

El próximo sorteo, que tendrán carácter público, se celebrará el día 24 de diciembre, a las 19,30 horas, en el salón de sorteos de Loterías y Apuestas del Estado, sito en la calle de Guzmán el Bueno, 137, de esta capital.

Madrid, 17 de diciembre de 2005.-El Director General, P. D. de firma (Resolución de 5 de septiembre de 2005), el Director Comercial, Jacinto Pérez Herrero.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**21149** *RESOLUCIÓN de 30 de noviembre de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de la empresa Equipos Nucleares, S. A. para el período 2005-2008.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Equipos Nucleares, S. A. Para el período 2005-2008 (Código de Convenio n.º 9001952), que fue suscrito con fecha 27 de julio de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 30 de noviembre de 2005.-El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA EQUIPOS NUCLEARES, S. A., 2005-2008

#### 1. Disposiciones generales

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

1.2 **Ámbito personal:** Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de ENSA.

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

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

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

1.3 **Ámbito temporal:** La duración de este convenio será de cuatro años, es decir, desde el primero de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2008.

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

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

1.5 **Absorción de mejoras futuras:** Las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, absorberán o compensarán hasta donde alcancen los aumentos de cualquier orden que, bajo cualquier denominación, pudieran acordar las autoridades competentes.

Si durante la vigencia de este Convenio, por disposición legal de aplicación general, se fijasen condiciones económicas que en su conjunto y

cómputo anual fuesen superiores a las pactadas en este Convenio, se aplicarán aquellas, manteniéndose en vigor el contenido normativo.

1.6 **Denuncia del Convenio:** El presente Convenio Colectivo se denunciará por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a su vencimiento.

Se prolongará la vigencia de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo y el sistema de Solución de Conflictos previsto en el apartado 19.1 en tanto en cuanto se acuerde un nuevo Convenio que lo sustituya.

#### 2. Retribuciones

2.1 **Tablas salariales:** Las tablas salariales así como los restantes conceptos retributivos, salvo que expresamente se indique otra cosa en este texto, experimentarán los siguientes incrementos:

Año 2005: 3,00%.

Año 2006: 2,50%.

Año 2007: 2,50%.

Año 2008: 2,50%.

2.2 **Bases de cotización a la Seguridad Social:** Sin perjuicio de la clasificación del personal en niveles y puestos, las categorías que actualmente ostentan los trabajadores coexistirán a los efectos de cotización a la Seguridad Social con las establecidas en las Órdenes Ministeriales de 25 junio de 1963 y 28 de noviembre de 1966 y Disposiciones que las complementan.

2.3 **Pagas extraordinarias:** Se satisfará una paga extraordinaria en cada uno de los meses de julio y diciembre. Su cuantía será de 30 días de la retribución integrada por los siguientes conceptos:

Salario Base.

Complemento de puesto.

Complemento personal.

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

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

2.4 **Complemento personal:** El Complemento Personal establecido en el Convenio Colectivo 97/99 será revalorizable (con el mayor dato entre IPC previsto y el incremento del Convenio que se acuerde), no compensable, ni absorbible y servirá para el abono de la nómina mensual, vacaciones reglamentarias y pagas extraordinarias.

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

Nivel	Turnos M/T	Turnos M/T/N
21	4,64	7,56
22	4,22	6,90
31	3,64	5,97
32	3,44	5,67
41	3,28	5,42
42	2,96	4,93
50	2,71	4,53

2.6 **Plus de transporte:** Todos los trabajadores percibirán 2,25 € por día trabajado en concepto de plus de transporte.

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

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

2.8 **Maestros:**

A. **Maestros de Proyectos:** Su labor es coordinar todas las acciones necesarias para que los proyectos a ellos asignados, cumplan los requisitos previstos de calidad, plazo y productividad.

Durante el tiempo en que desempeñen esta función percibirán un plus no consolidable sobre la retribución base de su nivel equivalente al 15%. Cuando cesen en este cometido dejarán de percibir dicho plus.

B. **Maestros de turno:** Esta función la asumirán los maestros de soldadura en los horarios en que no exista maestro o jefe de unidad de algún gremio, normalmente parte de la tarde, noches y fines de semana.

En concreto, el tiempo que se considera realizan esta función es:

Turno de tarde: 3,75 h.

Turno de noche: 7,75 h.

Fines de semana: 7,75 h.

Durante el tiempo en que desempeñen dicha función percibirán un plus no consolidable sobre la retribución base de su nivel equivalente al 10%. Cuando cesen en este cometido dejarán de percibir dicho plus.

### 2.9 Gratificación por objetivos:

El Sistema de Objetivos está integrado por tres conceptos:

1. Gratificación de carácter mensual.
2. Gratificación al desempeño.
3. Gratificación de vacaciones.

#### 1. Gratificación de carácter mensual:

Se determina en función de cuatro índices:

- 3 índices Corporativos: Calidad, Productividad y Avance del mes.
- 1 índice de carácter Individual: Absentismo.

Cada uno de estos índices tiene un «valor asignado,» que se obtiene dividiendo el importe por nivel de esta Gratificación Mensual entre el número de índices. El «valor asignado» es corregido por un coeficiente en función de su grado de cumplimiento.

#### Gratificación mensual: Importe en euros por nivel y año

Nivel	2005	2006	2007	2008
50	24,00	30,00	36,00	42,00
42	28,50	35,63	42,75	49,88
41	33,60	42,00	50,40	58,80
32	39,30	49,13	58,95	68,78
31	45,60	57,00	68,40	79,80
22	52,50	65,63	78,75	91,88
21	60,00	75,00	90,00	105,00

Ejemplo de paga mensual para un nivel 21 en el 2005:

Valor asignado	Índices (*)	Coeficiente corrector	
15 €	Calidad.	IR < 90%	Coeficiente corrector. 1,25
		IR < 95%	Coeficiente corrector. 1,10
		IR = 100%	Coeficiente corrector. 1,00
		IR > 105%	Coeficiente corrector. 0,85
		IR > 105%	Coeficiente corrector. 0,00
15 €	Productividad.	P > 1,1	Coeficiente corrector. 1,25
		P > 1,05	Coeficiente corrector. 1,10
		P = 1	Coeficiente corrector. 1,00
		P > 0,9	Coeficiente corrector. 0,85
		P < 0,9	Coeficiente corrector. 0,00
15€	Avance del mes.	C > 110%	Coeficiente corrector. 1,25
		C > 105%	Coeficiente corrector. 1,10
		C = 100%	Coeficiente corrector. 1,00
		C > 90%	Coeficiente corrector. 0,85
		C < 90%	Coeficiente corrector. 0,00
15 €	Absentismo.	Este índice es individual.	SÍ/NO

(\*) Éstos índices podrán ser modificados anualmente.

2. Gratificación al desempeño: Esta gratificación se abona en la nómina del mes de Febrero. Su importe se determina en función del desempeño alcanzado por cada persona durante el año precedente.

La cuantía de esta Gratificación se establece en función de:

Cumplimiento de «Objetivos de Grupo»: Comprende 7 objetivos:

- 1 correspondiente al cumplimiento de un hito relevante de entrega.
- 2 corporativos.
- 4 específicos del grupo o área al que pertenece el trabajador.

Valoración personal realizada por la jefatura.

Los 3 objetivos de empresa los determina la Dirección, en tanto que los 4 de cada Grupo se acordarán entre la Dirección y el Comité de Empresa a lo largo del primer trimestre de cada año.

La valoración personal realizada por la Jefatura clasifica al personal en 5 grados (mínimo, básico, medio, alto, máximo) en función del desem-

peño anual de su trabajo. Para realizar esta valoración los valoradores tienen en cuenta factores como los siguientes: control del personal a su cargo; eficiencia, eficacia y economía; presupuesto que maneja; competencia técnica; colaboración, dedicación, disponibilidad; cantidad de trabajo; sentido de la competitividad; criterio e iniciativa; capacidad de trabajo en equipo; calidad y organización del propio trabajo.

La cantidad que percibirá cada trabajador será el resultado de multiplicar el importe correspondiente a su «nivel» y «grado de desempeño» alcanzado por el número de objetivos cumplidos por su Grupo.

#### Valores en euros por cada uno de los 7 posibles objetivos

Nivel	Grados desempeño				
	Mínimo	Básico	Medio	Alto	Máximo
50	50,00	130,24	210,49	290,73	370,98
42	50,00	139,57	229,14	318,70	408,27
41	50,00	151,24	252,48	353,72	454,95
32	50,00	157,34	264,68	372,02	479,36
31	50,00	163,40	276,79	390,19	503,58
22	50,00	184,53	319,06	453,59	588,13
21	50,00	199,60	349,19	498,79	648,38

Con la finalidad de homogeneizar los criterios de valoración de los distintos valoradores de cada Grupo, éstos distribuirán sus valoraciones de acuerdo a los siguientes porcentajes: 5%, 25%, 40%, 25%, 5%. Si esto fuera inviable, se procederá a ajustar la tabla de objetivos mediante un coeficiente corrector que garantice que la bolsa a repartir por Grupo sea equivalente al resultado de multiplicar el importe del grado medio por el número de personas encuadradas en cada uno de los niveles de retribución y por el número de objetivos cumplidos.

Los resultados de la valoración serán notificados antes del pago de cada año. La Gratificación al Desempeño para quien haya pertenecido a la plantilla durante una parte del año considerado, se abonará en proporción al tiempo trabajado.

La bolsa económica a repartir en la Gratificación por Objetivos 2005 y 2006, en ningún caso será inferior a la que hubiera correspondido de mantener vigente el anterior sistema de Objetivos. En el 2007 se determinará de manera definitiva los valores del nuevo sistema implantado en función de lo acontecido en los ejercicios precedentes.

3. Gratificación de vacaciones: Tendrá los valores que figuran en la Tabla del Anexo 2 debidamente actualizados.

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

2.10 Dietas y gastos de viaje: El importe de las dietas en el año 2005 para todo el personal queda fijado en 50,68 €/día.

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

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

Alojamiento: La Empresa gestionará el alojamiento que en cada lugar y momento estime más idóneo. De forma orientativa se fija el pernoctar en establecimientos hoteleros de 3 estrellas.

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

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

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

En el supuesto c), el precio a satisfacer por kilómetro será en el 2005 de 0,23 €.

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

En caso de que viajaran en el mismo coche varios empleados de ENSA, el precio fijado por kilómetro será multiplicado por los siguientes coeficientes:

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

Viajes al extranjero: En los viajes al extranjero se aplicará la norma de «justificación de gastos», estableciéndose adicionalmente la cantidad de 26,53 € por día para gastos diversos.

En los viajes de larga duración (superior a 30 días) podrán fijarse paquetes en función del país de destino como compensación del gasto.

2.11 Desplazamientos de Metrología/Similares de la División de Tecnología: Dadas las especiales circunstancias de los horarios que efectúa el personal perteneciente a la Unidad de Metrología y Unidades similares de la División de Tecnología en la realización de trabajos al exterior, en ningún momento ni circunstancia será retribuido el tiempo empleado en los viajes de ida y retorno puesto que no se considera que forme parte de la jornada laboral propiamente dicha.

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

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

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

3.1 Organización del trabajo y mejora de la productividad: La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las disposiciones legales vigentes en cada momento, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

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

#### 3.2 Movilidad funcional:

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

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

Cambio de grupo funcional dentro de su nivel.

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

2.1 Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a 6 meses, salvo en los casos de sustitución por I.T., servicio militar y excedencia, los trabajadores podrán ser destinados a la realización de tareas de diferente nivel dentro de su grupo funcional. Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del puesto de destino. En todo caso se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

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

La notificación a los representantes de los trabajadores incluirá:

Causas que motivan el cambio.

Nombre de los trabajadores afectados y destino.

Duración estimada de los traslados.

El trabajador consolidará su encuadramiento en el nivel superior si realizara dichas funciones durante más de 6 meses en 1 año o 9 meses en 2 años, excepto en los supuestos de sustitución por I.T., servicio militar y excedencia.

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

Las discrepancias que en su caso pudieran surgir entre la Empresa y los trabajadores en la aplicación de lo establecido en este apartado, se someterán al Procedimiento de Solución de Conflictos establecido en el art. 19.1 de este Convenio.

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

2.3 Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la Empresa, previo acuerdo en cada caso con los representantes del personal, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de nivel inferior dentro de su grupo funcional.

En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 19.1 del Convenio. En todo caso se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

3. Cambio de grupo funcional: Ante la existencia de necesidades de cobertura de puestos en un determinado grupo funcional y de excedentes

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

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

Transcurrido un plazo de 15 días sin acuerdo en el seno de la Empresa, se seguirá el procedimiento previsto en el art. 19.1 del Convenio, elevándose directamente a la Comisión de Resolución de Conflictos y dándose por cumplimentado el trámite previsto en el punto 3 del art. 19.1.

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

#### 3.3 Saturación de las instalaciones:

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

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

Medidas concretas que se proponen.  
Causas en que las mismas se apoyan.  
Personal afectado.

La negociación de tales medidas se llevará a cabo en el plazo de 15 días. En caso de desacuerdo se seguirá el Procedimiento de Solución de Conflictos de Trabajo previsto en el Art. 19.1.

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

#### 3.4 Jornada: La jornada laboral será de 1.714 horas anuales.

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

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

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

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

En el Anexo 3 se recogen los días considerados inhábiles correspondientes al año 2005 para cada una de las modalidades de jornada.

Los trabajadores a turnos que por motivo del calendario al que están adscritos no completen el número de jornadas de trabajo necesarias para alcanzar las 1.714 h. anuales, llevarán a cabo la recuperación de jornadas de acuerdo con el servicio y de manera que se distribuyan proporcionalmente los días a recuperar entre los meses del año.

#### 3.6 Horario del personal:

A turnos: Trabaja con el siguiente horario:

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

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

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

El personal cuando por necesidades de la producción no sea posible interrumpir el trabajo, disfrutará del descanso de bocadillo repartidos en

tres franjas horarias: 10,00 a 10,15; 18,00 a 18,15 y 02,00 a 02,15; y quince minutos antes y después, respectivamente.

En jornada partida:

Horario año 2005	Mañana	Tarde
Entrada .....	8,30	13,45 o 14,45
Salida .....	13 o 14	17,41

Jornada intensiva: Se disfrutarán anualmente un máximo de 14 semanas centradas en la época estival.

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

3.7 Organización del Trabajo: Dadas las condiciones del mercado de componentes nucleares, con programas de suministro extremadamente reducidos y rigurosos plazos de entrega, ambas partes acuerdan por razones productivas, de acumulación de trabajo y cumplimiento de plazos, implantar el sistema de organización del trabajo siguiente:

1. Flexibilidad Horaria.
2. Prolongación de Jornada.
3. Horas Extraordinarias.
4. Compensación horas de reserva por descanso.
5. Continuidad del trabajo en los cambios de turno.
6. Jornada Irregular.

1. Flexibilidad Horaria: Con objeto de que los distintos servicios puedan atender sus necesidades temporales, se crea al efecto una bolsa horaria por trabajador de 130 horas de su jornada anual pudiéndose aplicar en los días festivos, modificación horaria y horas flexibles. Este número de horas podrá ser superado siempre que exista una causa objetiva y razonable.

Quedan adscritos a este modelo de organización todos los trabajadores de convenio a excepción de los pertenecientes al 4.º y 5.º turno.

Los trabajadores incluidos en este sistema de organización recibirán un plus de flexibilidad de 220 € anuales distribuidos mensualmente y generarán el tiempo de descanso equivalente.

Los trabajadores «flexibles» que durante el año se les incluya en el régimen del 4.º o 5.º turno, dejarán de percibir el plus de flexibilidad mientras continúen adscritos a estos regímenes de trabajo.

Los trabajadores de las Unidades de Mecanizado y CODI adscritos al 4.º y 5.º turno que sean designados como personas necesarias percibirán 100 € anuales distribuidos mensualmente. Asimismo, durante el período de flexibilidad percibirán la parte proporcional del plus anual de flexibilidad -220 €- por el tiempo en que estén en esta situación.

La Unidad de Mantenimiento deberá atender de modo permanente las necesidades básicas de funcionamiento del proceso productivo; esto supone que esta Unidad «estará disponible» ante cualquier imprevisto 24 horas al día los 365 días del año. Esta disponibilidad se gratifica con 120 €/mensuales.

Adicionalmente se percibirán las compensaciones específicas que se indican a continuación.

1.1 Días Festivos: Cuando por necesidades del Servicio se trabaje en Sábado, Domingo o Festivo se percibirá la cantidad de 56,76 €. por día trabajado completo o, en su defecto, la parte proporcional.

1.2 Modificación Horaria: Cuando dicha modificación no suponga un exceso de la jornada laboral establecida, se percibirá por cada hora de desfase la cantidad de 4,13 €/hora.

1.3 Horas Flexibles: Tendrán esta consideración cada hora realizada por necesidades del servicio de la bolsa horaria de 130 horas que la empresa dispone por trabajador y año.

Las horas realizadas tendrán la siguiente compensación adicional:

Las 100 primeras horas:

Día laborable: 9,63 €/h.

Día festivo: 10,14 €/h.

De la 101 a la 130 horas: 6,74 €/h.

Esta cantidad no es acumulable a la compensación prevista por días festivos (punto 1.1).

Los trabajadores que superen 50 horas flexibles en el año, percibirán una prima adicional, por una sola vez de 75 €.

2. Prolongación Jornada: Con carácter excepcional, para los trabajos en línea crítica y especialmente en las situaciones de paro o reparación de grandes máquinas, los trabajadores adscritos al cuarto o quinto turno prolongarán su jornada por ausencia imprevista del trabajador que tenía que relevarle, no habiendo otro trabajador en el turno entrante con la misma cualificación o nivel.

Todo el personal afectado percibirá las siguientes compensaciones:

Prolongación de Turnos de Lunes a Viernes:

Se entregará gratis un vale para el Comedor y se compensarán como jornada normal los 45 minutos de comida.

Se entregarán 12,33 € para cenar y se compensará una hora como jornada normal.

Cada hora que realice por encima de su jornada diaria será compensada con un plus de 24,07 €.

Prolongación de Turnos de Sábados, Domingos o Festivos:

Se entregarán 12,33 €. para comer o cenar y se compensará con una hora como jornada normal.

Cada hora que realice por encima de su jornada diaria será compensada con un plus 24,07 €.

3. Horas Extraordinarias: Ambas partes coinciden en reconocer los efectos positivos que se derivan de una política tendente a la eliminación de las horas extraordinarias lo cual ayuda a posibilitar un aumento de la oferta de empleo tal y como se recoge en el artículo 9 del presente Convenio Colectivo relativo a política de empleo.

En base a lo anterior, tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada diaria establecida y se realicen fuera de los Centros de Trabajo de Maliaño y Madrid. Se abonarán con un incremento del 75% sobre la hora normal.

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

El personal podrá optar por compensar las horas extraordinarias que realice por:

Un tiempo equivalente de descanso incrementado en el 75%.

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

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

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

Dichos descansos deben disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes en que se realicen las horas extraordinarias.

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

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

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

4. Compensación horas de Reserva por Descanso: Quienes deseen compensar horas de reserva por horas de descanso, podrán hacerlo de acuerdo con el servicio correspondiente renunciando a las compensaciones adicionales previstas para las horas flexibles.

5. Continuidad del trabajo en los cambios de turno: En grandes máquinas, procesos automáticos de soldadura y ciertos trabajos de Q.C. que no permiten interrupción, se garantiza la continuidad del trabajo durante los cambios de turno. Por garantizar esta continuidad se fija un plus de 250 € anuales que se abonará mensualmente a los trabajadores asignados a estos trabajos en proporción al tiempo en que desempeñen esta función.

6. Jornada Irregular: Cuando determinadas Unidades afronten una gran acumulación de trabajo de carácter discontinuo que se repite en fechas ciertas, la Dirección podrá establecer temporalmente jornadas irregulares en las fechas que se acuerde entre los interesados y el servicio.

Este sistema no alterará el cómputo anual de horas de trabajo.

3.8 Llamada a domicilio: Cuando en situaciones de emergencia sea reclamada la presencia de un trabajador en Fábrica y se incorpore fuera

de su jornada normal, independientemente del tiempo que haya de emplear en el trabajo, será gratificado de la forma siguiente:

En días hábiles:

Entre las 6 y las 22 horas importe de 2 horas como jornada normal.  
Entre las 22 y las 6 horas importe de 3 horas como jornada normal.

En domingos, fiestas, o días en que corresponda descanso: A cualquier hora importe de 3 horas como jornada normal.

Adicionalmente, el tiempo real de trabajo se compensará con 10,14 €/hora. No se consideran llamadas a domicilio y por consiguiente no son de aplicación estas normas, a trabajos extraordinarios señalados previamente aunque se realicen en días de descanso, domingos o fiestas.

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

59,84 €. por cambio de Jornada Partida a Dos Turnos.  
120,37 €. por cambio de Jornada Partida/Dos Turnos a Tres Turnos.

Los cambios se realizarán cumpliendo los ciclos semanales de trabajo y tendrán una duración mínima de una semana.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3.11 Saturación individual del tiempo de trabajo:

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

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

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

## 4. Vacaciones y permisos

4.1 Vacaciones anuales: Las vacaciones anuales se disfrutarán en tres periodos comprendidos entre el 15 de Junio al 15 de Septiembre con una distribución aproximada del 33% del personal en cada uno de los tres turnos.

1. El personal de jornada partida disfrutará sus vacaciones en la época en que rija la jornada intensiva.
2. La vacación anual se disfrutará obligatoriamente dentro del año.
3. Excepcionalmente y por motivos objetivos podrán disfrutarse en otras fechas. En todos los casos el cuadro de distribución de vacaciones se expondrá en cada Servicio con una antelación no inferior a 2 meses.

Quienes a propuesta de la Dirección y por necesidades del servicio disfruten las vacaciones en fechas diferentes a las establecidas o que se establezcan, percibirán 48,50 €. por cada semana (9,70 €. por día hábil).

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

Con motivo del cumplimiento del plazo de entrega del contrato de Beaver Valley, en el año 2005 se fija el disfrute de las vacaciones anuales del 5 al 18 de septiembre para el personal del Centro de Trabajo de Maliaño, exceptuando a aquellas personas a las que se considere necesarias. El resto de las vacaciones se podrán disfrutar desde el 18 de Mayo (fecha de la firma del Preacuerdo de este Convenio) hasta el 31 de diciembre de 2005, de acuerdo con el servicio.

4.2 Días de libre disposición: Al ajustar el calendario laboral a las horas anuales de trabajo se producen dos días de libre disposición para todo el personal.

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

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

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

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

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

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

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

### 4.5 Excedencias y Reducción de jornada:

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

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

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

2. Excedencia/Reducción de Jornada por cuidado de familiares: Podrá solicitar la excedencia o reducción de jornada quien precise encargarse del cuidado de familiares enfermos, accidentados o de avanzada edad hasta el segundo grado.

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

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

El permiso por parto tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que

en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

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

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

#### 5. *Perfeccionamiento profesional*

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

Los cursos serán impartidos por trabajadores especializados de ENSA o por entidades de acción formativa. En ambos casos, la Empresa por su parte prestará la ayuda personal y material que precisen.

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

#### 6. *Ascensos y promociones*

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

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

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

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

#### 7. *Nuevos ingresos*

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

#### 8. *Contrato en prácticas*

El Contrato en Prácticas podrá concertarse con quienes reúnan los requisitos académicos y dentro de los plazos y reglas establecidas en la Ley 63/1997 de 26 de Diciembre y el R.D. 488/1998, de 27 de Marzo, con las siguientes particularidades:

La retribución fijada será del 70% para el primer año y del 85% para el segundo del salario base más el complemento de puesto establecido para un trabajador que desempeña el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Las Pagas Extraordinarias y la Gratificación por Objetivos se regirán por los mismos porcentajes y conceptos.

El resto de conceptos retributivos fijados en Convenio se abonarán con el 100% y en las condiciones establecidas con carácter general.

Los contratos en prácticas para los puestos de trabajo del nivel 50 de la clasificación profesional percibirán la retribución establecida por Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

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

8.2 Preaviso por Cese del Trabajador: Se establece un período de preaviso en caso de cese del trabajador de un mes para los técnicos titulados y de quince días para el resto de los trabajadores.

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

#### 9. *Política de empleo*

9.1 Conversión de Contratos Temporales en Indefinidos: Durante la vigencia del presente convenio se potenciará la conversión de contratos temporales en indefinidos de Fomento del Empleo dentro del marco establecido en el POA.

Las condiciones de las nuevas incorporaciones a plantilla fija se regirán según la Ley 63/1997 de 26 de Diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del mercado de trabajo y el Fomento de la contratación indefinida.

Asimismo, durante la vigencia del presente convenio, se fomentará la implantación de los siguientes puntos:

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

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

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

9.2 Regulación de Empleo: El Comité de Empresa en el supuesto de una disminución carga/beneficio de los resultados de la Empresa, aprobará las condiciones necesarias para la autorización de un Expediente de Regulación de Empleo por la Autoridad Laboral.

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

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

2. Si la Empresa se viese en la necesidad de proponer «Expedientes de Regulación Temporal de Empleo», la Dirección hará entrega a los representantes de los trabajadores de la documentación legalmente establecida, dándose por iniciado el periodo de consultas.

Dicho expediente será negociado con el Comité de Empresa durante el período de 5 días. Si transcurrido este plazo, no se hubiese llegado a un acuerdo, se dará traslado a la Comisión de Resolución de Conflictos prevista en el art. 20.1 del presente Convenio que lo debatirá durante un período de 5 días. Si en este caso tampoco se alcanzase un acuerdo, se llevará al árbitro previsto en el mencionado apartado que resolverá en un plazo máximo de 5 días.

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

3. Si por razones tecnológicas o económicas, fuese necesario tramitar un «Expediente de Extinción de los Contratos», el procedimiento a seguir será el descrito en el punto 2, ampliándose los plazos a 10 días en cada una de las instancias.

4. En los casos de Expedientes de Extinciones de Contratos y que previamente hayan tenido Expedientes de Regulación Temporal de Empleo, la Empresa garantizará a cada uno de los trabajadores afectados la compensación correspondiente por el periodo de prestaciones por desempleo consumido durante la regulación temporal de empleo.

9.4 Contrataciones: A los efectos previstos en el art. 15 a) del E.T., los contratos de obra podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representen, que –limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse– estén directamente o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la Empresa.

Los Contratos Eventuales por Circunstancias de la Producción celebrados en el Centro de Trabajo de Maliaño tendrán la misma duración máxima que la prevista en el Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de Cantabria. Se incluyen expresamente en esta ampliación los contratos actuales en vigor.

#### 10. *Incompatibilidades*

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

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

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

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

## 11. Formación

11.1 Plan Integrado de Formación Anual: Se procederá a optimizar la cualificación de la plantilla a través de un máximo aprovechamiento de las ventajas derivadas del Real Decreto 1046/2003, de 1 de Agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua.

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

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

La Empresa asume el coste del Plan Anual de Formación.

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

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

- El interés para la Empresa de los contenidos del curso, seminario o master.
- La relación calidad-precio.

2. Una vez aceptada la propuesta se sufragará el 50% del curso o una cantidad que no superará las 541 € por año académico (octubre-junio).

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

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

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

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

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

Aquellos trabajadores que tengan que renovar sus cualificaciones de soldadura, a excepción de las de tubo-placa, y el tiempo empleado para ello lo realicen fuera de su jornada laboral, percibirán una compensación de 100 € por cada nueva cualificación.

## 12. Clasificación profesional

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

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

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

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

12.3 Grupos Funcionales: Todos los trabajadores estarán incluidos en uno de los Grupos de Técnicos, Empleados y Operarios.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12.5 Puestos de trabajo: La estructura de la Empresa está formada por puestos de trabajo que son el resultado de la valoración realizada de los mismos, habiéndose considerado la clasificación organizativa, el Grupo funcional, el Nivel de clasificación anteriormente mencionado y otras responsabilidades y funciones propias de cada puesto de trabajo.

## 13. Atenciones sociales

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

	Cobertura económica año 2005 - Euros
a) Muerte natural e incapacidad permanente absoluta . . . . .	37.863
b) Incapacidad permanente total . . . . .	58.453
c) Muerte por accidente . . . . .	75.726
d) Muerte por accidente circulación . . . . .	113.589

El importe del seguro será actualizado el primero de Enero de cada año con el I.P.C. previsto sin revisión.

El pago de primas será compartido en la proporción Empresa 80% y Trabajador 20% (prorrato mensual de las retenciones a cuenta).

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

13.2 Seguro de viajes: En el 2005 para el personal que se desplace en comisión de servicio y en tanto en cuanto se halle en esta situación, se establece un seguro de accidentes complementario con la cobertura individual de 75.726 €.

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

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

13.3 Indemnización complementaria por enfermedad: A la vista de los índices de absentismo que por este concepto se han obtenido, continuará abonándose el complemento de indemnización hasta alcanzar el 100% del Salario Base, Complemento Puesto y Complemento Personal. A partir del 16.º día se complementará con el plus de turnos en la parte proporcional.

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

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

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

#### 14. Fondo atenciones sociales

Se constituirá un único fondo para atender posibles necesidades económicas del personal. Este fondo será administrado por una Comisión integrada por representantes de la División de RR.HH. y del personal, que establecerán los criterios y propondrán los beneficiarios. La Dirección resolverá sobre las propuestas que la Comisión formule.

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

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

Ayuda a la vivienda.

Préstamos para adquisición o reparación de vehículos.

Fondo de anticipos.

Los préstamos tendrán una cuantía máxima de 6.310 €. para ayuda a la vivienda y de 3.155 €. para el resto; su importe será reintegrado mediante la deducción en nómina del 8% de la retribución.

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

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

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

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

14.2 Servicio de Comedor: El importe del cubierto será satisfecho en la forma siguiente:

A cargo de la Empresa: 72%.

A cargo del comensal: 28%.

14.3 Actividades culturales y recreativas: Se presentará un Plan Anual de Actividades a la Dirección, para su aprobación, previo al inicio de las mismas, dotándose de un fondo de 5.500 € anuales para dichas actividades.

14.4 Jubilación: Al objeto de fomentar nuevo empleo para los jóvenes, y en línea con el compromiso de consolidación de empleo estable que se contiene en el presente acuerdo, se establece la jubilación obligatoria a los 65 años, siempre que el trabajador afectado tenga cubiertos los periodos de carencia previstos para obtener una pensión de jubilación ordinaria (Ley 14/2005, de 1 de Julio).

Continúa vigente la jubilación voluntaria a los 64 años en los términos y condiciones previstos en el R.D. 1194/1.985 de 17 de julio.

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

En todo lo referente a este apartado será de aplicación la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la Prevención de

Riesgos Laborales, los Reglamentos que resulten de aplicación y cuantos aspectos de la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene estén vigentes.

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

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

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

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

15.2 Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos: Supuesta la existencia de estas condiciones, será competencia de la Jurisdicción Laboral su declaración y reconocimiento.

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

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

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

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

15.3 Servicio contra incendios: Están adscritos a este Servicio el personal de Tratamientos Térmicos y Mantenimiento.

Durante el tiempo en que desempeñe esta función se abonará una gratificación de 31,36 € por cada mes natural en activo en el Servicio.

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

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

#### 16. Seguridad e higiene en el trabajo

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

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

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

El Comité de Seguridad y Salud establecerá los criterios sobre el tipo de vestimenta que se puede llevar dentro de la Fábrica.

16.2 Nuevas Enfermedades Sociales: La Comisión de Seguridad y Salud estudiará la problemática que las nuevas Enfermedades Sociales pudieran repercutir en un futuro en la Empresa, poniendo en práctica las medidas preventivas oportunas.

16.3 Empresa sin tabaco: La Empresa se adaptará a la normativa que resulte aplicable en todo lo referente a este apartado.

#### 17. Personal del centro de Madrid

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

17.1 Calendario laboral: En el Anexo 3 se reflejan los días inhábiles correspondientes al 2005.

17.2 Jornada intensiva: La jornada intensiva tendrá lugar del lunes 13 de Junio, al viernes 16 de septiembre, en horario de 8,00/8,30 a 14,30/15,00 horas.

17.3 Beneficio del Comedor: Habida cuenta de que el precio del cubierto en los lugares que habitualmente utiliza el personal es superior al precio del cubierto en el Comedor de Fábrica, la cantidad que como subvención se paga en Maliaño -72% del precio total del cubierto- será incrementada en el 30%.

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

Un plus adicional por día hábil de 2,25 €.

Una plaza en el aparcamiento más próximo que será abonada por la Empresa, descontando en nómina al beneficiario el 50 % del importe.

#### 18. Derechos sindicales

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

18.1 Participación en los Consejos de Administración, Comisión de Seguimiento y Comisión de Objetivos.

Consejo de Administración:

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

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

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

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

a) Habrá un representante por cada uno de los sindicatos con derecho a participar. En el supuesto de que solamente un sindicato ostentase más del veinticinco por ciento del número de delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, tendrá derecho a dos representantes en el Consejo de Administración.

b) Los sindicatos propondrán a la Empresa los nombres de sus representantes en el Consejo. Del mismo modo, notificarán la destitución de dichos representantes y la propuesta de las personas que los sustituyan.

Tanto los nombramientos como las destituciones se llevarán a cabo conforme a los procedimientos ordinarios.

c) Los miembros del Consejo propuestos por las organizaciones sindicales, tendrán los mismos derechos y deberes que el resto de los administradores.

d) Se adoptarán las medidas necesarias para que, como consecuencia de la aplicación del presente Convenio, la participación estatal no quede en minoría.

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

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

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

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

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

Planes operativos.

Auditorías.

Planes estratégicos.

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

#### 18.2 Derechos de información y consulta:

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

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

2. Subcontratación: Los representantes de los trabajadores serán informados por la Dirección de los procesos de subcontratación de obras

y servicios propios de la actividad de la Empresa. En los casos en que la subcontratación de que se trate pueda afectar al volumen de empleo, la decisión ha de ser negociada previamente con los representantes de los trabajadores.

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

#### 18.3 Garantías de los representantes sindicales:

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

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

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

#### 18.4 Acción Sindical:

A. En los centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el centro de trabajo.

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

a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La

Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

k) Excedencias: Podrá solicitar la situación de excedencia aquél trabajador en activo que ostentará cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicita en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

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

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

18.5 Secciones Sindicales: Las Secciones Sindicales reconocidas de acuerdo con la normativa legal existente dispondrán de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

18.6 Crédito de horas retribuidas: Durante la vigencia del Convenio, cada uno de los miembros del Comité y Delegados Sindicales dispondrán de un crédito mensual de 30 horas para el ejercicio de sus funciones de representación.

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

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

18.8 Reuniones de los Sindicatos: La Empresa facilitará a las Secciones Sindicales legalmente constituidas los medios necesarios para el ejercicio de sus funciones. Se tendrán en cuenta, a estos efectos, las reuniones que se convoquen por los Sindicatos que afecten a la Empresa, con un máximo de dos anuales debidamente justificadas por el Sindicato.

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

## 19. Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación

Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión Paritaria que estará formada por un Presidente, un Secretario y ocho vocales. El Presidente y el Secretario serán designados por la Dirección y por el Comité de Empresa conjuntamente.

Las funciones de esta Comisión serán:

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

### 19.1 Procedimientos de solución de conflictos de trabajo:

1. **Ámbito objetivo:** Los conflictos de trabajo, tanto colectivos como individuales, que durante la vigencia del presente Convenio, pudieran suscitarse serán sometidos obligatoriamente a los órganos y a través de los procedimientos que a continuación se establecen.

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

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

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

Los conflictos se formalizarán por escrito ante la Comisión Paritaria.

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

En el caso de imposibilidad de alcanzar dicho acuerdo por la Comisión Paritaria, y en todo caso si transcurriesen 6 días hábiles desde la formalización del conflicto sin que la solución se produzca, dicha Comisión levantará Acta, facilitando copia a los interesados.

En los conflictos colectivos se dará traslado de la misma, junto con toda la información al respecto de que disponga, a SIMA/ORECLA, en un plazo máximo de 24 horas para su mediación.

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

4. **Iniciación del procedimiento:** La iniciación de los Procedimientos de Solución de Conflictos Colectivos, interpuestos por los representantes de los trabajadores, implicará el no ejercicio del derecho de huelga motivada por dichos conflictos colectivos durante su tramitación.

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

El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por el 60% de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo será notificado a los interesados.

De no alcanzarse el citado acuerdo, y en todo caso transcurridos 6 días hábiles desde la formalización del conflicto sin que se hubiese adoptado ninguna solución, la Comisión levantará el Acta correspondiente, facilitando copia a los interesados y dando traslado de la misma, junto con toda la información de que disponga, a SIMA/ORECLA, en un plazo máximo de 24 horas para su mediación. Para acudir al arbitraje será necesario el acuerdo de ambas partes.

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

El laudo arbitral deberá ser motivado y notificado a las partes en conflicto en el plazo máximo de 10 días hábiles desde el inicio de su actuación.

El laudo arbitral tendrá carácter vinculante y de obligado cumplimiento.

## 20. Disposiciones adicionales

20.1 Adicional 1.<sup>a</sup> Legislación derogada.—Quedan derogadas expresamente las normas reguladas por la normativa contenida en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 julio de 1970.

20.2 Adicional 2.<sup>a</sup> Legislación complementaria.—En las materias no previstas en el presente Convenio Colectivo se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

20.3 Adicional 3.<sup>a</sup> Código de conducta laboral.—El Anexo 11 recoge de forma enunciativa las faltas y sanciones así como el procedimiento y otros aspectos referidos a la conducta laboral.

20.4 Adicional 4.<sup>a</sup> División de Servicios.—El Anexo 12 recoge las normas complementarias para el personal de plantilla que de forma permanente o esporádica esté adscrito a la División de Servicios en Campo y realice su trabajo desplazado en complejos nucleares.

20.5 Adicional 5.<sup>a</sup> UTES.—El Anexo 13 recoge las normas complementarias para el personal asignado a los contratos de ENSA que se gestionan bajo la modalidad de Uniones Temporales de Empresa (UTE).

20.6 Adicional 6.<sup>a</sup> Externalización del fondo de jubilados.—Se toma la decisión de externalizar el fondo de jubilados a través de un Contrato de Seguro en las condiciones del acuerdo alcanzado el 30 de Septiembre de 1998, con carácter de Convenio.

20.7 Adicional 7.<sup>a</sup> Medio Ambiente.—La política de ENSA es suministrar productos de alta calidad que satisfagan las normas de realización, fiabilidad y calidad teniendo en cuenta la aplicación de las leyes y reglamentos en materia de protección del Medio Ambiente en base a la norma ISO 14001.

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

20.8 Adicional 8.<sup>a</sup> Minusválidos.—Debido a las peculiaridades de carácter productivo y técnico de la Empresa se hace difícil la incorporación de trabajadores incapacitados en los términos previstos en el artículo 38.1 de la Ley de Integración Social del Minusválido Ley 13/1982, de 7 de abril, por lo cual se acuerda a través de este Convenio aplicar las Medidas Alternativas a la obligación de reserva, expuestas en el R.D 364/2005, de 8 de abril.

20.9 Adicional 9.<sup>a</sup> Reconocimiento a los 25 años de trabajo en ENSA.—Todo trabajador al cumplir los veinticinco años de trabajo en la Empresa, recibirá como reconocimiento un reloj de pulsera.

20.10 Adicional 10.<sup>a</sup> ERE 67/02 y ERE 86/03.—De la observancia del cumplimiento de lo establecido en el ERE 67/02 y ERE 86/03 se ocupará la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación, de acuerdo con las competencias y funciones que tiene asignadas.

20.11 Adicional 11.<sup>a</sup> Terminología del Convenio.—En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

## 21. Disposiciones varias

A. Valoración de puestos de trabajo: Se continuará actualizando las valoraciones de los puestos de trabajo que hayan experimentado modificaciones en sus funciones.

B. Conciliación de la vida familiar y laboral: En los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares y, especialmente, en las circunstancias que rodean a la mujer trabajadora, se tendrá en cuenta en la organización del trabajo la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral.

C. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas: Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades en el

trabajo. De esta manera, la Empresa promoverá prácticas y conductas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y a evitar la discriminación de los trabajadores por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas y afiliación o no a un sindicato.

Tampoco podrán ser discriminados los trabajadores por razones de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

D. Acoso en el trabajo: La Empresa se compromete a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes, en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de acoso moral o sexual en el trabajo.

## ANEXO 1

## Tabla salarial año 2005

Nivel	Subnivel	Retr. base	Puesto	Retribución	Puesto	Retribución	Puesto	Retribución	Puesto	Retribución	Puesto	Retribución
Titulados superiores												
1	TS	1.719,60	> 24 m	1.719,60	> 12 m < 24 m	1.663,52	> 6 m < 12 m	1.438,14	< 6 m	1.309,35		-
2	21	1.711,57	211	2.297,14	212	2.107,98	213	1.938,39	214	1.829,13		-
	22	1.542,94	221	1.758,46	222	1.729,21	223	1.695,55	224	1.663,01		-
3	31	1.306,08	311	1.590,08	312	1.550,40	313	1.527,17	314	1.494,23		-
	32	1.243,12	321	1.461,93	322	1.431,55	323	1.400,63	324	1.358,56		-
4	41	1.179,41	411	1.335,48	412	1.295,31	413	1.281,48	414	1.265,17	415	1.223,15
	42	1.050,65	421	1.187,97	422	1.153,16	423	1.115,14	424	1.099,05		-
5	50	949,82	501	1.084,72	502	1.068,60	503	1.052,32	504	1.036,21		-

La retribución diaria viene determinada de la forma siguiente:

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

Nivel	Ejercicio 2006		Rtdo. a.d.i. valor medio para bolsa			
	Garantía	Mínimo	< 600 mil €	1.800 mil €	2.250 mil €	3.300 mil €
22	1.254,19	1.091,76	1.719,90	2.285,60	3.014,07	3.586,82
21	1.340,02	1.179,68	1.876,47	2.442,16	3.239,30	3.812,04

## ANEXO 2

## Sistema Convenio 2002-2004

(Valores actualizados en caso de acordar su aplicación)

Nivel	Ejercicio 2005		Rtdo. a.d.i. valor medio para bolsa			
	Garantía	Mínimo	< 600 mil €	1.800 mil €	2.250 mil €	3.300 mil €
50	929,13	609,95	987,19	1.539,08	2.014,20	2.572,99
42	979,18	648,94	1.066,22	1.618,11	2.133,28	2.692,07
41	1.043,12	698,72	1.167,15	1.719,05	2.285,38	2.844,14
32	1.074,73	723,36	1.217,07	1.768,97	2.360,59	2.919,38
31	1.106,02	747,71	1.266,47	1.818,37	2.435,01	2.993,79
22	1.223,60	839,30	1.452,12	2.004,02	2.714,73	3.273,51
21	1.307,34	904,52	1.584,32	2.136,21	2.913,91	3.472,68

Nivel	Ejercicio 2007		Rtdo. a.d.i. valor medio para bolsa			
	Garantía	Mínimo	< 600 mil €	1.800 mil €	2.250 mil €	3.300 mil €
50	976,17	663,43	1.359,77	1.939,60	2.438,77	3.025,85
42	1.028,75	1.030,23	1.468,64	2.048,47	2.589,72	3.176,80
41	1.095,93	1.115,49	1.607,63	2.187,47	2.782,47	3.369,52
32	1.129,14	1.157,70	1.676,41	2.256,25	2.877,82	3.464,89
31	1.162,01	1.199,44	1.744,47	2.324,31	2.972,16	3.559,23
22	1.285,54	1.356,32	2.000,17	2.580,01	3.326,70	3.913,76
21	1.373,52	1.468,03	2.182,24	2.762,07	3.579,15	4.166,20

Nivel	Ejercicio 2006		Rtdo. a.d.i. valor medio para bolsa			
	Garantía	Mínimo	< 600 mil €	1.800 mil €	2.250 mil €	3.300 mil €
50	952,36	782,57	1.169,24	1.734,93	2.221,92	2.794,68
42	1.003,66	835,13	1.262,85	1.828,53	2.356,58	2.929,34
41	1.069,20	902,23	1.382,38	1.948,07	2.528,56	3.101,29
32	1.101,60	935,45	1.441,51	2.007,20	2.613,62	3.186,38
31	1.133,67	968,30	1.500,03	2.065,72	2.697,78	3.270,82

Nivel	Ejercicio 2008		Rtdo. a.d.i. valor medio para bolsa			
	Garantía	Mínimo	< 600 mil €	1.800 mil €	2.250 mil €	3.300 mil €
50	1.000,57	1.152,85	1.559,09	2.153,42	2.665,07	3.266,83
42	1.054,47	1.683,93	2.278,26	2.833,04	3.434,80	2.929,34
41	1.123,33	1.338,85	1.843,30	2.437,30	3.047,51	3.649,23
32	1.157,37	1.390,47	1.922,15	2.516,48	3.153,59	3.755,35
31	1.191,06	1.441,54	2.000,19	2.594,52	3.258,58	3.860,32
22	1.317,68	1.633,43	2.293,37	2.887,71	3.653,06	4.254,81
21	1.407,86	1.770,06	2.502,13	3.096,46	3.933,95	4.535,69

## ANEXO 3

**CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2005****Días inhábiles**

<u>MALIAÑO</u>				<u>MADRID</u>		
1	ENERO	SABADO		1	ENERO	SABADO
6	ENERO	JUEVES		6	ENERO	JUEVES
7	ENERO (P)	VIERNES	(X)	7	ENERO (P)	VIERNES
24	MARZO	JUEVES	(X)	24	MARZO	JUEVES
25	MARZO	VIERNES	(X)	25	MARZO	VIERNES
1	MAYO	DOMINGO		-		
2	MAYO	LUNES	(X)	2	MAYO	LUNES
-				3	MAYO	MARTES
24	JUNIO	VIERNES	(X)	-		
28	JULIO	JUEVES	(X)	25	JULIO	LUNES
29	JULIO (P)	VIERNES	(X)	-		
15	AGOSTO	LUNES	(X)	15	AGOSTO	LUNES
15	SEPTIEMBRE	JUEVES	(X)	9	SEPTIEMBRE	VIERNES
16	SEPTIEMBRE(P)	VIERNES	(X)	-		
12	OCTUBRE	MIERCOLES	(X)	12	OCTUBRE	MIERCOLES
31	OCTUBRE (P)	LUNES	(X)	31	OCTUBRE (P)	LUNES
1	NOVIEMBRE	MARTES	(X)	1	NOVIEMBRE	MARTES
-				9	NOVIEMBRE	MIERCOLES
5	DICIEMBRE(P)	LUNES	(X)	5	DICIEMBRE(P)	LUNES
6	DICIEMBRE	MARTES	(X)	6	DICIEMBRE	MARTES
8	DICIEMBRE	JUEVES	(X)	8	DICIEMBRE	JUEVES
9	DICIEMBRE(P)	VIERNES	(X)	9	DICIEMBRE(P)	VIERNES
24	DICIEMBRE	SABADO		24	DICIEMBRE	SABADO
25	DICIEMBRE	DOMINGO		25	DICIEMBRE	DOMINGO
31	DICIEMBRE	SABADO		31	DICIEMBRE	SABADO

(X) Excluido el personal del Cuarto y Quinto Turno

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

	<u>Jornada Partida</u>	<u>Dos y tres turnos</u>
Centro de Maliaño.....	2 días	-
Centro de Madrid.....	2 días	-

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

	<u>Maliaño</u>	<u>Madrid</u>
Jornada partida	220	221
Servicios continuos	221	-
Dos y tres turnos	221	-

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

	<u>Mañana</u>	<u>Tarde</u>
Entrada.....	8,30	13,45 ó 14,45
Salida.....	13 ó 14	17,41

La jornada intensiva tendrá lugar del lunes 13 de Junio al 14 de Sept. en jornada de 8,30 a 14h.

ANEXO 4

CALENDARIO DE CUATRO TURNOS 2005 (ECOLOGICO TODO EL AÑO, VACACIONES SEPTIEMBRE)

<b>ENERO 05</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	DIAS	DIAS
	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	TBJO	ACUM
TURNO "A"			M	M	T		N	N			M	M	T	T		N	N			M	M	T	T		N	N			M	18	18		
TURNO "B"					M		T	T		N	N			M	M	T	T		N	N			M	M	T	T		N	N	17	17		
TURNO "C"			N	N			M	M			T	T		N	N			M	M			T	T		N	N			N	19	19		
TURNO "D"			T	T			M	M			T	T		N	N			M	M			T	T		N	N			T	17	17		

<b>FEBRERO 05</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	DIAS	DIAS
	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	TBJO	ACUM
TURNO "A"	M	T	T	N	N			M	M	T	T		N	N			M	M			T	T		N	N			M	18	36
TURNO "B"	M	M	M	T	T		N	N			M	M		T	T		N	N			M	M		N	N			M	18	35
TURNO "C"	N	N			M		T	T		N	N			M	M		T	T			N	N		N	N			N	18	37
TURNO "D"	T	N	N			M	M			T	T		N	N			M	M			N	N		M	M			T	18	35

<b>MARZO 05</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	DIAS	DIAS
	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	TBJO	ACUM
TURNO "A"	M	T	T	N	N			M	M	T	T		N	N			M	M			T	T		N	N			M	21	57			
TURNO "B"	M	M	M	T	T		N	N			M	M		T	T		N	N			M	M		N	N			M	20	55			
TURNO "C"	N	N			M		T	T		N	N			M	M		T	T			N	N		N	N			N	19	56			
TURNO "D"	T	N	N			M	M			T	T		N	N			M	M			N	N		M	M			T	21	56			

<b>ABRIL 05</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	DIAS	DIAS
	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	TBJO	ACUM
TURNO "A"	N	N			M		T	T		N	N			M	M		T	T			N	N		M	M		T	T	N	20	77	
TURNO "B"	T	T			M		T	T		N	N			M	M		T	T			N	N		M	M		T	T	N	20	75	
TURNO "C"	M	M			M		T	T		N	N			M	M		T	T			N	N		N	N			N	20	76		
TURNO "D"	T	N	N			M	M			T	T		N	N			M	M			N	N		M	M			T	18	74		

<b>MAYO 05</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	DIAS	DIAS
	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	TBJO	ACUM
TURNO "A"			M	M	T	T		N	N			M	M		T	T		N	N			M	M		T	T		N	N	18	95		
TURNO "B"			N	N			M	M			T	T		N	N			M	M			N	N		M	M		T	T	20	95		
TURNO "C"			T	T			M	M			T	T		N	N			M	M			N	N		N	N			N	20	96		
TURNO "D"			M	M	T	T		N	N			M	M		T	T		N	N			M	M		T	T		N	N	20	94		

<b>JUNIO 05</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	DIAS	DIAS
	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	TBJO	ACUM
TURNO "A"	M	M	T	T		N	N			M	M		T	T		N	N			M	M		T	T		N	N			M	20	115
TURNO "B"	M	M	M	M		T	T		N	N			M	M		T	T			N	N		M	M		T	T			N	18	113
TURNO "C"	N	N			M		T	T		N	N			M	M		T	T			N	N		N	N			N	20	116		
TURNO "D"	T	T	N	N			M	M			T	T		N	N			M	M			N	N		M	M			T	20	114	

<b>JULIO 05</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	DIAS	DIAS
	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	TBJO	ACUM
TURNO "A"	T	T			N	N			M	M		T	T		N	N			M	M		T	T		N	N			M	20	135		
TURNO "B"	M	M			N	N			M	M		T	T		N	N			M	M		T	T		N	N			M	20	133		
TURNO "C"			M	M			N	N			M	M		T	T			N	N			M	M		T	T			N	18	134		
TURNO "D"	N	N			M	M			T	T		N	N			M	M			N	N		M	M		T	T			N	20	134	

<b>AGOSTO 05</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	DIAS	DIAS
	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	TBJO	ACUM
TURNO "A"	N	N			M		T	T		N	N			M	M		T	T			N	N		M	M		T	T			N	20	155
TURNO "B"	T	T			N	N			M	M		T	T		N	N			M	M		T	T		N	N			N	21	154		
TURNO "C"	M	M			M		T	T		N	N			M	M		T	T			N	N		N	N			N	21	155			
TURNO "D"	T	N	N			M	M			T	T		N	N			M	M			N	N		M	M			T	19	153			

<b>SEPT.05</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	DIAS	DIAS
	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	TBJO	ACUM
TURNO "A"		M	M		V	V	V	V	V	V		V	V	V	V	V	V		N	N		M	M		T	T		N	N	9	164	
TURNO "B"	N	T			V	V	V	V	V	V		V	V	V	V	V	V		N	N		M	M		T	T		N	N	9	163	
TURNO "C"	T	N	N		V	V	V	V	V	V		V	V	V	V	V	V		N	N		M	M		T	T		N	N	12	167	
TURNO "D"	M	T	T		V	V	V	V	V	V		V	V	V	V	V	V		N	N		M	M		T	T		N	N	12	165	

<b>OCT.05</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	DIAS	DIAS
	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	TBJO	ACUM
TURNO "A"	M			M	M	T	T		N	N			M	M		T	T			N	N			M	M		T	T			N	20	184
TURNO "B"			M	M	T	T		N	N			M	M		T	T			N	N			M	M		T	T			N	19	182	
TURNO "C"	N			M	M	T	T		N	N			M	M		T	T			N	N			M	M		T	T			N	19	186
TURNO "D"	T			M	M	T	T		N	N			M	M		T	T			N	N			M	M		T	T			N	20	185

<b>NOV.05</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	DIAS	DIAS	
	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	TBJO	ACUM	
TURNO "A"	T	N	N			M	M			T	T		N	N			M	M			N	N		M	M		T	T			N	20	204
TURNO "B"	M	M	T	T		N	N			M	M		T	T		N	N																



**ANEXO 6**  
**Permisos retribuidos**

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

**ANEXO 7**

**Ascensos**

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

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

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

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

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

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

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

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

**ANEXO 8**

**Exámenes**

1. Convocatoria: Cuando de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio sea preciso cubrir una vacante, la Dirección de la Empresa publicará en los tabloneros de anuncios la convocatoria de

ascenso correspondiente en la que se detallará el puesto a cubrir, el Nivel y el grupo Funcional, titulación si procede; trabajadores que puedan optar al concurso, programa y tipos de prueba a realizar, fecha límite de presentación de solicitudes y cualesquiera otras condiciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 50 por 00: Examen teórico-práctico.
- 25 por 100: Evaluación.
- 25 por 100: Pruebas psicotécnicas.

Evaluación (puntuaciones máximas):

60 puntos. En función de las puntuaciones acumuladas a través de la Valoración al Desempeño.

25 puntos. Cumplimiento de las Normas de Seguridad e Higiene en su trabajo habitual, cuando no exista sanción; (cuando exista amonestación se aplicará proporcionalmente a criterio del Tribunal, según la entidad de la falta).

15 puntos. A razón de 1 punto por cada año de antigüedad en la Empresa; con un máximo de 15 puntos.

Máxima puntuación total: 100.

Pruebas psicotécnicas:

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

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

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

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

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

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

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

5. Nuevas vacantes: Si para el mismo Grupo Funcional y Nivel, se produjeran vacantes en los seis meses siguientes, la Empresa podrá cubrir las con los opositores de más alta puntuación que habiendo superado el mínimo exigido hubiera quedado sin plaza.

## ANEXO 9

### Promociones

#### 1. Promociones

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

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

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

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

#### 2. Cuadros intermedios

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

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

## ANEXO 10

### Fondo atenciones sociales

#### Beneficiarios

Podrán acceder a estos préstamos y anticipos el personal de plantilla de ENSA incluido en el Convenio Colectivo, siempre que no tenga pendiente de amortizar ningún otro crédito concedido por la Empresa y reúnan las condiciones y requisitos que se estipulan en las presentes normas.

#### Ayuda a la vivienda

- Destino de los préstamos: El destino de estos préstamos será para adquisición o construcción de vivienda propia.
- Regulación del préstamo:

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

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

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

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

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

#### Préstamos para adquisición o reparación de vehículos

Situaciones atendibles:

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

Condiciones requeridas:

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

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

Prioridades:

- Para compra de vehículo:
  - Que sea el primer vehículo.
  - Que el coche a sustituir tenga una antigüedad no inferior a 5 años o un valor residual inferior a 2.103,54 €.
  - Restantes situaciones.
- Para reparación:
  - Que la reparación sea vital para el funcionamiento del vehículo.
  - Antigüedad del vehículo no inferior a 5 años.
  - Restantes situaciones.

Cuantía del crédito:

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

Mínimo: 300,51 €.

Máximo: 2.404,05 €.

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

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

#### Fondo de anticipos

Situaciones atendibles:

Fallecimiento de familiares que estén a cargo del solicitante.

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

Prótesis y tratamientos especiales.

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

Boda propia.

Sustracción del coche o avería por accidente cuya reparación tenga un importe superior a 150,25 €. No se trata de sustituir el coche.

Cambio de domicilio.

Gastos extraordinarios de estudios.

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

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

Condiciones para la concesión: Justificación documental de la necesidad.

#### *Seguro de vehículos*

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

2. Franquicia: De acuerdo con lo dispuesto en el Convenio Colectivo se establece una franquicia de 210,35 €.

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

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

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

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

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

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

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

6. Compatibilidad con el préstamo del Fondo de Anticipos: El personal afectado por siniestro total tendrá derecho a solicitar además el préstamo de anticipo previsto en el artículo 14 del Convenio Colectivo para la adquisición de otro vehículo.

7. Condiciones para la concesión:

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

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

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

2. El solicitante deberá presentar los siguientes documentos:

Impreso de solicitud debidamente cumplimentado.

Póliza de accidentes y último recibo del seguro de vehículo.

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

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

Atestado de la Guardia Civil de tráfico cuando lo hubiere.

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

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

En el caso de robo del vehículo se exigirá además que haya transcurrido tres meses desde la desaparición del mismo, así como el resguardo

de la denuncia presentada. Deberá acompañarse también factura de reparación de daños o de reposición de piezas cuando estas sean las circunstancias que justifican la solicitud.

## ANEXO 11

### Código de conducta laboral

#### *Introducción*

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

#### I. Faltas y sanciones

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

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

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

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

En todo lo no previsto en este apartado se estará a lo previsto en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos, en su capítulo tercero: Régimen Disciplinario, firmado entre las Organizaciones Empresariales, CEOE y CEPYME y las Organizaciones Sindicales, U.G.T. y CC.OO.

#### II. Faltas leves

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

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

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

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

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

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

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

#### III. Faltas graves

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

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

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

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

5. Simular la presencia de otro en el trabajo.

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

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

8. Ingerir bebidas alcohólicas durante el tiempo de trabajo, o administrarse, en la Empresa sustancias tóxicas que puedan afectar al normal

comportamiento del trabajador, considerándose muy grave en caso de reincidencia.

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

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

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

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

#### IV. Faltas muy graves

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12. El incumplimiento de las obligaciones de notificación de situaciones de incompatibilidad, establecidas en la Ley 53/84 sobre Incompatibilidades en la Administración Pública, o incurrir en cualquiera de los supuestos previstos en dicha Ley, y en el Real Decreto de 2 de abril de 1985 que la desarrolla.

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

14. El acoso sexual en los términos establecidos en la Ley.

#### V. Sanciones

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal.  
Amonestación escrita.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 45 días.  
Despido.

#### VI. Procedimiento

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

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

Apertura de Expediente Informativo:

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

b. En plazo máximo de 5 días, la Dirección adoptará una de las siguientes decisiones:

1) Cerrar el Expediente Informativo.

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

c. A partir de la finalización del período de alegaciones, la Dirección de la Empresa adoptará la decisión que corresponda, y notificará la resolución adoptada en plazo máximo de 5 días adicionales.

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

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

f. La tramitación de los Expedientes Disciplinarios corresponde a la División de RR.HH. quien podrá designar, si lo estima necesario, un instructor.

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

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

Faltas leves: A los diez días.

Faltas graves: A los veinte días.

Faltas muy graves: A los sesenta días

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

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

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

Faltas leves: A los seis meses.

Faltas graves: Al año.

Faltas muy graves: A los dos años.

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

#### ANEXO 12

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3 Jefes de Equipo: En consideración a las especiales circunstancias de la División de Servicios, los jefes de equipo durante el tiempo en que desempeñen la función de responsables de proyectos percibirán un plus no consolidable sobre la retribución base de su nivel equivalente al 15 %. Cuando cesen en este cometido dejarán de percibir dicho plus.

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

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

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

3. Calendario laboral: Se registrarán por el existente en la localidad en que se hallen desplazados y más concretamente por el que estuviera establecido en la Central Nuclear en que trabajen.

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

5. Trabajo en servicio continuo: Cuando el trabajo en las Centrales se realice en servicio continuo, incluidos sábados, domingos y festivos, el personal que trabaje en tales días en jornada normal, es decir, con descanso semanal compensatorio, percibirá en cada uno de estos días, además de la retribución correspondiente a la jornada normal, una gratificación de 48,66 €.

6. Tiempo empleado en los desplazamientos:

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

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

	Km Santander	Km Madrid	Nivel	€. 100 Km
Vandellos/Ascó . . . . .	750	600	21	29,47
Almaraz . . . . .	600	200	22	29,47
Garroña . . . . .	150	350	31	24,56
Trillo . . . . .	550	135	32	22,89
Zorita . . . . .	510	130	41	21,83
Cofrentes . . . . .	800	400	42	18,50
El Cabril . . . . .	925	500	50	16,89

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

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

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

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

8. Comida o cena durante la jornada: Quienes por tener que prolongar la jornada hubieran de realizar en el transcurso de la misma la comida o la cena, el tiempo empleado en este menester, tiempo que no forma parte de la jornada activa, será compensado con una gratificación de igual cuantía que la que figura en el Anexo 14.

9. Viajes de ida y retorno a Fábrica: En los viajes de ida y retorno a Fábrica se estará a lo previsto en el apartado 2.10, excepto que con la

oportuna autorización, se realice en coche propio en cuyo caso, dicho viaje, será pagado de acuerdo con la tabla siguiente:

Central	Viaje de ida	Viaje de retorno
Vandellós . . . . .	257,98	192,50
Ascó . . . . .	257,98	192,50
Almaraz . . . . .	231,66	158,17
Garroña . . . . .	106,20	55,18
Trillo . . . . .	216,21	146,74
Zorita . . . . .	207,05	137,57
Cofrentes . . . . .	273,43	203,95
El Cabril . . . . .	304,33	226,85

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

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

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

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

El traslado no dará derecho a dietas.

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

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

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

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

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

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

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

11. Compensación del gasto: Los gastos de alojamiento, dietas, desayuno, plus de disponibilidad, lavado de ropa y gastos de traslado del alojamiento a la Central o a El Cabril y viceversa, quedan compensados con el pago de las cantidades que se indican a continuación, que engloban y sustituyen los conceptos referidos anteriormente. Se fijan dos tipos de cuantía, una para desplazamientos de hasta 45 días, y otra para desplazamientos superiores a 45 días (excluidos el día del desplazamiento y el del retorno a Maliaño). Cuando se trabaje dentro de la misma zona, no procede reiniciar el cómputo de días desde cero.

	Del día 1.º al 45.º	A partir del 46.º día
Vandellós . . . . .	92,82	74,42
Ascó . . . . .	100,03	80,03
Trillo . . . . .	98,07	80,03
Zorita . . . . .	98,07	80,03
Almaraz . . . . .	101,63	81,63
Cofrentes . . . . .	101,63	81,63
Garroña . . . . .	101,63	81,63
El Cabril . . . . .	116,04	92,76

Las cantidades aquí señaladas serán incrementadas en 16,32 €. para el personal titulado.

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

Para centrales BWR, 119,93 € por parada a cada uno de los que hayan trabajado en el cambio de toberas o en el pozo de alivio, o en los rociadores.

En las centrales PWR 119,93 €. por parada para quienes hayan trabajado en las cámaras de agua.

A las personas que hayan trabajado dentro del recinto de contención y no hayan percibido la gratificación anterior 59,94 €. por parada.

**ANEXO 13****Normas complementarias para el personal que trabaje en la división de servicios en UTEs**

Afectará a todos los trabajadores asignados a los contratos de ENSA que se gestionan bajo la modalidad de Uniones Temporales de Empresa.

1. Condiciones generales: Serán de aplicación en todo momento las establecidas en el Convenio Colectivo.
2. Jornada y Retribuciones: Las mismas que las señaladas para el personal que trabaja en la División de Servicios en Campo con las siguientes precisiones:

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

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

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

**ANEXO 14****Otros desplazamientos**

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

Están contemplados en este anexo, entre otros:

Desplazamientos del Personal de Metrología y similares de la División de Tecnología.

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

Tiempo de adaptación y equipamiento.

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

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

Nivel	Cada 100 Km
21	29,47
22	29,47
31	24,56
32	22,89
41	21,83
42	18,50
50	16,89

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

**21150**

*RESOLUCIÓN de 22 de noviembre de 2005, de la Secretaría General de Turismo, por la que se da publicidad al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte de la Comunidad Autónoma de Cantabria, el Ayuntamiento de Santillana del Mar y la Asociación de Empresarios de Santillana del Mar (AESAM), para el desarrollo de un Plan de Excelencia Turística en Santillana del Mar.*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 8.2 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del

Procedimiento Administrativo Común, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio de Colaboración suscrito entre el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte de la Comunidad Autónoma de Cantabria, el Ayuntamiento de Santillana del Mar y la Asociación de Empresarios de Santillana del Mar (AESAM) para el desarrollo de un Plan de Excelencia Turística en Santillana del Mar (Cantabria), cuyo texto figura a continuación.

Madrid, 22 de noviembre de 2005.—El Secretario General. Raimon Martínez Fraile.

### CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO, LA CONSEJERÍA DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA, EL AYUNTAMIENTO DE SANTILLANA DEL MAR Y LA ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE SANTILLANA DEL MAR (AESAM) PARA EL DESARROLLO DE UN PLAN DE EXCELENCIA TURÍSTICA EN SANTILLANA DEL MAR (CANTABRIA)

En Madrid, a 1 de septiembre de 2005.

**REUNIDOS**

De una parte: El Sr. D. Pedro Mejía Gómez, en su calidad de Secretario de Estado de Turismo y Comercio, nombrado por Real Decreto 845/2004, de 23 de abril, actuando de conformidad con el artículo segundo de la Orden del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio 3187/2004, de 4 de octubre que delega la competencia que para la suscripción de convenios corresponde al titular del Departamento según lo previsto en la disposición adicional decimotercera de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en redacción dada por el artículo segundo de la Ley 4/1999, de 13 enero, de modificación de aquella.

De otra: La Sra. D.<sup>a</sup> Dolores Gorostiaga Sáiz, Consejera de Relaciones Institucionales y Asuntos Europeos de la Comunidad Autónoma de Cantabria, facultada para la firma del presente documento por el Decreto 55/2003, de 3 de julio, de reorganización de la Vicepresidencia y de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma. Aprobado el texto del convenio en acuerdo de Consejo de Gobierno de 17 de junio de 2005.

De otra: El Sr. D. Isidoro Rábago León como Presidente del Ayuntamiento de Santillana del Mar, nombrado por Acuerdo del Pleno de 14 de junio de 2003 y facultado para la suscripción del presente Convenio por Acuerdo del Pleno de 22 de marzo de 2004, actuando en representación del Ayuntamiento de Santillana del Mar en virtud de lo dispuesto en el artículo 21 apartado 1, letra b, de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de Régimen Local.

Y de otra: La Sra. Dña. María Pardo de Santayana Vilafranca, Presidente de la Asociación de Empresarios de Santillana del Mar (AESAM), de por acuerdo de nombramiento de fecha 24 de mayo de 2004, en virtud del artículo 17 del Estatuto de la Asociación que le otorga potestad para la firma de este Convenio.

Todos reconocen en la representación que ostentan capacidad para formalizar el presente Convenio y a tal efecto

**EXPONEN**

Que la Administración General del Estado en virtud de las competencias reservadas al Estado por el Artículo 149.1.13 de la Constitución en materia de planificación y coordinación económica general, así como del principio de cooperación, ha elaborado el Plan Integral de Calidad Turística Española (PICTE) 2000-2006, que fue aprobado por la Conferencia Sectorial de Turismo el 5 de octubre de 1999 y por el Consejo de Ministros de 3 de diciembre del mismo año, y que persigue la mejora de la calidad del sector turístico español, así como la cooperación entre todos los agentes públicos y privados para lograr ese objetivo.

Que la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en virtud de las competencias atribuidas por el apartado 16 del artículo 22 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Cantabria, aprobado por Ley Orgánica 8/1981, ha desarrollado, asimismo en el ejercicio de sus competencias, diferentes actuaciones con la finalidad de mejorar la situación turística de la Comunidad Autónoma, promoviendo planes, programas y normas para la modernización y adecuación de la industria turística a las tendencias de la demanda.

Que el Ayuntamiento de Santillana del Mar, en virtud de las competencias que le atribuye la Ley 7/1985 Reguladora de las Bases del Régimen Local, de 2 de abril, ha elaborado diversos proyectos para la mejora turística del municipio en relación con las líneas estratégicas y los programas