

24587 RESOLUCION de 21 de septiembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del IX Convenio Colectivo de la Empresa Central Nuclear de Almaraz.

Visto el texto del IX Convenio Colectivo de la Empresa Central Nuclear de Almaraz, que fue suscrito con fecha 12 de junio de 1990, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa de Madrid y Almaraz, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

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, 21 de septiembre de 1990.-El Director general, Francisco José González de Lena.

IX CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL ENTRE LA EMPRESA CENTRAL NUCLEAR DE ALMARAZ Y SU PERSONAL DE ACTIVIDAD ELECTRICA. AÑOS 1990-1991

CAPITULO I

EXTENSION Y AMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 1º Ambito Territorial

El presente Convenio Colectivo regirá en los centros de producción y trabajo que Central Nuclear de Almaraz tenga instalados, no sólo en la provincia de su domicilio social, sino en todas aquellas en las que existan Delegaciones o tenga personal destacado en comisión de servicios.

Artículo 2º Ambito Personal

El contenido de este Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal de la plantilla de C.N.A., actividad Electricidad, cualquiera que sea su categoría, profesión, especialidad, edad, sexo o condición, quedando excluido de su ámbito el alto personal a que se refiera el artículo 2. 1º a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3º Ambito Temporal

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años, empezando a surtir efectos el 1 de enero de 1.990 y terminando el 31 de diciembre de 1.991.

CAPITULO II

REVISION DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 4º Revisión del Convenio

Se podrá solicitar la revisión del presente Convenio Colectivo, por cualquiera de las partes, si durante la vigencia o prórroga del mismo se produjesen modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo por disposición legal imperativa.

El presente Convenio Colectivo, una vez agotada su vigencia, se prorrogará tácitamente de año en año, si no es denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes.

CAPITULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 5º Organización, Absentismo y Productividad

5.1. La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente.

Los representantes de los trabajadores podrán proponer o emitir informes a la Dirección en lo relacionado con la Organización y racionalización del trabajo, tal como se regula en la legislación vigente.

El objetivo perseguido con la organización del trabajo es alcanzar el máximo desarrollo con los medios adecuados para asegurar la prosperidad de la Empresa, y con ello mejorar el bienestar y el nivel de vida de todos los empleados, para lo que se cuenta con el apoyo de los mismos.

Corresponderá al personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir el mejor rendimiento y eficacia en el trabajo, para lo cual estará dotado de la autoridad y responsabilidad que implica el cumplimiento de su misión. Al propio tiempo, procurará elevar el nivel profesional de sus subordinados y aplicará en su trato con los mismos los principios que rigen la relaciones humanas.

Sin perjuicio de que el personal realice su trabajo habitual dentro de la organización adecuada que le permita desplegar el óptimo de su capacidad con un rendimiento normal, vendrá asimismo obligado en caso de estricta necesidad a prestar sus servicios en la forma en que sea establecido por sus superiores, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente; asimismo, la realización simultánea de varias actividades, aun siendo algunas de ellas de rango inferior a su categoría, las hará siempre que ello no atente contra la dignidad del trabajador, y por el tiempo mínimo indispensable, dando cuenta de esta circunstancia al Comité de Empresa, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

El empleado tendrá los deberes de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, respetando los horarios y sometiéndose a los controles que la Dirección tenga establecidos o establezca en el futuro, a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente.

5.2. Absentismo

La representación legal de los trabajadores acepta el compromiso de reducir en la medida de lo posible durante la vigencia de este Convenio Colectivo el Absentismo, dada la incidencia negativa que tiene el mismo en la productividad y en la marcha general de la Empresa.

5.3. Productividad

La Dirección de la Empresa y Representantes de los trabajadores son conscientes de que para poder alcanzar un nivel adecuado de productividad, es necesaria una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores, comprometiéndose ambas partes a mantener e incrementar, si fuera posible, su actual nivel de rendimiento y productividad en el trabajo.

5.4. Faltas y Sanciones

5.4.1. En esta materia, y por lo que respecta al Empresario será de aplicación lo dispuesto en el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 8/1.988 de 7 de Abril sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

5.4.2. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendida su importancia, trascendencia y malicia en:

- Leve
- Grave
- Muy Grave

Son "Faltas Leves" las siguientes:

1. Dos ó tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes. A estos efectos, se considera falta de puntualidad la entrada a partir de 15 minutos.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja por enfermedad cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio, sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o

fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como "grave" o "muy grave", según los casos.

4. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
5. Faltar al trabajo un día al mes, a menos que exista causa que lo justifique.
6. No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

Se calificarán como "Faltas Graves" las siguientes:

1. Más de tres faltas -no justificadas- de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
2. Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Cuando se trate de personal a turnos, bastará una sola falta de asistencia para ser considerada falta grave.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. Si se apreciase malicia, en estos casos se considerará como falta "muy grave".
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a sus superiores en materia de servicio; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, y si de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada "muy grave".
6. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en actos de servicios; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como "muy grave".
9. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
10. La reincidencia en falta leve (excluida puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Se considerarán como "Faltas Muy Graves" las siguientes:

1. Más de diez faltas -no justificadas- de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la Compañía o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. El hurto de fluido eléctrico o complicidad con el mismo.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de la Empresa.
5. La embriaguez y toxicomanía cuando incidan negativamente en su rendimiento.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
7. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
8. Los malos tratamientos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros, subordinados y familiares, como consecuencia de la relación laboral.

9. Causar accidente grave por negligencias o imprudencias inexcusables.

10. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

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

Por Faltas Leves

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

Por Faltas Graves

- Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

Por Falta Muy Grave

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días, que no podrán coincidir con descansos y vacaciones.
- Despido con pérdida total de sus derechos en la Empresa.

Artículo 6º Clasificación Profesional

La clasificación profesional del personal está establecida siguiendo las orientaciones de la Ordenanza Laboral y la práctica habitual en el sector eléctrico. Con objeto de matizar la clasificación profesional del personal dentro de cada categoría, existen diversos niveles de retribución.

Las categorías profesionales de los diversos puestos de trabajo, de acuerdo con la organización establecida, se corresponden a las funciones o actividades que se desempeñan o habrán de desempeñarse en el puesto, y que están establecidas en los manuales de organización.

Los grupos profesionales serán los siguientes:

- GRUPO I - Personal Técnico
- GRUPO II - Personal Administrativo
- GRUPO III - Personal Operario
- GRUPO IV - Personal Jurídico, Sanitario y de Actividades Complementarias (no comprendidas en grupos anteriores).

La clasificación por categorías de cada uno de los Grupos Profesionales anteriormente citados queda reflejada en el Anexo I.

Artículo 7º Revisión de Niveles de una Determinada Categoría

La revisión de los niveles de una determinada categoría es competencia de la Empresa.

Dicha revisión puede ser promovida por:

- El interesado.
- El Jefe de Sección o Departamento.
- La Jefatura de Personal.

Esta petición de revisión deberá enviarse por la vía jerárquica a la Dirección, la cual enviará copia al Comité de Empresa. El Comité de Empresa analizará e informará conjuntamente con la Empresa, dicha petición.

El interesado podrá, en todo caso, enviar copia de su petición directamente al Comité de Empresa.

Se creará durante la vigencia de este Convenio una Comisión Mixta que estudie una nueva distribución de los niveles retributivos actualmente existentes.

Procederá la revisión de los niveles dentro de una determinada categoría correspondiente a un puesto de trabajo, cuando las condiciones en que el trabajo se realiza, o las funciones a desarrollar en el puesto, supongan cambios en los requisitos de formación, mando o capacitación que requieran una preparación distinta, que exceda o, por el contrario, no requiera la experiencia y conocimientos básicos adquiridos con anterioridad, y cualesquiera otras de análoga naturaleza.

Si, como consecuencia de la revisión, se originara una disminución de nivel dentro de la categoría, el trabajador mantendrá el nivel que tenía antes de la revisión.

El cambio de un nivel superior a otro inferior, dentro de la categoría laboral, se efectuará únicamente por voluntad del empleado. Este, automáticamente pasará a percibir la remuneración que corresponda a su nuevo nivel.

Artículo 8º Capacidad Disminuida

Los empleados que se encuentren con su capacidad disminuida, previa declaración del Servicio Médico de la Empresa y los Organismos Sanitario Oficiales competentes, podrán ser destinados a otro puesto de trabajo distinto del habitual y más adecuado a sus aptitudes, pudiendo ser éste de categoría inferior. En este puesto conservará su categoría y nivel profesional y la retribución correspondiente a dicho encuadre, hasta que las modificaciones salariales que se produzcan en la nueva categoría asignada alcancen el nivel de la que ostentaban anteriormente.

En todos los casos de capacidad disminuida por accidente de trabajo o enfermedad profesional se respetará al empleado la remuneración y revisiones salariales que correspondan al nivel de categoría laboral que tenían antes de producirse dicha incapacidad.

Asimismo, se adoptarán las disposiciones oportunas a fin de mejorar la condición del personal en esta situación mediante los sistemas de rehabilitación, recuperación y formación que se estimen procedentes.

Al personal en posesión de Licencias de Supervisor y Operador de Instalaciones Nucleares expedidas por el Consejo de Seguridad Nuclear que pierda las mismas por causas físicas o psíquicas, ajenas a su voluntad, le será de aplicación lo dispuesto en el presente artículo.

En el supuesto de que por los Organismos Oficiales competentes se dictamine una Incapacidad Permanente Total, la misma no será causa automática de rescisión de contrato, si fuera posible destinar al trabajador a otro puesto de trabajo, compatible con su nueva situación.

Artículo 9º Creación de Puestos de Trabajo

Durante la vigencia del presente Convenio la Empresa se compromete a mantener los puestos de trabajo actualmente existentes.

CAPITULO IV SECCIONES SINDICALES Y COMITES DE EMPRESA

Artículo 10º Los sindicatos

10.1. Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

10.2. La libertad sindical comprende, entre otras:

- a) - El derecho del trabajador a afiliarse al Sindicato de su elección.
- b) - El derecho a la actividad sindical.

10.3. Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical tienen derecho al ejercicio de la actividad en la Empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal, en los términos previstos en las normas correspondientes.

10.4. Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:

- a) - Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del Sindicato.
- b) - Celebrar reuniones, previa notificación a la Empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- c) - Recibir la información que le remita el Sindicato.

10.5. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa, tendrán los siguientes derechos.

- a) - Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios, que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) - A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) - A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, así como del material preciso de tal actividad (mesa, sillas, archivador, máquina de escribir, etc.).

10.6. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- a) - Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo limitaciones al disfrute de los mismos, en función de las necesidades del proceso productivo.
- b) - A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguientes a la fecha de cese.
- c) - A la asistencia y al acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la Empresa, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 11º Funciones de los Delegados Sindicales

11.1. En los términos previstos en el artículo 10 de la L.O.L.S., las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estará representada, a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o centro de trabajo.

11.2. El número de Delegados Sindicales, por cada Sección Sindical, será el que corresponde de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

11.3. Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa, así como los siguientes derechos:

- a) - Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- b) - Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de Seguridad e Higiene, con voz pero sin voto.
- c) - Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

11.4. El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del Sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

11.5. Los Delegados Sindicales podrán justificar hasta 35 horas al mes, que serán retribuidas, para atender a sus funciones representativas. Para el disfrute de horas, fuera del centro de trabajo, deberá notificarse previamente al Jefe inmediato con, al menos, 24 horas de antelación, salvo en casos de manifiesta urgencia, que sean debidamente justificadas.

11.6. Los Delegados Sindicales que se encuentren en situación de descanso y sean requeridos para actividades de su cargo, no perderán el derecho al descanso que se realizará en otro día, pero se computará dentro del crédito horario.

Artículo 12º De los Comités de Empresa

12.1. Los miembros del Comité de Empresa serán elegidos y revocados por los trabajadores, de acuerdo con las disposiciones que rigen esta materia.

12.2. Ostentarán la representación de todos los trabajadores adscritos a los respectivos centros de trabajo para la defensa de sus intereses, estando capacitados para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva, con facultad de designar la comisión negociadora.

12.3. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

- a) - Ser informado por la Dirección de la Empresa trimestralmente de la evolución general del Sector Económico de la Empresa, situación de la producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
- b) - Anualmente sobre el balance, la cuenta de resultados, la memoria y resto de documentos que se facilitan a los accionistas.
- c) - De los cambios de horarios, reducciones de jornada, traslados y planes de formación del personal.
- d) - De la implantación o revisión de la organización del trabajo y valoración de puestos de trabajo.
- e) - Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- f) - Conocer, trimestralmente al menos, el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, los estudios periódicos del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- g) - Colaborará con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas dicte la misma para el incremento de la productividad y disminución del absentismo.

h) - Previo acuerdo de los miembros del Comité, se podrán acumular en uno o varios de ellos, las horas retribuidas a que tienen derecho en el mes.

i) - Los miembros del Comité que se encuentren en situación de descanso, y sean requerido para actividades de su cargo, no perderán el derecho al descanso que se realizará en otro día, pero se computarán dentro del crédito horario.

j) - Dispondrá de un local para sus reuniones y archivo, facilitado por la Empresa

Artículo 13º Garantías de los Miembros del Comité de Empresa

13.1. Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión.

13.2. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídas, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado Sindical, si lo hubiere.

13.3. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello a la Empresa.

13.4. Sin rebasar el máximo legal del crédito de horas mensuales retribuidas, podrá asistir a convocatorias y cursos de formación organizados por los Sindicatos, siempre y cuando los mismos tengan relación directa con los intereses de representación que ostentan como miembros del Comité, y se comunique a la Empresa con al menos 24 horas de antelación, salvo en casos de manifiesta urgencia, que sean debidamente justificadas.

13.5. Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre las mismas se produzca con motivo de la designación de miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo o Comisión Paritaria del mismo.

13.6. La Empresa se compromete, para no perturbar el normal funcionamiento del Comité de Empresa, a cubrir las ausencias de los miembros de éste, motivadas por el normal cumplimiento de su cargo.

CAPITULO V REGIMEN ECONOMICO

Artículo 14º Personal excluido del régimen económico

Queda excluido del sistema general de retribución contenido en el presente Convenio Colectivo el personal de Alta Dirección a que alude el artículo 2, 1º a) del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15º Personal sujeto al sistema de retribución

Queda incluido todo el personal comprendido en la clasificación profesional del artículo 6º del presente Convenio Colectivo.

Artículo 16º Retribución por categorías profesionales

La escala salarial que corresponde a las diferentes categorías y niveles profesionales y que fijan las percepciones anuales brutas, para cada una de ellas, son las que se reflejan en la Tabla Anexo I.

Artículo 17º Retribución Económica

17.1. El incremento en la retribución de los salarios para el año 1.990 se establece en base al siguiente criterio:

1. La retribución bruta de todos los empleados experimentará un incremento del 7,5 % sobre los salarios percibidos en 1.989.

2. Las cantidades que se perciben en concepto de Plus de Destino para el personal que habitualmente presta sus servicios en la Explotación de la Central Nuclear de Almaraz, se revisarán de acuerdo con lo indicado en el párrafo anterior, quedando establecidas dichas cantidades en:

- Técnico Superior 530.680 pts./año
- Técnico Medio 265.327 pts./año
- Resto personal 176.898 pts./año

17.2. Revisión salarial para 1.991

Para este año la revisión salarial se aplicará sobre el I.P.C. real de 1.990 más un (1) punto.

Las revisiones se aplicarán con efectos de 1 de enero de cada año sobre todos los conceptos económicos del Convenio.

17.3 Garantía de Revisión para 1.990 y 1.991

Para 1.990, si el IPC establecido por el INE registrase al 31 de Diciembre de 1.990 un incremento superior al 6,5 %, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso de la indicada cifra.

Para 1.991, si el IPC establecido por el INE registrase un incremento superior al IPC real de 1.990 más un punto, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso de la indicada cifra (IPC real de 1.990 más un punto).

Las revisiones salariales, si procedieran, se abonarán en una sola paga durante el primer trimestre del año siguiente al que corresponda.

Artículo 18° Régimen económico para el personal de nuevo ingreso o con antigüedad menor de dos años

Este personal, después de cubrir satisfactoriamente las pruebas de selección que la Empresa considere en cada caso necesarias, quedará durante un periodo de dos años excluido del Régimen General Salarial.

Durante dicho periodo, percibirá las remuneraciones anuales que le correspondan, de acuerdo con las bases siguientes.

- 0 a 12 meses

Ochenta por ciento de la retribución anual que le corresponda al nivel de la categoría profesional para la que fue contratado.

- 13 a 24 meses

Noventa por ciento, con los mismos criterios y bases del primer año. Pasados los 24 meses, empezará a percibir el 100 % de su nivel retributivo.

Cuando el personal de nuevo ingreso acceda a la Empresa con experiencia adquirida con anterioridad de forma que ésta le sea reconocida por la Dirección, percibirá directamente el 90 ó 100 % del sueldo correspondiente al nivel de la categoría en que quede encuadrado.

Artículo 19° Pago de la Nómina

El importe bruto anual que se fija para el empleado, en el que va incluida la llamada Paga de Beneficios, que equivale a un 10% del resto de las pagas, se distribuirá de la siguiente manera:

- Doce mensualidades iguales
- Dos pagas extraordinarias del mismo valor que el bruto de las mensualidades, cada una de ellas en los meses de JUNIO y DICIEMBRE.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se utilizará la modalidad de transferencia para todos los empleados, con la garantía por parte de la Empresa de que los trabajadores dispongan de sus haberes mensuales el último día laborable de cada mes. Su aplicación, en ningún caso, deberá originar gastos bancarios para el personal.

Los trabajadores que lo soliciten por escrito a la Dirección de la Empresa podrán percibir sus haberes a través de cheque nominativo. El plazo para esta modalidad no podrá ser inferior a un año.

Los trabajadores podrán solicitar, a cuenta de sus haberes reglamentarios, anticipos de nómina, según establece la legislación vigente.

Artículo 20° Plus de Antigüedad y Premio de Fidelidad

20.1. Se establece un Plus de Antigüedad por trienio, y con carácter general, fijado en el 3% del salario anual de la categoría inferior de la escala salarial.

Para el personal que procediera de las Empresas eléctricas que participan en Central Nuclear de Almaraz, se le consolidará la antigüedad a este efecto y por trienios vencidos, viniendo a percibir por la suma de los trienios de procedencia, incrementados por trienios completos de Central Nuclear de Almaraz. Asimismo, a este personal se le reconocerán los derechos que la antigüedad otorga a los efectos de promoción, ascensos y premios de fidelidad.

La fecha de partida para la aplicación del Plus de Antigüedad que se devengue, tanto para el personal de nuevo ingreso como el ya existente, será el 1° de ENERO o el 1° de JULIO, según que la causa que dé origen al nuevo Plus de Antigüedad se produzca dentro del primer o segundo semestre del año.

Una vez cumplida la edad de 65 años, no se devengarán nuevos pluses de antigüedad, sin perjuicio de que al cumplir dicha edad se le acredite al trabajador en ese momento, la parte proporcional del tiempo transcurrido desde la fecha en la que se le reconoce el último trienio.

20.2. Se considera acreedor al Premio de Fidelidad, el trabajador que presta sus servicios continuos sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o por licencia sin sueldo superior a tres meses, o sin que media sanción por falta muy grave.

La Empresa premiará la fidelidad, de la siguiente forma:

- En cuantía de una mensualidad al cumplir 10 años en plantilla.
- Dos mensualidades al cumplir 20 años.
- Tres mensualidades al cumplir 30 años.
- Cuatro mensualidades al cumplir 40 años de plantilla en la Empresa.

El trabajador tendrá derecho, asimismo, al disfrute de un día de permiso retribuido, acumulativo a las vacaciones, en el año en que se cumplan los 10, 20, 30 ó 40 años de permanencia en la plantilla.

En los supuestos de fallecimiento, jubilación o incapacidad, en que se produzca la baja definitiva del empleado en la Empresa, se abonará la parte proporcional, en función de los años en servicio, del premio más inmediato que le falte por percibir.

Artículo 21° Horas Extraordinarias

21.1. Principio General

Es deseo de ambas partes que el trabajo se realice con plena eficacia dentro de la jornada normal establecida, con objeto de reducir al mínimo imprescindible la realización del trabajo en horas extraordinarias.

Para la realización, cómputo y pago de horas extraordinarias, se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores en todo su contenido.

El valor de la hora base para el cálculo de las horas extraordinarias se encuentra reflejado en el Anexo núm. 2, para todas las categorías y situaciones del personal.

21.2. Horas Extraordinarias en días laborables

Cuando el trabajador realice horas extraordinarias en días laborables, que no sean prolongación de jornada, le será compensada la molestia con el valor de dos horas extraordinarias, que se abonarán con independencia de las realmente trabajadas.

Cuando se realicen horas extraordinarias en prolongación de jornada, así como en el supuesto anterior, se podrá optar por cobrar las horas realmente trabajadas como extraordinarias, o descansarlas, cobrando los recargos legales, procurando que los descansos sean por jornadas completas.

21.3. Horas extraordinarias en sábados, domingos y festivos

Cuando se realicen horas extraordinarias en sábados, domingos y festivos, se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior. En el supuesto que el trabajador optara por descanso, la compensación sería de:

- Media jornada cuando el número de horas trabajadas no exceda de 4.
- Jornada completa cuando el número de horas trabajadas esté entre 4 y 8.
- Las realmente trabajadas cuando el número de horas trabajadas exceda de 8.

Estos descansos serán efectuados en el plazo más breve posible a partir del día que dió lugar a la compensación.

21.4. Horas ordinarias por motivo de viaje

Cuando algún trabajador efectúe su desplazamiento por orden de la Empresa, se le sumarán la totalidad de las horas invertidas en el viaje, con las efectivamente trabajadas, y las que excedan de la jornada normal le serán abonadas como horas ordinarias.

21.5. Descanso mínimo garantizado

El personal que pueda resultar afectado por algunos de los supuestos siguientes:

- Prolongación de jornada.
- Requerimiento fuera de jornada laboral.
- Retén.
- Interrupción del turno no ordinario de noche.

podán descansar doce (12) horas a contar desde la última salida de trabajo antes de incorporarse a la siguiente jornada laboral, siempre que como consecuencia de los supuestos anteriores se realicen cuatro o más horas de trabajo efectivo. En el supuesto de que un trabajador trabaje entre la 1 y las 6 horas, se le garantiza un descanso de 12 horas, con independencia del tiempo trabajado.

Si como consecuencia de esto, la incorporación se efectuara después de la hora normal de entrada al centro de trabajo, se dará como normalmente realizada la jornada laboral completa.

En el supuesto de interrupción del turno de noche a que se alude en el párrafo 1º, por decisión de la Empresa, se garantiza al empleado la percepción de los haberes correspondientes a la jornada de trabajo interrumpida.

Artículo 22º Plus de Retén

Se establece un Plus de Retén, cuyas normas sobre organización y funcionamiento del mismo están contenidas en el Reglamento de la Central, en el documento RC-C1/2 (Norma 10).

El personal que se encuentre en esta situación, percibirá un Plus, denominado de Retén, consistente en 3.136 pesetas / día en los días laborables y 5.021 pesetas/día en los no laborables. El Jefe de Retén percibirá el 25% más de las cantidades antes reseñadas.

Cuando el trabajador adscrito al Grupo de Retén venga por necesidades del servicio obligado a prestar su actividad laboral en sábado, domingo o festivo, se le abonará el valor de 2 horas extraordinarias, con independencia de las realmente trabajadas, tal y como establece el artículo 21.2.

Durante la vigencia de este Convenio, se creará una Comisión Mixta para realizar la modificación de esta normativa.

Artículo 23º Plus de Disponibilidad y Dedicación

El personal Titulado Superior percibirá como compensación al exceso de jornada realizada, así como por la plena disponibilidad, responsabilidad en el mando de hombre y total dedicación, una cantidad fija en su cuantía y periódica en su vencimiento que se abonará en 12 mensualidades.

Los Titulados que ingresen en el futuro percibirán por este concepto una cantidad equivalente, en todo caso, a la cantidad mínima que esté establecida con los incrementos correspondientes a los años de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Los escalones económicos que discrecionalmente pueda otorgar la Empresa se adicionarán a las cantidades percibidas por este concepto.

Artículo 24º Plus de Productividad

Ambas partes son conscientes de la importancia que los temas de productividad tienen en la buena marcha de la Central, por lo que, en el ánimo de mantener e incrementar los rendimientos que se vienen obteniendo en la explotación de la Central, se conviene establecer un Plus de Productividad equivalente en 1.990 a 1.5 mensualidades brutas del salario de cada trabajador y para 1.991 en 2 mensualidades brutas.

Este Plus se abonará en el mes de Septiembre de cada año, junto con la nómina de ese mes.

Artículo 25º Suplemento por trabajos a turnos

El personal que realice su trabajo en régimen de turnos rotativos, siendo ésta su situación normal, compensará las horas acumuladas en exceso, con descanso en un ciclo completo. El turno semanal será de 56 horas, acumulando el tiempo trabajado en exceso, para descanso largo. Las normas sobre organización y funcionamiento de turno quedan recogidas en el documento RC/C1/2 (Norma 9, Revisión en vigor). Durante la vigencia de este Convenio, se creará una Comisión Mixta para estudiar la modificación de esta normativa.

Con objeto de compensar el exceso de horas semanales, el tiempo de relevo y el descanso por jornada continuada contemplado en la legislación vigente, se establece el Plus de Turnicidad en la forma que se fija en el punto "Plus de Turnicidad", siempre y cuando la permanencia en el turno sea igual o superior a cuatro (4) horas.

El personal no sujeto con carácter ordinario a régimen de turnos, los realizará, siempre que sean programados y comunicados con antelación mínima de una semana y por el tiempo mínimo indispensable, cuando lo exijan las necesidades imperiosas del trabajo. En estos casos, y mientras dure tal situación, percibirán el equivalente a 1 hora extraordinaria, por turno realizado. Este personal, cuando el trabajo se realice en sábados, domingos o festivos, podrá optar entre cobrar el exceso de jornada o compensarlo con descanso cobrando los recargos legales.

Durante la vigencia de este Convenio se creará una Comisión Mixta que estudiará, para el Centro de Almaraz, un sistema de doble jornada con el criterio de voluntariedad para el personal afectado y con el compromiso de que la organización propuesta sea efectiva.

Plus de Turnicidad

Engloba los suplementos de exceso de jornada semanal, el tiempo de relevo, el tiempo de descanso de jornada continuada y las incomodidades que este sistema de trabajo conlleva.

Para los turnos de mañana, tarde y noche, su valor se establece en una cantidad equivalente al importe de 1 hora ordinaria (base) multiplicada por un factor de 3.

Plus de Nocturnidad

El valor del Plus de Nocturnidad consistirá en una cantidad equivalente al 25% del valor de la hora normal por el número de horas del turno, que se percibirá por turno realizado, cuando la permanencia en el mismo sea igual o superior a cuatro (4) horas.

El Plus de Nocturnidad se abonará a todas las horas nocturnas realizadas, en los supuestos en que se realice el trabajo en régimen distinto al turno cerrado.

Artículo 26° Dietas, Plus de Transporte y Precio del Kilómetro

Se establecen las siguientes normas de aplicación para los casos de desplazamiento por motivos de trabajo:

- Desde el 1 de enero de 1.990, el importe de la Dieta Diaria se establece en 7.813 ptas./Día, con carácter general para todas las categorías. Esta dieta será de aplicación en aquellos casos en que la duración del desplazamiento sea inferior a un mes.

A petición del empleado, la Empresa facilitará alojamiento, bien sea en la Residencia de la Empresa o en los establecimientos hoteleros que la misma determine. El importe de éste será íntegro a cargo de la Empresa, percibiendo el empleado únicamente el 50% de la dieta completa. Asimismo se percibirá el 50% de la dieta completa en aquellos desplazamientos en los que el empleado regrese a pernoctar a su domicilio habitual. En casos excepcionales, y cuando el trabajador justifique la necesidad del gasto realizado, se abonarán los gastos en lugar de la dieta.

- Con relación a viajes al extranjero, se continuará con el sistema de gastos, en casos de desplazamiento de corta duración. La compensación de gastos menudos se fijará en cada caso con anterioridad al viaje. En los desplazamientos de larga duración se atenderá a lo convenido con la Empresa.

- En aquellos supuestos en el que el desplazamiento por motivos de trabajo se prevea que lo será por tiempo superior a un mes, el régimen general de dietas que se establece en el párrafo 1 solamente será de aplicación al primer mes, estableciéndose para los meses siguientes el concepto de Dieta de Largo Desplazamiento con las siguientes cuantías:

- GRUPO I	126.539 ptas./mes
- GRUPO II	106.294 ptas./mes
- GRUPO III	93.531 ptas./mes

Se establece una cantidad adicional en concepto de ayuda de vivienda en cuantía de 12.655 ptas./mes, que percibirá todo el personal en esta situación, salvo que se utilicen servicios de Residencia de la Empresa.

- El precio del kilómetro queda establecido a partir del 1 de enero de 1.990 en la cantidad de 35.70 ptas./kilómetro.
- Para el personal de Obra, el Plus de Transporte queda establecido en 317.497 ptas./año, que se abonará en 12 mensualidades de 26.458 ptas./mes.

El personal residente en Almaraz (Cáceres) percibirá en concepto de este Plus la cuantía equivalente al 60% del Plus de Transporte.

Artículo 27° Plus de Vinculación al Puesto de Trabajo

Con objeto de incentivar la permanencia en el puesto de trabajo del personal, dada la escasa movilidad por lo reducido de la plantilla, se establece un Plus de Vinculación al puesto de trabajo que alcanzará, como máximo, el 15% de cada nivel salarial.

La percepción progresiva del Plus se hará como sigue:

Primer año	no se percibe
Segundo año	no se percibe
Tercer año	2,25%
Cuarto año	4,50%
Quinto año	6,75%
Sexto año	9,00%
Septimo año	10,50%
Octavo año	12,00%
Noveno año	13,50%
Décimo año	15,00%

Quando se produzca un cambio de puesto de trabajo como consecuencia de un Concurso Oposición, sea o no usando la libre designación de la Empresa, el trabajador seguirá percibiendo el Plus de Vinculación en el porcentaje que corresponda según la escala anterior, pero sobre el nivel que ostentaba antes del cambio, hasta que la valoración partiendo de cero del Plus en su nuevo puesto, supere la cantidad anterior.

Artículo 28° Plus de Permanencia en el Nivel

Se establece un Plus de Permanencia en el Nivel, equivalente a un 1.5% del salario base por trienio, siempre que no se produzcan modificaciones en el nivel o categoría asignada a un trabajador, cualquiera que fuese su causa.

El primer trienio comenzará a devengarse una vez conseguido el tope máximo del Plus de Vinculación, siempre que el trabajador haya permanecido en el mismo nivel o categoría durante tres o más años.

Artículo 29° Plus de Licencia

El personal en posesión de Licencia de Supervisor u Operador concedidas por el Consejo de Seguridad Nuclear, percibirá un Plus de Licencia, cuyas cuantías anuales son las siguientes:

	Año 1990	Año 1991
- Licencia de Supervisor	184.000	360.000
- Licencia de Operador	132.000	262.000

CAPITULO VI JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

Artículo 30° Jornada de Trabajo

Con carácter general, la jornada de trabajo queda establecida en 39 horas semanales, distribuidas en cinco días laborables y con el siguiente horario:

<u>Horario de Invierno</u>		(de 1 de Enero a 31 de Mayo)
		(de 1 de octubre a 31 de Diciembre)
De Lunes a Jueves	8,00 a 13,30	14,30 a 17,30 (o de 15,00 a 18,00)
Viernes	8,00 a 13,30	14,30 a 16,30 (o de 15,00 a 17,00)
<u>Horario de Verano</u>		(de 1 de Junio a 30 de Septiembre)
De Lunes a Viernes	8,00 a 14,30	

La jornada anterior equivale en cómputo anual a 1.760 horas de trabajo.

La Empresa podrá modificar el horario establecido conforme a lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.

Dadas las peculiaridades inherentes a la explotación de la Central Nuclear, y por lo que respecta al centro de Almaraz, la jornada intensiva quedará suspendida durante los periodos de recarga de combustible de las unidades, así como durante las paradas, programadas o no, mientras duren estas situaciones.

En estos supuestos, se trasladarán los días no disfrutados en jornada intensiva a otras fechas.

Artículo 31° Vacaciones

31.1. Las vacaciones anuales se computarán por 23 días laborables. El empleado podrá disfrutar, con carácter general, dichas vacaciones en un máximo de 4 periodos, siempre

que todos los periodos tengan una duración mínima de 3 días laborables. El disfrute de vacaciones en más de 4 periodos, podrá realizarse previa autorización de la Dirección de la Empresa.

Se considerarán días laborables, de lunes a viernes de cada semana a excepción de las fiestas reconocidas como no recuperables en el calendario laboral.

La Empresa podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva de la misma, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

Por acuerdo entre la Empresa y los representantes legales de los trabajadores, se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que la tareas de conservación, reparación y similares.

Cuando exista un régimen de turno de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

El calendario de vacaciones se fijará en cada centro de trabajo. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan, dos meses antes al menos del comienzo del disfrute. En todo caso, el calendario de vacaciones será entregado y aprobado antes del 31 de Enero de cada año natural.

En el supuesto de que un trabajador, se encuentre en situación de I.L.T. con baja oficial antes del inicio de su periodo de vacaciones, no se computarán como vacaciones los días en que se mantenga en tal situación.

31.2. Bolsas de Vacaciones

Con objeto de estimular la disponibilidad del personal en la adaptación del programa de vacaciones en aquellos periodos que coincidan con la mayor actividad laboral en la Empresa (recargas, paradas etc.), se establece una compensación salarial uniforme, cuya cuantía se fija en 72.000 pesetas/año para 1990. En 1991 se incrementará la anterior cantidad en 10.750 pesetas con independencia de la revisión salarial que proceda para ese año.

Esta bolsa se abonará en el mes de Mayo de cada año.

31.3. Permisos no retribuidos

El personal tendrá derecho a diez (10) días anuales no retribuidos para asuntos propios, los cuales podrán ser fraccionados. La recuperación del tiempo correspondiente a "Permisos a recuperar" se realizarán dentro de los sesenta (60) días naturales posteriores al disfrute de los mismos.

31.4. Permisos retribuidos

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos expuestos en el artículo 37.3° (a,c,d, y e); 37.4° y 37.5° del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa concederá cinco (5) días de licencia en caso de fallecimiento del cónyuge, padre, abuelos, hijos, nietos, hermanos y familiares políticos del mismo grado; cinco (5) días en caso de enfermedad grave de padres, hijos, cónyuge y alumbramiento de esposa, y hasta cinco (5) días con un mínimo de tres (3) en caso de intervención quirúrgica con anestesia total en los supuestos anteriores. En los casos no contemplados anteriormente se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

31.5. Permisos de Convenio

Se establecen dos (2) días adicionales, no computables como días de vacaciones reglamentarios. El disfrute de los mismos podrá ser utilizado a voluntad del trabajador. Adicionalmente y para cubrir la reducción y ajuste en el horario pactado, el personal no a turnos, disfrutará de un (1) día adicional de permiso retribuido.

31.6. Fiestas de Navidad

Todo empleado podrá optar por el disfrute del día 24 ó 31 de diciembre con el carácter de permiso retribuido. El personal del centro de Madrid podrá optar por trabajar la jornada completa de uno de los días o las mañanas de ambos.

31.7. Fiestas coincidentes con sábados

En el supuesto de que coincidan con sábados alguna de las 14 fiestas, nacionales o autonómicas, fijadas anualmente, se trasladará una de ellas al lunes inmediatamente posterior que no sea festivo.

CAPITULO VII

SELECCION, FORMACION Y PROMOCION DEL PERSONAL

Artículo 32° Norma General

Durante la vigencia del presente Convenio, se crea una Comisión Mixta que de una nueva redacción a este capítulo.

Ambas partes son conscientes de la importancia que la formación del personal tiene en orden a la promoción profesional y social, el bienestar de los trabajadores y la mejora de la productividad.

Ha sido y seguirá siendo objetivo básico de la Empresa el lograr el más elevado grado de formación del personal; y para ello ha creado un Departamento de Formación, que, con la colaboración de los Jefes de las Secciones, personal más experimentado y Comités de Empresa, confecciona los programas y temarios para lograr los objetivos previstos en formación.

En consecuencia, la Empresa insistirá en su propósito de acción formativa, tanto en el personal de nuevo ingreso como en el de promoción para ascensos, independientemente de los niveles profesionales.

De acuerdo con dicha política, el personal quedará obligado a participar en cuantos cursos se convoquen, como antecedente exigible a determinadas promociones y/o cuando para ello sea requerido por la Empresa.

Artículo 33° Cobertura de Puestos de Trabajo

1. Con personal de plantilla

Las convocatorias para cubrir los puestos de trabajo serán publicadas en los medios habituales, haciendo constar:

- a) - Número de plazas a cubrir
- b) - Materias objeto de examen
- c) - Condiciones que deben reunir los concursantes
- d) - Plazo de admisión de solicitudes

Las solicitudes se presentarán en el plazo de 30 días naturales, computados desde la fecha de publicación del anuncio.

La selección consistirá en la realización de pruebas de capacitación acreditadas por concurso-oposición, ante un Tribunal calificador, que estará constituido por:

Presidente: Director o persona en quien delegue

Vocales: - Jefe de Personal
- Jefe del Departamento de Selección y Formación.

- Jefe del Departamento o Sección a que corresponde la vacante.

- Tres vocales designados por la representación del personal, de los cuales uno al menos, pertenecerá al grupo profesional de que se trate.

La constitución y actuaciones del Tribunal calificador constarán en Acta.

El Tribunal calificador determinará el orden de las pruebas y las puntuaciones que calificarán los distintos ejercicios, los cuales se ajustarán a los criterios señalados en la convocatoria.

2. Con personal de nuevo ingreso

La Empresa reclutará personal del exterior, en los casos siguientes:

- a) - Cuando no haya sido posible cubrir una vacante por haberse declarado desiertas las pruebas, conforme al sistema de selección regulado en el presente Convenio.
- b) - Cuando por el natural desarrollo de la Empresa se prevea la necesidad de crear mayor número de puestos de trabajo y resulte insuficiente el personal de plantilla de la Empresa para cubrirlos en su totalidad. En este caso, y previa notificación a la representación de los trabajadores, la Empresa reclutará el personal necesario, al objeto de verificar su selección.

Quedan excluidos del régimen establecido en los párrafos anteriores, los puestos de confianza según lo dispuesto en la Ordenanza, que serán cubiertos por libre designación de la Empresa.

Artículo 34° Formación

Las actividades de formación organizadas para el personal de la Empresa, se refieren fundamentalmente a los siguientes aspectos:

- a) - Formación del personal de nuevo ingreso
- b) - Perfeccionamiento profesional y cultural.

1. Formación del personal de nuevo ingreso

La formación del personal de nuevo ingreso, se llevará a cabo por medio de cursos de formación de diferente duración y contenido, según los grupos profesionales a los que vayan dirigidos.

2. Perfeccionamiento Profesional y Cultural

Las actividades de perfeccionamiento profesional y cultural, corresponden fundamentalmente a tres aspectos:

- a) - Puesta al día en las nuevas técnicas y métodos de trabajo. Cursos de entrenamiento, reentrenamiento y seminarios, dentro de la Empresa o fuera de ella.
- b) - La Empresa, con el suficiente personal capacitado, facilitará la preparación de los Cursos y desarrollo de los mismos, que alcanzarán a todo el personal implicado.
- c) - Actividades de tipo cultural, como ciclos de conferencias, actos recreativos etc.

Artículo 35° Promoción

La promoción del personal de la Empresa se realizará conforme a los criterios que a continuación se detallan:

- a) - Producida la vacante o creado el nuevo puesto de trabajo y en un plazo máximo de tres meses se anunciará al personal su existencia, pudiendo presentarse a las pruebas de aptitud quienes reúnan las condiciones fijadas en la convocatoria.
- b) - En igualdad de condiciones que el resto de los concursantes, el personal que durante más de cinco años y, nunca menos de dos después del arranque de la 2ª Unidad, haya prestado sus servicios en régimen de turnos rotativos, tendrá preferencia para las vacantes producidas o puestos de nueva creación.
- c) - Una vez designado por el Tribunal calificador el candidato seleccionado, éste deberá ocupar el nuevo puesto dentro del plazo máximo de dos meses, a partir de la fecha del acuerdo del nombramiento. Si transcurrido dicho plazo y por causas imputables a la Empresa, el trabajador no fuese trasladado a su nuevo puesto de trabajo, tendrá derecho a percibir los haberes que a su nueva situación correspondan.

- d) - Si para la misma especialidad y nivel, se produjeran vacantes o nuevos puestos en los 6 meses siguientes al examen, se cubrirán por la Empresa, con los opositores de más alta puntuación que, declarados aptos, hubieran quedado sin plaza.
- e) - Los empleados, que como consecuencia de haber obtenido una plaza, les origine cambio de Centro de Trabajo, percibirán una gratificación equivalente a tres mensualidades de su nivel retributivo anterior.
- f) - Las antigüedades mínimas que se señalan para los concursos, no tienen carácter obligatorio para la Empresa, pudiendo ésta, cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen, reducir los periodos de tiempo establecidos.

1 - GRUPO I - PERSONAL TÉCNICO

1.1. Ascenso a Técnicos de Cuarta Categoría (A, B)

- 50% Concurso-Oposición entre Técnicos de 5ª categoría y Profesionales de Oficio 2ª Nivel A.
- 50% libre designación entre la totalidad de las personas de la Empresa con 2 años de antigüedad.

Todo el personal encuadrado en la 5ª categoría percibirá a los 4 años de su ingreso en la misma, la remuneración inicial correspondiente al Técnico 4º Nivel B₃, a los 2 años más la remuneración del Técnico de 4ª nivel B₂, y a los 2 años más la remuneración y categoría correspondiente al Técnico de 4ª Nivel B₁, si hasta entonces no ha sido posible su ascenso.

El personal de nuevo ingreso percibirá a los 8 años la remuneración y categoría correspondiente al Técnico de 4ª Nivel B₃.

1.2. Ascenso a Técnicos de Tercera categoría (A, B)

- 50% Concurso-Oposición entre Técnicos de 4ª categoría y Profesionales de Oficio 2ª nivel A.
- 50% libre designación entre la totalidad de las personas de la Empresa con 2 años de antigüedad.

1.3. Ascenso a Técnicos de Tercera categoría Nivel Especial

- 25% Concurso-Oposición.
- 75% libre designación de la Empresa.

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de 3 años en Técnico de 3ª.

1.4. Ascenso a Técnicos de Segunda categoría

- 25% Concurso-Oposición entre Técnicos de 3ª con categoría y Profesionales de Oficio 1ª categoría con 2 años en la categoría y 10 años en la Empresa.
- 50% libre designación de la Empresa entre el personal de las dos categorías inferiores que tengan una antigüedad mínima de 2 años en la categoría y 10 en la Empresa.
- 25% entrada de personal de nuevo ingreso con título de grado medio y Técnicos Medios de la Plantilla con nivel inferior al propuesto.

Por las circunstancias que concurren tanto en las plazas que quedan encuadradas en esta segunda categoría Técnica, como en el nivel que necesariamente ha de poseer el personal que haya de ser promocionado a la misma, si no existe personal capacitado para el ascenso en las categorías inmediatas inferiores del grupo profesional correspondiente por libre elección, las vacantes de este turno podrán también ser cubiertas con personal de nuevo ingreso en posesión del título

oficialmente reconocido, de grado medio, que supere las pruebas de selección a este nivel preparadas.

1.5. Ascenso a Técnicos de Primera categoría

Libre designación de la Empresa.

2 - GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO

2.1. Subgrupo II - Auxiliares de Oficina

El personal encuadrado actualmente en la categoría de Auxiliar de Oficina 3ª, ascenderá a los 4 años a la 2ª categoría, 2 años más a 1ª categoría y 2 años más a Nivel Especial 2ª.

El personal encuadrado en la 2ª categoría, ascenderá a los 4 años a la 1ª categoría y 4 años más a la categoría de Nivel Especial 2ª. El personal de 1ª categoría ascenderá a los 4 años al Nivel Especial 2ª.

El personal de nuevo ingreso ascenderá a los 8 años a la categoría de Nivel Especial 2ª.

2.2. Subgrupo I - Administrativos

2.2.1. Ascenso a Oficial Nivel B de Cuarta categoría

- 75% Concurso - Oposición
- 25% libre designación de la Empresa

Al Concurso-Oposición así regulado, podrá concurrir el personal de la 5ª categoría y el integrado en el Subgrupo II Auxiliares de Oficina.

Todo el personal encuadrado en la 5ª categoría, Auxiliares Administrativos, percibirá a los 4 años de su ingreso en la misma, la remuneración inicial correspondiente a la de Administrativo de 4ª categoría Nivel B₃, a los 2 años más la de Administrativo 4ª categoría Nivel B₂ y a los 2 años más la remuneración y categoría de Administrativo de 4ª Nivel B₁, si hasta entonces no ha sido posible su ascenso.

El personal de nuevo ingreso encuadrado en la 5ª Categoría, Auxiliares Administrativos, percibirá a los 8 años de su ingreso en la misma, la remuneración y Categoría correspondiente al Administrativo 4ª Categoría Nivel B₃.

2.2.2. Ascenso a Oficial Nivel A de Cuarta categoría

- 75 % Concurso-Oposición entre los Oficiales de Nivel B (B₁, B₂, B₃).
- 25 % libre designación de la Empresa entre la totalidad del personal de la misma con 2 años de antigüedad en ella.

Con independencia de que exista o no vacante, a los 8 años de permanencia en la 4ª categoría Nivel B₁, se ascenderá automáticamente a Nivel A₂, a todos efectos.

El personal de nuevo ingreso con independencia de que exista o no vacante a los 8 años de permanencia en la 4ª Categoría Nivel B₃, ascenderá automáticamente al Nivel A₃ a todos los efectos.

2.2.3. Ascenso a Tercera Categoría

- 50% Concurso-Oposición entre los Oficiales de Nivel A (A₁, A₂, A₃) de 4ª categoría con una antigüedad mínima de 6 años en la Empresa.
- 50% Libre designación de la Empresa.

2.2.4. Ascenso a Tercera categoría Nivel Especial

- 25% Concurso Oposición
- 75% Libre designación de la Empresa

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de 3 años en Administrativo de 3ª.

2.2.5. Ascenso a Segunda Categoría

- El 25% por Concurso-Oposición en el que podrán tomar parte el personal perteneciente a la categoría inmediata inferior, siempre que tenga una antigüedad mínima de 2 años en dicha categoría y 10 años en la Empresa

- El 50% de las vacantes por libre elección de la Empresa entre el personal de las dos categorías inmediatas inferiores que tenga una antigüedad mínima de 2 años en ella y de 10 en la Empresa.

- El 25% restante, así como aquéllas plazas reservadas al turno de Concurso-Oposición que hayan sido declaradas desiertas por no presentarse aspirantes o por no superar los presentados las pruebas a que fueron sometidos podrá proveerse con personal de nuevo ingreso que esté en posesión de título medio correspondiente y Administrativos de 2ª Categoría de plantilla con nivel inferior al propuesto que superen las pruebas de aptitud que le sean exigidas con este nivel.

2.2.6. Ascenso a Primera Categoría

- Libre designación de la Empresa

3 - GRUPO III - PERSONAL OPERARIO

3.1. Subgrupo II - Peonaje

3.1.1. Queda en libertad la Empresa para cuanto se refiere al ascenso en este Subgrupo Profesional, con la única limitación de que el personal incluido en la categoría de Peones Ordinarios habrá de ser especial e individualmente considerado por la Empresa al cumplir los cinco años de permanencia en dicha categoría, por si pudieran ser ascendidos a categoría superior o si, dadas sus aptitudes y funciones su continuación en las tareas que desempeña es obligada, si bien podrá ser asimilado económicamente a dicha categoría superior, si, por su comportamiento, se hace acreedor a esta mejora. En estos casos, la Empresa podrá asignarle el nivel retributivo superior a su categoría.

El personal encuadrado en la 3ª Categoría de Peón, ascenderá a la 2ª Categoría Nivel B a los 4 años de permanencia en la misma y a los 4 años más a la de 2ª Categoría Nivel A.

El personal encuadrado en la categoría de Peón de 2ª B ascenderá a los 4 años a Peón 2ª A.

El personal de nuevo ingreso encuadrado en la Categoría de Peón 3ª ascenderá a todos los efectos a la 2ª Categoría Nivel A a los 8 años de permanencia en la misma.

3.1.2. El personal perteneciente a este Subgrupo con 1 año de antigüedad en la Empresa podrá presentarse a los cursillos de ascenso a 3º Nivel de Profesionales de Oficio.

3.2. Subgrupo I - Profesionales de Oficio

3.2.1. Ascensos a Oficiales Segunda B (B₁, B₂, y B₃)

Los Oficiales encuadrados actualmente en 3ª Categoría, ascenderán a efectos económicos a Oficiales 2ª Nivel B₃ a los 4 años de permanencia en aquella categoría y a los 4 años más a Oficiales 2ª Nivel B₂ a todos los efectos sin que para ello sea necesario la existencia de vacantes.

El personal de nuevo ingreso encuadrado en Oficiales 3ª, ascenderá a todos los efectos a Oficiales 2ª Nivel B₃ a los 8 años de permanencia en aquella Categoría.

Si, con independencia de este ascenso automático, se produjesen vacantes en la Categoría de Oficiales 2ª B, éstas se cubrirán por los turnos de Concurso-Oposición y antigüedad entre el personal perteneciente al 3º Nivel, según los porcentajes siguientes:

- 50% Antigüedad
- 50% Concurso-Oposición

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad de 2 años en el 3º Nivel.

3.2.2. Ascensos a Oficiales 2º A (A 1, A 2 y A 3)

- 75% Concurso-Oposición
- 25% Libre designación de la Empresa

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de 3 años en la categoría de Profesionales de Oficio 2º B₁ y 2º B₂ y de 5 años entre las categorías de Profesionales de Oficio 2º B-3 y Profesionales de Oficio 3º (A,B).

3.2.3. Ascenso a Primera B

- 50% Concurso-Oposición
- 50% Libre designación

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de 3 años en Oficial 2º A₁, o de 5 años entre Oficial 2º A 2 y 2º A 3.

3.2.4. Ascenso a Primera A

- 25% Concurso-Oposición.
- 75% Libre designación de la Empresa.

Para ascender a este nivel se exigirá una antigüedad mínima de 3 años en 1ª B.

3.2.5. Ascenso a Primera Categoría Nivel Especial

- 25% Concurso-Oposición.
- 75% libre designación de la Empresa.

Para ascender a este nivel se exigirá una antigüedad mínima de 3 años en 1ª A.

4 - GRUPO IV-PERSONAL JURIDICO, SANTARIO Y ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

El personal encuadrado en este grupo profesional, seguirá a efectos de promoción y ascensos, siempre que proceda, las normas consideradas en el Grupo II Administrativos

CAPITULO VIII

SEGURIDAD E HIGIENE Y SALUD LABORAL

Artículo 36º Principio General

Empresa y trabajadores convienen en considerar prioritaria la prevención de riesgos profesionales, y este principio informará el desarrollo de todas las actividades de la Empresa.

Las medidas de Seguridad e Higiene a aplicar, se materializarán antes de la realización del trabajo a efectuar, controlándose su cumplimiento durante el tiempo que dure e í mismo.

La participación de los trabajadores en las tareas preventivas, se efectuará a través de los órganos específicos de Seguridad e Higiene que son, El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo en el Centro de Almaraz, y el Vigilante de Seguridad en el Centro de Madrid, a los que se refiere la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 37º Composición

En el centro de trabajo de Almaraz (Cáceres) existirá un Comité de Seguridad e Higiene de carácter paritario, con las competencias que al mismo señala la legislación vigente y cuya composición será la siguiente:

- a) - Presidente = Elegido por el Comité de entre sus miembros.
- b) - 4 representantes de los trabajadores elegidos por acuerdo mayoritario por el Comité de Empresa.
- c) - 4 representantes designados por la Empresa.
- d) - Los siguientes vocales con voz pero sin voto.
 - El Jefe de los Servicios Médicos de Empresa o en su defecto cualquier Médico de Empresa.
 - El Jefe de Protección Radiológica y Seguridad.
 - Técnico de Seguridad.
 - ATS de Empresa de mayor categoría.
- e) - Un secretario elegido libremente por el propio Comité entre el personal administrativo de la plantilla de explotación.

Artículo 38º

Serán requisitos para ser elegidos vocales representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad e Higiene los siguientes:

- a) - Pertenecer a la plantilla de explotación
- b) - Tener una antigüedad al menos de 5 años.
- c) - Poseer una formación general mínima previa y unos conocimientos básicos de Seguridad e Higiene que posibiliten su preparación específica necesaria para el desarrollo de su cargo.

Artículo 39º

El Comité de Seguridad e Higiene es un órgano colegiado que adoptará sus decisiones por mayoría simple, no existiendo por tanto competencias individuales en favor de alguno de sus miembros.

El comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo se reunirá, al menos, mensualmente y siempre que lo convoque su Presidente por libre iniciativa o a petición fundada de tres o más de sus componentes, o cualquier acontecimiento extraordinario que lo justifique.

Artículo 40º

Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene dispondrá del tiempo necesario en cada caso para el desarrollo normal de sus funciones.

Artículo 41º

El Comité de Seguridad e Higiene elaborará un reglamento de funcionamiento interno que regule su actuación.

CAPITULO IX

PRESTACIONES Y SERVICIOS SOCIALES

Artículo 42º Viviendas de la Empresa

Se conceden en régimen de uso gratuito y el personal debe atender a su buena conservación y empleo, no pudiendo ser alquiladas o cedidas, ni utilizadas más que por el empleado.

En los supuestos de jubilación, muerte o incapacidad absoluta, se prorrogará el derecho de uso de la vivienda para el interesado o sus derechohabientes, hasta un tiempo máximo de doce (12) meses.

Asimismo se garantiza a las personas que se encuentren en la situación contemplada en el párrafo anterior, la percepción de la cantidad de 25.588 pesetas/mes que se otorgarán en concepto de ayuda de vivienda, y durante un plazo máximo de doce (12) meses, a partir del momento de abandono de la vivienda de la Empresa. En el supuesto de que el empleado o sus derechohabientes no abandonen la vivienda en el plazo de los (12) meses estipulados perderá el derecho a percibir la ayuda económica que se fija.

"Las Normas para la adjudicación de las viviendas propiedad de la Empresa a que alude el presente artículo se realizará de conformidad con las normas aprobadas por la Dirección con fecha 24 de Julio de 1.987".

Artículo 43° Viviendas en General

En el caso de que la Empresa no disponga de vivienda para facilitarla al empleado, se establece una ayuda de vivienda sustitutoria, que se cifra en la cantidad de 25.588 pesetas/mes, hasta tanto en cuanto la Empresa esté en condiciones de facilitarla directamente, mediante el sistema de adjudicación previsto en el Reglamento de adjudicación de viviendas.

En los supuestos de jubilación, muerte o incapacidad absoluta, el trabajador o sus derechohabientes percibirán durante el plazo de doce (12) meses, a contar desde el momento en que causen baja en la Empresa, la cantidad de 25.588 pesetas/mes.

Artículo 44° Suministro de Energía Eléctrica

Se mantendrá el suministro de energía eléctrica en análogas condiciones a las de la tarifa de empleado, a las viudas de empleados, jubilados y aquellos empleados que se encuentren en situación de invalidez permanente absoluta.

Los empleados de C.N.A. podrán solicitar la aplicación de tarifa a la segunda vivienda siempre y cuando se acredite documental y suficientemente la propiedad de la misma por el empleado y cuando la vivienda se utilice exclusivamente por el empleado, cónyuge e hijos.

Artículo 45° Ayuda en Caso de Fallecimiento

Con independencia de las indemnizaciones que como consecuencia de las disposiciones en vigor puedan corresponder a los familiares del trabajador fallecido, la Empresa abonará al heredero o herederos que estimen más idóneos la cantidad de 586.000 pesetas.

Esta cantidad no se abonará cuando no existan parientes próximos que vivieran a expensas del trabajador fallecido.

Artículo 46° Personal en situación de Baja por Accidente o Enfermedad

Al personal de la plantilla en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, o Invalidez Provisional derivada de accidente o enfermedad, cualquiera que fuese su causa, la Empresa abonará la diferencia entre el importe de las indemnizaciones que otorga la Seguridad Social y el de los haberes que al trabajador le correspondería percibir si se encontrara en situación de actividad laboral, más el 100% de aquellos pluses o devengos ligados a la prestación laboral.

Los productores enfermos, beneficiarios de esta situación quedan obligados a permitir la visita e inspección en su domicilio de las personas que el Servicio Médico de la Empresa designe. En caso de negativa a estas visitas domiciliarias, se producirá automáticamente la pérdida de este beneficio.

Artículo 47° Seguros Sociales Obligatorios

Serán satisfechos por la Empresa, deduciendo ésta, del bruto establecido para cada empleado, las cuotas que legalmente corresponda satisfacer al mismo, por cotización al Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 48° Pensiones de Viudedad, Orfandad e Invalidez Permanente. Jubilación

Central Nuclear de Almaraz pretende favorecer la previsión social de sus trabajadores y en esta línea se convienen las siguientes mejoras:

1. Invalidez Permanente Absoluta y Gran Invalidez

Cuando del accidente o enfermedad, cualquiera que sea su causa, resultara Invalidez Permanente

Absoluta o Gran Invalidez para los empleados de C.N.A., y así fuera declarado por los organismos competentes se garantiza al empleado que se encuentre en tal situación, el 100% del sueldo real que venía devengando. A tal efecto, será a cargo de la Empresa las diferencias que resulten entre las prestaciones otorgadas a cargo de la Seguridad Social y el 100% del sueldo real que se garantiza, girando el porcentaje que se garantiza exclusivamente sobre la pensión que percibe el afectado.

La cantidad resultante quedará absorbida y, en consecuencia, dejará de abonarse cuando por las revisiones periódicas que para este tipo de pensiones se establezcan por disposiciones legales, se alcance el nivel de salario que se garantiza.

El salario real al que alude el párrafo 1° de este artículo es el percibido por el trabajador en el mes inmediatamente anterior a su baja en la Empresa o el del inicio de la situación de ILT si esta fuera anterior. Se entiende que el salario real comprende el salario base de tabla y todos los complementos salariales fijos que percibe el trabajador.

2. Viudedad y Orfandad

En los supuestos de que por la Seguridad Social se reconocieran a los familiares de los empleados de Central Nuclear de Almaraz prestaciones por estos conceptos, se garantiza, igualmente que los porcentajes sobre la remuneración, determinados por la Seguridad Social para estas contingencias, giren sobre las remuneraciones reales percibidas por el empleado y sobre los mismos conceptos salariales, que, en el caso anterior, siendo a cargo de la Empresa el abono de la diferencia entre las prestaciones otorgadas por la Seguridad Social, hasta alcanzar el nivel que se conviene.

En los supuestos del n° 1 y 2 se garantiza al trabajador o sus derechohabientes que la pensión resultante no será inferior al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, siendo a cargo de la Empresa el abono de las cantidades que resultaran hasta completar la cifra que se garantiza.

3. Jubilación

Los trabajadores de C.N.A. Almaraz, al cumplir la edad de 64 años podrán acogerse al sistema de jubilación especial previsto en el Real Decreto Ley 14/1.981 de 20 de Agosto y su desarrollo aprobado por el Real Decreto 2705/1.981 de 19 de Octubre.

Artículo 49° Seguro Colectivo de Vida

El seguro Colectivo de Vida cubre en la actualidad tres distintas contingencias:

- 1 - Fallecimiento o invalidez permanente absoluta derivados de accidente o enfermedad cualquiera que fuera su causa, incluido el riesgo radiactivo.
- 2 - Fallecimiento o invalidez permanente absoluta por accidente "in itinere".
- 3 - Seguro capitalizador de vida-muerte con fecha de finalización a los 64 años de edad del trabajador.

Estas contingencias están cubiertas por 3 pólizas diferentes de la misma cuantía. Para el año 1990, el capital garantizado en cada una de ellas será de 6.750.000 pesetas, adicionándose 1.000.000 en años sucesivos, hasta alcanzar la cuantía de 3 veces el nivel retributivo 10, a partir de cuyo momento se mantendrá la equiparación.

La participación en el coste de estos seguros será del 70% a cargo de la Empresa y del 30% a cargo de los trabajadores.

La inclusión en este Seguro de Vida, deberá formalizarse por el trabajador en el momento de alta en la Empresa. La renuncia al mismo deberá expresarla por escrito, perdiendo el derecho a su inclusión posterior.

Artículo 50° Economato

Como compensación a la no existencia de economato en CNA, se establece un Plus de Economato compensatorio por importe de 62.083 pesetas/año. Este Plus se abonará en el mes de marzo de cada año.

Artículo 51° Ayuda de Estudios

La concesión de Ayuda de Estudios se regirá por el vigente Reglamento de Ayuda de Estudios.

Durante la vigencia del Convenio se creará una Comisión Mixta que estudie la posible modificación del actual Reglamento.

Artículo 52° Prestamos en General

Se establecen las siguientes bases para la obtención de préstamos:

- a) - Situación familiar perentoria del empleado.
- b) - Compra de vivienda para quien no disfrute vivienda facilitada por la Empresa.
- c) - Compra de mobiliario
- d) - Compra o renovación de vehículo.

Ningún empleado podrá solicitar un nuevo préstamo en tanto no haya liquidado el anterior.

Para la atención de estas necesidades, se establece un Fondo de 10.000.000 pesetas, durante la vigencia de este Convenio, entendiéndose que esta cantidad representa el máximo de cantidad prestada al personal en cada momento.

Se crea una Comisión Mixta para la concesión de los préstamos que se soliciten.

Artículo 53° Ayuda de Farmacia

La Empresa, previa presentación de las recetas de Farmacia oportunas, se hará cargo de la cantidad, que de conformidad con las normas dictadas por la Seguridad Social, corresponda abonar al asegurado cuando éstas fueran prescritas por el Médico correspondiente de la Seguridad Social.

La Empresa abonará idéntico porcentaje en aquellas recetas prescritas por Especialistas, cuya asistencia a los mismos sea ordenada por los Servicios Médicos de Empresa, exclusivamente.

Si durante la vigencia del presente Convenio, se incrementara la participación del trabajador en los costes farmacéuticos, la Empresa se hará cargo del incremento que se produzca.

En el Centro de Madrid, se continuará con el sistema establecido hasta la fecha.

Este beneficio aplica al personal que se encuentre en situación de jubilación, incapacidad permanente absoluta, viudedad y orfandad.

Artículo 54° Ayuda de Comida

La ayuda de comida que en la actualidad se viene percibiendo queda fijada en 850 pesetas/día.

Artículo 55° Paga Firma de Convenio

A la firma del presente Convenio se abonará, por una sola vez, una paga equivalente a media mensualidad bruta del salario de cada trabajador, no consolidable en el salario del mismo.

Artículo 56° Vinculación a la Totalidad del Convenio

El presente Convenio forma un todo unitario, y quedará sin efecto cuando, por decisión de la autoridad competente, se anulara alguna parte del mismo y ello desvirtuara esencialmente el texto del Convenio.

Artículo 57° Comisión Paritaria

Sin detrimento de las facultades de todo orden que correspondan a la Dirección de la Empresa, y por disposición legal, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación y aplicación del presente Convenio, serán sometidas a la Comisión Paritaria que se crea. Esta Comisión, está integrada por los señores:

D. Leodegario Fernández Marcos, D. Juan Carlos Domínguez Bautista y D. Tomas Ferrero Cuevas, en representación de la Empresa y D. Hortensio de Ana Díaz, D. Pedro Ayaia Moreno y D. Daniel Gómez Gaité en representación de los Trabajadores.

Artículo 58° Clausula Derogatoria

El presente Convenio Colectivo, sustituye al vigente hasta la fecha, que, en consecuencia, queda sin efecto. Asimismo, anula los preceptos de la Ordenanza Laboral en lo que contradiga lo dispuesto en este Convenio, y de modo especial, a aquellos artículos a los que afecta su contenido económico.

Siendo de total conformidad de las partes intervinientes el texto del presente Convenio Colectivo, lo firman en Madrid a 22 de Junio de 1.990.

24588 *RESOLUCION de 20 de septiembre de 1990, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 597/1990, sobre abono de atrasos.*

Ante la Sala de la Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sección Séptima), se ha interpuesto por don Félix Rubio María Fernández. recurso con número de autos 597/1990, sobre abono de atrasos.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma para que comparezcan ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 20 de septiembre de 1990.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

24589 *RESOLUCION de 20 de septiembre de 1990, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 588/1990, sobre abono de atrasos.*

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sección Sexta), se ha interpuesto por don Marín Alía Iglesias, recurso con número de autos 588/1990, sobre abono de atrasos.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma, para que comparezcan ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 20 de septiembre de 1990.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

24590 *RESOLUCION de 20 septiembre de 1990, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 597/1990, sobre abono de atrasos.*

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal de Justicia de Madrid (Sección Séptima) se ha interpuesto por doña Pilar Picazo Zaragoza recurso con número de autos 597/1990, sobre abono de atrasos.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala,

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma, para que comparezcan ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 20 de septiembre de 1990.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Varela.