

Referencia	Beneficiario	Ayuda
ES-43-35-2007-R3	Ayuntamiento de Zaragoza - Servicio de Juventud	880
ES-43-38-2007-R3	Recursos d'animacio intercultural	20.594
ES-43-39-2007-R3	Barcelona Voluntaria	16.644
	<i>Acción 5.1 Encuentros entre los jóvenes y los responsables de las políticas de juventud</i>	
ES-51-1-2007-R3	Échale Mojo!Asociación cultural	17.350

15531 RESOLUCIÓN de 18 de julio de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se inscribe en el registro y publica el II Convenio colectivo de Areva T & D Ibérica, S.A.

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Areva T & D Ibérica, S.A. (Código de Convenio n.º 9015172), que fue suscrito, con fecha 17 de mayo de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 18 de julio de 2007.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

**SEGUNDO CONVENIO AREVA T&D IBÉRICA, S.A.
1 ENERO 2007-31 DICIEMBRE 2010**

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Naturaleza del convenio.*

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

Artículo 2. *Partes negociadoras.*

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

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

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

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

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 5. *Ámbito personal.*

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

5.2 Dada la especificidad de las funciones y actividades que desarrolla la Empresa, a los efectos previstos en el presente Convenio, habrán de

observarse las diferentes situaciones que se puedan dar en cada colectivo, como:

Colectivos:

Oficinas:

Directivos, Ingenieros, Licenciados: según definición interna en anexo VI.

Técnicos y Administrativos.

Taller: Operarios, Almaceneros, Técnicos Calidad, Mandos de Taller.

Montaje Exterior: Oficiales de Montaje/Servicios, Supervisores de Montaje/Servicios.

Situaciones:

Trabajos en otros países.

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

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

Trabajos en Oficinas.

Trabajos en Taller.

Departamento Administrativo (cierres de Ejercicio).

Departamento Informático (mantenimiento del Sistema).

Artículo 6. *Ámbito temporal.*

6.1 El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de 48 meses y entrará en vigor el 1 de enero de 2007, sea cual sea la fecha de su publicación, registro y depósito, finalizando la misma el 31 de diciembre de 2010.

6.2 Todos los efectos contenidos en el mismo se aplicarán, por tanto, desde el 1 de enero de 2007.

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

Artículo 7. *Denuncia o prórroga.*

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

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

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

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

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

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

8.3 Normas de Funcionamiento.–La Comisión Paritaria se reunirá:

A instancia de la representación de la Empresa.

A instancia del Comité de Empresa.

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

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

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

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

CAPÍTULO II

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

Artículo 9. *Ingresos del personal.*

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

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

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

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

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

La empresa tendrá en cuenta las capacidades técnicas y profesionales de los candidatos y en caso de igualdad prevalecerá la antigüedad.

9.3 Una vez que el Departamento de RR.HH. haya procedido al estudio y selección del candidato más idóneo para el puesto solicitado, teniendo en cuenta el currículum teórico y práctico, con carácter previo a la contratación o promoción interna, se convocará al Comité de Empresa para informarle de todas las solicitudes que se correspondan con los requisitos de la solicitud expuesta en los Tablones de Anuncios, habidas desde la apertura del proceso de selección, en cumplimiento de lo contemplado en este Convenio Colectivo así como de la normativa legal al respecto. El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, especialmente por razón de sexo, raza, etnia u origen.

Artículo 10. *Contratos de duración determinada.*

10.1 Contratos para la formación.

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

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

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

Primer año: 75% del salario de su categoría.

Segundo año: 92% del salario de su categoría.

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

Artículo 11. *Período de prueba.*

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

Ingenieros superiores y Licenciados: seis meses.

Ingenieros técnicos y Diplomados: dos meses.

Resto de personal: un mes.

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

Artículo 12. *Ceses.*

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

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

Artículo 13. *Excedencias.*

Se producirá el reingreso automático al finalizar el período de excedencia obtenido por maternidad, con el requisito previo de notificarlo con un mes de antelación a la fecha prevista para su reincorporación.

La excedencia voluntaria se regulará por lo establecido en el artículo 46.º del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador o trabajadora excedente conservará el derecho preferente al reingreso, en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la Empresa, en el bien entendido de que existiera vacante en tanto el puesto que ocupaba el trabajador o trabajadora excedente no haya sido cubierto por otro trabajador de nuevo ingreso.

Artículo 14. *Jubilaciones.*

14.1 Jubilación Parcial/Contrato de relevo.—En el ánimo de impulsar el rejuvenecimiento de la plantilla, la Empresa, a petición del trabajador, atenderá y aplicará las condiciones contempladas en la normativa al respecto de esta modalidad de jubilación, manteniendo la reducción de jornada del 85%, como se ha venido haciendo durante la vigencia del último Convenio.

El Comité será informado oportunamente para su valoración.

La Empresa estudiará la solicitud y contestará a la misma en un plazo no mayor de 30 días.

14.2 Jubilación a los 65 años.—Como medida para mejorar la estabilidad en el empleo, transformando contratos temporales en indefinidos, así como el rejuvenecimiento de la plantilla, los trabajadores habrán de jubilarse forzosamente al cumplir los 65 años de edad, salvo que en dicho momento no reúnan los requisitos correspondientes para alcanzar la pensión de jubilación conforme a lo que establezca la normativa al respecto.

Para los trabajadores que no cumplan los requisitos para alcanzar el 100% de la pensión de jubilación, la obligación quedará suspendida y aplazada al momento en que se reúnan los mismos. No obstante, Empresa y trabajador podrán estudiar individualmente el caso con vistas a otra posible solución.

Artículo 15. *Ascensos.*

15.1 Se parte de los siguientes principios:

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

b) Se establece, asimismo, que los Jefes tendrán la obligación de favorecer el que un subordinado suyo sea promovido a un puesto de mejor nivel y/o categoría, o que sin presentar ascenso inmediato se complete profesionalmente de cara a futuras promociones.

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

Artículo 16. *Clasificación profesional.*

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

16.2 Grupos y categorías profesionales.

Personal Operario:

a) Aprendices:

Primer año.

Segundo año

b) Operarios no cualificados:

Mozo Taller.

Especialista Taller.

c) Operarios cualificados:

Oficial 3.^a Taller, Oficial 3.^a Montaje/Servicios.
 Oficial 2.^a Taller, Oficial 2.^a Montaje/Servicios.
 Oficial 1.^a Taller, Oficial 1.^a Montaje/Servicios.
 Oficial 1.^a E Taller, Oficial 1.^a E Montaje/Servicios.
 Jefe de Equipo Taller, Supervisor 2.^a de Montaje/Servicios.

Personal Empleado:

a) Empleados no cualificados:

Telefonista, ordenanza, portero.
 Almacenero:
 Especialista Almacén.
 Almacenero 3.^a
 Almacenero 2.^a
 Almacenero 1.^a

b) Empleados cualificados:

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

c) Mandos de Taller, Montaje/Servicios:

Producción: Jefe de Equipo, Maestro, Jefe de Taller.
 Almacén: Encargado.
 Mantenimiento: Encargado.
 Calidad: Encargado.
 En Obras: Supervisores 1.^a de Montaje/Servicios.

d) Titulados:

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

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

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

Artículo 17. *Organización del Trabajo.*

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

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

CAPÍTULO III

Jornada, calendarios, horarios, bolsa de horas, horas extras, horas de viaje, trabajos en sábados, festivos y nocturnos, trabajos en obras superior a 7 días, política de empleo, carga de trabajo, subcontratación, vacaciones y licenciasArtículo 18. *Jornada de trabajo.*

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

2007: 1.732 horas.
 2008: 1.732 horas.
 2009: 1.732 horas.

2010: 1.732 horas.

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

Artículo 19. *Calendario.*

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

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

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

Artículo 20. *Horarios en fábrica San Fernando.*

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

Horario: de 7,05 h. a 15,05 horas o de 7,20 h. a 15,20 horas. De Lunes a Viernes, con excepción de lo que se pacte en el Calendario laboral, en cada uno de los años de vigencia de este Convenio Colectivo.

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

20.3 Empleados:

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

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

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

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

20.4 El principio general que regirá este horario será el de considerarlo como una facultad o derecho que ha de ser ejercido en conexión y coordinación con los demás miembros del equipo de trabajo y según necesidades y servicios de la Empresa. Se deberá evitar que la jornada continuada sin descanso exceda a ocho horas.

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

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

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

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

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

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

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

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

Jornada de invierno (resto del año): partida. Horario: de Lunes a Jueves: Horario exigible: de 9,30 a 13,30 horas y de 15 a 17,30 h.

Flexible: libremente el trabajador podrá completar su jornada de 7,20 a 20 horas, de manera que cada día se trabajen 9 horas.

Viernes: de 8,30 a 14,30 horas.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 22. *Bolsa de horas.*

22.1 Definición.—Cuando las necesidades de la producción y del trabajo, o las características de los mismos lo exijan, se podrán establecer jornadas especiales, entendiéndose por tales: Las que comienzan o terminan en horarios distintos a los establecidos en el Art. 20 del Convenio y Calendario laboral.

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

22.2 Ámbito de aplicación.—Este sistema será aplicable a Taller, Técnicos/Administrativos y Montaje/Servicios Exteriores.

22.3 Funcionamiento.

La Bolsa de Horas podrá ponerse en práctica, en los siguientes supuestos:

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

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

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

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

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

Las horas de Bolsa no podrán superar 120 horas al año ni 2 al día por trabajador, no superando las 8 horas de Bolsa semanales. En todo caso, deberán respetarse los descansos entre jornada y semanal, según la legislación vigente.

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

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

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

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

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

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

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

22.4 Compensación.

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

- La retribución económica que figura en el Anexo II.
- Un descanso equivalente a las horas efectuadas, siendo considerados los períodos de descanso a recuperar con su retribución íntegra, a efectos de nómina, como si de presencia se tratara en el puesto de trabajo.
- Una ayuda de comida, cuyo importe figura en el Anexo II.
- Abono del kilometraje, según Anexo II. De no existir medio de transporte facilitado por la Empresa, se procurará agruparse en un mismo vehículo los trabajadores que vivan en la misma zona.

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

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

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

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

22.5 Trabajos en Montaje/Servicios Exterior (fuera del Centro de Trabajo de Fábrica San Fernando).

En el ánimo de atender las necesidades del cliente, se aplicará con flexibilidad el capítulo 22.3 de Bolsa de Horas. Igualmente si fuera preciso, se podrían ampliar el máximo de 120 horas de Bolsa, pudiéndose llegar hasta las 160 horas.

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

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

Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

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

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

Se respetará la voluntariedad de los trabajadores para su realización.

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

a) Taller, Técnicos y Administrativos:

Año 2007: 60 horas.

Año 2008: 60 horas.

Año 2009: 60 horas.

Año 2010: 60 horas.

b) Montaje Exterior: 80 horas anuales para toda la vigencia del Convenio.

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

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

23.4 Compensación horas extraordinarias.—Económica: consistente en el pago según taba anexo II.

Artículo 24 *Horas de viaje.*

Este artículo será aplicable de forma general a Taller, Técnicos/Administrativos, Montaje/Servicios Exterior y Representación Sindical.

Cuando el tiempo de ida, así como el de vuelta, utilizado en los desplazamientos desde el domicilio habitual del trabajador, o fábrica, al centro de trabajo del cliente complemente la jornada ordinaria de trabajo de ocho horas diarias, el tiempo de viaje que la supere no podrá ser compensado con descanso. Se deberá abonar económicamente con las cantidades que figuran en el anexo II.

Artículo 25 *Trabajos en sábados, festivos, días inhábiles y nocturnos.*

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

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

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

Las horas por desplazamiento a obra tendrán la consideración de horas de viaje según lo establecido en el Art. 24.

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

25.3 Compensación en el Centro de San Fernando.

Departamento de Informática (mantenimiento del Sistema Informático).

Departamento de Administración (cierres de Ejercicio).
RR.HH.

Se les aplicarán las condiciones:

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

Descanso: Las condiciones del apartado 25.2.b.

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

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

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

Artículo 26 *Trabajos en obras de duración superior a siete días.*

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

26.2 Compensación económica:

Unión Europea: Anexo IV.

Otros países: Anexo IV.

26.3 Descanso:

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

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

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

Artículo 27 *Política de empleo, cargas de trabajo y subcontratación.*

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

Productos/Proyectos.

Capacidad correspondiente a las cargas.

Trabajadores necesarios por secciones afectadas.

Calendario de desarrollo.

Calendario de entregas.

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

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

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

Las horas extraordinarias quedan supeditadas a situaciones excepcionales.

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

27.3 Política de Inserción.—La política de la Empresa es de facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad, y dará prioridad a ellas cada vez que el puesto a cubrir lo permita, procurando superar el porcentaje mínimo establecido por Ley.

27.4 Subcontratación.

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

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

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

Artículo 28. *Vacaciones.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Antigüedad:

De 1 a 10 años: 22 días laborables.

De 11 a 24 años: 23 días laborables.

De 25 a 40 años: 25 días laborables.

Más de 40 años: 26 días laborables.

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

Artículo 29. *Licencias Retribuidas.*

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

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

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

c) Tres días laborables: Por alumbramiento de esposa, adopción o acogimiento. Se ampliará un día más si el trabajador está desplazado fuera de su localidad habitual. Si la adopción o acogimiento se produce en otros países, el permiso se incrementaría en tres días más.

Si fuera preciso más tiempo para los trámites necesarios en el extranjero, se tendrá derecho al mismo, con la disminución proporcional del salario.

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

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

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

f) Quince días naturales: por matrimonio del trabajador/trabajadora o pareja de hecho.

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

h) De lactancia. Una hora y media de permiso retribuido para parto simple o dos horas para parto doble, al comienzo o finalización de la jornada, durante los primeros 12 meses desde el nacimiento, pudiendo ser estos tiempos acumulables. Cuando la lactancia sea artificial, este permiso podrá ser utilizado por el padre, en caso de que ambos trabajen.

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

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

A partir del año 2010 los trabajadores dispondrán de 16 horas anuales de Libre Disposición, disfrutadas dentro del año.

k) Asistencia a consulta médica. El tiempo indispensable.

l) Un día por la asistencia como testigo al acto de regulación de parejas de hecho.

29.2 Guarda legal.—Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o algún disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

CAPÍTULO IV

Régimen económico

Artículo 30. *Incremento salarial de tablas.*

30.1 Incremento:

2007: IPC previsto + 0,5 % + 600 € lineales.

2008: IPC previsto + 0,5 %.

2009: IPC previsto + 0,5 %.

2010: IPC previsto + 0,5 %.

30.2 Las Tablas salariales del Anexo N.º I regirán desde el 1 de Enero de 2.007 hasta el 31 de Diciembre de 2.007, y han sido calculadas teniendo en consideración los incrementos acordados entre las partes.

Las tablas salariales correspondientes a 2.008, 2009 y 2.010 se establecerán una vez conocidos los IPC previstos para cada uno de los años. Si los IPC reales superaran a los IPC previstos para cada uno de los años anteriores, las tablas, a su vez, serían actualizadas en los incrementos que correspondiesen, teniendo en cuenta el IPC real más 0,5%

30.3 Cláusula de revisión.—Una vez haya sido publicado el IPC real de los años 2007, 2008, 2009 y 2010, se procederá a la revisión correspondiente si el IPC real es superior al IPC previsto más 0,5%, garantizándose el IPC real más 0,5%, aplicándose sobre Tablas, con retroactividad desde el 1 de enero de 2007, 2008, 2009 y 2010, respectivamente.

En los demás conceptos de Convenio se han acordado y establecido las cantidades o los porcentajes para cada uno de los años de vigencia.

Artículo 31. *Estructura Salarial.*

31.1 Las retribuciones del personal quedarán integradas por los siguientes conceptos:

Salario base y complemento personal de antigüedad, cuyos valores respectivos constan en las Tablas anexas.

31.2 Complementos Salariales:

31.2.1 Mejora voluntaria. Los incrementos salariales podrán ser absorbibles de la mejora voluntaria. La absorción no será el caso habitual, pero sí se puede contemplar a un número reducido. La absorción no será aplicada en ningún caso a los primeros 60 €.

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

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

El Plus consistirá en el 11% sobre el salario base de Tablas abonado en 14 pagos.

Los Supervisores de 1.ª y 2.ª de Montaje/Servicios Exterior no percibirán el Plus de Mando, sino un complemento voluntario de acuerdo a su responsabilidad.

31.3 Las retribuciones señaladas en los Art. 31.1 y 31.2 serán abonadas en 12 mensualidades más dos pagas extraordinarias, según Art. 31.

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

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

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

Según Art. 34:

Plus de equipamientos de centros de hormigón y subestaciones blindadas en exteriores de la Nave, Art. 34.1.

Plus de Montaje/Servicios Exterior, Art. 34.2.

Plus de ordenanza, Art. 34.3.

Plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad, Art. 34.4.

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

Horas extras (Art. 23).

Horas viaje (Art. 24).

Compensación económica de Bolsa de Horas (Art. 22).

Compensación por trabajos en días no laborables (Art. 25).

31.7 Ayudas Complementarias. Según Art. 35:

- Complemento por Incapacidad Temporal, Art. 35.1.
- Ayuda Escolar, que será abonada en diez mensualidades, comprendidas entre los meses de septiembre a junio, Art. 35.2.
- Ayuda por hijos y/o padres con deficiencias, que será abonada en doce mensualidades, Art. 35.3 y 35.4.
- Compensaciones por traslado de centro de trabajo, abonadas 11 meses, Art. 35.5.
- Transporte de Empresa, que será abonado en 11 meses, Art. 35.6.
- Plus Distancia, que será abonado en 11 meses, Art. 35.7.

31.8 Beneficios sociales. Según Art. 36:

- Premio de vinculación, Art. 36.1.
- Ayudas invitaciones aniversarios, Art. 36.2, anexo III.
- Primera visita al médico especialista, Art. 36.3.
- Cesta de Navidad, Art. 36.4, anexo III.
- Seguro Colectivo de Vida, Art. 36.5, anexo IV.
- Anticipos, Art. 36.6.
- Prendas de Trabajo, Art. 36.7.
- Ayuda de Comida, Art. 36.8, anexo II.

31.9 Dietas, Normas de viaje y desplazamiento. Según Art. 37:

- Dietas: abonadas los días de trabajo efectivo, Art. 37.6, anexo III.
- Kilómetros: abonados los días de trabajo efectivo, Art. 37.6, anexo II.

Artículo 32. *Pagas extraordinarias.*

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

El importe de las pagas se calculará sobre la retribución total que perciba el trabajador, en relación a los Artículos 31.1 y 31.2.

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

Artículo 33 *Complemento personal de antigüedad (quinquenios).*

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

El importe de los quinquenios será el que figura en el Anexo N.º I de Tablas salariales, actualizándose con la subida de Convenio para cada uno de los años de vigencia del mismo, y se percibirá desde el mes de su cumplimiento. (Ingresos realizados del día 1.º al 15.º, se abonará dentro del mismo mes, los ingresos de la segunda quincena se devengarán al mes siguiente).

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

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

Los trabajadores que realizan su trabajo de forma habitual en el equipamiento de centros de hormigón en la pista, percibirán el plus de 11 mensualidades, cuya cantidad es de 211 €/mes durante la vigencia del Convenio.

Para el personal que haya sido contratado para la realización de trabajos en Taller y en el equipamiento de centros en la pista, y para el personal que trabaja habitualmente en Taller pero que de forma ocasional y voluntaria pudiera realizar trabajos puntuales en el área de equipamiento de centros, percibirá un plus por día trabajado, cuya cantidad es de 10 €/día y 211 € de tope al mes, durante la vigencia del Convenio.

Este plus dejará de percibirse cuando dejen de prestarse servicios en este área.

Cuando en caso de necesidad, el personal adscrito al equipamiento de centros de hormigón trabaje en Taller más de siete días en el transcurso del mes anterior, del pago de nómina se descontará la parte proporcional del plus, a partir del octavo día de trabajo en el Taller.

Dichos descuentos se calcularían dividiendo el plus mensual entre el número de días del mes de devengo.

En caso de permanecer el mes completo en el Taller, no se generará el mencionado plus.

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

Los trabajadores que realizan su trabajo de forma habitual en servicios exteriores, percibirán el plus de 11 mensualidades, cuya cantidad es de 266 €/mes, durante la vigencia del Convenio.

Para el personal que haya sido contratado para la realización de trabajos en Taller y servicios exteriores, y para el personal que trabaja habitualmente en Taller pero que de forma ocasional y voluntaria pudiera realizar trabajos puntuales en servicios exteriores, percibirá un plus por día trabajado, cuya cantidad es 15 €/día y 266 € de tope al mes.

Este plus dejará de percibirse cuando dejen de prestarse servicios en este área.

34.3 Plus de Ordenanza.—Cuando realicen funciones complementarias, con utilización del vehículo de la Empresa Este Plus consistirá en el 5% sobre el Salario Base, abonado en 11 mensualidades.

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

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

Plus Penosidad: 11% S.B.

Plus Penosidad + Toxicidad: 11% S.B.

Plus Penosidad + Toxicidad + Peligrosidad: 11% S.B.

Artículo 35. *Ayudas complementarias.*

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

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

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

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

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

35.3 Ayuda por hijos biológicos, en régimen de adopción o acogimiento, con deficiencias físicas/psíquicas.

Se percibirán para cada año de vigencia del Convenio las ayudas mensuales que figuran en el Anexo N.º III. Será imprescindible la presentación a la Dirección del correspondiente certificado o justificante de la minusvalía que emita la Seguridad Social o el Organismo Oficial competente en la materia.

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

35.4 Ayuda por padres, padres políticos y cónyuges, con deficiencias físicas/psíquicas.

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

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

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

Las condiciones finales fueron acordadas entre Dirección y Comité en el acta de 3 de Junio de 2005, unificándose los diferentes conceptos existentes, pasándose a abonar cantidades fijas mensuales, en once pagas, que estarán desligadas de la presencia efectiva en el centro de trabajo.

En caso de bajas por incapacidad temporal de larga duración (superior a 21 días) y por maternidad, tanto el mes de baja como el de alta será abonado en proporción a los días de presencia.

35.6 Transporte Empresa: Los trabajadores del centro de trabajo de San Fernando que no perciban ninguna cantidad según el artículo anterior, con excepción de los acogidos a la compensación de 30 ó 45 minutos diarios, y que no utilicen vehículo de la Empresa, tendrán derecho a autobuses de Empresa en su desplazamiento a la Fábrica y su retorno. Igual-

mente percibirán una ayuda, en 11 meses, en los términos de las zonas reflejadas.

Zonas:

- A: 6,00 € mes.
- B1: 16,20 € mes.
- B2: 21,60 € mes.
- B3: 27,00 € mes.
- C1: 32,40 € mes.
- C2: 37,80 € mes.
- E: 42,00 € mes.

35.7 Ayuda transporte: La ayuda se aplicará a todos los trabajadores/as que no perciban ninguna cantidad según el Art. 35.5 del Convenio, que no tengan vehículo de empresa y que se desplacen regularmente en su vehículo particular a los diferentes centros de trabajo de la Empresa, cuya cantidad figura en el anexo IV.

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

Artículo 36 Beneficios sociales.

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

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

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

36.3 Primera visita al médico especialista.—Se abonará a todos los empleados el importe de la primera visita al médico especialista, por servicios no prestados por la Seguridad Social. En el caso de larga enfermedad, se abonará también la segunda visita.

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

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

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

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

Serán beneficiarios de este seguro exclusivamente los trabajadores que se encuentren en activo en la empresa Areva T&D Ibérica, S.A. en el momento de producirse la muerte o incapacidad a que se refiere este párrafo.

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

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

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

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

Podrán no concederse anticipos hasta no haber cancelado el anterior.

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

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

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

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

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

36.8 Ayudas de comida:

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

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

Artículo 37. Dietas, normas de viaje y desplazamiento.

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

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

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

37.1 Conceptos generales.

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

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

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

37.3 Medios de locomoción.

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

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

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

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

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

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

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

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

37.4 Seguros.

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

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

37.5 Billetes, reservas y pasajes.—Los billetes se solicitarán a través de la Secretaría de cada departamento, siempre a la Agencia de Viajes con la que trabaje la Empresa. En las liquidaciones sólo se cargarán los bille-

tes adquiridos durante el viaje y se devolverán al Departamento Financiero o al responsable de Delegaciones los correspondientes a viajes no efectuados, para ser reintegrados por la Oficina de Viajes. Las devoluciones deberán hacerse antes de la fecha del viaje.

37.6 Dietas.—Importe para la vigencia del Convenio: las cantidades que figuran en el Anexo III.

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

Kilometraje:

Para la vigencia del Convenio, las cantidades figuran en el Anexo número II.

Funcionamiento:

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

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

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

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

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

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

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

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

Viajes fuera de España:

El sistema de compensación de gastos será: gastos pagados.

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

37.7 Liquidación de gastos.—Los gastos de viaje se liquidarán de inmediato mediante el impreso preparado al efecto, y en ningún caso más tarde de los cinco días laborables siguientes al regreso del viaje, previa acreditación de los mismos, debiendo devolver los anticipos, o la parte de ellos que no se haya utilizado.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Representación social

Artículo 38. *Comité de Empresa.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

38.6 Comité Europeo del Grupo Areva.—Cuando el representante de Areva España en el Comité Europeo tenga que asistir a las reuniones correspondientes fuera de España, dispondrá de dos días laborables libres a disfrutar con posterioridad a dichas reuniones, salvo en el caso de que la ida y la vuelta se produjeran en el mismo día, que se dispondrá de un día laborable libre.

Estas condiciones son aplicables igualmente si se tienen que producir desplazamientos nacionales para informar previamente a la reunión o posteriormente a la misma, al personal de otros centros de Areva.

Los gastos producidos como consecuencia del desplazamiento correrán a cargo de la Empresa.

Artículo 39. *Sección Sindical.*

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

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

A las Centrales Sindicales legalizadas, con afiliados en la Empresa, se les reconocen los siguientes derechos:

- a) Utilización de un tablón de anuncios para difundir temas laborales y sindicales.
- b) Repartir información escrita, de interés sindical, fuera de las horas de trabajo.
- c) Disposición de un local para celebrar reuniones de interés laboral o sindical, fuera de las horas de trabajo.
- d) Recaudación de la cuota sindical, a través de la nómina de personal, para aquellas Centrales Sindicales que lo soliciten, previa conformidad individual y escrita de sus afiliados.

CAPÍTULO VI

Formación y salud laboral

Artículo 40. *Formación.*

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

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

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

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

40.2 Formación ajena al FORCEM.

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

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

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

40.2.3 Estudios a los que se aplicarán las ayudas:

- a) Ingeniería industrial, telecomunicación, informática, electrónica y cualquier otra relacionada con sistemas eléctricos.
- b) Comercio exterior, marketing, técnicas comerciales, economía, empresariales, derecho y psicología industrial.
- c) Delineación, Graduado Escolar, ESO, Bachillerato, Formación profesional en sus diversas ramas y grados.
- d) Secretariado y contabilidad.
- e) Idioma inglés (preferentemente) y otros idiomas utilizados oficialmente en las Instituciones de la Unión Europea.
- f) Cursos puntuales de los programados por centros oficiales y privados u organizados por la propia Empresa, relacionados con la profesión o actividad personal.

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

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

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

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

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

40.3 Formación por el FORCEM.

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

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

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

La asistencia será voluntaria.

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

Artículo 41. *Salud Laboral.*

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

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

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

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

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

El reglamento se incorpora al Convenio como Anexo VII.

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

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

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

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

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

Artículo 42. *Medio ambiente.*

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

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

Artículo 43. *Permisos no retribuidos a recuperar.*

Las ausencias justificadas y no retribuidas se podrán recuperar como horas ordinarias a propuesta de los trabajadores. La recuperación se hará de acuerdo entre Empresa y trabajador.

Artículo 44. *Conciliación de la vida laboral y familiar.*

La Empresa consciente de la creciente relevancia que va adquiriendo la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar, velará en todo momento porque esta conciliación se produzca y en virtud de todos los aspectos que recogidos en el Convenio y en la Legislación vigente hace referencia a la misma, como:

- Flexibilidad horaria.
- Tiempo parcial.
- Excedencias por cuidado de hijos y otros familiares.
- Etcétera.

En caso de producirse alguna duda, el trabajador podrá solicitar la intervención de la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 45. *Violencia de género en el ámbito laboral.*

La Empresa manifiesta su voluntad de atender las directrices y normativas que a este respecto se promulguen y sean conocidas, teniendo en cuenta que toda persona tiene derecho a su intimidad y a la debida consideración de su dignidad en un entorno laboral libre.

CAPÍTULO VII

Abuso de autoridad, faltas y sanciones

Artículo 46. *Abuso de autoridad.*

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

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

Artículo 47. *Concepto de infracción y facultad disciplinaria.*

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

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

Artículo 48. *Graduación de faltas.*

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

Artículo 49. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves, las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, en el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio o puesto de trabajo, sin causa justificada, aun por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a sus compañeros de trabajo.
- d) Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y material de trabajo.
- e) No atender a los clientes o proveedores con la corrección y diligencias debidas.
- f) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que pueda ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a terceros o a la Empresa.
- g) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- h) No comunicar, con la puntualidad debida, los datos experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o que tengan efectos tributarios.
- i) Las que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones.

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

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

Artículo 50. *Faltas graves.*

Se considerarán como faltas graves, las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 51. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 52. Régimen de sanciones.

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

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

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

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

Artículo 53. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

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

Artículo 54. Prescripción.

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

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

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

Disposiciones (cláusulas finales)

Disposición transitoria primera.

Los efectos económicos del presente Convenio entrarán en vigor a partir del día 1 de enero de 2007.

Disposición derogatoria.

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

Vinculación a la totalidad: Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de aplicación práctica serán consideradas globalmente (valorando en su conjunto y cómputo anual, por lo que la anulación de alguno de ellos por la autoridad laboral competente, supondrá la ineficacia de su contenido, no entrando en vigor, por lo tanto, ninguna de sus cláusulas sin la aceptación de la totalidad) debiéndose reunir a tal efecto las comisiones negociadoras de la Empresa y el Comité para acordar y establecer las correcciones oportunas.

Disposición final y aclaratoria.

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

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

(Anexo I) 2007

Tablas Salariales vigentes 2007 (IPC Previsto + 0,5)			
Personal obrero	Salario Base	Salario Bruto	Quinquenio
	Diario Art. 30	Anual Art. 30	Mensual Art. 33
Categorías	€	€	€
Jefe de Equipo/ Supervisor 2ª Montaje/Servicios	52,56	22.337,58	47,57
Oficial 1ª E	50,10	21.293,93	45,02
Oficial 1ª	48,11	20.447,95	42,46
Oficial 2ª	47,20	20.059,66	37,53
Oficial 3ª	46,41	19.722,83	34,46
Especialista	46,15	19.612,76	34,46
Mozo	39,56	16.814,61	31,54
Aprendices	€	€	€
Segundo año	31,43	13.356,38	-
Primer año	26,29	11.172,04	-
Contrato para formación 2º año	32,25	13.705,57	-
Contrato para formación 1º año	26,85	11.412,09	-
Mayor de 21 años: Salario Oficial de 3ª			

Personal empleado	Salario Base	Salario Bruto	Quinquenio
	Mensual Art. 30	Anual Art. 30	Mensual Art. 33
Categorías	€	€	€
Licenciado/Ingeniero Superior	2.054,00	28.756,00	72,09
Graduado social/Ing.Técnico/Diplomado	1.945,17	27.232,37	66,60
Jefe Informático	1.786,31	25.008,35	59,61
Analista Sistemas 1ª/Jefe Taller/Maestro Ind.	1.733,38	24.267,27	56,24
Jefe 1ª/Maestro Taller/Del.Proyectista/ Analista Sistemas 2ª/Supervisor 1ª Montaje/Servicios	1.681,84	23.545,74	53,58
Encargado/Encargado Calidad	1.633,06	22.862,83	49,46
Programador 1ª	1.614,29	22.600,05	49,46
Jefe 2ª	1.595,54	22.337,54	47,57
Secretario/a de Dirección	1.556,96	21.797,38	46,13
Of. 1ªE/Téc.Org.1ªE/Delin.1ªE/Almac.1ªE/Tec.Cal.1ªE	1.521,00	21.293,93	45,02
Of. 1ª/Téc.Org.1ª/Delin.1ª/Almac.1ª/Tec.Cal.1ª	1.460,57	20.447,95	42,46
Of. 2ª/Téc.Org.2ª/Delin.2ª/Almac.2ª/Tec.Cal.2ª	1.432,83	20.059,66	37,53
Auxi.Adm./Aux.Org./Del.3ª/Almac.3ª/Aux.Cal.3ª	1.408,77	19.722,83	34,46
Ordenanza/Portero/Telefonista/Esp.Almac	1.400,91	19.612,74	34,46
Contrato en prácticas 2º año: 92% de su categoría.			
Contrato en prácticas 1º año: 75% de su categoría.			

(Anexo II) 2.007 ÷ 2010

Horas extra - Horas bolsa - Horas viaje - Comida - Kilómetros					
Personal obrero	Importe Art. 23 2007	Importe Art. 22 2007÷2010	Importe Art. 24 2007÷2010	Importe Art. 36.8 2007÷2010	Importe Art. 37.6 2007÷2010
	Hora Extra	Hora Bolsa	Hora Viaje	Comida	Kilómetro
	€	€		€	€
Categorías					
Jefe de Equipo	22,60	6,60	12,00	8,15	0,28
Oficial 1ª E	21,55	6,60	12,00	8,15	0,28
Oficial 1ª	20,69	6,60	12,00	8,15	0,28
Oficial 2ª	20,29	6,60	12,00	8,15	0,28
Oficial 3ª	19,95	6,60	12,00	8,15	0,28
Especialista	19,85	6,60	12,00	8,15	0,28
Peón	17,01	6,60	12,00	8,15	0,28
Aprendices					
	€	€	€	€	€
Segundo año	12,90	-	12,00	-	0,28
Primer año	10,70	-	12,00	-	0,28
Trabajos en exteriores Bolsa Horas Art. 22.5		8,50		Dietas	0,28

Personal empleado	Importe Art. 23 2007	Importe Art. 22 2007÷2010	Importe Art. 24 2007÷2010	Importe Art. 36.8 2007÷2010	Importe Art. 37.6 2007÷2010
	Hora Extra	Hora Bolsa	Hora Viaje	Comida	Kilómetro
	€	€	€	€	€
Categorías					
Licenciado/Ingeniero Superior	29,09	6,60	12,00	8,15	0,28
Graduado social/Ing.Técnico/Diplomado	27,55	6,60	12,00	8,15	0,28
Jefe Informático	25,29	6,60	12,00	8,15	0,28
Analista Sistemas 1ª/Jefe Taller/Maes.Ind.	24,54	6,60	12,00	8,15	0,28
Jefe 1ª/Maestro Taller/Del.Proyectista/ Analista Sistemas 2ª	23,82	6,60	12,00	8,15	0,28
Encargado	23,12	6,60	12,00	8,15	0,28
Programador 1ª	22,86	6,60	12,00	8,15	0,28
Jefe 2ª	22,60	6,60	12,00	8,15	0,28
Secretario/a de Dirección	22,05	6,60	12,00	8,15	0,28
Of. 1ª E/Téc.Org.1ª E/Delin.1ª E	21,55	6,60	12,00	8,15	0,28
Of. 1ª/Téc.Org.1ª/Delin.1ª/Almac.1ª	20,69	6,60	12,00	8,15	0,28
Of. 2ª/Téc.Org.2ª/Delin.2ª/Almac.2ª	20,29	6,60	12,00	8,15	0,28
Auxi.Adm./Aux.Org./Del.3ª/Almac.3ª	19,95	6,60	12,00	8,15	0,28
Ordenanza/Portero/Telefonista/Esp.Almac.	19,85	6,60	12,00	8,15	0,28
Trabajos en exteriores Bolsa Horas Art. 22.5		8,50		Dietas	0,28

(Anexo III) 2.007 ÷ 2010

Concepto				Pagos	€			
					Anual	Mensual	Día	Hora
Ayuda escolar	2007	Art. 35.2	10		31,50			
	2008				31,50			
	2009				31,50			
	2010				31,50			
Ayuda por hijos/as con deficiencias	2007	Art. 35.3	12		162,50			
	2008				162,50			
	2009				162,50			
	2010				162,50			
Ayuda por padres con deficiencias	2007	Art. 35.4	12		162,50			
	2008				162,50			
	2009				162,50			
	2010				162,50			
Dietas	Comida	2007 ÷	2010	Art. 37.6	D/T		25	
	Cena	2007 ÷	2010		D/T		19	
	Desayuno	2007 ÷	2010		D/T		4	
	Total	2007 ÷	2010		D/T		48	
Ayuda para invitaciones aniversarios	2007	Art. 36.2	1		823			
	2008				823			
	2009				823			
	2010				823			
Cesta de Navidad	2007	Art. 36.4	1		58,80			
	2008				58,80			
	2009				58,80			
	2010				58,80			

(Anexo IV) 2.007 ÷ 2010

Concepto			Pagos	€			
				Anual	Mensual	Día	Hora
Ayuda Transporte	2007	Art. 35.7	11		29		
	2008				29		
	2009				29		
	2010				29		
Seguro de Vida	2007	Art. 36.5	1	47.000			
	2008			47.000			
	2009			47.000			
	2010			47.000			
Trabajos en sábados, días inhábiles y nocturnos (En Obra)	2007	Art. 25					8,15
	2008						8,15
	2009						8,15
	2010						8,15
Trabajos en sábados, días inhábiles y nocturnos (En Fábrica)	2007	Art. 25					8,15
	2008						8,15
	2009						8,15
	2010						8,15
Trabajos en obra, superiores a 7 días, fuera de España (Unión Europea)	2007	Art. 26				36,72	
	2008					36,72	
	2009					36,72	
	2010					36,72	
Trabajos en obra, superiores a 7 días, fuera de España (Otros Países)	2007	Art. 26				47,21	
	2008					47,21	
	2009					47,21	
	2010					47,21	
Anticipos (Hasta 5.000 €)		Art. 36.6					

(Anexo V) 2.007 ÷ 2010

Tabla de equiparación entre empleados/operarios

Operarios	Sueldo	Empleados		Sueldo	Quinquenio	
Aprendiz 1º AÑO	11.172,04				-	
Aprendiz 2º AÑO	13.356,38				-	
Contrato						
Formac. 1º AÑO	11.412,09				-	
Contrato						
Formac. 2º AÑO	13.705,57				-	
Mozo	16.814,61				31,54	
Especialista	19.612,76	Ordenanza	Portero	19.612,74	34,46	
Oficial 3ª	19.722,83	Aux. Administ.	Aux. Org.	Aux. Calidad 3ª	Almacenero 3ª	19.722,83
Oficial 2ª	20.059,66	Tec. Org. 2ª	Delineante 2ª	Tec. Calidad 2ª	Almacenero 2ª	20.059,66
Oficial 1ª	20.447,95	Tec. Org. 1ª	Delineante 1ª	Tec. Calidad 1ª	Almacenero 1ª	20.447,95
Oficial 1ª E	21.293,93	Tec. Org. 1ª E	Delineante 1ª E	Tec. Calidad 1ª E		21.293,93
		Secret. Direc.				21.797,38
Jefe Equipo/Supervisor 2ª	22.337,58	Jefe 2ª				22.337,54
		Programador 1ª				22.600,05
		Encargado	Encargado Calidad			22.862,83
		Jefe 1ª	Maestro Taller	Analista Sist. .2ª	Supervisor 1ª	23.545,74
		Maestro Ind.	Jefe Taller	Analista Sist. 1ª		24.267,27
				Jefe Informat.		25.008,35
		Graduado Soc..	Ing. Tec/Diplomado			27.232,37
		Ing. Superior	Licenciado			28.756,00

ANEXO VI

2007-2010

Definición del Colectivo de Directivos, Ingenieros y Licenciados

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

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

- 1) Directivos/Responsables de Departamento.
- 2) Ingenieros Superiores.
- 3) Ingenieros Técnicos.
- 4) Licenciados.

5) Empleados que, sin estar en posesión de un título universitario, desempeñen un trabajo de responsabilidad, en base a una experiencia adquirida.

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

ANEXO VII

2007-2010

Reglamento Interno del Comité de Seguridad y Salud Areva T&D**Artículo 1.**

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

A fecha 17 de mayo de 2007, el CSS está compuesto por los siguientes miembros:

Delegados de Prevención nombrados por el Comité de Empresa:

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

Representantes de la Empresa nombrados por la Dirección de la Empresa:

- D. Thierry Millour.
D.^a Reyes Torres Vicent.
D.^a Susana Moreno Hontanilla.

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

Artículo 2.

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

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

Artículo 3.

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

a) La identificación de los riesgos que deban ser objeto de evaluación y control.

b) La identificación de los riesgos y procedimientos para la evaluación de los mismos.

c) La elaboración, puesta en práctica, evaluación y revisión de los planes y programas de prevención.

d) El estudio previo del impacto en la salud laboral de los proyectos en materia de planificación, la organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías.

e) Los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores en materia de salud y seguridad.

f) Las iniciativas de mejora de las condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de cualquiera de las partes.

g) La elección de la Entidad y las condiciones de concertación en el caso de recurrir a servicios de prevención externos.

h) La asignación presupuestaria para la organización de los recursos de prevención.

i) El diseño de programas de vigilancia de la salud, adaptarlos a los riesgos y la evaluación de sus resultados, con las limitaciones previstas en el art. 22,4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

j) Cualquier otra medida relacionada con la organización e la prevención por el empresario.

k) El CCS se ocupará también de temas medioambientales que tengan relación con alguna actividad de la Empresa.

Artículo 4.

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

a) Realizar las visitas a los lugares de trabajo que considere oportunas con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención.

b) Acceder a toda la documentación existente en su Empresa sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud, así como cualquier otra que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

c) Conocer cuantos informes y estudios obtenga la Empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, provenientes de los Servicios de Prevención, de la Inspección de Trabajo o de otras entidades.

d) Conocer e informar la programación anual de los Servicios de Prevención.

e) Solicitar la intervención o el asesoramiento del Servicio de Prevención ante problemas específicos.

f) Promover y participar en investigaciones sobre:

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

g) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud, así como los indicadores de absentismo por enfermedad, con el fin de identificar eventuales relaciones entre los riesgos y los daños.

h) Promover la participación y la colaboración de los trabajadores en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.

i) Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realice la Empresa en orden a la prevención de riesgos.

j) Colaborar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas a los centros acompañándole durante las mismas y formulándole las observaciones que estime oportunas.

Artículo 5.

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

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

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

Artículo 6.

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

Artículo 7.

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

Artículo 8.

Una vez iniciada la reunión:

Se procederá a la lectura del acta anterior.

Se comprobará el grado de cumplimiento de los objetivos marcados.

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

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

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

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

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

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

Artículo 9.

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

Artículo 10

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

15532 RESOLUCIÓN de 1 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se inscribe en el registro y publica el XXI Convenio colectivo de Banca.

Visto el texto del XXI Convenio Colectivo de Banca (Código de Convenio n.º 9900585), que fue suscrito, con fecha 21 de junio de 2007, de una parte por la Asociación Española de Banca (AEB) en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO., la Federación Estatal de Servicios de UGT y la Federación Estatal de Banca de Fesibac-CGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 1 de agosto de 2007.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. Disposición preliminar.

1. Las referencias que en los artículos siguientes se hagan al «convenio» sin más especificaciones se entenderán hechas al presente Convenio Colectivo.

2. Cuando en el presente Convenio se habla de «las Empresas» sin otra precisión debe entenderse las Empresas bancarias a las que el Convenio afecta, conforme a su artículo 2.º

3. Las expresiones «personal» y «trabajadores» utilizadas en los artículos siguientes comprenden a todos los empleados incluidos en los grupos a que se refiere el artículo 7.º del Convenio, salvo que del contexto de los artículos se deduzca que se refieren solamente a alguno o algunos de dichos grupos.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo regula y será de aplicación obligatoria a las relaciones laborales entre las Empresas bancarias, las Cámaras de Compensación Bancaria y cuantas empresas usen la denominación de Banco siendo su actividad la de empresa bancaria, y el personal con vinculación laboral efectiva en las mismas en 1 de enero de 2007 o que ingrese con posterioridad.

Quedan excluidas las funciones de Alta Dirección, Alto Gobierno o Alto Consejo, características de los siguientes cargos u otros semejantes: Director General, Director o Gerente de la Empresa, Subdirector General, Inspector General, Secretario General. En todo caso, para la exclusión se requiere de modo indispensable que su retribución sea superior a la máxima establecida en el presente Convenio.

Su ámbito territorial se circunscribirá a todo el Estado.

El trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas bancarias españolas en el extranjero se regulará por el contrato celebrado al efecto con sumisión estricta a la legislación española.

Dicho trabajador tendrá como mínimo los derechos económicos que le corresponderían de trabajar en territorio español.

El trabajador y el empresario pueden someter sus litigios a la jurisdicción española.

Artículo 3. Convenios anteriores.

Sustituye el presente Convenio al anterior, homologado por la Dirección General de Trabajo por Resolución de 13 de julio de 2005 y publicado en el B.O.E. del 2 de agosto del mismo año.

Artículo 4. Vigencia del Convenio.

La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1.º de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2010. Su entrada en vigor tendrá lugar el mismo día de su publicación en el B.O.E.

El término de vigencia a que se refiere el párrafo anterior se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que el Convenio fuera denunciado por cualquiera de las Asociaciones empresariales o Sindicatos legitimados para negociar, de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, la denuncia deberá ser efectuada en el período comprendido entre el 1.º de octubre y el 31 de diciembre del año en que termine su vigencia o la de cualquiera de sus posibles prórrogas.

Artículo 5. Cláusula general de compensaciones y absorciones.

1. El Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros Convenios o Normas de Obligado Cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de las Empresas.

2. Quedarán asimismo absorbidos por el Convenio, en la medida en que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del Convenio. A efectos de practicar la absorción se compararán globalmente la situación resultante de la aplicación del Convenio y la que resulte de las disposiciones legales y administrativas, excluidas de éstas las que fueran meramente aprobatorias de otros Convenios Colectivos.

Artículo 6. Unidad del Convenio.

El articulado del Convenio forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.