Superior de Justicia de Extremadura, llevando a puro y debido efecto el fallo, que es del siguiente tenor literal,

"Que rechazando la causa de inadmisibilidad alegada y estimando el recurso contencioso administrativo interpuesto por el procurador señor Antonio Roncero Águila en nombre y representación de doña Felisa Romero Rodríguez contra la Resolución de la Consejería de Obras Públicas, de fecha 22 de julio de 2002, anulamos la misma por no ser conforme a Derecho, debiendo la demandada continuar con la tramitación del expediente y dictar resolución en Derecho en cuanto al fondo de la pretensión del recurrente.

No se hace especial pronunciamiento respecto a las costas procesales causadas".

Mérida, 14 de julio de 2004.

El Consejero Economía y Trabajo,
MANUEL AMIGO MATEOS

RESOLUCIÓN de 15 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Logística y Acondicionamientos Industriales, S.A. (LAINSA) y sus trabajadores de la Central Nuclear de Almaraz, de la provincia de Cáceres. Expte.: 20/2004.

VISTO: el contenido del Convenio Colectivo de la empresa Logística y Acondicionamientos Industriales, S.A. (LAINSA) y sus trabajadores de la Central Nuclear de Almaraz, de la Provincia de Cáceres, con Código Informático 1000372, de ámbito Local, suscrito el 3-5-2004, entre los representantes de los trabajadores, en representación de una parte, y por los representantes de la empresa, de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 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 (B.O.E. de 29-3-95); art. 2.c) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspasos de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-1995); Decreto del Presidente, 15/2003, de 27 de junio, por el que se modifican la denominación y el número de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura; Decreto del Presidente 26/2003, de 30 de junio, por el que se distribuyen las competencias de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura; Decreto 136/2003, de 29 de julio, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía y Trabajo; esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo de la Junta de Extremadura

A C U E R D A :

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Diario Oficial de Extremadura" y en el "Boletín Oficial de la Provincia" de Cáceres.

Mérida, a 15 de julio de 2004.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO DE "LOGÍSTICA Y ACONDICIONAMIENTOS INDUSTRIALES, S.A." (LAINSA) Y SUS TRABAJADORES DE LA CENTRAL NUCLEAR DE ALMARAZ (CÁCERES)

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio afecta a la empresa Logística y Acondicionamientos Industriales, S.A (LAINSA) y sus trabajadores del centro de trabajo de la Central Nuclear de Almaraz (Cáceres).

Artículo 2.- Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres aunque sus efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 2004.

La duración del Convenio será de TRES AÑOS, esto es, desde el 1 de enero de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2006.

El presente Convenio se prorrogará automáticamente por períodos anuales, de no ser denunciado por alguna de las partes con una antelación superior a un mes de su vencimiento.

Artículo 3.- Tabla salarial.

Una vez aplicado el 2,35% a los conceptos salariales de 2003, el 15% del Plus Convenio pasa a formar parte del salario base, y detrayéndose en el mismo porcentaje de dicho plus, por lo que la estructura salarial para el año 2004, queda recogida en la tabla salarial que figura en el Anexo de este Convenio.

SALARIOS PARA 2004, 2005 Y 2006.

Para el año 2004, 2005 y 2006 se realizará una revisión de todos los conceptos retributivos para mantener el poder adquisitivo de

los trabajadores, que consistirá en garantizar, 0,35 puntos por encima del I.P.C. real, de los años 2004 y 2005, siendo de 0,50 puntos para el año 2006.

Para los años 2005 y 2006 y una vez revisados con el I.P.C. real tanto el salario base como el plus convenio, el 15% de éste pasará a formar parte del salario base, detrayéndose en la misma cuantía de dicho plus convenio.

GARANTÍA SALARIAL.- En caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) alcanzara a 31.12.2004, respecto del valor que haya resultado a 31.12.03, un incremento superior al 2%, se efectuará una revisión en el exceso del porcentaje citado. Los mismos criterios regirán para los años 2005 y 2006.

La revisión se realizará sobre todos los conceptos retributivos del presente Convenio y se hará con efectos retroactivos desde el 01.01.2004, consolidando su cuantía a efectos de las sucesivas actualizaciones retributivas del año siguiente.

La cantidad resultante se abonará durante el primer trimestre del año 2005.

Artículo 4.- Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán tres pagas extraordinarias, en las cuantías y fechas que se establecen:

– Las gratificaciones de Beneficios, Julio y Navidad serán de la cuantía del salario base mas antigüedad, reflejándose en el Anexo de este Convenio.

– El abono de dichas pagas se realizará en la primera quincena de marzo, primera quincena de julio y la primera quincena de diciembre.

El personal que cese o ingrese en el transcurso del año percibirá la parte proporcional que le corresponda durante el mismo.

Artículo 5.- Categorías.

ENCARGADO. Trabajador que con conocimientos técnicos, recibe instrucciones del Jefe de Producción y del cliente, haciéndolas cumplir por medio de los Jefes de Equipo que están a sus órdenes directas.

JEFE DE EQUIPO. Trabajador con conocimientos medios y sin titulación, recibe las instrucciones del encargado y las hace cumplir por medio de los operarios a sus órdenes.

ESPECIALISTA. Trabajador con conocimientos suficientes para realizar los trabajos encomendados por el Jefe de Equipo, teniendo capacidad de decisión propia en dichos trabajos.

AYUDANTE. Trabajador que realiza las funciones encomendadas por el Jefe de Equipo o especialista, sin tener capacidad de decisión propia en dichos trabajos.

OFICIAL RECARGA. Trabajador con conocimientos suficientes que reciben las instrucciones del Jefe de Equipo o del Especialista, realizando las funciones encomendadas, propias y exclusivas de las labores de recarga en las paradas de esta naturaleza y/o trabajos extraordinarios de forma esporádica o adicional por la propiedad (Central Nuclear de Almaraz).

AYUDANTE RECARGA. Trabajador que realiza funciones encomendadas por el Jefe de Equipo, Especialista u Oficial de Recarga, sin capacidad de decisión propia en dichos trabajos realizando las funciones que le sean encomendadas, exclusivamente de recarga durante las paradas de esta naturaleza y/o trabajos encomendados de forma esporádica o adicional por la propiedad (Central Nuclear de Almaraz).

Los trabajadores que ostenten categoría de Oficial de Recarga y Ayudante de Recarga, no podrán sustituir a los trabajadores fijos de plantilla, fuera de las paradas o trabajos extraordinarios o esporádicos definidos en las categorías anteriores.

Artículo 6.- Contrataciones.

La empresa LAINSA en su centro de trabajo de Central Nuclear de Almaraz, renuncia expresamente a contratar y utilizar trabajadores por medio de Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.), mientras la legislación que regula este tipo Empresas se mantengan en las mismas condiciones actuales.

En caso de que se produjera un cambio normativo, en la regulación de las E.T.T., este artículo será motivo de discusión y en su caso revisión por parte de la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo.

Artículo 7.- Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de veinticuatro días laborables, debiendo disfrutarse con sujeción al siguiente criterio:

a) No podrá disfrutar el mismo periodo vacacional más del 30% de la plantilla disponible.

b) Dichas vacaciones anuales, podrán disfrutarse en un máximo de cuatro periodos, con un mínimo de dos días laborables en cada uno de ellos.

El calendario de vacaciones se elaborará por la Empresa y el Comité de Empresa de mutuo acuerdo antes del 30 de abril de cada año.

Artículo 8.- Jornada de trabajo.

Con el objeto de acometer una reducción de jornada, a partir del año 2004 los días 24 y 31 de diciembre, tendrán la calificación de festivos de Convenio.

Por lo tanto, la jornada de trabajo durante la duración del Convenio y en cómputo anual será la siguiente:

Para el año 2004, 1.709 horas y para el 2005 y 2006, 1.701 horas efectivas de trabajo.

La jornada de trabajo será distribuida de lunes a viernes excepto para trabajadores que tengan sistemas de trabajos a turnos.

La jornada será intensiva en verano y partida el resto del año, en el supuesto en que durante el período de jornada continuada exista recarga o parada, se realizará mientras dure dicha situación, jornada partida.

CALENDARIO LABORAL.

Anualmente, en el primer mes del año, se elaborará por la Empresa el calendario laboral, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, a quienes se entregará una copia una vez firmado por ambas partes, exponiéndose en un lugar visible del centro de trabajo.

El citado calendario laboral deberá contener lo siguiente:

– Los días festivos y otros días inhábiles.
– Horario de trabajo diario.
– Jornada semanal de trabajo.

DESCANSOS FESTIVOS.

El presente Convenio establece un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos, preferentemente en sábado y domingo, no pudiendo ser computados éste por periodos superiores.

Los trabajadores que laboren algún festivo, tendrán su descanso compensatorio en la semana siguiente a la realización de los trabajos, salvo petición expresa del trabajador indicando que desea aplazar su disfrute dentro de los treinta días desde el festivo trabajado.

• Para aplazar el descanso compensado, deberá comunicarlo a la Empresa con una semana de antelación y por escrito.

• La Empresa estudiará la solicitud en cuanto al numero de operarios disponibles en los días solicitados, teniendo en cuenta las preferencias siguientes: Vacaciones, Descanso compensado sin aplazar y día de asuntos propios.

• El número de operarios por los conceptos anteriormente indicados no superará el nº de 13.

Artículo 9.- Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio que podrán unirse a las vacaciones anuales.

b) Tres días en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento de cierta entidad, se nombrará un representante de los trabajadores y otro de la empresa, con el objeto de decidir si procede conceder dos días más.

c) En caso de enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos, el permiso retribuido será de dos días, que podrán ampliarse dos más, cuando la asistencia de dicha enfermedad sea tratada fuera del Hospital de Zona correspondiente al domicilio del trabajador.

d) Tres días de licencia en caso de alumbramiento de la esposa o pareja de hecho, que se podrán ampliar hasta dos más si se produjese complicación post parto que prolongase la hospitalización de la madre o del hijo.

e) Un día en caso de fallecimiento de familiar de tercer grado de consanguinidad o afinidad.

f) Un día por traslado del domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) Los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de un día de asuntos propios durante el año 2004, siendo incrementado

en un día más a partir del 2005. Estas licencias quedan regladas con las siguientes condiciones:

1) Deberá preavisarse por escrito con un mínimo de cuarenta y ocho horas de antelación.

2) Dichos permisos no podrán ser disfrutados al mismo tiempo, por un número de trabajadores que pueda afectar al normal funcionamiento de los servicios contratados fijándose este nº en 13 operarios.

Artículo 10.- Antigüedad.

En concepto de antigüedad los trabajadores fijos percibirán aumentos por trienios y un quinquenio, valorados de la siguiente forma:

a) A partir de su ingreso en la Empresa, percibirán aumentos periódicos cada tres años, con un tope de tres trienios, es decir, nueve años.

b) A partir de los tres primeros trienios, la antigüedad se incrementará en un quinquenio más, es decir cinco años.

c) El precio de cada uno de los trienios previstos en el apartado a), se fija en 18,03 € mensuales.

d) El precio del quinquenio previsto en el apartado b), es de 24,04 € al mes. Las cuantías fijadas tanto en el trienio como en el quinquenio, no serán objeto de revisión ni de aumento.

e) La fecha, para computar la antigüedad, será la de ingreso del trabajador en la Empresa.

El importe del trienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente a su vencimiento.

Artículo 11.- Prendas de trabajo.

La Empresa viene obligada a dotar al personal de la ropa de trabajo y calzado adecuado, consistiendo ésta en un buzo, un pantalón, una camisa al año y dos pares de botas (una dotación cada seis meses).

Asimismo se dotará de las prendas de seguridad necesarias como casco, guantes, etc.

Igualmente la Empresa viene obligada a entregar al personal fijo de plantilla una prenda de abrigo cada dos años, consistente en una cazadora o un chaquetón.

Artículo 12.- Incapacidad temporal.

La empresa completará las prestaciones a la Seguridad Social del trabajador que se encuentre en incapacidad temporal, hasta alcanzar el 100 por 100 de su base de cotización, entendiéndose ésta por la formada por el Salario base, antigüedad, plus convenio y gratificaciones extraordinarias, en los siguientes casos:

Accidente Laboral o enfermedad profesional: 100 por 100 desde el primer día de la baja.

En caso de enfermedad común con hospitalización, la empresa completará hasta el 100 por 100 del salario anteriormente expuesto desde el primer día de la baja.

En caso de enfermedad común sin hospitalización, la empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario anteriormente expuesto a partir del 5º día de baja.

Si la baja fuera la primera del año, la empresa completará hasta el 100 por 100 desde el primer día en cualquier caso.

Artículo 13.- Seguro colectivo por muerte o invalidez.

La Empresa deberá concertar una vez firmado el Convenio por las partes, un seguro colectivo que cubra el riesgo de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional, o invalidez permanente absoluta por las mismas causas, por un capital de TREINTA Y SEIS MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y SEIS EUROS, esta indemnización en caso de muerte se abonará a sus herederos legales. La indemnización se entiende sin perjuicio de la que legalmente le pudiera corresponder por otros conceptos.

Fallecimiento por otras causas: La Empresa concertará un seguro colectivo por importe de SEIS MIL CIENTO CUARENTA Y UN EUROS, que será abonado a los derechohabientes citados en el párrafo anterior, en caso de fallecimiento del trabajador por otras causas distintas a accidente de trabajo o enfermedad profesional. Este seguro se establecerá para los trabajadores fijos de la Empresa.

La Empresa entregará copia de las pólizas de seguros concertadas a todos y cada de los trabajadores.

Artículo 14.- Kilometraje.

Si por necesidades del Servicio, y ante la imposibilidad de la Empresa de proporcionar medios de transportes propios, el trabajador tuviera que utilizar su vehículo, ésta vendrá obligada a abonar por este concepto la cantidad de VEINTICUATRO CÉNTIMOS DE EURO (0,24 €) por Kilómetro recorrido, comenzando éstos desde el lugar de residencia oficial del trabajador, tanto a la ida como a la vuelta, con un máximo de 65 Kilómetros ida y vuelta.

Artículo 15.- Salud y seguridad laboral.

1.- Todo el personal afectado por el presente Convenio, cumplirá y hará cumplir a tenor de la responsabilidad derivada del

contenido de su puesto de trabajo, cuanto en materia de salud laboral se contempla en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que la desarrollen, así como la específica emanada de la Empresa a través de sus servicios técnicos especializados, sobre todo el campo preventivo.

2.- La Empresa deberá garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el Empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, contempladas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3.- Asimismo, la Empresa está obligada a que los trabajadores a su servicio participen en el diseño de programas formativos y todos reciban, a través de los cursos correspondientes, la formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, relacionada con su puesto y centro de trabajo, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación a que se refiere el párrafo anterior deberá impartirse, siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

4.- Igualmente, el empresario adoptará todas las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados anteriormente y las medidas de emergencia adoptadas.

DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO.

Las partes firmantes de este Convenio, al objeto de adoptar una definición de carácter preventivo, consideran el concepto de "daño derivado del trabajo" como las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

PLAN DE PREVENCIÓN.

El Plan de Prevención lo constituye un documento escrito que describe la planificación y gestión de la prevención de riesgos laborales en la Empresa y tiene por finalidad la de mejorar las condiciones de trabajo.

El Plan de Prevención tendrá vigencia de un año.

CONTENIDOS DEL PLAN DE PREVENCIÓN.

El Plan de Prevención recogerá entre otros los siguientes apartados: diagnóstico de la situación, definición de objetivos generales, asignación de medios materiales y humanos, asignación de tareas, definición de programas de actuación en Seguridad, Higiene, Medicina del Trabajo y Ergonomía y Psicosociología, programas de seguimiento y evaluación final del Plan.

Para el diagnóstico de la situación se realizará una evaluación de las condiciones de trabajo en las que se incluirá la evaluación inicial de riesgos, según lo preceptuado en el art. 16.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.).

La evaluación de las condiciones de trabajo se realizará, entre otros aspectos, mediante el estudio de siniestralidad laboral y de las enfermedades profesionales en los últimos tres años.

Para la realización de la evaluación inicial de los riesgos laborales se acuerda utilizar una metodología que incluya todos los grupos de disciplinas preventivas.

El objetivo General del Plan de Prevención es la mejora de las condiciones de trabajo mediante la aplicación de las técnicas de prevención de riesgos laborales y de los principios de acción preventiva señalados en el art. 15 de la L.P.R.L.

Los Objetivos Específicos del Plan de Prevención en las distintas Áreas Preventivas: Seguridad, Higiene, Medicina del Trabajo y Ergonomía y Psicosociología, se establecerán en función de los resultados de la evaluación inicial para sus respectivos campos de actuación. Estos objetivos son evaluables y, por tanto, deben ir acompañados cada uno de ellos de una programación de actuaciones a corto, medio y largo plazo.

El establecimiento de los medios materiales y humanos para cada uno de los programas de actuación y para el plan en su conjunto se acordará en función de los objetivos, programas y actuaciones de cada una de las Áreas Preventivas.

VIGILANCIA DE LA SALUD.

La VIGILANCIA DE LA SALUD debe situarse entre la gestión asistencial y la gestión preventiva pero, sobre todo, debe constituir un derecho individual y colectivo que puedan ejercer libremente los trabajadores.

La excepción de este carácter voluntario, que expone el artículo 22 de la L.P.R.L., para los supuestos en los que el estado de salud del trabajador constituya un peligro para él mismo o para sus compañeros, debe ir siempre precedida del informe del representante de los trabajadores.

En su aspecto asistencial deberá orientarse hacia la detección e identificación precoz de cualquier alteración de la salud, mediante los protocolos de reconocimientos médicos específicos en función

de los riesgos laborales. Dichos protocolos establecerán, además, los procedimientos técnicos comunes a todas las técnicas preventivas, con el fin de integrar sus actuaciones.

CONSULTA A LOS TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES.

El deber que el empresario tiene de consultar a los trabajadores, en los términos establecidos por el artículo 33 de la L.P.R.L., se amplía constituyéndose como el derecho de los representantes de los trabajadores a participar en todas las materias enumeradas en dicho artículo, pudiendo elaborar éstos propuestas a instancias del empresario o por iniciativa propia.

DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

1.- Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, cuyas competencias se regulan en el artículo 36 Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

2.- Los Delegados de Personal, elegirán un DELEGADO DE PREVENCIÓN, entre los Delegados de Personal.

GARANTÍAS Y SIGILO PROFESIONAL DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materias de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representante de los trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones convocadas por el Empresario en materia de prevención de riesgos, así como acompañar en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente del trabajo a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo.

Los delegados de prevención observarán en todo momento sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la Empresa, tal y como determina el artículo 65, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16.- Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

Los trabajos tóxicos, penosos o peligrosos que realice el personal se abonarán de acuerdo con el artículo 53, párrafo A de la Ordenanza Laboral de Limpieza de Edificios y Locales vigente.

Artículo 17.- Horas extraordinarias.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose al siguiente criterio:

A.- Horas extraordinarias de carácter habitual: Supresión.

B.- Horas extraordinarias necesarias: Las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: Realización.

C.- Horas extraordinarias necesarias por: Contratos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural o técnico de la propia naturaleza de la actividad: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa del número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y, en su caso la distribución. Asimismo en función de esta información y de los criterios mas arriba indicados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinaran el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 18.- Trabajos nocturnos.

El personal que preste servicios entre las 22 y 6 horas, percibirá un incremento del 25 por 100 sobre el valor de la hora normal.

Artículo 19.- Derechos sindicales.

A.- Los miembros del Comité de Empresa disfrutarán para el Desarrollo de la Actividad Sindical de 576 horas en el año 2004, 590 horas en el año 2005 y 600 para el 2006. Dichas horas podrán disfrutarse por uno o varios miembros del Comité durante el transcurso del año natural.

No computarán las horas consumidas como consecuencia de la negociación del Convenio Colectivo de la Empresa, ni de aquéllas que se consuman por reuniones convocadas por la Empresa.

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

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

La Empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

C.- En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones de carácter general.

Artículo 20.- Elecciones.

Los trabajadores de LAINSA del Centro de Trabajo de Central Nuclear de Almaraz, se comprometen a no convocar y celebrar elecciones sindicales cuando se produzcan paradas por recarga, salvo que no existiese representación sindical en esos períodos.

Artículo 21.- Pago de haberes.

Los haberes mensuales se abonarán entre el día 28 del mes corriente y el día 5 del mes siguiente.

El trabajador podrá solicitar anticipos mensuales sobre la cantidad devengada el día 16 de cada mes.

Artículo 22.- Trabajos extraordinarios.

En el caso de que se produjera una emergencia, se computará como trabajo efectivo, el tiempo que el trabajador invierta desde el lugar habitual de residencia hasta el centro de trabajo, así como el tiempo invertido al regreso, computándose en todos los casos, sea cual sea el tiempo invertido, una hora como mínimo y como máximo.

Artículo 23.- Vales de comida.

La Empresa entregará a todos los trabajadores que realicen jornada partida un vale de comida.

Artículo 24.- Finiquitos.

El trabajador podrá estar asistido de un representante legal para la firma del finiquito, quien lo firmará junto con el trabajador afectado.

En este caso de no aparecer la firma del representante legal en el finiquito, se entenderá que el documento firmado sólo acredita la recepción de las cantidades señaladas según los correspondientes conceptos, pudiendo reclamar cualquier Derecho o cantidad que al trabajador le corresponde por la prestación laboral realizada y no abonada.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la Ley 2/1991, de 7 de enero.

Artículo 25.- Prestaciones de carácter social.

La Empresa creará un fondo de préstamos por un importe total de 30.000 € (TREINTA MIL EUROS).

Los trabajadores que pretendan acceder a estos prestamos deberán solicitarlo a la Empresa razonando su necesidad y utilización, y la cuantía máxima a solicitar no podrá exceder de 2.404,04 €.

Los trabajadores abonarán los prestamos concedidos mediante detracción de sus nóminas mensuales y de gratificaciones extraordinarias. La duración máxima de amortización del préstamo será de treinta y seis plazos.

En el caso de que el fondo de préstamo no se consumiera, dicha cantidad no se acumulará para sucesivos años.

Trimestralmente se contabilizarán las cantidades de dicho préstamo devueltas por los trabajadores, los cuales podrán volver a ser solicitados como prestamos por nuevos trabajadores.

Se creará una Comisión Paritaria, que estará formada por dos representantes de la Empresa y dos representantes de los trabajadores, cuya función será: la concesión de los créditos.

Artículo 26.-

La empresa subvencionará las Actividades del Comité de Empresa con la cantidad de 300 € (trescientos euros) anuales que se abonarán dentro de los tres primeros meses del año.

Artículo 27.- Excedencias.

Los trabajadores fijos de plantilla con al menos un año de antigüedad en la Empresa, tienen derecho a que se les conceda excedencia voluntaria, por un plazo no inferior a un año ni superior al tiempo que lleven prestando sus servicios a la Empresa, y sin que en ningún caso pueda ser superior a tres años.

Una vez concedida la excedencia, los trabajadores en tal situación tendrán derecho al reingreso en su puesto de trabajo.

El trabajador en situación de excedencia, solicitará su ingreso en la Empresa con dos meses de antelación al cumplimiento de su excedencia, y la Empresa comunicará por escrito su incorporación al trabajo con una antelación mínima de un mes.

Los trabajadores que no soliciten su reingreso en la Empresa de la forma establecida en el párrafo anterior, perderán su derecho al reingreso en la Empresa.

Además de la excedencia establecida en los párrafos anteriores, se mantiene en toda su integridad el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28.- Jubilaciones.

Con independencia de la derogación de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores el día 2 de marzo de 2001 y dado que según sentencia del Tribunal Supremo de 9 de marzo de 2004, viene a diferenciar la validez de las cláusulas de jubilación forzosa recogidas en Convenio Colectivo con anterioridad a dicha fecha, las partes firmantes de este Convenio acuerdan mantener vigente la cláusula del Convenio de 1998, y que en materia de jubilaciones decía lo siguiente:

"Todos los trabajadores afectados por este Convenio, extinguirá su contrato de trabajo al cumplir los 65 años, siempre que tengan el periodo de carencia exigida en materia de Seguridad Social para acceder a la jubilación".

Artículo 29.- Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria que estará constituida de la siguiente manera:

Vocales con voz y voto: Dos representantes de la Empresa y dos representantes de los trabajadores.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

A. La interpretación del Convenio.

B. Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del Convenio.

C. Vigilancia de lo pactado, sin perjuicio de lo que a este respecto corresponda a la autoridad laboral.

D. Cualquier otra de las atribuciones que atiendan a la mayor eficacia de lo convenido.

E. Las reuniones de esta Comisión Paritaria se harán previa Convocatoria de cualquiera de las partes, en el domicilio de la Empresa.

Artículo 30.- Legislación supletoria.

En todo lo no previsto o regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Ordenanza Laboral vigente para las empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales, de fecha 15 de febrero de 1975, en este último caso, las partes expresamente mantienen su contenido en todo lo que no entre en contradicción con lo regulado en este convenio, por lo que tendrá carácter supletorio y legislación laboral vigente.

Artículo 31.- Solución Extrajudicial de Conflictos.

Suscrito el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y su Reglamento de Aplicación (D.O.E. nº 42, de 16 de abril de 1998) referido al ámbito de la Comunidad Extremeña, por la Confederación Empresarial Regional Extremeña (CREEX), en representación de las empresas de una parte, y por la Unión General de Trabajadores de Extremadura (U.G.T.) y de Comisiones Obreras (CC.OO.), en representación de los trabajadores, de otra las partes objeto de este convenio acuerdan de forma incondicional y total adherirse al referido Acuerdo Interprofesional y su Reglamento de Aplicación.

De igual forma las partes integrantes del Convenio darán traslado de esta adhesión al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura y a las Organizaciones firmantes del mismo.

DISPOSICIÓN FINAL

El Presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por los representantes de la empresa Logística y Acondicionamientos Industriales, S.A. (LAINSA) y los representantes de los trabajadores en el centro de trabajo de Almaraz, con el asesoramiento por la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FeS-UGT).

ANEXO

TABLA DE SALARIOS PARA 2004

VIGENCIA DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE 2004

CATEGORÍA	SAL.BASE	PLUS CONVENIO	P. BENEFICIOS	PAGA JULIO	PAGA NAVIDAD
AUX. ADMTVO.	818,22	308,43	818,22	818,22	818,22
ENCARGADO	1.014,80	680,38	1.014,80	1.014,80	1.014,80
JEFE EQUIPO	945,80	553,14	945,80	945,80	945,80
ESPECIALISTA	882,24	420,20	882,24	882,24	882,24
AYUDANTE	818,22	308,43	818,22	818,22	818,22
OFI. RECARGA	685,94		685,94	685,94	685,94
AYT.RECARGA	664,14		664,14	664,14	664,14