivo Areva T&D Ibérica, S.A. período 2004-2006

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Naturaleza del Convenio.*

El presente Convenio Colectivo, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de la Empresa y de los trabajadores, constituye la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

Artículo 2. *Partes negociadoras.*

2.1 La representación de la Empresa será designada por la Dirección.

2.2 El Comité de la Empresa tendrá la facultad de iniciar la tramitación del Convenio Colectivo de la Empresa, representar a los trabajadores en su tramitación y, en su caso, firmarlo, así como denunciar su vigencia, en calidad de miembros de la mesa de negociación.

Artículo 3. *Objeto y adaptación de la negociación.*

La negociación tiene por objeto regular materias de índole económico, laboral, sindical y asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus representantes con la Dirección.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

El ámbito de este Convenio se concreta a la Empresa Areva T&D Ibérica, S.A., en sus centros de trabajo ubicados en toda España, anteriormente Alstom T&D, S.A.

Artículo 5. *Ámbito personal.*

5.1 Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa radicados en los Centros de trabajo antes citados, que estén prestando servicios en los mismos en la fecha de entrada en vigor del Convenio o que se contraten durante la vigencia del mismo, excepto:

Alta Dirección.

5.2 Dada la especificidad de las funciones y actividades que desarrolla la Empresa, a los efectos previstos en el presente Convenio, habrán de observarse las diferentes situaciones que se puedan dar en cada colectivo, como:

Colectivos:

Oficinas:

Directivos, Ingenieros, Licenciados: según definición interna en Anexo V.

Técnicos y Administrativos.

Taller: Operarios, Almacenero, Mandos de Taller.

Montaje Exterior.

Situaciones:

Trabajos en otros países.

Trabajos externos (fuera del Centro de Fábrica San Fernando).

Trabajos de exterior (dentro del Centro de Fábrica San Fernando: equipamiento de centros y subestaciones móviles).

Trabajos en Oficinas.

Trabajos en Taller.
Departamento Administrativo (cierres de Ejercicio).
Departamento Informático (mantenimiento del Sistema).

Artículo 6. *Ámbito temporal.*

6.1 El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de 33 meses y entrará en vigor el 1 de abril de 2004, sea cual sea la fecha de su publicación, registro y depósito, finalizando la misma el 31 de diciembre de 2006.

6.2 Todos los efectos contenidos en el mismo se aplicarán, por tanto, desde el 1 de abril de 2004.

6.3 Si en alguna de las materias se estableciera una vigencia distinta, se señalará expresamente.

Artículo 7) *Denuncia o prórroga.*

7.1 Cualquiera de las partes firmantes podrá efectuar la denuncia del Convenio dentro de los tres meses anteriores a la fecha de su terminación y con una antelación mínima de un mes.

7.2 La denuncia citada será comunicada a la otra parte de forma fehaciente y mediando en todo caso el plazo del preaviso indicado, sin el cual será invalidada a todos los efectos. Una vez denunciado, permanecerá vigente hasta tanto sea sustituido por otro nuevo Convenio.

7.3 En defecto de denuncia por cualquiera de las partes, el Convenio Colectivo se entenderá prorrogado por períodos anuales sucesivos, aplicándose los plazos anteriores para la denuncia de estas prórrogas.

Artículo 8) *Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.*

8.1 Funciones.—La Comisión Paritaria que se instituye en el presente Convenio Colectivo tendrá como misión la interpretación de sus artículos y condiciones del mismo, así como de las Actas Complementarias y todas aquellas otras que le sean otorgadas específicamente.

8.2 Composición.—La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro miembros, es decir, dos miembros designados por la Empresa y otros dos elegidos o designados por el Comité de Empresa. Esta Comisión estará obligada a reunirse, como mínimo, una vez al año a los efectos de seguimiento del presente Convenio.

8.3 Normas de funcionamiento.—La Comisión Paritaria se reunirá:

A instancia de la representación de la Empresa.
A instancia del Comité de Empresa.

La fecha, lugar y hora de las reuniones de la Comisión Paritaria se fijará de mutuo acuerdo entre las partes y se celebrará dentro de los diez días naturales siguientes a la fecha de la petición.

De cada reunión de la Comisión Paritaria se levantará el correspondiente Acta, emitiéndose informes razonados de cada una de las partes sobre el o los asuntos tratados, en el plazo máximo de 15 días.

8.4 La Dirección y el Comité de Empresa acuerdan que previamente a planteamientos de mediación y arbitraje, así como de conflictos colectivos o recursos a otras instancias, se convocaría reunión de la Comisión Paritaria para tratar y emitir los correspondientes informes razonados.

8.5 Las partes firmantes acuerdan someterse para la resolución extrajudicial de conflictos al Organo competente de carácter estatal.

CAPÍTULO II

Ingresos, contratos, período de prueba, ceses, excedencias, jubilación, ascensos, clasificación y organización del trabajo

Artículo 9. *Ingresos del personal.*

9.1 La contratación de los trabajadores se realizará de acuerdo con lo que determine el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

El ingreso de los trabajadores se realizará al amparo de las normas legales de carácter general y de los específicos para colectivos especiales de trabajadores.

La Dirección comunicará al Comité de Empresa el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección.

Las nuevas contrataciones se notificarán con carácter previo al Comité de Empresa.

9.2 Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, antes de proceder a la contratación del personal ajeno a la Empresa, será necesario exponer durante una semana, en todos los Centros de Trabajo, las condiciones del puesto a cubrir para agotar las posibilidades de promoción del personal de la plantilla, con participación del Comité de Empresa.

Los trabajadores de la Empresa que se consideren capacitados para ocupar los puestos solicitados enviarán al departamento de RR.HH. su solicitud escrita, indicando en ella cuantos datos de formación y experiencia estimen que avalan su valía para el puesto, al objeto de que pueda ser considerada en el momento de hacer la elección.

Artículo 10. *Contratos de duración determinada.*

Conforme al artículo 19 del Convenio del Sector del Metal de Madrid:

10.1 Contratos para la formación.

a) En virtud de lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución de los trabajadores/as cuya contratación sea de esta naturaleza, será la reflejada en las tablas del Anexo I.

b) Asimismo, los trabajadores y trabajadoras a los que hace referencia este apartado, que sean contratados con una edad inferior a los 21 años, se les garantizará el salario correspondiente al de Of. de 3.ªcuando cumplan la citada edad.

10.2 Contratos en prácticas.—A tenor de lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución de los trabajadores y trabajadoras contratados bajo esta modalidad, será la siguiente:

Primer año: 75% del salario de su categoría.
Segundo año: 92% del salario de su categoría.

10.3 Contrato eventual por circunstancias de la producción.—Según lo dispuesto en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato eventual por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de 6 meses en un período de 12 meses.

Artículo 11. *Período de prueba.*

Conforme al artículo 20 del Convenio del Sector del Metal de Madrid:

11.1 Las admisiones de personal se considerarán hechas a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Ingenieros superiores y Licenciados: seis meses.
Ingenieros técnicos y Diplomados: dos meses.
Resto de personal: un mes.

11.2 Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta expresamente por escrito, todo ello con sujeción a lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. *Ceses.*

Conforme al artículo 24 del Convenio del Sector del Metal de Madrid:

12.1 El trabajador o trabajadora que cese voluntariamente, deberá preavisar a la Empresa, por escrito, con al menos un mes en el caso de Ingenieros Superiores, Licenciados, Ingenieros Técnicos, Diplomados y Jefes, y quince días naturales en el resto del personal.

12.2 El incumplimiento de la obligación de preaviso dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación el importe del salario correspondiente a los días de retraso en el preaviso.

Artículo 13. *Excedencias.*

Las excedencias voluntarias se tratarán según el artículo 21 del Convenio del Sector del Metal de Madrid.

Artículo 14. *Jubilación, jubilación parcial/contrato de relevo.*

Jubilación: Se estudiará conforme a la legislación vigente.

Jubilación parcial/contrato relevo: A petición del trabajador se aplicarán las condiciones contempladas en la normativa al respecto de esta modalidad de jubilación.

El Comité será informado oportunamente para su valoración.

Artículo 15. *Ascensos.*

15.1 Se parte de los siguientes principios:

a) Todo trabajador tendrá igualdad de oportunidades para promocionar a todos los puestos de la Empresa, siempre que reúna las aptitudes requeridas para ello.

b) Se establece, asimismo, que los Jefes tendrán la obligación de favorecer el que un subordinado suyo sea promovido a un puesto de mejor

nivel y/o categoría, o que sin presentar ascenso inmediato se complete profesionalmente de cara a futuras promociones.

15.2 El Comité de Empresa podrá hacer propuestas sobre ascensos de categoría profesional en los casos que no sean puestos de libre designación por la Empresa. No obstante, quien desee someterse a una prueba de ascenso sin que exista vacante, podrá hacerlo, y, de superarla, tendrá opción a la primera vacante de esa categoría que se produzca.

Artículo 16. *Clasificación profesional.*

16.1 El personal incluido en el ámbito del presente Convenio Colectivo será encuadrado dentro de su profesión u oficio con la categoría profesional que ostente, en base a las funciones que realiza.

16.2 Grupos y categorías profesionales.

Personal Operario:

a) Aprendices:

Primer año.
Segundo año.

b) Operarios no cualificados:

Peón.
Especialista.

c) Operarios cualificados:

Oficial 3.ª
Oficial 2.ª
Oficial 1.ª
Oficial 1.ª E.
Jefe de Equipo Taller.

Personal Empleado:

a) Empleados no cualificados:

Telefonista, ordenanza, portero.
Almacenero:

Especialista Almacén.
Almacenero 3.ª
Almacenero 2.ª
Almacenero 1.ª

b) Empleados cualificados:

Auxiliar administrativo, auxiliar de organización.
Oficial administrativo 2.ª, técnico organización 2.ª y delineante 2.ª
Oficial administrativo 1.ª, técnico organización 1.ª y delineante 1.ª
Oficial administrativo 1.ª E, técnico organización 1.ª E y delineante 1.ªE.
Secretario/a de Dirección.
Jefe de 2.ª administrativo, Jefe de 2.ª organización.
Programadores 1.ª
Jefe 1.ª administ., organización, delin. proyect., analista de sistemas de 2.ª
Analista de sistemas, funcional u orgánico de 1.ª
Jefe informático de 2.ª

c) Mandos de Taller:

Encargado de Almacén, encargado de mantenimiento, encargado de obra.
Maestro de Taller.
Jefe de Taller.

d) Titulados:

Maestro Industrial.
Graduado Social.
Ingeniero Técnico/Diplomado.
Ingeniero Superior/Licenciado.

16.3 Cuando el trabajador considere que las funciones que desarrolla no se corresponden con su actual clasificación profesional o que sus conocimientos teóricos y prácticos podrían adaptarse a categorías profesionales superiores, lo pondrá en conocimiento de su mando directo y/o del Comité de Empresa, quienes harán llegar la reclamación, debidamente razonada, a la Dirección de la Empresa, previo a cualquier otra actuación.

16.4 Las partes acuerdan proceder al estudio de una posible modernización y modificación del actual sistema de clasificación profesional. Para ello, se faculta expresamente a las comisiones negociadoras de este Convenio Colectivo, para que durante la vigencia del mismo lleven a cabo los trabajos necesarios.

El sistema de clasificación profesional actual se mantendrá en vigencia en tanto no se negocie y se acuerde otro, entre las partes.

Artículo 17. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, conforme a las disposiciones legales vigentes de carácter general y a lo dispuesto en este Convenio Colectivo, es facultad de la Dirección de la Empresa.

No obstante, ésta informará y oirá al Comité de Empresa en aquellas cuestiones de organización y procedimientos que interesen a los trabajadores, comunicándoles las decisiones que se adopten antes que se publiquen con carácter general.

CAPÍTULO III

Jornada, calendarios, horarios, política de empleo, bolsa de horas, cargas y subcontratación, horas extras, vacaciones y licencias retribuidas

Artículo 18. *Jornada de trabajo.*

18.1 Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la jornada efectiva de trabajo para los Centros a que se refiere el mismo, será como se indica a continuación:

2004: 1740 horas.
2005: 1736 horas.
2006: 1732 horas.

18.2 Las horas sobrantes de reducción anual de jornada serán tenidas en cuenta para establecer el Calendario Laboral fijado por ambas partes a comienzo de año.

Artículo 19. *Calendario.*

19.1 Con anterioridad a la fecha del primero de Enero de cada año, el Comité de Empresa y la Dirección negociarán y establecerán el Calendario Laboral, para cada Centro de Trabajo.

19.2 Con carácter general, se elaborarán los calendarios anuales en base a la jornada anual establecida en este Convenio Colectivo, con vigencia desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre, sin que se exceda de 40 horas semanales, estableciéndose los días de trabajo y de descanso correspondientes, salvo lo dispuesto en jornada partida para horarios de invierno y verano.

Dichos calendarios laborales se expondrán en los tablones correspondientes, debidamente firmados por la Dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 20. *Horarios en fábrica San Fernando.*

20.1 Horario continuado (aplica a operarios, almaceneros y mandos de Taller):

Horario: de 7,20 h. a 15,20 horas, de Lunes a Viernes, con excepción de lo que se pacte en el Calendario laboral, en cada uno de los años de vigencia de este Convenio Colectivo.

20.2 El personal incluido en este horario que acuda al puesto de trabajo por medios propios, dispondrá de hasta cinco minutos de margen de cordialidad a la entrada oficial en cada centro de trabajo, entendiéndose por «margen de cordialidad» la posibilidad de fichar a la entrada, en el inicio de la jornada, hasta cinco minutos después del horario oficial, de forma no habitual y por motivos excepcionales, sin poder superar las tres veces al mes.

20.3 Empleados:

Horario continuo flexible (aplica al colectivo de Técnicos y Administrativos y a aquellos Directivos, Ingenieros y Licenciados que están actualmente en este horario):

Horario de jornada flexible, que se divide en dos partes:

Horario exigible: sin excepción, de 9 a 14 horas, de Lunes a Viernes, entendiéndose que el personal sujeto a este horario deberá encontrarse en su puesto de trabajo durante las horas indicadas.

Flexible: libremente, el trabajador podrá completar su jornada, de Lunes a Viernes, de 7,20 a 9 y de 14 a 19,20 horas.

20.4 El principio general que regirá este horario será el de considerarlo como una facultad o derecho que ha de ser ejercido en conexión y coordinación con los demás miembros del equipo de trabajo y según

necesidades y servicios de la Empresa. Se deberá evitar que la jornada continuada sin descanso exceda a ocho horas.

El saldo máximo positivo o negativo, a fin de mes, será de 8 horas.

Si resultara negativo, los superiores a 8 horas se descontarán del sueldo.

Si resultara positivo, igual o superior a ocho horas, se acreditaría derecho a un día libre. Los de como máximo 8 horas, servirán de apertura para el mes siguiente.

En consecuencia, podrá disfrutarse un día libre al mes, recuperándolo en el mes anterior, en el corriente y en el posterior.

La fijación de ese día libre se efectuará de acuerdo entre el trabajador y su jefe inmediato.

Asimismo, a juicio de Dirección, en casos especiales (inventario, cierres, etcétera) y durante, como máximo, una semana al semestre, puede suspenderse la aplicación de estas normas en determinados departamentos, grupos de trabajo o personas. Para una suspensión de duración superior de una semana por semestre, será precisa la aprobación del Comité de Empresa.

20.5 Horario partido flexible (aplica al colectivo de Directivos, Ingenieros y Licenciados, a excepción de aquellos que a la fecha de entrada en vigor del Convenio se encuentren en el horario Continuo Flexible):

Jornada de verano (mediados de junio a mediados de septiembre): continuada.

Horario: de 8 h a 14,30 horas, de Lunes a Viernes (se podrá modificar el horario de salida por ajuste con la jornada anual).

Jornada de invierno (resto del año): partida.

Horario: de Lunes a Jueves:

Horario exigible: de 9,30 a 13,30 horas y de 15 a 17,30 h.

Flexible: libremente el trabajador podrá completar su jornada de 7,20 a 20 horas, de manera que cada día se trabajen 8,30 horas.

Viernes: de 8,30 a 14,30 horas

Dado que el calendario laboral fue confeccionado al amparo del Convenio anteriormente vigente, será readaptado a este nuevo horario teniendo en cuenta la jornada anual.

20.6 Nuevas contrataciones.—La Empresa podrá aplicar el horario Partido Flexible a futuras contrataciones del colectivo con denominación de Empresa «Colectivo de Directivos, Ingenieros y Licenciados», según definición facilitada por la Empresa en el Anexo N.º V.

20.7 El apartado 20.4 sería de aplicación al horario Partido Flexible.

20.8 Tiempo para bocadillo.—Los trabajadores del centro de trabajo de San Fernando dispondrán de 15 minutos para tomar el bocadillo, dentro de la jornada de trabajo, sin que este tiempo tenga que ser recuperado.

Artículo 21. *Horarios en exterior (fuera del centro de fábrica S. Fernando).*

21.1 Para el personal que realice trabajos en exteriores que preste sus servicios en obra, su horario se adaptará al que tenga establecido el cliente. Si no existiera el horario del cliente, el máximo de 40 horas semanales serán repartidas de lunes a viernes, a razón de 8 horas diarias.

21.2 En la flexibilidad de horario que se tuviera que dar, en función de las necesidades organizativas del cliente, se respetará la jornada anual que para cada año se establezca en este Convenio Colectivo, así como los descansos entre jornadas y semanales, de conformidad con lo previsto en la Legislación Laboral vigente.

Se aplicarán las condiciones de la Bolsa de Horas, establecidas en el artículo 22.5 del capítulo de Bolsa de Horas y tablas del Anexo N.º II para este colectivo, sobre cantidad de horas y compensación económica.

21.3 Trabajos en festivos y sábados en obras.—El objetivo debe ser el que no se trabaje en esos días. Si por algún imprevisto extraordinario se tuvieran necesariamente que trabajar se aplicaría la Bolsa de Horas, tomándose el descanso en la semana siguiente para poder cumplir las jornadas semanales y los descansos entre jornadas, según la Legislación vigente.

Artículo 22. *Bolsa de horas.*

22.1 Definición.—Cuando las necesidades de la producción y del trabajo, o las características de los mismos lo exijan, se podrán establecer jornadas especiales, entendiéndose por tales:

Las que comienzan o terminan en horarios distintos a los establecidos en el artículo 20 del Convenio y Calendario laboral.

Se podrá prolongar la jornada de un trabajador, equipo, grupo o sección, compensándose las horas de exceso acumuladas con descansos en días subsiguientes o permiso, y también conceder descansos por falta de trabajo para recuperarlos posteriormente con trabajo efectivo en días laborables, con carácter voluntario, de acuerdo con el interesado.

22.2 Ámbito de aplicación.—Este sistema será aplicable a Taller, Técnicos/Administrativos y montaje Exterior.

22.3 Funcionamiento.—La Bolsa de Horas podrá ponerse en práctica, en los siguientes supuestos:

a) Previa demostración al Comité de Empresa del exceso de carga de trabajo, a la vez que el déficit de carga constatado permita a lo largo del Ejercicio tomar como descanso las horas acumuladas de la Bolsa.

b) Previa demostración por la Dirección que existe un déficit de carga de trabajo, con lo que si el personal, por su cualificación, no pudiera ser pasado a otra sección o departamento, pasaría a tomar las horas precisas como descanso, para posteriormente recuperarlas.

Hecha la propuesta, la Dirección y el Comité procederán a concretar, por acuerdo, los días en que se materialice la propuesta de la Bolsa de Horas acordada.

Una vez establecido el acuerdo entre Empresa y Comité sobre el período previsible de descanso por las horas de Bolsa realizadas, será el trabajador, previo acuerdo con su jefe inmediato, el que comunique a Recursos Humanos las fechas concretas de descanso, procurando que se efectúe por jornadas completas, según calendario vigente.

La Empresa deberá notificar al trabajador y al Comité de Empresa, para su análisis, las propuestas de jornadas especiales, con una antelación mínima de 72 horas, salvo urgente necesidad, que será de 48 horas.

Las horas de Bolsa no podrán superar 120 horas al año ni 2 al día por trabajador, En todo caso, deberán respetarse los descansos entre jornada y semanal, según la legislación vigente.

La aplicación de jornadas especiales no derivará en períodos de inactividad, justificativos para la presentación de expedientes de regulación de empleo.

Las discrepancias en el orden objetivo y subjetivo de la aplicación de las jornadas especiales, serán sometidas a la decisión de la Comisión de Información y Control, formada por RR.HH. y la comisión de trabajo de Bolsa de Horas por parte del Comité.

En Fábrica la acumulación o recuperación de horas de la Bolsa no se realizará en sábados, domingos, fiestas oficiales o locales, así como en el período establecido para el disfrute de vacaciones.

En un mismo equipo de trabajo no podrá simultanearse la concesión de permisos a recuperar posteriormente con la realización de horas extraordinarias por parte del personal perteneciente al mismo.

En todas las secciones donde no haya carga suficiente de trabajo, se trasvasará personal a secciones con carga de trabajo, siempre que lo acredite la profesión del afectado, en relación al trabajo a realizar.

En los casos en que por razones de la producción sea necesaria la incorporación de un trabajador que se encuentre de permiso antes de la fecha prevista, la Empresa lo comunicará al afectado con 48 horas de antelación.

El Comité de Empresa recibirá, a la finalización de cada mes, información relativa a permisos y recuperaciones, que incluirá, en cualquier caso, listado nominal de personal afectado que le permita verificar la correcta aplicación de este artículo. El trabajador afectado será, igualmente, informado.

22.4 Compensación.—El personal que acepte voluntariamente la prolongación de su jornada o el descanso a recuperar posteriormente a que se refiere el artículo 22.1 recibirán las siguientes compensaciones:

a) La retribución económica que figura en el Anexo II.

b) Un descanso equivalente a las horas efectuadas, siendo considerados los períodos de descanso a recuperar con su retribución íntegra, a efectos de nómina, como si de presencia se tratara en el puesto de trabajo.

c) Una ayuda de comida, cuyo importe figura en el Anexo II.

d) Abono del kilometraje, según Anexo II. De no existir medio de transporte facilitado por la Empresa, se procurará agruparse en un mismo vehículo los trabajadores que vivan en la misma zona.

Como principio general, se ha de procurar el descanso o recuperación de las horas de Bolsa realizadas al final de cada proyecto o cuando la organización del trabajo lo permita, de modo que al final de cada Ejercicio las horas no disfrutadas sean cero.

Al final de cada Ejercicio, la Empresa abonará al trabajador las horas de la Bolsa realizadas por encima de la jornada anual pactada en el artículo 18 y que no hubieran sido tomadas como descanso, completando su valor hasta el correspondiente de la hora extraordinaria, con el límite de las horas extras pactado en el artículo 23.

En caso de que las horas no descansadas superasen el mencionado límite, habrá de acordarse entre Dirección y Comité de Empresa nuevos plazos para su descanso.

Como principio general, al final de cada Ejercicio, el saldo deudor de horas anuales por parte del trabajador, deberá ser cero.

22.5 Trabajos en Montaje de Exterior (fuera del Centro de Trabajo de Fábrica San Fernando):

En los casos en que fuera preciso se podría ampliar el máximo de las 120 horas de Bolsa, pudiéndose llegar hasta las 160 horas.

La compensación económica por hora de Bolsa para trabajos exteriores será la que figura en el Anexo II.

Se aplicará la Bolsa de Horas para los trabajos en sábados y festivos en obras, según lo establecido en el artículo 21.3.

Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

23.1 Ámbito de aplicación.—Este sistema será aplicable a Taller, Técnicos/Administrativos y Montaje Exterior.

23.2 La realización de horas extraordinarias se justificará mensualmente al Comité de Empresa, entregándole una relación de horas extraordinarias en los Centros de Trabajo, los trabajadores afectados por las mismas y su distribución temporal.

Se respetará la voluntariedad de los trabajadores para su realización.

23.3 La cantidad de horas extraordinarias, en cómputo anual, no podrá superar, por trabajador:

a) Taller, Técnicos y Administrativos.

Año 2004: 60 horas.
Año 2005: 55 horas.
Año 2006: 50 horas.

b) Montaje Exterior.—70 horas anuales para toda la vigencia del Convenio.

No computándose en este límite aquellas que fueran necesarias para labores derivadas de catástrofes y de fuerza mayor, debidamente justificadas.

Si durante la vigencia de este Convenio Colectivo, en el convenio del Sector de Madrid se estableciera un límite inferior a los señalados, sería de aplicación en este apartado del Convenio.

23.4 Las horas extraordinarias pueden compensarse de dos formas:

Económica: consistente en el pago del precio de cada hora extraordinaria, calculada con un incremento del 75% sobre la hora ordinaria. Anexo II.

El abono de dichas horas se podrá acordar entre las partes, fijándose una compensación del 1,75%, disfrutándose un descanso de una hora por hora extraordinaria y abonándose en metálico el resto (0,75).

Artículo 24. *Trabajos en sábados, festivos, días inhábiles y nocturnos.*

24.1 Ámbito de aplicación.—La regulación contenida en este artículo será de aplicación exclusiva al colectivo de Directivos, Ingenieros y Licenciados según definición interna del Anexo V, en trabajos realizados en obras exteriores y para Fábrica a los departamentos de Informática, Administración y RR.HH.

24.2 Compensación en obra.—El objetivo debe ser que no se trabaje en esos días. No obstante, si por alguna necesidad extraordinaria del cliente se tuviera necesariamente que trabajar, se aplicarían las siguientes compensaciones:

a) Una retribución económica por hora de trabajo efectivo la cantidad económica que figura en el Anexo II.

Las horas por desplazamiento a obra tendrán este mismo tratamiento económico.

b) Un descanso equivalente a las horas efectivamente trabajados que habrá de ser disfrutado preferentemente en la semana siguiente y como máximo un mes después de su realización. En casos excepcionales, si al llegar el 31 de diciembre quedasen horas por descansar, se dispondrá de un plazo adicional, máximo de un mes, fecha en la que el saldo del año anterior quedará cancelado.

24.3 Compensación en el Centro de San Fernando.

Departamento de Informática (mantenimiento del Sistema Informático).
Departamento de Administración (cierres de Ejercicio).
RR.HH.

Se les aplicarán las condiciones:

Económica: Por hora de trabajo efectiva la cantidad económica que figura en el Anexo IV.

Descanso: Las condiciones del apartado 24.b.

De no existir medio de transporte facilitado por la Empresa, se le abonará el kilometraje, procurando agruparse en un mismo vehículo los trabajadores que vivan en la misma zona.

Ayuda comida: Si el trabajo se realizase en jornada partida, se recibirá la ayuda del bono de comida.

24.4 Otras situaciones excepcionales deberán ser tratadas, necesaria y puntualmente, entre la Empresa y el Comité.

Artículo 25. *Trabajos en obras de duración superior a siete días.*

25.1 Ámbito de aplicación.—La regulación contenida en este artículo será de aplicación a todos los trabajadores que tengan que trabajar temporalmente en una obra exterior, fuera de la península.

25.2 Compensación económica:

Unión Europea: Anexo IV.
Otros países: Anexo IV.

25.3 Descanso: En caso de que la duración de la estancia en obra sea superior a siete días consecutivos sin regreso al domicilio particular, el trabajador tendrá derecho a un día de descanso por semana trabajada que habrá de disfrutar preferentemente en la semana siguiente y como máximo de un mes después de su realización. En casos excepcionales, si al llegar el 31 de diciembre quedasen horas por descansar, se dispondrá de un plazo adicional máximo de un mes, fecha en la que el saldo del año anterior quedará cancelado.

En caso de estancias en el extranjero o fuera de la península, de larga duración, el trabajador tendrá derecho a un viaje de regreso a su domicilio, al menos una vez cada dos meses.

Dietas, alojamiento, viajes, se regula en el artículo 37 del presente Convenio Colectivo, figurando las cantidades económicas en los Anexos N.º II y III.

Artículo 26. *Política de empleo, cargas de trabajo y subcontratación.*

26.1 Cargas de trabajo: El Comité de Empresa tendrá información trimestral, por escrito, sobre las cargas de trabajo (firmes y provisionales), correspondientes a:

Productos/Proyectos.
Capacidad correspondiente a las cargas.
Trabajadores necesarios por secciones afectadas.
Calendario de desarrollo.
Calendario de entregas.

26.2 Política de Empleo.—Durante la vigencia de este Convenio Colectivo se considera como un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y, una vez conseguido dicho objetivo, la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose la Empresa a propiciar las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo.

Como medidas concretas se plantean, entre otras, las siguientes:

Cuando la carga de trabajo contratada en firme exceda a la capacidad de la Línea de Producto, la Dirección asume el compromiso de solventarla prioritariamente con intercambio de empleados entre las Líneas existentes, y subsidiariamente con nuevas contrataciones de personal.

Las horas extraordinarias quedan supeditadas a situaciones excepcionales.

Cuanto las circunstancias lo requieran, se contratará a los trabajadores según las normativas vigentes en cada momento que fomenten la contratación indefinida.

26.3 Subcontratación.—Como norma general, la subcontratación quedará limitada a trabajos auxiliares, no programados con antelación, entendiéndose por tales aquellas actividades que no guardan relación directa con la actividad de la línea de producto (jardinería, seguridad, telefonía y limpieza).

Como medidas concretas, de plantean, entre otras, las siguientes:

La subcontratación no podrá realizarse en menoscabo de la actual plantilla de AREVA T&D Ibérica, S.A., y se llevará a cabo en los supuestos de que, agotadas las posibilidades de contratación de mano de obra, la carencia de profesionales especializados pueda poner en riesgo el plan de entregas de la unidad. No obstante, la Empresa, en casos de fuerza mayor acreditada, podrá plantear la subcontratación al Comité.

Se informará previamente de cualquier subcontratación, tanto interna como externa, al Comité de Empresa.

Cuando las circunstancias lo requieran, el Comité podrá solicitar de la Dirección información complementaria sobre el volumen de carga que la Empresa prevé subcontratar, emitiendo su opinión sobre la procedencia o improcedencia de la citada contratación.

Artículo 27. *Vacaciones.*

Las vacaciones para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio no serán sustituibles por compensación económica.

La fecha de disfrute de vacaciones será establecida en el Calendario Laboral por el Comité de Empresa y la Dirección.

Las vacaciones para Empleados, exceptuando almaceneros y mandos de Taller, deberán haber sido acordadas a principios del mes de Mayo.

Una vez establecidas las vacaciones, según artículo 19, si, por exigencias justificadas de la producción, tanto para Taller como Oficinas, se precisaran variar las mismas para una parte del personal, sería tratado con el Comité de Empresa. Se abonarían los gastos ocasionados, si existiesen y fueran justificados, y se establecerían las siguientes compensaciones en relación al tiempo de preaviso:

Preaviso inferior a 2 meses: 1 día más de vacaciones.

Preaviso inferior a 1 mes: 3 días más de vacaciones.

Otras situaciones excepcionales serán tratadas, necesaria y puntualmente, entre Empresa y Comité.

Respetando los derechos adquiridos, los trabajadores disfrutarán de las vacaciones anuales retribuidas, con arreglo a la siguiente escala y con una duración mínima equivalente a 30 días naturales:

Antigüedad	Días laborales
De 1 a 14 años	22
De 15 a 24 años	23
De 25 a 40 años	25
Más de 40 años	26

Con excepción del personal operario, almaceneros y mandos de Taller de San Fernando, las vacaciones anuales se podrán disfrutar en una o más veces, si bien uno de los períodos no podrá ser inferior a 10 días laborables. En todo caso, las vacaciones deberán ser obligatoriamente disfrutadas antes del 31 de diciembre de cada año, pudiendo ser ampliado dicho plazo hasta la Semana Santa del año siguiente.

Artículo 28. *Licencias retribuidas.*

28.1 Licencias retribuidas.—El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

a) Un día natural: Por matrimonio de hijos, hermanos, padres y hermanos políticos.

b) Un día: Por traslado de domicilio. Se ampliaría un día más si el trabajador está desplazado fuera de su localidad habitual.

c) Tres días laborables: Por alumbramiento de esposa, adopción o acogimiento. Se ampliaría un día más si el trabajador está desplazado fuera de su localidad habitual.

d) Tres días naturales: Por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos, nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos). Por desplazamiento a otras provincias, serían 4 días.

En los casos de fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad, se tendrá derecho a un día de permiso, ampliable a dos en caso de desplazamiento, fuera de la localidad habitual.

e) Dos días naturales por accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos, nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos). Por desplazamiento a otras provincias, serían 4 días. Cuando la enfermedad grave persistiera y necesitara hospitalización, se tendrá derecho a una segunda licencia de dos días, pasados quince días consecutivos desde la finalización de la primera.

f) Quince días naturales: por matrimonio del trabajador/trabajadora.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.

h) De lactancia. Una hora de permiso retribuido, al comienzo o finalización de la jornada, durante los primeros 12 meses desde el nacimiento. En caso de lactancia artificial, este permiso podrá ser utilizado por el padre, en caso de que ambos trabajen.

i) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

j) Los trabajadores dispondrán de 8 horas anuales de Libre Disposición, disfrutadas dentro del año.

k) Asistencia a consulta médica. El tiempo indispensable.

28.2 Guarda legal.—Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o algún disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

28.3 Igualdad de derechos.—Las situaciones legales y convencionales previstas a favor de los cónyuges, se extenderán a las parejas de hecho, inscritas en el Registro correspondiente.

CAPÍTULO IV

Régimen económico

Artículo 29. *Incremento salarial.*

29.1 Incremento.

01.04.2004 a 31.12.2004:

2,3% sobre todos los conceptos del Convenio, salvo las excepciones acordadas en el Acta Complementaria de Acuerdo + 600 € paga lineal, anual, en el mes de Septiembre, no consolidable.

2005 y 2006:

IPC previsto en cada uno de los años, sobre todos los conceptos del Convenio, salvo las excepciones acordadas en el Acta Complementaria de Acuerdo + 600 € paga lineal, anual, en el mes de Septiembre, no consolidable, en cada uno de los dos años.

Las pagas lineales serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose en el 2004 en los 9 meses que van de abril a diciembre. Para el 2005 y 2006 por años naturales, de enero a diciembre.

29.2 Las Tablas salariales del Anexo N.º I regirán desde el 1 de Abril de 2004 hasta el 31 de Diciembre de 2004, y han sido calculadas teniendo en consideración los incrementos acordados entre las partes.

Las tablas salariales correspondientes a 2005 y 2006 se establecerán una vez conocidos los IPC previstos para cada uno de los años. Si los IPC reales superaran a los IPC previstos para cada uno de los años anteriores, las tablas, a su vez, serían actualizadas en los incrementos que correspondiesen.

29.3 Cláusula de revisión.—Una vez haya sido publicado el IPC real de 2005 y 2006 se procederá a la revisión correspondiente, si el IPC real es superior al IPC previsto, aplicándose sobre Tablas, con retroactividad desde el 1 de Enero de 2005 y 2006, respectivamente.

En los demás conceptos de Convenio se han acordado y establecido las cantidades para cada uno de los años de vigencia de los mismos, figurando las mismas en los Anexos del Convenio.

Artículo 30. *Estructura salarial.*

30.1 Las retribuciones del personal quedarán integradas por los siguientes conceptos: Salario base, complemento personal de antigüedad y complemento personal del puesto, cuyos valores respectivos constan en las Tablas anexas.

30.2 Complementos salariales:

30.2.1 Mejora voluntaria.—Los incrementos salariales podrán ser absorbibles de la mejora voluntaria. La absorción no será el caso habitual, pero sí se puede contemplar a un número reducido.

La mejora voluntaria del colectivo Directivos, Ingenieros y Licenciados, según definición interna del Anexo V, no podrá ser inferior al 15% del Salario establecido en Tablas para la categoría correspondiente, no siendo absorbible ese porcentaje.

30.2.2 Plus de Mando.—Para aquellos Jefes de Equipo, Jefes de Taller, Maestros de Taller o Encargados que tengan a sus órdenes y bajo su responsabilidad a varias personas ligadas a la producción, según estructura organizativa de la Empresa.

La cuantía de este Plus figura en el Anexo N.º III.

El Plus consistirá en el 11% sobre el salario base de Tablas.

30.3 Las retribuciones señaladas en los artículo 30.1 y 30.2 serán abonadas en 12 mesualidades más dos pagas extraordinarias, según artículo 31.

30.4 Retribución variable y no consolidable, abonada anualmente en función de objetivos pactados individualmente (bonus).

Aplicable al colectivo Directivos, Ingenieros y Licenciados, según definición interna del Anexo V, a quienes la Empresa se lo proponga, según las normas del Grupo Areva T&D.

30.5 Pluses ligados al puesto de trabajo, que serán abonados los meses de trabajo efectivo en el puesto.

Según artículo 34:

Plus de equipamientos de centros de hormigón y subestaciones blindadas en exteriores de la Nave.

Plus de montaje exterior.

Plus de ordenanza.

Plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad.

30.6 Compensaciones por variación en los horarios de trabajo regulados en el Convenio, pagaderos en función de su realización.

Horas extras (artículo 23).

Compensación económica de Bolsa de Horas (artículo 22).

Compensación por trabajos en obra (artículo 25).

Compensación por trabajos en días no laborables (artículo 24).

30.7 Ayudas Complementarias: Según artículo 35:

Complemento por Incapacidad Temporal.

Compensaciones por traslado de centro de trabajo, abonadas en 11 meses.

Ayuda de Transporte, que será abonado en 11 meses.

Ayuda Escolar, que será abonada en diez mensualidades, comprendidas entre los meses de septiembre a junio.

Ayuda por hijos y/o padres con deficiencias, que será abonada en doce mensualidades.

30.8 Beneficios sociales.

Premio de vinculación.

Ayudas invitaciones aniversarios.

Primera visita al médico especialista.

Cesta de Navidad.

Seguro Colectivo de Vida.

Anticipos.

Prendas de Trabajo.

Ayuda de Comida.

30.9 Otros.

Dietas: abonadas los días de trabajo efectivo.

Kilómetros: abonados los días de trabajo efectivo.

Artículo 31. *Pagas extraordinarias.*

31.1 El personal percibirá 30 días de gratificación en cada una de las fechas que se señalan seguidamente:

El importe de las pagas se calculará sobre la retribución total que perciba el trabajador, en relación a los artículos 30.1 y 30.2

Estas pagas extraordinarias serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgue, la de Verano en el primer semestre y la de Navidad en el segundo y serán abonadas, como límite, el 16 de julio y el 22 de diciembre, respectivamente.

Artículo 32. *Complemento personal de antigüedad (quinquenios).*

Los pluses por antigüedad que corresponda percibir al personal se computarán desde la fecha de ingreso, incluidos los aprendices y eventuales que pasen a fijos, que se les considerará como fecha de antigüedad la del primer contrato.

El importe de los quinquenios será el que figura en el Anexo N.º I y se percibirá desde el mes de su cumplimiento. (Ingresos realizados del día 1.º al 15.º, se abonará dentro del mismo mes, los ingresos de la segunda quincena se devengarán al mes siguiente).

Para 2005 y 2006, se incrementará el importe según artículo 29.2.

Artículo 33. *Complemento personal de puesto de trabajo para empleados.*

Para el personal de alta en la Empresa en el curso del año 2001, se adquirirá a partir de los 3 años de antigüedad en la Empresa. Será de aplicación en la mensualidad en la que se cumpla los tres años.

Dicho complemento se integrará como parte del salario y por lo tanto adquirido por la totalidad de los Empleados en las Tablas válidas al 2005.

Artículo 34. *Pluses ligados al puesto de trabajo.*

34.1 Plus de equipamientos de centros de hormigón y subestaciones blindadas fuera de la Nave.

a) Los trabajadores contratados para esta área, o personal del Taller que con carácter voluntario acceda a ella, percibirán un Plus, de 11 mensualidades en la cuantía siguiente, durante la vigencia de los tres años del Convenio:

1.er año de contrato: 80 €.
2.º año de contrato: 130 €.
3.er: 190 €.

Este plus dejará de percibirse cuando dejen de prestarse servicios en estas áreas.

b) Para aquellos trabajadores que de forma ocasional y voluntaria pudieran realizar algún trabajo puntual en este área de equipamientos de cabinas, se aplicara el plus en los siguientes términos, para cada mes:

A partir de Oficial de 1.ª

2004:

De 1 a 7 días en el puesto 55,71 € mensual.
De 8 a 15 días en el puesto 92,22 € mensual.
Más de 15 días en el puesto 184,44 € mensual.

2005:

De 1 a 7 días en el puesto 57,38 € mensual
De 8 a 15 días en el puesto 94,98 € mensual.
Más de 15 días en el puesto 189,97 € mensual.

2006:

De 1 a 7 días en el puesto 59,10 € mensual.
De 8 a 15 días en el puesto 97,82 € mensual.
Más de 15 días en el puesto 195,67 € mensual.

Oficial de 2.ª y 3.ª:

2004:

De 1 a 7 días en el puesto 38,06 €.
De 8 a 15 días en el puesto 66,11 €.
Más de 15 días en el puesto 112,19 €.

2005:

De 1 a 7 días en el puesto 46,07 €.
De 8 a 15 días en el puesto 78,13 €.
Más de 15 días en el puesto 146,25 €.

2006:

De 1 a 7 días en el puesto; de 8 a 15 días en el puesto, más de 15 días en el puesto: Igual que a partir de Of. 1.ª

34.2 Plus de Trabajos Exteriores (fuera de la Fábrica de San Fernando).

a) En atención al mayor grado de cualificación, especialización y a la experiencia acreditada, el colectivo actual de trabajadores que se encuentren con carácter permanente adscritos a trabajos de Montaje Exterior, percibirán, en 11 mensualidades, las siguientes cantidades:

A partir de Of. de 1.ª:

2004: 232,74 € mensual
2005: 239,72 € mensual.
2006: 246,91 € mensual.

Oficial de 2.ª y 3.ª:

2004: 140,00 € mensual.
2005: Igual que a partir de Of. de 1.ª

b) Para trabajadores de nueva contratación o personal de plantilla que voluntariamente se cambie a dicha área, con carácter permanente, y durante el período de tiempo necesario para que obtengan el grado de cualificación, especialización y experiencia necesarias para el desempeño profesional óptimo en esta área, percibirán el plus mensual, de 11 mensualidades, en la cuantía siguiente, durante la vigencia de los tres años de Convenio:

Primer año de contratación: 110,00 €.
Segundo año: 160,00 €.
Tercer año: La totalidad del Plus.

El Plus de Montaje Exterior se dejará de percibir al dejar el montaje.

c) Trabajadores de Fábrica que de forma ocasional realicen de forma voluntaria trabajos de Montaje Exterior, percibirán el plus en la cuantía siguiente, para cada mes:

A partir de Oficial de 1.ª:

2004:

De 1 a 7 días en el puesto 55,71 €mensual.
De 8 a 15 días en el puesto 92,22 € mensual.
Más de 15 días en el puesto 184,44 € mensual.

2005:

De 1 a 7 días en el puesto 57,38 € mensual.
De 8 a 15 días en el puesto 94,98 € mensual.
Más de 15 días en el puesto 189,97 € mensual.

2006:

De 1 a 7 días en el puesto 59,10 € mensual.
De 8 a 15 días en el puesto 97,82 € mensual.
Más de 15 días en el puesto 195,67 € mensual.

Oficial de 2.ª y 3.ª:

2004:

De 1 a 7 días en el puesto 38,06 €.
De 8 a 15 días en el puesto 66,11 €.
Más de 15 días en el puesto 112,19 €.

2005:

De 1 a 7 días en el puesto 46,07 €.
De 8 a 15 días en el puesto 78,13 €.
Más de 15 días en el puesto 146,25 €.

2006:

De 1 a 7 días en el puesto; de 8 a 15 días en el puesto, más de 15 días en el puesto: Igual que a partir de Ofi. 1.ª

34.3 Plus de Ordenanza.—Cuando realicen funciones complementarias, con utilización del vehículo de la Empresa, percibirán este Plus, en 11 mensualidades, según Anexo III.

2004: 2,8%.
2005: 5%.
2006: 10%.

Si dejara de realizar esas funciones, dejaría de percibir dicho Plus.

34.4 Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad.—Es intención de la Empresa y del Comité de Empresa que no existan riesgos que den origen a situaciones de toxicidad, peligrosidad y penosidad para los trabajadores. No obstante, y si éstos existiesen, los pluses correspondientes se abonarán de acuerdo con las normas vigentes.

Artículo 35. *Ayudas complementarias.*

35.1 Complemento por enfermedad o accidente.—El personal percibirá durante el período de baja por IT, por Enfermedad Común o Accidente de Trabajo, un complemento hasta el 100% de sus percepciones fijas.

35.2 Ayuda escolar.—Durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores/as con hijos/as que asistan a un Centro de Infancia o Escolar, percibirán para cada año de vigencia del Convenio, previa solicitud y desde la fecha de la misma y hasta los 23 años, las ayudas mensuales que figuran en el Anexo N.º III.

Será preciso solicitar esta ayuda y habrán de justificar la estancia en guardería de los hijos/as con edades inferiores a los 3 años, y estudios en edades superiores a los 16, respectivamente.

En el tramo de 20 a 23 años, para recibir esta ayuda será requisito imprescindible que el hijo/a no realice trabajos remunerados por cuenta propia o ajena.

En el caso en que ambos padres trabajen en la Empresa, la ayuda será repartida entre ambos.

35.3 Ayuda por hijos con deficiencias físicas/psíquicas.—Se percibirán para cada año de vigencia del Convenio las ayudas mensuales que figuran en el Anexo N.º III. Será imprescindible la presentación a la Dirección del correspondiente certificado o justificante de la minusvalía que emita la Seguridad Social o el Organismo Oficial competente en la materia.

En el caso en que ambos padres trabajen en la Empresa, la ayuda será repartida entre ambos.

35.4 Ayuda por padres con deficiencias físicas/psíquicas.—Afectaría a trabajadores con padres con minusvalías, cuyos ingresos sean igual o inferior al Salario Mínimo Interprofesional. Estas ayudas figuran en el Anexo N.º III. Será imprescindible la presentación a la Dirección del correspondiente certificado o justificante de la minusvalía que emita la Seguridad Social o el Organismo Oficial competente en la materia.

En el caso en que más de un hijo trabaje en la Empresa, la ayuda será repartida entre todos.

35.5 Compensaciones por traslado al centro de trabajo.—Los trabajadores que, en virtud de la sentencia de 1.975, del Acta de Acuerdo de fecha 23 de marzo de 1.999, acta de Acuerdo de Traslado a San Fernando de fecha 20 de diciembre de 1.999, acta de acuerdo de Mayo 2002 sobre traslado de EDM a San Fernando, y acuerdos individuales, que tienen reconocidos complementos de desplazamiento, pluses de distancia, gastos de transporte y kilometraje, seguirán disfrutando de ellos al reconocerse como derecho adquirido.

35.6 Ayuda Transporte/Plus distancia.—Los trabajadores de la actual plantilla del centro de trabajo de San Fernando y los de futuras contrataciones para este centro, que no perciban ninguna cantidad según el artículo anterior, y que no utilicen vehículo de la Empresa, tendrán derecho a:

a) Autobuses de Empresa desde Madrid hasta la Fábrica y su retorno.

b) Ayuda de transporte mensual, en 11 pagas, aplicable durante la vigencia del Convenio, a los trabajadores que residan en localidades no afectadas por los recorridos de los autobuses de la Empresa y que no utilicen ese servicio, según cantidades que figuran en el Anexo N.º IV.

Otras situaciones diferentes, serán tratadas, puntualmente, entre la Empresa y el Comité.

Artículo 36. *Beneficios sociales.*

36.1 Premio por vinculación.—Los trabajadores percibirán una gratificación de 2 mensualidades, de los conceptos salariales señalados en los artículos 30.1 y 30.2, al cumplir los 25 años de servicio en la Empresa y de 4 mensualidades al cumplir los 40 y 50 años, respectivamente.

36.2 Ayuda para invitaciones Aniversarios.—Al cumplir los aniversarios en la Empresa de 25, 40 y 50 años, la Empresa financiará una ayuda económica para la fiesta, que figura en el Anexo III.

En todo caso, esta financiación estará supeditada a que se emplee para una invitación a todos sus compañeros.

36.3 Primera visita al médico especialista.—Se abonará a todos los empleados el importe de la primera visita al médico especialista, recomendado por el médico de la Empresa. En el caso de larga enfermedad, se abonará también la segunda visita.

36.4 Cesta de Navidad.—Durante las Navidades la Empresa concederá a todos los trabajadores un obsequio, garantizando como mínimo el mismo contenido y calidad del año anterior. Una comisión del Comité participará en la elección del mismo. La cantidad figura en el Anexo III.

36.5 Seguro Colectivo de Vida.—La Empresa tendrá concertado, exclusivamente a su cargo, un seguro de grupo de vida a favor de sus trabajadores, recogiendo los beneficiarios que éstos designen, que cubra los riesgos de fallecimiento, incapacidad profesional total y permanente o incapacidad absoluta y permanente, y de fallecimiento por accidente, con las mismas particularidades que se detallan en las condiciones generales y particulares de la póliza actualmente vigente, que las partes negociadoras manifiestan conocer y de las que cada trabajador dispone de su correspondiente Certificado Individual de Seguro.

El capital asegurado será el que figura en el Anexo N.º IV.

Si algún trabajador, actualmente en plantilla, tuviera a la fecha actual un capital asegurado por cuantía superior, lo mantendrá a título personal.

Serán beneficiarios de este seguro exclusivamente los trabajadores que se encuentren en activo en la empresa AREVA T&D Ibérica, S.A. en el

momento de producirse la muerte o incapacidad a que se refiere este párrafo.

36.6 Anticipos.—La Empresa podrá conceder anticipos en los términos que se indican a continuación:

Se establece la posibilidad de solicitar un anticipo de hasta 4.000 €, a devolver hasta en doce meses.

Estos anticipos no devengarán intereses y su amortización se llevará a cabo mediante retención en nómina.

En caso de baja en la Empresa, se abonará por el trabajador la cantidad pendiente de devolución.

Podrán no concederse anticipos hasta no haber cancelado el anterior.

Estas condiciones serán de aplicación únicamente para aquellos trabajadores que lleven al tiempo de la solicitud, al menos 1 año de antigüedad en la Empresa.

Lo dispuesto en este apartado podrá ser modificado o derogado por la Dirección de la Empresa, que se reserva la facultad de conceder solamente los anticipos que la Ley exija.

El Comité y la Dirección estudiarán las posibles diferencias en la concesión de anticipos que se puedan producir.

36.7 Prendas de trabajo.—La Empresa dará cada año al personal a quien corresponda, conforme a la legislación vigente, dos pantalones, dos chaquetillas, dos polos de verano, una camisa y un polo de invierno, dos batas, un par de botas o zapatos de seguridad y un chaleco para el frío, haciéndose la entrega de estas prendas de una sola vez, a finales de cada año.

Si el tipo de trabajo o clima lo requiere, se facilitarán prendas apropiadas a los mismos.

36.8 Ayudas de comida.

1) Trabajadores en régimen de jornada partida: Percibirán cheques restaurante en función del número de días laborables del mes, con valor según Anexo N.º II. Queda expresamente excluida esta ayuda los viernes y el período de jornada estival reducida.

2) Trabajadores que, estando en régimen de jornada continuada, deban prestar sus servicios en jornada partida con motivo de la realización de Bolsa de Horas o de las necesidades del departamento a que pertenezcan: Percibirán en concepto de ayuda comida el importe que figura en Anexo N.º II, pudiendo ser abonada en forma de vales de comida a petición del trabajador.

Artículo 37. *Dietas, normas de viaje y desplazamiento.*

Serán de aplicación para la realización de viajes oficiales por necesidades del servicio o salidas para la ejecución de gestiones de Empresa.

Los viajes deberán ser limitados en su número y en su duración a lo estrictamente necesario para la realización de las gestiones, servicios o trabajos que los motivan. Una vez concluidos éstos, se continuará el viaje hasta los nuevos destinos o lugares de trabajo, o la residencia habitual.

Todos los viajes deberán ser expresamente autorizados por el superior inmediato.

37.1 Conceptos generales.

37.1.1 Viajes. Se considera como tal el desplazamiento que, por razones de servicio y por cualquier período de tiempo, deba efectuar un trabajador a lugar distinto de aquel en el que habitualmente presta su trabajo, de modo que no pueda efectuar alguna de las dos comidas principales y/o pernoctar en su domicilio.

37.1.2 Salidas para la realización de gestiones. Se consideran en este concepto aquellas ausencias, más o menos transitorias, producidas dentro de la jornada habitual de trabajo, motivadas por la realización de gestiones de toda índole, necesarias por razones de servicio y que no tengan carácter de viajes.

37.2 Anticipos: Se establecen anticipos para gastos de desplazamiento. Su cuantía estará en función del importe previsible de los gastos del viaje, su duración, y de las dietas, incrementado en un 20%. En cualquier caso, la solicitud llevará consigo la correspondiente autorización. No se concederán nuevos anticipos sin haber liquidado el recibido correspondiente al viaje anterior.

37.3 Medios de locomoción.

37.3.1 Avión. Clase turista. Excepcionalmente, a criterio de la Dirección, se permitirá la utilización de otra clase.

37.3.2 Ferrocarril. Primera clase, diurno. Coche cama, nocturno.

37.3.3 Uso de automóviles: Se establecerá en el siguiente orden:

1.º) Automóvil de la Empresa.—La forma de cálculo del tiempo invertido en un viaje se obtendrá mediante el coeficiente de la distancia recorrida y medida en el cuenta kilómetros del vehículo, dividida por la velocidad media del vehículo, siendo la velocidad media para furgonetas ligeras la de 70 km/h.

En el caso de fuerza mayor (bloqueo de carreteras), la duración del desplazamiento se fijará por el tiempo transcurrido y se notificará expresamente en el parte como incidencia.

2.º) Automóvil de alquiler o taxi.—Se utilizará coche de alquiler o taxi, mediante la autorización del responsable correspondiente.

3.º) Automóvil particular.—Será de utilización voluntaria.

Los desplazamientos en vehículo propio, una vez acordados entre Empresa y trabajador, se harán según precio establecido en el apartado de dietas y kilometraje. Se percibirán los gastos de peaje de autopistas, así como los ocasionados por aparcamiento en aeropuertos. Estos gastos no están incluidos en el concepto kilometraje. Los trabajadores que utilicen el vehículo particular, deberán demostrar a la Empresa que están al corriente de todos los seguros, así como de la ITV.

37.4 Seguros.

37.4.1 Seguros complementarios.—La Empresa concertará un seguro de viaje complementario para toda persona desplazada de su lugar de residencia habitual por motivos de trabajo.

Cada Director comunicará anualmente a la Dirección de Recursos Humanos el personal de su departamento que viaje habitualmente, así como los casos particulares de viajes esporádicos para su inclusión en este seguro.

37.5 Billetes, reservas y pasajes.—Los billetes se solicitarán a través de la Secretaría de cada departamento, siempre a la Agencia de Viajes con la que trabaje la Empresa. En las liquidaciones sólo se cargarán los billetes adquiridos durante el viaje y se devolverán al Departamento Financiero o al responsable de Delegaciones los correspondientes a viajes no efectuados, para ser reintegrados por la Oficina de Viajes. Las devoluciones deberán hacerse antes de la fecha del viaje.

37.6 Dietas.

Importes, para la vigencia del Convenio:

Grupo A: Directores, Responsable de Departamento, Ingenieros y Licenciados, cuyas cantidades figugan en el Anexo N.º III.

Grupo B: Resto del personal no incluido en el grupo anterior, cuyas cantidades figuran en el Anexo N.º III.

Opcionalmente, el trabajador podrá optar por el sistema de gastos pagados, previa comunicación y autorización de la Empresa.

Kilometraje: Para la vigencia del Convenio, las cantidades fuguran en el Anexo N.º II.

Funcionamiento: Las reservas de hoteles se realizarán antes de salir de viaje. Sólo cabrá cargar mayores importes que los indicados para alojamiento, con sus suplementos para determinadas ciudades, en casos de fuerza mayor, mediante presentación de la factura con la liquidación.

En aquellos casos en que no se presente factura de hotel, se liquidará por alojamiento una cantidad idéntica a la que corresponda por desayuno, comida y cena del grupo correspondiente. Es voluntad de la Empresa el que con carácter general se abonen los gastos de alojamiento presentando la factura correspondiente, siendo la excepcionalidad el abono sin factura.

Las dietas se percibirán teniendo en cuenta tanto el día y la hora de salida, como el día y la hora de llegada.

El almuerzo se abonará en viajes cuya salida sea anterior o cuyo regreso sea posterior a las 14 horas.

La cena se abonará en viajes cuya salida sea anterior o cuyo regreso sea posterior a las 21 horas.

El desayuno se abonará en viajes que se inicien a primera hora de la mañana o en los que, aun pernoctando, no figure incluido en la factura del hotel.

Estas dietas regirán para los viajes por razones de servicio y en cuanto a los gastos exclusivos de desplazamiento y locomoción para las salidas por gestiones.

Para la retribución de los kilómetros efectuados en viajes o desplazamientos de cualquier tipo, en beneficio de la Empresa, se utilizará el cuadro de kilometraje.

Viajes fuera de España: El sistema de compensación de gastos será: gastos pagados.

Los viajes que se realicen fuera de España estarán regularizados por las disposiciones internas del Grupo AREVA, contenidas en el Reglamento de Viajes al Extranjero, el cual estará a disposición de los trabajadores.

37.7 Liquidación de gastos.—Los gastos de viaje se liquidarán de inmediato mediante el impreso preparado al efecto, y en ningún caso más

tarde de los cinco días laborables siguientes al regreso del viaje, previa acreditación de los mismos, debiendo devolver los anticipos, o la parte de ellos que no se haya utilizado.

Los gastos de viaje serán justificados mediante recibos originales. Únicamente en casos excepcionales, que puedan tener una justificación lógica, puede no exigirse un recibo.

Los importes satisfechos a interés de la Empresa durante un viaje, sin ser gastos propios de éste, se liquidarán por separado.

Cuando resulte necesario efectuar una invitación, se elegirán restaurantes de categoría adecuada al motivo y persona objeto de la invitación. Si es el empleado de la Empresa el que resultase invitado, aquél descontará de su propia dieta el importe que corresponde a la invitación.

Estas condiciones regirán también para las salidas por gestiones de servicio, con la salvedad de que las liquidaciones de gastos por tales conceptos pueden efectuarse mensualmente.

37.8 Atención al personal.—El trabajador desplazado por un tiempo superior a una semana, pernoctando fuera del domicilio habitual, tendrá derecho a que se le abonen los gastos originados por el lavado de ropa.

37.9 Valoración horaria.—Cualquier viaje o desplazamiento del personal tendrá una valoración horaria de 12 horas/día, aplicable sólo a viajes fuera de la provincia en que esté situado el centro de trabajo, y sólo a Empleados que fichen.

CAPÍTULO V

Representación social

Artículo 38. *Comité de Empresa.*

De conformidad entre la Dirección de la Empresa y Representantes de los Trabajadores/as, el órgano de representación de los trabajadores para todos los centros de trabajo y delegaciones de la Empresa es un Comité único de Empresa. Este Comité se reunirá con la Dirección de forma ordinaria cada tres meses, y de forma extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las dos partes.

El Comité de Empresa se reconoce como Organismo representativo colegiado de todos los trabajadores de los Centros de Trabajo de la Empresa, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Será informado, por escrito, este Comité de los nuevos puestos de trabajo y cambios transitorios de puestos, así como de las condiciones generales de los mismos.

Si la Empresa procediese al despido de un trabajador deberá remitir copia de la carta de despido al Comité de Empresa o miembro del mismo, del Centro de Trabajo que corresponda, todo ello sin perjuicio de que si se tratase de un miembro del Comité de Empresa se cumplan las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

Proponer a la Empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de la producción o mejoras técnicas.

El Comité velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, especialmente por razón de sexo y fomento de una política racional de empleo.

La Empresa dará las máximas facilidades a su alcance en orden de favorecer la comunicación entre el Comité de Empresa y los trabajadores dentro y fuera de las horas de trabajo.

38.1 Derechos y garantías sindicales.—Se garantiza a los representantes sindicales la estricta observación de los hechos que les confieren las disposiciones vigentes, así como aquellos que puedan otorgarles normas posteriores, expresamente los reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

38.2 Asambleas.—Las Asambleas convocadas por el Comité de Empresa, previa autorización de la Dirección, sólo tendrán especial consideración cuando se convoquen para la aprobación de las plataformas de negociación colectiva sobre el resultado de la negociación y la información y propósito de medidas de regulación de empleo o que afecten a condiciones esenciales de trabajo, en cuyo supuesto no sufrirán descuento salarial alguno.

38.3 Local.—La Empresa facilitará un local adecuado al Comité de Empresa y habilitará un lugar de archivo a los delegados en centros, pudiendo hacer uso del local dentro de las horas de trabajo y fuera de las horas de trabajo, previa comunicación a la Empresa.

38.4 Tablón de Anuncios.—La Empresa podrá a disposición del Comité de Empresa o delegados un tablón de anuncios para cada centro o planta, para la publicaciones sindicales. En todo caso, las publicaciones sindicales deberán llevar el visado del miembro o miembros del Comité de Empresa o representantes sindicales.

Si fuera necesario por la importancia del asunto, en temas de interés general, la Empresa pondrá a disposición de los Comités, los medios de reproducción escrita que requiera la divulgación rápida.

38.5 Horas sindicales no utilizadas.—El Comité de Empresa tendrá la posibilidad de proponer que el importe del 60% de las horas sindicales no utilizadas, le sean entregadas para destinar al fondo social que estimen oportuno y apruebe la Dirección de la Empresa.

38.6 Comité Europeo AREVA España.—Para el desarrollo de las reuniones previas y con posterioridad a las reuniones del Comité Europeo, se acuerda entre Dirección y Comité de Empresa:

a) Para las reuniones que mantenga el representante de Areva España en el Comité Europeo con los comités de Empresa, cuando éstas se realicen fuera de Madrid, podrán desplazarse dos representantes del Comité.

b) El tiempo y los gastos producidos como consecuencia de los desplazamientos para dichas reuniones, correrán a cargo de la Empresa.

Artículo 39. *Sección sindical.*

Las secciones de las centrales sindicales constituidas por los Sindicatos, legalmente inscritas, con presencia en el Comité de Empresa y reconocidas en la Empresa, ostentarán las competencias, derechos y garantías, según lo que establece la LOLS.

Cada Sección Sindical con presencia en el Comité, que reúna los requisitos de reconocimiento establecidos en la LOLS, podrá acumular y redistribuir el crédito horario del que disponen los Miembros del Comité de Empresa afiliados a su Sindicato, con una periocidad trimestral, notificándolo previamente a la Dirección de Recursos Humanos.

A las Centrales Sindicales legalizadas, con presencia en el Comité de Empresa, que cuenten con un 10% de afiliados entre la plantilla de la Empresa en los distintos centros de trabajo, se les reconocen los siguientes derechos:

a) Utilización de un tablón de anuncios para difundir temas laborales y sindicales.

b) Repartir información escrita, de interés sindical, fuera de las horas de trabajo.

c) Disposición de un local para celebrar reuniones de interés laboral o sindical, fuera de las horas de trabajo.

d) Recaudación de la cuota sindical, a través de la nómina de personal, para aquellas Centrales Sindicales que lo soliciten, previa conformidad individual y escrita de sus afiliados.

CAPÍTULO VI

Formación y salud laboral

Artículo 40. *Formación.*

40.1 En la programación y desarrollo de los planes de formación del personal de Areva T&D Ibérica, S.A. intervendrá el Comité de Empresa.

La Empresa adquiere el compromiso de difundir los nuevos conocimientos técnicos de que disponga en cada uno de los sectores para mejorar la formación y reciclaje del personal. Se dedicará cierto tiempo, dentro o fuera de la jornada de trabajo, a la puesta al día en temas propios de la actividad o funciones que tienen encomendadas y a la investigación en las mismas.

La Empresa comunicará al Comité el proyecto de formación antes de su inicio. Se exceptúa la formación a personal directivo.

La Empresa facilitará resumen de las actividades realizadas acogidas al Reglamento de becas y ayuda para estudios y formación, a ser posible, con carácter trimestral.

40.2 Formación ajena al FORCEM.

40.2.1 El personal de la Empresa tendrá derecho a las ayudas que se prevén en estas normas, cuyo objetivo será la mejora de la formación y el nivel profesional, de forma que, tanto los interesados en las ayudas como la propia Empresa, obtengan un provecho futuro.

40.2.2 El personal que pretenda obtener ayuda de la Empresa para la realización de estudios expondrá, en primer lugar, su proyecto al jefe inmediato de su sector, quien por su parte, y tras valorar tal propuesta, la trasladará a la Dirección de Recursos Humanos para su valoración y, en su caso, aprobación y posterior trámite.

En los casos en que por cuantía o por la personalidad del proponente no sea suficiente la aprobación del Director de Recursos Humanos, éste trasladará tal propuesta a la Dirección para su aprobación.

40.2.3 Estudios a los que se aplicarán las ayudas:

a) Ingeniería industrial, telecomunicación, informática, electrónica y cualquier otra relacionada con sistemas eléctricos.

b) Comercio exterior, marketing, técnicas comerciales, economía, empresariales, derecho y psicología industrial.

c) Delineación, Graduado Escolar, ESO, Bachillerato, Formación profesional en sus diversas ramas y grados.

d) Secretariado y contabilidad.

e) Idioma inglés (preferentemente) y otros idiomas utilizados oficialmente en las Instituciones de la Unión Europea.

f) Cursos puntuales de los programados por centros oficiales y privados u organizados por la propia Empresa, relacionados con la profesión o actividad personal.

En todo caso, los estudios para cada empleado serán objeto de ayuda si las necesidades técnicas y comerciales de la Empresa lo requieren, y a juicio de la Dirección son esenciales con arreglo al programa de formación de la Empresa. En determinados casos, y tras valoración objetiva en función del coste elevado, la Empresa puede condicionar y delimitar las ayudas económicas reflejadas en el siguiente apartado, en supuestos que se consideren fuera del programa de la formación de la Empresa, si no considera imprescindible la formación solicitada por el trabajador en el desempeño de sus funciones o en su promoción profesional en la Empresa.

40.2.4 Importe de las ayudas.—Se abonará el 50% de los gastos de matrícula durante el tiempo de duración de los estudios y el 50% de las mensualidades de colegios y academias.

Del 50% restante, la Empresa abonará un 30% de los gastos de cada curso, si se acredita su finalización con aprovechamiento, y el 20% restante, si el curso se supera con brillantez, acreditando un rendimiento notable o superior.

La Empresa correrá con un 100% del valor de libros, apuntes y utensilios de trabajo según factura que ineludiblemente debe presentarse para su comprobación y pago, y siempre que se trate de materiales estrictamente necesarios para el desarrollo del curso, pudiendo quedar en poder del interesado una vez finalizado éste.

40.2.5 Cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención del título académico profesional, los trabajadores tendrán el tiempo indispensable, por cuenta de la Empresa, para la realización de los exámenes.

40.3 Formación por el FORCEM.

40.3.1 La Dirección facilitará a los trabajadores que realicen algún curso del FORCEM el tiempo preciso para comer y para su asistencia a los cursos.

40.3.2 La Empresa abonará en este caso los medios de locomoción de los transportes públicos, abonando el kilometraje, y tratando, siempre que sea posible, agrupar a los asistentes en un solo vehículo.

40.4 Cursos organizados por la Empresa y que se impartan fuera de la jornada laboral.

La asistencia será voluntaria.

El tratamiento del tiempo empleado fuera de la jornada, se le aplicará la Bolsa de Horas, así como los gastos de locomoción o kilometraje.

Artículo 41. *Salud laboral.*

41.1 Se estará a lo que marque la legislación en cada momento. No obstante la Empresa velará por la seguridad y salud en el trabajo, promoviendo en el ámbito de la misma toda medida que le procure al trabajador la máxima protección posible.

41.2 La Empresa informará, como mínimo trimestralmente, al Comité de Empresa sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad y los mecanismos de prevención que se utilizan.

41.3 Equipos de protección personal.—La Empresa facilitará a los trabajadores los correspondientes medios de protección necesarios, los cuales estarán debidamente homologados. Si el trabajador necesitara cristales correctores, se le proporcionará gafas protectoras con la adecuada graduación óptica.

41.4 Comité de Seguridad y Salud.—Éste se reunirá de forma ordinaria cada tres meses, en el centro de trabajo de Fábrica San Fernando. No obstante se podrá reunir de forma extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las dos partes. Si mediaran motivos que lo justificaran, se podrán cursar visitas por una representación de este Comité a cualquier Centro o Delegación de la Empresa.

Las reuniones de este Comité se regirán por el Reglamento Interno, aprobado por los Representantes de la Empresa y de los Trabajadores el 19/11/1999, y con las competencias, derechos y garantías que determine la legislación vigente en cada momento.

El reglamento se incorpora al Convenio como Anexo VI.

41.5 En aplicación de la Ley de Riesgo Laborales se concretará el servicio de prevención y los principios en que debe basarse el mismo, acordándose los objetivos.

Dentro de los objetivos se establecerán las características que ha de tener la Evaluación de Riesgos de AREVA T&D Ibérica, S.A., para elaborar las actividades presentes que realizará la Dirección de cada uno de los planes de prevención resultantes.

En todo este proceso se informará y contará con los Delegados de Prevención.

En todo desarrollo y posterior aplicación se efectuará un seguimiento para intercambio de información y experiencia de la aplicación del Plan de Evaluación de Riesgos y los Planes de Prevención de un Delegado con el resto de Delegados de Prevención y la Dirección de Unidades del Grupo Areva en España.

41.6 Seguro Médico.—La Empresa realizará los trámites de contratación de un Seguro Médico en una entidad, a determinar, en las mejores condiciones sociales/económicas posibles, siendo voluntaria la adherencia de los trabajadores y siendo por cuenta del trabajador su importe.

Artículo 42. *Medio ambiente.*

La política medioambiental de la Empresa se basa en el cumplimiento de la Norma Medioambiental aplicable y la mejora continua, con el fin de proteger el medioambiente.

Para este fin, la Empresa ha implementado un sistema de Gestión Medioambiental con las medidas para cumplir con la normativa, las metas y objetivos, con su plan de acción y el plan de Formación Medioambiental de los empleados. Este sistema está recogido en un Manual de Medioambiente. Es deber de todos y cada uno de los empleados de la Empresa conocer dicho Manual y cumplir con su normativa.

CAPÍTULO VII

Abuso de autoridad, faltas y sanciones

Artículo 43. *Abuso de autoridad.*

La Empresa considerará como faltas muy graves y sancionará, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus Directivos, Jefes o Mandos Intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal, y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa para que éste tramite la queja ante la Dirección de la Empresa. Si la resolución de ésta no satisficiera al agraviado, éste o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la Autoridad competente.

Artículo 44. *Concepto de infracción y facultad disciplinaria.*

Son infracciones las acciones y omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales en los términos que se establecen en el presente acuerdo.

La Dirección de la Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 45. *Graduación de faltas.*

Toda falta cometida por el trabajador se calificará en atención a su importancia, transcendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

Artículo 46. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves, las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, en el período de un mes.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del servicio o puesto de trabajo, sin causa justificada, aun por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a sus compañeros de trabajo.

d) Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y material de trabajo.

e) No atender a los clientes o proveedores con la corrección y diligencias debidas.

f) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que pueda ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a terceros o a la Empresa.

g) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

h) No comunicar, con la puntualidad debida, los datos experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o que tengan efectos tributarios.

i) Las que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones.

j) La falta de asistencia no justificada a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

k) Discutir con los compañeros o con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 47. *Faltas graves.*

Se considerarán como faltas graves, las siguientes:

a) Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un mes.

b) Falta de 2 a 3 días de trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuanto tuviera que relevar a un compañero o consideración a la Empresa.

c) La falsedad en la comunicación de los datos relativos a la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Administración Tributaria.

d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que tenga una trascendencia grave para la Empresa.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

g) Simular o suplantar la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, también tendrá esta consideración si es causa de accidente grave.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas, maquinaria, aparatos o vehículos de la Empresa.

j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as, que se manifiesten ofensas de tipo verbal o físico, falta de respeto a la intimidad y/o dignidad de la persona.

Artículo 48. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de seis meses, o de veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos, en el período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasiona un perjuicio considerable a la Empresa o a sus compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuera causa de accidente.

f) Violar el secreto de la correspondencia o revelar datos confidenciales de la Empresa.

g) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros, subordinados, proveedores y clientes de la Empresa.

h) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa en período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

i) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o sus compañeros de trabajo. Tendrán la consideración de abusos de autoridad, los actos arbitrarios realizados con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador, realizados por directivos, jefes o mandos intermedios.

j) Los atentados contra la libertad sexual de los trabajadores que se produzcan prevaleciéndose de una posición de superioridad laboral o se ejerza sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 49. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Empresa, en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo. No obstante el Comité, una vez informado de la falta, emitirá informe al respecto, en el plazo de 48 horas, el cual será estudiado por la Dirección, previamente a la aplicación de cualquier sanción.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Artículo 50. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a quienes incurran en las faltas leves, graves o muy graves, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
Despido.

Artículo 51. *Prescripción.*

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: 10 días.
Faltas graves: 20 días.
Faltas muy graves: 60 días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposiciones (cláusulas finales)

Disposición transitoria primera.

Los efectos económicos del presente Convenio entrarán en vigor a partir del día 1 de abril de 2004

Disposición derogatoria.

El presente Convenio deroga la totalidad de cláusulas y condiciones contenidas en cualquiera de los anteriores convenios colectivos que se vinieran aplicando, así como cualquier acuerdo entre Comité de Empresa o Delegados de personal y Dirección, salvo lo dispuesto en el Artículo 35.5 del presente Convenio.

Vinculación a la totalidad: Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de aplicación práctica serán consideradas globalmente (valorando en su conjunto y cómputo anual, por lo que la anulación de alguno de ellos por la autoridad laboral competente, supondrá la ineficacia de su contenido, no entrando en vigor, por lo tanto, ninguna de sus cláusulas sin la aceptación de la totalidad) debiéndose reunir a

tal efecto las comisiones negociadoras de la Empresa y el Comité para acordar y establecer las correcciones oportunas.

Disposición final y aclaratoria.

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga, por todo el tiempo de su vigencia y con exclusión de cualquier otro (salvo aquellas partes que se hayan aceptado su expresa inclusión del Convenio del Sector del Metal de Madrid) a la Empresa y a la totalidad de los trabajadores.

En defecto de normas aplicables al presente Convenio Colectivo y en todas aquellas material no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

ANEXO I

(2004)

Tablas salariales vigentes desde 1/04/04-31/12/04 (2,3%)

Personal obrero — Categorías	Salario base diario Art. 30 — €	Salario bruto anual Art. 30 — €	Quinquenio mensual Art. 32 — €	Paga lineal anual N.C. Art. 29 — €
Jefe de Equipo	46,83	19.903,83	43,56	600
Oficial 1.ª E	44,58	18.948,22	41,22	600
Oficial 1.ª	42,76	18.173,60	38,88	600
Oficial 2.ª	41,92	17.818,07	34,36	600
Oficial 3.ª	41,19	17.509,65	31,55	600
Especialista	40,96	17.408,87	31,55	600
Peón	34,93	14.846,77	28,88	600
Aprendices:				
Segundo año	27,49	11.680,27	—	600
Primer año	22,77	9.680,20	—	600
Contrato para formación 2.º año	28,24	12.000,00	—	—
Contrato para formación 1.er año	23,29	9.900,00	—	—
Mayor de 21 años: Salario Oficial de 3.ª				

Personal empleado — Categorías	Salario base mensual Art. 30 — €	Salario bruto anual Art. 30 — €	Comp. puesto mensual Art. 33 — €	Quinquenio mensual Art. 32 — €	Paga lineal anual N.C. Art. 29 — €
Licenciado/Ingeniero Superior	1.674,55	23.443,08	166,98	66,01	600
Graduado social/Ing. Técnico/Diplomado	1.574,85	22.047,98	166,98	60,98	600
Jefe Informático	1.429,39	20.011,57	166,98	54,58	600
Analista Sistemas 1.ª/Jefe Taller/Maes. Ind.	1.380,92	19.333,01	166,98	51,50	600
Jefe 1.ª/Maestro Taller/Del. Proyectista/Analista Sistemas 2.ª	1.333,73	18.672,35	166,98	49,06	600
Encargado	1.289,07	18.047,05	166,98	45,29	600
Programador 1.ª	1.271,88	17.806,43	166,98	45,29	600
Jefe 2.ª	1.254,71	17.566,07	166,98	43,56	600
Secretario/a de Dirección	1.252,15	17.530,12	134,22	42,24	600
Of. 1.ª E/Téc. Org.1.ª E/Delin. 1.ª E	1.249,90	17.498,66	103,54	41,22	600
Of. 1.ª/Téc. Org.1.ª/Delin. 1.ª/Almac. 1.ª	1.194,57	16.724,04	103,54	38,88	600
Of. 2.ª/Téc. Org.2.ª/Delin. 2.ª/Almac. 2.ª	1.164,49	16.302,85	108,23	34,36	600
Auxi. Adm./Aux. Org./Del. 3.ª/Almac. 3.ª	1.147,34	16.062,75	103,35	31,55	600
Ordenanza/Portero/Telefonista/Esp. Almac.	1.147,34	16.062,75	96,15	31,55	600
Contrato en prácticas 2.º año: 92 % de su categoría. Contrato en prácticas 1.er año: 75 % de su categoría.					

N.C. = No consolidable.

ANEXO II

(2004-2006)

Horas extra-horas bolsa-comida-kilómetros

Personal obrero — Categorías	Importe Art. 23 Hora extra* — €	Importe Art. 22 Hora bolsa — €	Importe Art. 36.8 Comida — €	Importe Art. 37.6 Kilómetro — €
Jefe de Equipo	20,02	6,05	7,50	0,25
Oficial 1.ª E	19,06	6,05	7,50	0,25
Oficial 1.ª	18,28	6,05	7,50	0,25
Oficial 2.ª	17,92	6,05	7,50	0,25
Oficial 3.ª	17,61	6,05	7,50	0,25
Especialista	17,51	6,05	7,50	0,25
Peón	14,93	6,05	7,50	0,25
Aprendices:				
Segundo año	11,75	—	—	0,25
Primer año	9,74	—	—	0,25
Trabajos en exteriores Bolsa Horas Art. 22.5	—	7,80	Dietas	0,25

* Incrementadas en CP: Complemento personal.

Personal empleado — Categorías	Importe Art. 23 Hora extra* — €	Importe Art. 22 Hora bolsa — €	Importe Art. 36.8 Comida — €	Importe Art. 37.6 Kilómetro — €
Licenciado/Ingeniero Superior	25,93	6,05	7,50	0,25
Graduado social/Ing. Técnico/Diplo— mado	24,53	6,05	7,50	0,25
Jefe Informático	22,48	6,05	7,50	0,25
Analista Sistemas 1.ª/Jefe Taller/Maes. Ind.	21,80	6,05	7,50	0,25
Jefe 1.ª/Maestro Taller/Del. Proyec— tista/Analista Sistemas 2.ª	21,13	6,05	7,50	0,25
Encargado	20,50	6,05	7,50	0,25
Programador 1.ª	20,26	6,05	7,50	0,25
Jefe 2.ª	20,02	6,05	7,50	0,25
Secretario/a de Dirección	19,52	6,05	7,50	0,25
Of. 1.ª E/Téc. Org.1.ª E/Delin. 1.ª E	19,06	6,05	7,50	0,25
Of. 1.ª/Téc.Org.1.ª/Delin.1.ª/Al— mac.1.ª	18,28	6,05	7,50	0,25
Of. 2.ª/Téc.Org.2.ª/Delin.2.ª/Al— mac.2.ª	17,92	6,05	7,50	0,25
Auxi. Adm./Aux. Org./Del. 3.ª/Al— mac. 3.ª	17,61	6,05	7,50	0,25
Ordenanza/Portero/Telefonis— ta/Esp.Almac.	17,51	6,05	7,50	0,25
Trabajos en exteriores Bolsa Horas Art. 22.5	—	7,80	Dietas	0,25

* Incrementadas en CP: Complemento personal.

ANEXO III

2004 – 2006

CONCEPTO			PAGOS	€ ANUAL	MENSUAL	DIA	HORA
Plus Penosidad 20% S.B.C.P.		Art. 34.4	D/T				
Plus Penosidad + Toxicidad "		Art. 34.4	D/T				
Plus Penosidad + Toxicidad + Peligrosidad "		Art. 34.4	D/T				
Ayuda escolar	2004	Art. 35.2	10		27,62		
	2005				28,44		
	2006				29,29		
Ayuda por hijos/as con deficiencias	2004	Art. 35.3	12		140		
	2005				145		
	2006				150		
Ayuda por padres con deficiencias	2004	Art. 35.4	12		140		
	2005				145		
	2006				150		
Plus de Mando (11% S.B.)	2004	Art. 30.2.2	14		156,38		
	2005				161,07		
	2006				165,91		
Plus ampl.funciones Ordenanza vehíc.Empr. 10% S.B.C.P.	2004	Art. 34.4	11		17,40		
	2005				32,01		
	2006				65,95		
Dietas Grupo A) Comida		Art. 37.6	D/T			24,33	
Cena	2004		D/T			18,76	
Desayuno	÷		D/T			2,78	
Total	2006		D/T			45,87	
Dietas Grupo B) Comida		Art. 37.6	D/T			20,15	
Cena	2004		D/T			16,68	
Desayuno	÷		D/T			2,78	
Total	2006		D/T			39,61	
Ayuda para invitaciones aniversarios	2004	Art. 36.2	1	716,53			
	2005			738,03			
	2006			760,17			
Cesta de Navidad	2004	Art. 36.4	1	51,17			
	2005			52,71			
	2006			54,29			

S.B. = Salario Base
D/T = Día trabajo efectivo en ese puesto
S.B.C.P. = Salario Base para cálculos de pluses (55% del Salario Base)

ANEXO IV

2004 – 2006

CONCEPTO			PAGOS	€ ANUAL	MENSUAL	DIA	HORA
Ayuda Transporte/Plus Distancia	2005	Art. 35.6	11		26		
	2006				26		
Seguro de Vida	2004	Art. 36.5	1	44.000			
	2005			44.000			
	2006			44.000			
Trabajos en sábados, días inhábiles y nocturnos (EN OBRA)	2004	Art. 24					7,80
	2005						7,80
	2006						7,80
Trabajos en sábados, días inhábiles y nocturnos (EN FÁBRICA)	2004	Art. 24					6,05
	2005						6,05
	2006						6,05
Trabajos en obra, superiores a 7 días, fuera de la península (UNIÓN EUROPEA)	2004	Art. 25				30	
	2005					30	
	2006					30	
Trabajos en obra, superiores a 7 días, fuera de la península (OTROS PAÍSES)	2004	Art. 25				42	
	2005					42	
	2006					42	
Anticipos (Hasta 4.000 €)		Art. 36.6					

ANEXO V

(2004-2006)

Definición del colectivo de directivos, ingenieros y licenciados

Según la definición del Grupo Areva de Managers & Professional, se incluyen en este colectivo aquellos empleados que lleven a cabo funciones directivas o desempeñen un cargo para el que la cualificación normal sea un título universitario (mín. 3 años a tiempo completo) en cualquier disciplina relacionada con los negocios (Ingeniería, Economía, Marketing, Administración, Recursos Humanos, ...).

En base a esta definición, y analizados los puestos de trabajo por las funciones desempeñadas, quedarían incluidos en este colectivo los siguientes puestos de trabajo.

1) Directivos/Responsables de Departamento.
2) Ingenieros Superiores.
3) Ingenieros Técnicos.
4) Licenciados.
5) Empleados que, sin estar en posesión de un título universitario, desempeñen un trabajo de responsabilidad, en base a una experiencia adquirida.

En cualquier caso, y por encima de la titulación académica, son las funciones desarrolladas en el puesto de trabajo las que califican al trabajador para su inclusión en este colectivo.

ANEXO VI

(2004-2006)

Reglamento Interno del Comité de Seguridad y Salud AREVA T&D

Artículo 1.

El presente reglamento se acuerda entre los Delegados de Prevención y los representantes de la Empresa AREVA T&D Ibérica S.A. que constituyen el Comité de Seguridad y Salud, al amparo de los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y concretamente de su artículo 38.2 que prevé la adopción por el propio CSS de sus normas de funcionamiento.

El CSS queda compuesto por los siguientes miembros:

Delegados de Prevención:

D. Francisco Pino Vega.
D. Miguel Ángel Martín González.
D.ª Pilar Fraile García.

Representantes de la Empresa:

D. Thierry Millour.
D.ª Eva Martín Espinosa.
D. Manuel del Fresno Morejón.

Además podrán participar, con voz pero sin voto, otros representantes de los Trabajadores y de la Empresa, así como aquellos con una especial cualificación en ciertas cuestiones a debatir y Técnicos de Prevención ajenos a la Empresa, siempre que los solicite cualquiera de las dos representaciones.

Artículo 2.

Dada su cualidad de órgano paritario y colegiado de participación, todas sus actuaciones deberán realizarse de forma conjunta, previo acuerdo por escrito y con representación de ambas partes.

Los cargos de Presidente y Secretario se repartirán entre cada una de las partes representadas, pudiendo establecerse períodos alternativos determinados.

Artículo 3.

El CSS, como órgano de participación para la consulta regular y periódica sobre la salud y seguridad, participará en todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención en la Empresa y específicamente en las siguientes cuestiones:

a) La identificación de los riesgos que deban ser objeto de evaluación y control.
b) La identificación de los riesgos y procedimientos para la evaluación de los mismos.
c) La elaboración, puesta en práctica, evaluación y revisión de los planes y programas de prevención.
d) El estudio previo del impacto en la salud laboral de los proyectos en materia de planificación, la organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías.
e) Los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores en materia de salud y seguridad.
f) Las iniciativas de mejora de las condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de cualquiera de las partes.
g) La elección de la Entidad y las condiciones de concertación en el caso de recurrir a servicios de prevención externos.
h) La asignación presupuestaria para la organización de los recursos de prevención.
i) El diseño de programas de vigilancia de la salud, adaptarlos a los riesgos y la evaluación de sus resultados, con las limitaciones previstas en el art. 22,4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
j) Cualquier otra medida relacionada con la organización e la prevención por el empresario.
k) El CCS se ocupará también de temas medioambientales que tengan relación con alguna actividad de la Empresa.

Artículo 4.

Para el ejercicio de sus funciones, el CSS tiene las siguientes competencias y facultades:

a) Realizar las visitas a los lugares de trabajo que considere oportunas con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención.
b) Acceder a toda la documentación existente en su Empresa sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud, así como cualquier otra que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones.
c) Conocer cuantos informes y estudios obtenga la Empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, provenientes de los Servicios de Prevención, de la Inspección de Trabajo o de otras entidades.
d) Conocer e informar la programación anual de los Servicios de Prevención.
e) Solicitar la intervención o el asesoramiento del Servicio de Prevención ante problemas específicos.
f) Promover y participar en investigaciones sobre:

Evaluación y control de riesgos.
Incidencia de daños derivados del trabajo.
Evaluación de la eficacia de la acción preventiva.

g) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud, así como los indicadores de absentismo por enfermedad, con el fin de identificar eventuales relaciones entre los riesgos y los daños.
h) Promover la participación y la colaboración de los trabajadores en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.
i) Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realice la Empresa en orden a la prevención de riesgos.
j) Colaborar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas a los centros acompañándole durante las mismas y formulándole las observaciones que estime oportunas.

Artículo 5.

El CSS se reunirá de forma ordinaria al menos trimestralmente, a convocatoria del Presidente, y en sesión extraordinaria cuando lo consideren necesario él mismo o cuando lo soliciten la mayoría de los representantes de una de las partes que lo constituyen.

El Presidente convocará, además, una reunión extraordinaria cuando concurra alguna de las siguientes:

Situaciones con riesgos previsibles.
Accidentes o daños graves.
incidente con riesgo grave.
Sanciones por incumplimientos.
Denuncias por problemas medioambientales.
Balance anual del Plan de Prevención e informe de memoria y programación del Servicio de Prevención.

Artículo 6.

Las reuniones del CSS se convocarán por escrito, con 72 horas de antelación, previo acuerdo entre el Presidente y el Secretario, en los casos de reuniones por motivos de urgencia.

Artículo 7.

El Secretario cursará las convocatorias y levantará acta de cada sesión, recogiendo en ella todos los asuntos tratados y los acuerdos adoptados, así como los puntos que no hayan llegado a acuerdo y los motivos de discordancia.

Artículo 8.

Una vez iniciada la reunión:

Se procederá a la lectura del acta anterior.

Se comprobará el grado de cumplimiento de los objetivos marcados.

Si hay objetivos incumplidos, se analizará su causa y se fijarán fechas para su control y ejecución.

Se presentarán los temas del Orden del Día para un desarrollo y búsqueda de soluciones siguiendo siempre un orden de prioridades en base a los riesgos inherentes para la salud.

Se pasará revista a la situación de cada centro de trabajo, de forma individualizada.

Se designarán plazos y personas para solucionar todas aquellas cuestiones que así se determinen.

Las reuniones tendrán una duración máxima aconsejable de tres horas, por lo que se fijará una nueva fecha de reunión dentro de los diez días siguientes, para debatir los temas que pudieran quedar pendientes.

La persona designada como Secretario/a del Comité levantará acta de la reunión y dispondrá de un plazo de diez días para elaborarla y la remitirá a los miembros, debiendo éstos hacerle llegar los desacuerdos que se planteen para su corrección y configuración definitiva.

Artículo 9.

Tanto las convocatorias como los acuerdos del CSS deberán darse a conocer en trabajadores de la Empresa, los cuales podrán hacer llegar sus propuestas y quejas al CSS, personalmente o por escrito, a través de los Delegados de Prevención.

Artículo 10.

Tendrá consideración de trabajo efectivo, y por tanto no computará como crédito horario con cargo a lo previsto en el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores, el tiempo dedicado a reuniones del CSS y al desempeño de las funciones propias de Secretario o Presidente, así como el tiempo dedicado a la realización de las tareas encomendadas por el CSS y el tiempo de recepciones de los grupos de trabajo que el CSS decida constituir.

Anexo VII

(2004)

Tabla de equiparación entre empleados/operarios

Operarios	Sueldo	Empleados	Sueldo	Compl. empleado	Quinquenio
Aprendiz 1.er año	9.680,20				–
Aprendiz 2.º año	11.680,27				–
Contrato formac. 1.er año	9.900,00				–
Contrato formac. 2.º año	12.000,00				–
Peón	14.846,77				28,50
Especialista	17.408,87	Telefonista/Ordenanza/Portero/Esp. Almacén	16.062,75	1.388,10	31,55
Oficial 3.ª	17.509,65	Aux. Administ./Aux. Org./ Almacenero 3.ª	16.062,75	1.446,90	31,55
Oficial 2.ª	17.818,07	Oficial 2.ª/Tec. Org. 2.ª/Delineante 2.ª/Almacenero 2.ª	16.302,85	1.515,22	34,36
Oficial 1.ª	18.173,60	Oficial 1.ª/Tec. Org. 1.ª/Delineante 1.ª/Almacenero 1.ª	16.724,04	1.449,56	38,88
Oficial 1.ª E	18.948,22	Oficial 1.ª E/Tec. Org. 1.ª E/Delineante 1.ª E	17.498,62	1.879,08	41,22
		Secret. Direc.	17.530,12	2.337,72	42,24
Jefe Equipo	19.903,83	Jefe 2.ª	17.566,07	2.337,72	43,56
		Programador 1.ª	17.806,43	2.337,72	45,29
		Encargado	18.047,05	2.337,72	45,29
		Jefe 1.ª/Maestro Taller/Delin. Proyec/ Analista Sist. 2.ª	18.672,35	2.337,72	49,06
		Maestro Ind/Jefe Taller/Analista Sist. 1.ª	19.333,01	2.337,72	51,50
		Jefe Informática	20.011,57	2.337,72	54,58
		Graduado Soc./Ing. Tec./Diplomado	22.047,98	2.337,72	60,98
		Ing. Superior/Licenciado	23.443,08	2.337,72	66,01

19162 *RESOLUCIÓN de 26 de octubre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Velpa, S.A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Velpa, S.A. (Código de Convenio n.º 9012782), que fue suscrito con fecha 22 de septiembre de 2004, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, 26 de octubre de 2004.–El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO DE «VELPA, SOCIEDAD ANÓNIMA», AÑO 2004

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa Velpa, S.A., dedicada a la actividad de distribución y transporte de productos petrolíferos y otras mercancías, y los trabajadores que en ella prestan servicios.