

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

22735 *Resolución de 18 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Nuclenor, SA.*

Visto el texto del V Convenio colectivo de Nuclenor, SA (Código de convenio n.º 90016012012007), que fue suscrito con fecha 23 de mayo de 2023, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por las secciones sindicales de ATYPE-CC, USO, ALOG y SIE en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de octubre de 2023.—El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

V CONVENIO COLECTIVO DE NUCLENOR, SA

Introducción

Principios básicos y naturaleza jurídica: La Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo de Nuclenor SA (en lo sucesivo, V CC), constituida de conformidad con las reglas establecidas en el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ha acordado el presente Convenio, fundamentando su oportunidad en las siguientes Premisas Contractuales:

Primera.

Las partes signatarias de este Convenio comparten la premisa de que la negociación colectiva es el método idóneo para, en un adecuado clima de paz social, favorecer el logro de los objetivos de competitividad y eficiencia, así como de empleos estables y de calidad, y con unos contenidos ocupacionales específicos que garanticen una continua mejora de la empleabilidad.

Segunda.

Las partes signatarias declaran que el contenido del presente convenio supera y mejora en su conjunto el contenido de carácter mínimo, incluido acuerdos o pactos de empresa «extraestatutarios» de eficacia limitada precedentes, y en tanto que se suscribe al amparo

de lo establecido en el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), teniendo, por tanto, la naturaleza de «convenio estatutario», esto es, de eficacia normativa general y personal «erga omnes».

Tercera.

A los efectos de lo establecido en el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes manifiestan que el presente V CC de Nuclenor, no excede el ámbito de la Empresa, estando aquéllas legitimadas para la negociación y adopción del mismo a título de Convenio Colectivo de eficacia general, reconociéndose por tanto como interlocutores válidos a los efectos de lo establecido en el artículo 87.1, párrafo tercero, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Partes negociadoras: La Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo ha sido constituida por la representación de la dirección de la empresa, de un lado, y las secciones sindicales de los trabajadores con legitimación inicial suficiente, de otro, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 87.1 de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, las secciones sindicales firmantes superan la mayoría de los componentes del banco social de la Comisión Negociadora y, a su vez, representan la mayoría del total de los representantes legales de los trabajadores de la empresa.

Objeto y adaptación de la negociación: La negociación tiene por objeto regular materias de índole económica, laboral, sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones laborales de las personas trabajadoras, y sus representantes, con la Dirección.

Normas subsidiarias: Los pactos contenidos en el presente Convenio sobre las materias en él reguladas serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general que vinieran rigiendo en la materia, siempre que estas no sean de derecho necesario.

En lo no previsto específicamente en las disposiciones del presente V CC se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación.

CAPÍTULO 1

Condiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo, las relaciones laborales y sindicales y los beneficios sociales y asistenciales entre Nuclenor, SA, y las personas trabajadoras comprendidas en el Ámbito Personal del mismo.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente V CC es de ámbito estatal, y regirá en todos los centros de trabajo donde Nuclenor desarrolla su actividad.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las normas, condiciones y beneficios sociales y asistenciales del presente V CC, en la medida y con el alcance que a cada situación afecten, regirán para todo el personal de Nuclenor que integra la plantilla de su Organigrama y cualquiera que sea la jornada laboral que desarrolle, o la tipología de contrato que mantengan con la empresa, aplicándose las particulares condiciones que pueda contemplar para aquellas personas trabajadoras que desarrollen una jornada o contratación específicas.

Queda expresamente excluido del presente V CC el personal perteneciente al Grupo de los Titulados Superiores o asimilados, Jefes de Servicio y el incluido en los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente V CC entrará en vigor en la fecha de toma de posesión de la instalación que se producirá una vez se dicte la resolución administrativa de desmantelamiento de la instalación y de transferencia de titularidad a Enresa y tendrá una vigencia de tres años desde su entrada en vigor, pudiendo prorrogarse anualmente de mutuo acuerdo hasta un máximo de dos años.

La denuncia del convenio habrá de realizarse no más allá de un mes a la finalización de la vigencia establecida en el párrafo anterior.

Se usará como referencia para buscar un acuerdo de prórroga el hecho de que se haya renovado el Acuerdo de Colaboración núm. 6 entre Enresa y Nuclenor, y la situación económica de Nuclenor en ese momento.

Vencido y denunciado el convenio, pierde su vigencia la cláusula «garantía de empleo» del artículo 39 de este convenio colectivo, permaneciendo vigente el resto de su contenido hasta que haya sido acordado un nuevo convenio.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

El presente V CC forma un único acuerdo de carácter global e indivisible. Consecuentemente, si por decisión judicial de cualquier orden jurisdiccional, se resolviera dejar sin efecto todo o parte del contenido del V CC, y que cualquiera de las partes firmantes considerase esencial, por afectar a su unicidad e indivisibilidad, el V CC quedará sin eficacia práctica en su totalidad y deberá ser examinado de nuevo su contenido por la Comisión Negociadora.

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

El contenido del V CC constituye un todo unitario, global e indivisible y, en su conjunto, absorbe y compensa la totalidad de las condiciones laborales (tanto de naturaleza económica como de cualquier otra) de los anteriores acuerdos o pactos de empresa, de naturaleza contractual y de eficacia limitada, de normas o instrucciones internas y de cualquier otro tipo de condiciones individuales no contempladas en este V CC.

Sin perjuicio de lo anterior, se respetarán, a título personal, las situaciones individuales que pudieran existir a la firma de este Convenio que en cómputo anual resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

CAPÍTULO 2

Organización del trabajo

Artículo 7. *Competencia.*

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en la legislación vigente y en este V CC, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La Dirección de la Empresa y las Secciones Sindicales firmantes 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 personas trabajadoras.

Los Representantes de los Trabajadores tendrán las competencias determinadas en la Legislación vigente.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la información y formación que les permita dar contenido a su trabajo en la línea de mejorarlo profesionalmente.

Si durante la vigencia del V CC se introdujeran modificaciones en el Organigrama, se dará comunicación a las Secciones Sindicales firmantes y al Comité de Empresa dentro del mes siguiente de producirse las mismas.

En cualquier caso, los progresos técnicos y la mecanización o modernización de los servicios o procedimientos no podrán producir merma ni perjuicio alguno en la situación

económica de las personas trabajadoras que, por el contrario, se procurará participen de alguna manera en la mejora que de ello pueda derivarse.

CAPÍTULO 3

Estructura profesional

Artículo 8. *Estructura profesional.*

El sistema de clasificación profesional del Organigrama de la empresa se organiza a través de una estructura de grupos profesionales.

Se entenderá por Grupo Profesional el que agrupe unitariamente aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; o lo que es lo mismo, la agrupación de las tareas o funciones de igual perfil profesional y similar contenido.

Las funciones correspondientes a cada Grupo Profesional vendrán determinadas por las que se definen a continuación:

Grupo I. Técnicos medios

Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellas personas trabajadoras que tienen un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas, homogéneas o heterogéneas, con un alto contenido de actividad intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión realizadas por un conjunto de colaboradores.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá titulación universitaria de primer ciclo o conocimientos equivalentes, incluidos los equiparados por la Empresa adquiridos por experiencia profesional.

Este grupo profesional se divide en Grupo «I» para el personal con experiencia, y el Grupo «I-1» para el personal de nuevo ingreso

Una vez alcanzado el nivel 5 de desarrollo profesional (personal con experiencia), el personal del Grupo I-1 se incluirá en el Grupo «I».

Grupo II. Personal con titulación en ciclo formativo superior

Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellas personas trabajadoras que, con responsabilidad de mando, tienen un contenido alto de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad elevado y autonomía dentro del proceso establecido, así como la integración, coordinación y supervisión de trabajos realizados por un conjunto de colaboradores.

Igualmente quedarán encuadrados en este Grupo Profesional quienes, aún sin responsabilidad de mando, desarrollen un trabajo que requiera amplios conocimientos y destreza dentro de las diferentes especialidades o dominio de alguna de las mismas.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá Formación Profesional de 2.º grado, hoy denominada Ciclo Formativo Profesional de Grado Superior (técnico/administrativo) o conocimientos equivalentes, incluidos los equiparados por la empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.

Este grupo profesional se divide en el Grupo «II» para el personal con experiencia, y los Grupos siguientes para el personal de nuevo ingreso: «II-2» técnicos, «II-3» administrativos, y «II-4» operarios

Una vez alcanzado el nivel 5 de desarrollo profesional (personal con experiencia), todo el personal de los Grupos II-2, II-3 y II-4 se incluirá en un único grupo profesional «II».

Grupo III. Especialistas

Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellas personas trabajadoras que aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos

profesionales, aptitudes prácticas y exigencias de razonamiento, comportando, en todo caso, responsabilidad en ejecución bajo supervisión de sus superiores jerárquicos.

Igualmente quedarán encuadrados dentro de este Grupo Profesional aquellas personas trabajadoras que realizan tareas según instrucciones concretas con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto periodo de adaptación. Igualmente, aquellas cuyas ocupaciones signifiquen aportación de esfuerzo físico.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá Formación Profesional de 1er. Grado, o conocimientos equivalentes, incluidos los equiparados por la empresa o adquiridos por experiencia profesional.

Este grupo profesional se divide en el Grupo «III» para el personal con experiencia, y el Grupo «III-5» para el personal de nuevo ingreso.

Una vez alcanzado el nivel 5 de desarrollo profesional (personal con experiencia), el personal del Grupo III-5 se incluirá en el Grupo Profesional «III».

En el siguiente cuadro se resume la estructura profesional de Nuclenor:

	Nuevo ingreso		Con experiencia
Técnicos medios	G I-1	niveles 1,2,3,4	G-I: niveles 5, 6, 7, 8
Ciclo formativo superior	Técnicos G-II-2	niveles 1, 2, 3, 4	G-II: niveles 5, 6, 7, 8
	Administrativos G-II-3		
	Operarios G-II-4		
Especialistas	G-III-5	niveles 1,2,3,4	G-III: niveles 5, 6, 7, 8

Se entiende por personal de nuevo ingreso las nuevas personas trabajadoras que acrediten un grado distinto de conocimientos teóricos, de formación práctica y de experiencia previa. Quedará encuadrado en la estructura profesional de nuevo ingreso el personal que se incorpore a la empresa, a los efectos de que pueda ir adquiriendo progresivamente los conocimientos y especificidades propias de la instalación, la empresa y el sector en el que van a desarrollar la prestación laboral. Dicho personal desarrollará sus actividades con supervisión y limitado grado de autonomía.

Cada uno de los Grupos Profesionales está subdividido en Niveles profesionales y económicos.

Se entenderá por Nivel profesional los distintos estadios por los que se desarrollará la carrera profesional de los empleados dentro de los Grupos Profesionales dependiendo del grado de desempeño.

El personal de nuevo ingreso promocionará de manera automática cada año pasando al nivel superior hasta llegar al Nivel 5.

A partir de ese momento, todo el personal tendrá la posibilidad de promocionar hasta el Nivel 8 del Grupo Profesional a que pertenezca, conforme al sistema de promoción regulado en el artículo 14 del presente V CC.

Las funciones de cada Nivel vienen determinadas por aquellas que de modo efectivo se venían desempeñando en cada puesto de trabajo, además de las de supervisión del personal de plantilla y de las tareas de las empresas colaboradoras en el momento de la entrada en vigor del presente V CC.

Artículo 9. *Personal con disminución de habilidades.*

En el caso de que una persona trabajadora con disminución de habilidades para el desempeño de su puesto de trabajo considerado así por el Servicio Médico concertado por la Empresa porque no obtuviera de los Organismos Oficiales competentes la declaración de incapacidad permanente en sus grados de Total o Absoluta, la empresa se compromete a poner los medios necesarios para intentar destinarlo a la vacante más

idónea a sus aptitudes y conocimientos profesionales, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15, 22 y 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Serán adoptadas 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.

Si fuese destinado a otro puesto de trabajo conservará en la medida de lo posible «a título personal» la retribución que venía percibiendo.

De las situaciones que se deriven de la aplicación del presente artículo se informará al Comité de Seguridad y Salud.

CAPÍTULO 3

Movilidad funcional y geográfica

Artículo 10. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la persona trabajadora, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al Grupo Profesional.

Artículo 11. *Movilidad geográfica.*

11.1 Permanente (Traslados): Los traslados podrán realizarse:

a) A solicitud del interesado: Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la Empresa, se realice a solicitud del interesado, aquélla podrá modificarle el Grupo Profesional y Nivel correspondiente así como su retribución, si aquellos fuesen inferiores en el nuevo puesto; quedando obligado a elevar así, por el contrario, fuesen superiores y sin que la persona trabajadora tenga derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de residencia le origine.

b) Por mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora: Cuando el traslado se efectúe de mutuo acuerdo, ambas partes firmarán un documento que establezca y regule las condiciones del traslado libremente aceptado.

c) Por necesidades del servicio: Las personas trabajadoras, salvo las contratadas específicamente para prestar sus servicios en centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladadas a un centro de trabajo de la empresa distinto que exija cambio de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial y lo permita la legislación vigente.

Cuando la persona trabajadora sea trasladada por necesidades del servicio, conservará todos sus derechos en lo concerniente a Grupo Profesional, Nivel y retribuciones.

La incorporación a su nuevo destino deberá efectuarse en el plazo de un mes. Una vez incorporado, la persona trabajadora dispondrá de tres meses para regularizar su ubicación en el nuevo destino.

Autorizado el traslado, la persona trabajadora tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos tal como se indica en las siguientes modalidades a) o b), o a extinguir su contrato mediante indemnización de veinte días por año trabajado.

Modalidad a):

1. Percibirán la compensación del importe de los gastos de traslado, tanto propios como de sus familiares y enseres.

2. Una indemnización de tres mensualidades a los empleados con familiares a su cargo, así como los que sin tener familiares a cargo justifiquen poseer vivienda propia; y de una mensualidad y media para los empleados sin vivienda propia ni familiares a su cargo.

Las mensualidades comprenderán los mismos conceptos que se definen como ingresos brutos a efectos de jubilación.

La percepción de estas indemnizaciones no estará condicionada al traslado efectivo del domicilio familiar o personal, en su caso.

Modalidad b): Percibir una indemnización por todos los gastos y perjuicios que se le pudieran originar, tanto propios como de los familiares a su cargo y enseres, en las siguientes cuantías:

1. Empleado/a con familiares a su cargo o que justifiquen poseer vivienda propia, una indemnización consistente en la percepción de 24.040,48 euros.

La percepción de esta indemnización no estará condicionada al traslado efectivo del domicilio familiar o personal, en su caso.

2. Empleado/a sin familiares a su cargo y sin vivienda propia, una indemnización consistente en la percepción de 12.020,24 euros.

En ambos casos, la percepción de la indemnización señalada supone el compromiso de permanencia de la persona trabajadora trasladada durante el tiempo de cinco años en el nuevo centro de trabajo.

Asimismo, estas indemnizaciones compensan todos los gastos originados a la persona trabajadora como consecuencia del traslado, quedando incluidos en las mismas, tanto los gastos materiales de traslado como las indemnizaciones de tres mensualidades, y mensualidad y media y cualquiera otra existente en la modalidad a).

Si por traslado de uno de los cónyuges cambia de residencia el otro, si fuera persona trabajadora de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

Los Representantes Legales de los Trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

11.2 Temporal: Por razones técnicas, económicas, organizativas, de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, para realizar funciones propias de su Grupo Profesional.

En este caso, la Empresa abonará, además de los salarios, las dietas compensatorias y gastos de viajes que le correspondan, según se regula en el anexo 2 del presente V CC.

Si el desplazamiento temporal tuviera una duración superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a cinco días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, además de los que tenga que utilizar para poder trasladarse a su residencia habitual, siendo a cargo de la Empresa el suplido de los gastos de viaje. En el caso de que la actividad que se esté desarrollando no pudiera ser interrumpida en el momento de cumplirse los tres meses, el disfrute de estos días se trasladará al momento más próximo posible.

Cuando la persona trabajadora se oponga al desplazamiento, alegando justa causa, compete a la jurisdicción laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y su resolución.

En caso de desplazamiento a un centro de trabajo distinto del suyo, la persona trabajadora se adaptará al horario del nuevo centro de trabajo; las horas extras se contabilizarán de acuerdo con la jornada de su centro habitual de trabajo.

CAPÍTULO 4

Selección, ingreso, promoción y formación de personal

Artículo 12. *Selección e ingreso del personal.*

El ingreso del personal de la plantilla del Organigrama de la empresa se efectuará de la forma siguiente:

Se hará pública una convocatoria con indicación expresa de los requisitos que se piden para el puesto de trabajo de que se trate y la fecha en que tendrán lugar las preceptivas pruebas de ingreso. Dicha convocatoria se efectuará con antelación mínima de un mes.

El personal de Nuclenor que considere cumplir con los requisitos exigidos podrá optar a las nuevas plazas, al igual que otros candidatos no pertenecientes a la plantilla de Nuclenor y que hayan sido admitidos al proceso por la Dirección.

En tales casos, el Jefe respectivo deberá dar su visto bueno para que el personal de Nuclenor que opte a cubrir la nueva plaza pueda presentarse al correspondiente examen. Si por motivos de trabajo se negase la posibilidad de optar al examen a alguna persona trabajadora, el Jefe respectivo comunicará al interesado las razones de la negativa.

Si las plazas a cubrir tuviesen el carácter de eventual y fuesen adjudicadas a personal de Nuclenor, este personal se reincorporará a su antiguo puesto en el caso de que dicha plaza de eventual no se consolide como permanente.

En el caso de consolidarse la plaza, se realizará informe de aptitud. El personal que no haya realizado las pruebas de ingreso para ese puesto deberá realizar las pruebas definitivas.

En todos los casos y después de todas las pruebas, la Dirección deberá dar el V.º B.º correspondiente.

La normativa anterior no se aplicará a la selección e ingreso del personal del Grupo I, que continuarán como hasta ahora, siendo facultad discrecional de la Dirección.

El anuncio de plazas para personal del Grupo I se publicará en los tabloneros de anuncios de todos los centros de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8 de este convenio el personal que haya superado las pruebas de ingreso quedará encuadrado en el primer Nivel de Ingreso de la estructura profesional, permaneciendo un año en cada uno de los cuatro Niveles de Ingreso de que se compone dicha estructura.

Todo el personal de nuevo ingreso con plaza en el Organigrama será incorporado a la plantilla de Nuclenor bajo la modalidad de contrato indefinido desde el comienzo de su relación laboral.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la jurisprudencia de aplicación, la empresa y la persona trabajadora que ingrese podrán establecer en el contrato un periodo de prueba de seis meses.

El personal de nuevo ingreso con plaza en el Organigrama disfrutará de los beneficios sociales previstos en los artículos 30 (Plan de Pensiones), 31 (Seguro Colectivo de Vida), 32 (Seguro Acumulativo contra Accidentes), 33 (Prestaciones por Incapacidad Temporal), 34 (Energía Eléctrica) y 35 (Asistencia Sanitaria). Sin embargo, el resto de beneficios sociales previstos en el presente V CC serán disfrutados por el personal de nuevo ingreso a los dos años de su incorporación a la empresa.

Artículo 13. *Cobertura de vacantes.*

Se entiende por vacante cualquier baja que se produzca en los diferentes Grupos Profesionales del Organigrama del personal de la Empresa.

La Empresa confeccionará, en el primer trimestre de cada año, salvo causa justificada, el Organigrama, señalando el número total de vacantes pendientes de cubrir.

Dicho Organigrama será entregado al Comité de Empresa dentro del mes siguiente al de su realización.

Artículo 14. *Promoción del personal.*

Se entiende por promoción, el ascenso de Nivel o cambio de Grupo Profesional que signifique una mejora profesional y/o económica.

La promoción del personal se basará principalmente en criterios organizativos y de trabajo motivados por la necesidad de satisfacer determinados niveles de cualificación profesional.

La promoción se efectuará a través de alguna de las siguientes vías:

14.1 Promoción horizontal: La promoción horizontal, basada en un proceso de formación permanente, pretende aunar el desarrollo profesional de las personas trabajadoras con una mayor eficiencia que mejore la competitividad de la empresa y favorezca su adaptación a las nuevas formas de innovación tecnológica y organización del trabajo.

La promoción horizontal tiene por finalidad impulsar y compensar los factores de eficiencia y dedicación en el desempeño de las funciones propias de su grupo profesional, proporcionando la necesaria motivación y estímulo a la persona trabajadora.

Para el personal encuadrado en la estructura profesional como personal con experiencia el proceso de promoción dentro de cada Grupo Profesional se efectuará a petición del Jefe respectivo o en su defecto de la persona trabajadora-, por alguno de los dos cauces siguientes a elección de la persona trabajadora:

Alternativa A:

Los ascensos se regirán por la norma general NG-04 aprobada por el Director de la Empresa, tomándose en cuenta, asimismo, otras circunstancias, tales como la antigüedad. Con carácter general, las plazas se cubrirán por concurso-oposición. Cualquier variación en el procedimiento que se pueda producir en el futuro será comentada previamente con la Subcomisión de Selección, Formación y Promoción, al objeto de verificar el cumplimiento de lo acordado.

Alternativa B:

El proceso de evaluación se realizará de conformidad con el Manual de Evaluación, que confeccionado por la empresa tomando como base los criterios que se adjuntan como anexo 3, supervisado por un Comité compuesto por dos responsables jerárquicos del evaluado, un representante de la Dirección de Recursos Humanos y un miembro del Comité de Empresa.

En ambas alternativas se detallan los métodos de valoración de los candidatos y la sistemática aplicable hasta la aprobación por la Dirección de la Empresa.

En ambas alternativas, para que se tenga por superado el proceso de promoción, se exigirá que el/la candidato/a alcance un mínimo de 65 puntos sobre 100.

Los empleados que superen el proceso de evaluación por el cauce de cualquiera de las dos alternativas pasarán a ocupar el Nivel siguiente, lo que implica la asunción de los trabajos desarrollados con anterioridad a la promoción.

Las nuevas funciones a desarrollar quedarán enmarcadas dentro de las que corresponden a cada Grupo Profesional, con la sola limitación de que la persona trabajadora promocionada cuente con la formación necesaria para poder realizar dichas funciones.

14.2 Promoción vertical: Los procesos de promoción vertical se iniciarán siempre y cuando haya plaza vacante en alguno de los grupos profesionales superiores.

Estos procesos se resolverán mediante provisión interna entre el personal de plantilla que lo solicite y cumpla los requisitos mínimos de formación requeridos, utilizándose, a tal efecto, las pruebas selectivas que en cada caso se determinen. Dichas vacantes serán publicadas a través de los medios de difusión habituales en la empresa con treinta

días de antelación a la fecha de recepción de solicitudes y de inicio de proceso de selección.

Finalizado el período de recepción de solicitudes, la resolución y consiguiente adjudicación de la vacante habrá de producirse en el plazo máximo de seis meses.

La Subcomisión de Selección, Formación y Promoción, de carácter consultivo, recibirá la información pertinente de los procesos de promoción que se inicien y supervisará los procesos de promoción a que se refiere el presente artículo. Esta Subcomisión gestionará la información de manera confidencial y emitirá informes que se harán llegar a la Dirección de Recursos Humanos.

Además de las descritas anteriormente, la Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente V CC podrá fijar nuevas funciones a la Subcomisión de Selección, Formación y Promoción.

Artículo 15. *Formación.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Nuclenor impartirá cursos de formación a su personal, siempre que las necesidades del trabajo lo permitan, con objeto de mejorar la formación profesional de los mismos y facilitar el acceso a los Niveles o Grupos Profesionales superiores dentro del Organigrama de Nuclenor. El buen aprovechamiento de los cursillos de formación correspondientes a una especialidad determinada eximirá total o parcialmente de la realización de las pruebas específicas correspondientes en los exámenes de promoción a Grupos Profesionales o Niveles superiores.

Con independencia de las atribuciones relativas a la organización del trabajo, la Dirección de Nuclenor, a petición razonada de la persona trabajadora, establecerá, con la antelación suficiente, los cursos de formación necesarios para facilitar el cambio en el puesto de trabajo de aquellas personas trabajadoras que, durante un determinado período de tiempo hayan venido desempeñando trabajos tales como: turno cerrado de relevos u otros, y que, por razones de edad u otras circunstancias se considere conveniente, de acuerdo con la Dirección, el cambio de puesto de trabajo. Dicho cambio comportaría como mínimo la conservación del Grupo Profesional y Nivel que tenía con anterioridad al cambio.

Se dedicará preferentemente atención, en este orden, a extender el conocimiento detallado de las nuevas instalaciones y dispositivos o equipos que se implanten.

Para orientar, dirigir e impulsar toda esta materia, Recursos Humanos será responsable de facilitar el temario y material didáctico que los desarrolla, a que se refiere la Alternativa A del artículo 14.1.

CAPÍTULO 5

Condiciones salariales

Artículo 16. *Retribuciones del personal para la vigencia del V Convenio Colectivo de Nuclenor, SA.*

Durante la vigencia pactada del convenio, incluidas en su caso sus prórrogas, tanto los conceptos retributivos pensionables como no pensionables establecidos en el presente CC, experimentarán un incremento anual de un 1 % consolidable.

Adicionalmente, se abonará una paga anual no consolidable en el caso de que el IPC real fuera superior al 1 %. En tal caso, para los ejercicios afectados por la vigencia del convenio y sus prórrogas, si el IPC real del año natural supera el 1 % se realizará un pago único no consolidable consistente en la diferencia entre el mencionado 1 % y el IPC real hasta un máximo de un 2,5 %.

La suma de ambos incrementos –consolidable y no consolidable– no podrá superar el 2,5 %.

La revisión salarial antedicha se abonará en la nómina del mes siguiente a la publicación del IPC anual.

Artículo 17. *Conceptos comprendidos en la retribución anual.*

Las retribuciones anuales establecidas en la estructura salarial del presente V CC, según el anexo 1, sustituyen a todos los conceptos retributivos que venía satisfaciendo la Empresa; por tanto, quedan comprendidos en las mismas los sueldos reglamentarios y voluntarios, pagas extraordinarias de uno u otro carácter y participación en beneficios, así como cualquier otra retribución que, a título general o particular, haya venido satisfaciendo la Empresa a sus personas trabajadoras.

La estructura salarial del personal afectado por el presente V CC está constituida por:

17.1 Salario Base: Se entiende por salario base la retribución asignada a cada Nivel en que se subdivide cada Grupo Profesional, estando comprendido en tal retribución los sueldos reglamentarios y voluntarios, pagas extraordinarias de uno y otro carácter y la participación en beneficios. Este concepto se abonará en catorce mensualidades.

17.2 Antigüedad: Se otorgará un plus de antigüedad por cada cinco años de servicios en la plantilla, con un máximo de nueve quinquenios y serán abonados en las doce mensualidades de cada año y en las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

Los trienios consolidados durante la vigencia de los convenios colectivos precedentes computarán a los efectos de la antigüedad.

17.3 Salario Individual Reconocido (SIR): El SIR es un concepto personal, de carácter pensionable, no absorbible ni compensable, y revalorizable con los incrementos que se fijan en el presente Convenio para los conceptos pensionables.

17.4 Plus de Turno Cerrado: Este plus trata de compensar al trabajador de los inconvenientes que se derivan de la prestación del trabajo en régimen de turnos cerrados.

El personal que preste su actividad de esta forma percibirá el plus de turno cerrado por cada día que esté en horario de turno cerrado (mañana, tarde o noche), en la cuantía prevista en el anexo 1.

Además, percibirán el plus de trabajo nocturno cuando proceda.

Sin perjuicio de la percepción del Plus de Turnos conforme se establece en el presente apartado, el personal que permanezca trabajando en régimen de turno cerrado (con y sin licencia) durante treinta años percibirá, por una sola vez, una paga extraordinaria equivalente a un catorceavo del salario base (una mensualidad).

El personal a turno cerrado sin licencia que se vea afectado por una salida del turno debida a una decisión organizativa de la empresa, siempre que haya permanecido 25 años ininterrumpidos en el Turno, consolidará el Plus de Turno anual (15 % del salario base) en las cuantías que a continuación se indican:

- 1.º año: 100 por 100.
- 2.º año: 90 por 100.
- 3.º año y sucesivos: 75 por 100 del Plus de Turno en caso de haber cumplido 25 años en el turno. Por cada año de exceso se aplicará un 1,5 por 100 más, con el límite del 90 por 100.

El personal a turnos sin licencia que acredite una antigüedad de 25 años ininterrumpidos en el turno podrá solicitar la salida del turno siempre que exista vacante adecuada para el solicitante en un puesto de jornada normal. Dicha solicitud deberá formularse con un preaviso de doce meses. Dentro de cada año natural dicha solicitud podrá ser concedida como máximo a dos trabajadores del régimen de Turno cerrado. En el presente supuesto el trabajador carecerá de derecho a la consolidación del Plus de Turnos.

En el supuesto caso de salida temporal de personal sin licencia para la obtención de la licencia de operador de Sala, se mantendrá la percepción de la totalidad del plus de turno (15% salario base) además de que el período de duración de la salida temporal computará a los efectos de la consolidación y la salida voluntaria previstos en los párrafos 4.º y 5.º del presente apartado.

17.5 Plus de trabajo nocturno: El personal cuando trabaje en horario nocturno disfrutará de un suplemento denominado de trabajo nocturno.

Este plus es independiente y compatible con el de «jornada continuada de ocho horas».

A los efectos económicos el personal que trabaje en el turno de tarde y realice horas nocturnas percibirá por cada turno la cantidad indicada en el anexo 1 del presente convenio multiplicada por uno, y el personal que trabaje en el turno de noche percibirá por cada turno la cantidad indicada en el anexo 1 del presente convenio multiplicada por siete.

Si hay prolongación o adelanto de la entrada o salida de los turnos se aplicará el plus de nocturnidad del anexo 1 del presente convenio en función de las horas realizadas.

El personal que por trabajar horas extraordinarias nocturnas las perciba con los recargos correspondientes queda excluido de la percepción de este plus».

17.6 Plus de jornada continuada de ocho horas: Este plus tiene como objeto compensar a la persona trabajadora en turno cerrado de todos los inconvenientes que se derivan por realizar la jornada de trabajo sin solución de continuidad.

El plus de jornada continuada de ocho horas es independiente y compatible con la percepción del plus de trabajo nocturno, y el de turno cerrado.

La percepción de este plus se efectuará según los días que realmente se trabaje en jornada continuada de ocho horas en turno cerrado y se abonará en la nómina de cada mes.

17.7 Plus de Residencia o Destino: Este complemento salarial consiste en una compensación fija anual, cuyo importe varía según el Grupo Profesional y Nivel de la persona trabajadora, teniendo el devengo del mismo, periodicidad mensual. Son beneficiarios de este complemento todo el personal de la Empresa, cualquiera que sea su Grupo Profesional y Nivel, con centro de trabajo en la Central. El abono se efectúa en doce mensualidades iguales.

17.8 Plus de Asistencia: Este plus de asistencia al trabajo, también llamado de asiduidad, se abonará por:

Día realmente trabajado.

Días descansados por compensación de horas.

Ausencias por vacaciones y feriados.

Ausencias motivadas por desempeño de cargo público.

Ausencias originadas por el ejercicio oficial del cargo sindical representativo de los trabajadores.

Expresamente, por tanto, se señala que no se computarán a estos efectos:

La ausencia al trabajo motivada por enfermedad.

Descansos semanales.

Días festivos.

Permisos.

Licencias y causas similares.

Si la ausencia está motivada por Incapacidad Temporal, hasta 18 meses, derivada de Accidente de Trabajo, el trabajador percibirá el 50 por 100 del importe del plus de asistencia por cada uno de los días que hubiese trabajado de hallarse en situación de alta.

El plus de asistencia también se abonará en los siguientes casos:

En jornada normal: A la persona que trabaje media jornada más un minuto, al menos, de la otra media jornada.

En jornada a turno cerrado: A la persona que trabaje cuatro horas y un minuto, al menos, contando como hora de entrada la real del turno.

La percepción de este plus se efectuará según lo indicado anteriormente y se abonará en la nómina de cada mes.

17.9 Complemento de Ayuda Familiar (CAF): En función de la situación familiar de la persona trabajadora, ingrese o no la unidad familiar rentas del trabajo distintas de las de Nuclenor, percibirá este plus de acuerdo con los siguientes criterios:

Persona trabajadora cuya unidad familiar percibe rentas del trabajo distintas a las de Nuclenor: 1/2 punto.

Persona trabajadora sin hijos: 1 punto.

Por cada hijo que forme parte de la unidad familiar de la persona trabajadora: 1 punto más.

A los efectos de lo recogido en los párrafos anteriores, se entenderá que forman parte de la unidad familiar de la persona trabajadora los hijos o hijas menores de 26 años que convivan con ella y estén incluidos/as como beneficiarios/as en la tarjeta sanitaria de la Seguridad Social de la persona trabajadora. También formará parte de la unidad familiar de la persona trabajadora su cónyuge no separado legalmente o quien esté unido a ella como pareja de hecho siempre que conste debidamente inscrita en registro o ante fedatario público, y de acuerdo con la legislación vigente.

El abono de este plus se efectúa en doce mensualidades y su importe será el indicado en el anexo 1.

17.10 Plus de Licencia de CSN: Esta compensación se abonará exclusivamente al personal que para poder desempeñar su puesto de trabajo en la Central tenga imprescindiblemente que poseer licencia específica vigente (ya sea de operador de sala o de supervisor) expedida por el Consejo de Seguridad Nuclear.

Dicho plus se valorará económicamente según el anexo I del presente Convenio Colectivo.

Se distribuirá en 12 mensualidades iguales a abonar en la nómina y no tendrá carácter pensionable.

Las personas que obtengan alguna de las licencias de operador después de 1 de enero de 2002 percibirán los importes antes señalados, de forma proporcional de acuerdo con la siguiente escala:

Primer año: 25 por 100.

Segundo año: 50 por 100.

Tercer año: 75 por 100.

Cuarto año y siguientes: 100 por 100.

Las personas que, una vez obtenida la licencia, no llegasen a ejercerla de forma efectiva en turnos no percibirán este plus.

El tiempo de ejercicio de licencia (para aquellas personas que hayan desempeñado más de una) se contará desde el momento en que se obtenga la primera.

El personal que ejerza la licencia en régimen de trabajo a turnos consolidará el valor económico del plus en función del tiempo que la ejerza en las siguientes condiciones:

- Inferior a diez años: 0 por 100.
- Diez años: 50 por 100.
- A partir de diez años: A razón de un 5 por 100 anual hasta alcanzar el 100 por 100.

La consolidación recogida en el párrafo anterior se aplicará al personal que, habiendo tenido Licencia específica de operación expedida y exigida por el Consejo de

Seguridad Nuclear, pase a desempeñar otras tareas y responsabilidades, por alguna de las siguientes causas:

Salida del régimen de turnos por decisión de la empresa.

Salida del régimen de turnos por causas ajenas a la voluntad del trabajador.

Salida voluntaria del régimen de turnos, siempre que el trabajador haya ejercido la licencia un mínimo de 25 años y ello no incida negativamente en el aseguramiento del número de licencias necesario para el eficiente y racional desarrollo del trabajo propio del colectivo de licencias.

El importe económico a consolidar será el que corresponda a la licencia vigente en el momento en que se deje de desempeñar el puesto de la licencia.

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio, al trabajador menor de 40 años, en posesión de licencia de operador, a quien se le haya ofrecido la posibilidad de obtener la licencia de supervisor durante los diez primeros años de posesión de la licencia de operador y que no esté dispuesto a obtener la licencia de supervisor, no se le aplicará consolidación alguna.

Cese no voluntario en el ejercicio de la licencia: La empresa podrá decidir la salida del régimen de turnos del personal con licencia por razones de trabajo u organizativas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Siempre que sea posible, se actuará procurando la libre aceptación de la(s) persona(s) afectada(s).

El trabajador dejará de percibir el plus de turnos y los conceptos variables a él asociados.

Sin embargo, aquellas personas trabajadoras con licencia que hubieran permanecido al menos 25 años en régimen de turno cerrado, y que hubieran de salir del mismo por decisión organizativa de la empresa con carácter definitivo, percibirán, por una sola vez, un pago extraordinario equivalente a dos veces y media de la cuantía anual del Plus de Turnos (15 % del salario base).

17.11 Retén: La persona trabajadora que pertenezca al retén y que deba estar localizable fuera del horario de trabajo para acudir a la Central cuando se produzca alguna circunstancia que así lo aconseje, recibirá una compensación en función de dicha disponibilidad según el anexo I del presente Convenio.

La remuneración de cualquier incorporación, exceptuando las pruebas de incorporación, será complementada con ocho horas base como mínimo independientemente del tiempo que la persona del retén permanezca realizando trabajo efectivo.

Cuando la incorporación sea motivada por una prueba de incorporación se remunerará con el precio de la hora base por cada hora efectivamente realizada, y además se remunerará con dos horas de viaje.

La percepción de este plus se efectuará según las horas que realmente esté disponible cada persona trabajadora componente del retén y se abonará en la nómina de cada mes.

El importe del valor hora será igual para todos los Grupos Profesionales.

Si por necesidades del trabajo un/a empleado/a, no estando de retén, voluntariamente aceptase permanecer localizable durante uno o varios días completos será compensado por ello con el correspondiente importe del retén, en las mismas condiciones que el resto de componentes del retén.

La empresa facilitará a las personas trabajadoras que componen el retén los medios de comunicación y aviso más adecuados.

En caso de activación del retén, el tiempo máximo de incorporación del personal a la Central será el indicado en el procedimiento vigente en cada momento.

17.11 bis. Plus de Reclutamiento: Se entiende por reclutamiento la incorporación, a requerimiento de la Empresa, de personas trabajadoras a determinado lugar para prestar un servicio, concurriendo las circunstancias siguientes:

- 1.º Que deba realizarse fuera del horario de trabajo.
- 2.º Que exista una discontinuidad con la jornada laboral del/la empleado/a.
- 3.º Que venga motivado por una causa imprevista y no programada, desconociéndose o no siendo previsible la posible causa de la reincorporación en el momento de haberse concluido la jornada de la persona trabajadora reclamada.

La discontinuidad a la que se alude deberá ser real, esto es, que la persona trabajadora sea requerida para la prestación del servicio fuera de su Centro de Trabajo y de su jornada laboral.

Si no concurren los requisitos antedichos, la persona trabajadora tendrá derecho, exclusivamente, a las remuneraciones que se deriven directamente del trabajo que se le haya ordenado desarrollar, tales como: horas extraordinarias, nocturnidad, etc.

La percepción de este plus se efectuará en la nómina de cada mes por los días en que se haya producido el reclutamiento, siendo su importe variable en función de:

- Días laborables.
- Sábados, domingos y festivos.

Excepcionalmente, este plus también será abonado cuando la Empresa requiera la incorporación voluntaria al trabajo de una persona trabajadora que se encuentre disfrutando de vacaciones, aunque el servicio lo preste en su jornada normal de trabajo.

El cobro de este plus es incompatible con el cobro del retén.

17.12 Horas Extraordinarias: Ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias y cumplir estrictamente lo regulado en esta materia por la legislación vigente, y teniendo en cuenta las especiales circunstancias que concurren en una instalación nuclear.

Sin perjuicio de las previsiones específicas contempladas en el texto del presente V CC, con carácter general tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que exceda la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 20. Durante la vigencia del presente V CC, las horas extraordinarias, tanto normales como festivas, se podrán percibir de la siguiente manera:

En metálico, con el importe económico previsto en las tablas del anexo 1, incrementando en un 50 por 100 la hora base.

Con descansos: En este caso, la hora extraordinaria normal se descansará al 175 % y la hora extraordinaria festiva al 200 %.

Mixto: Parte en descanso y parte en metálico: En este caso, si la hora extraordinaria es normal, se descansará el 100 % y se percibirá en metálico el 50 %. Si la hora extraordinaria es festiva, se descansará el 100 % y se percibirá en metálico el 75 %.

Los importes anteriores se cobrarán en la nómina del mes siguiente al que se realizaron las horas, como se vienen abonando los conceptos variables.

Los descansos se tomarán por jornadas completas con carácter general y cuando el trabajo lo permita con las mismas consideraciones que las vacaciones a efectos de cubrir las ausencias. Se podrán descansar horas sueltas, aunque no completen una jornada, siempre que esté autorizado por el jefe correspondiente.

Las fracciones que no lleguen a cubrir la jornada completa podrán quedar pendientes con el fin de facilitar su acumulación a las que en sucesivas ocasiones puedan realizarse.

Los descansos pueden traspasarse al año natural siguiente con un límite de 80 horas, abonándose las horas sobrantes a 31 de diciembre de ese año con los importes establecidos en el anexo 1.

Cuando exista acumulación de descansos se tratarán de disfrutar en periodos mínimos semanales.

El disfrute de los descansos no podrá perjudicar las vacaciones de sus compañeros.

El trabajador deberá notificar por escrito si desea acogerse a la compensación de horas extraordinarias mediante descansos a través de los justificantes de incidencias.

El día en que se descansa para compensar horas extraordinarias realizadas se cobrará el Plus de Asistencia.

Las horas extraordinarias compensadas con descansos no computarán a efectos de horas extraordinarias.

El trabajador deberá optar por descansar las horas extras que se realicen por encima del límite legal, cobrando el recargo correspondiente.

Cuando algún trabajador realice horas extraordinarias en día que le corresponda descansar, recibirá los importes de las horas efectivamente trabajadas más la diferencia en horas base hasta completar, en base diaria, cuatro u ocho horas según proceda.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza serán voluntarias de acuerdo con la legislación vigente, exceptuando aquellas cuya posible realización se encuentra pactada en el presente V CC y aquellas que sean de fuerza mayor, que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la Empresa o a terceros.

La Dirección de la Empresa facilitará al Comité de Empresa, mensualmente, las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior y las explicaciones que procedan, comprometiéndose ambas partes a dialogar sobre este tema antes de adoptar cualquier medida posterior.

La confección de los boletines de cotización se efectuará de conformidad con la Legislación Vigente.

El personal que trabaje en horas extras festivas, y deba efectuar la comida o la cena en el centro de trabajo, devengará la dieta correspondiente.

El personal que prolongue por motivos de trabajo su jornada diaria en, al menos, una hora,, devengará la dieta correspondiente.

El disfrute de los descansos que se deduce de la aplicación del presente precepto se entiende con observancia de los mínimos en materia de descansos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

17.13 Plus Personal Reconocido: Este Plus se percibe a título personal por la plantilla, con carácter individual no pensionable, no absorbible ni compensable, y revalorizable con los incrementos que se fijan en el presente convenio para los conceptos no pensionables.

A la entrada en vigor del presente Convenio, este Plus experimentará una reducción equivalente al 4% de los conceptos salariales pensionables de cada empleado. La cantidad resultante será objeto anualmente de las revisiones salariales correspondientes. En ningún caso, este plus será negativo.

17.14 Incentivo de Cultura de Seguridad y Servicio: Con carácter anual se abonará un incentivo asociado a los indicadores de la Empresa relativos a la actitud hacia la seguridad, esfuerzo por mejorar y prestación del servicio.

El importe máximo anual de este incentivo será el reflejado en las tablas del anexo 1 del presente Convenio Colectivo, siendo el 40 por 100 de carácter fijo y el 60 por 100 de carácter variable.

Las fechas de referencia a efectos del cálculo económico será anual y se abonará dentro del primer trimestre del año.

La Dirección de la Empresa establecerá los indicadores, de lo que informará previamente a la Subcomisión de Mixta de Incentivos.

Artículo 18. *Forma de pago de la nómina.*

El importe anual del sueldo que corresponde a cada persona trabajadora en virtud de lo establecido en el presente V CC, se abonará en catorce mensualidades. Es decir, se

abonará una mensualidad cada mes natural vencido salvo los meses de junio y diciembre, en los que se harán efectivas dos mensualidades en cada uno de ellos.

El pago de las retribuciones seguirá realizándose a través de las entidades bancarias, siempre que las circunstancias lo permitan y sin que su aplicación pueda originar gastos bancarios a la persona trabajadora.

Artículo 19. *Dietas y gastos de desplazamiento.*

En el anexo 2 figura la Norma que regula las dietas y gastos de desplazamiento que se aplicarán durante la vigencia del presente Convenio.

CAPÍTULO 6

Jornada de trabajo, horarios, vacaciones y calendario laboral

Artículo 20. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será el equivalente en media teórica a 1.600 horas anuales de trabajo, durante 220 jornadas laborales, una vez deducidas las fiestas y días de vacaciones.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre no coincidan en sábado o domingo, se considerarán como festivos.

Los días de descanso para no exceder de las jornadas laborales, o de las horas anuales, a que se refiere el párrafo primero de este artículo, y no correspondan a días festivos o vacaciones, serán considerados días feriados, aunque se retribuirán como los días de vacaciones.

Continuará subsistiendo el régimen semanal de cinco días de trabajo. Los días libres serán el sábado y domingo y tendrán la consideración de festivos a todos los efectos salvo para el personal en régimen de turnos que descansarán los días que fije su calendario.

Podrá realizarse una jornada adicional complementaria voluntaria hasta el máximo legal vigente (1.826 h) que podrá ser encomendada por la empresa y podrá ser aceptada por el trabajador.

Artículo 21. *Horario de trabajo.*

Para la vigencia pactada del convenio, incluidas en su caso sus prórrogas, el horario de trabajo será el siguiente:

21.1 Personal de jornada normal.

Del 1 de enero a 31 de diciembre, siete horas y dieciséis minutos de trabajo efectivo, con horario de lunes a viernes de 7:15 a 14:31 horas.

Se establece un margen de 30 minutos de flexibilidad, en base diaria, en el horario de entrada (más/menos 15 minutos), salvo cuando se realicen trabajos programados en equipo o formación, en cuyo caso no habrá flexibilidad y se entrará a las 7:00 h.

Se establece una flexibilidad semanal manteniendo una jornada mínima diaria de 6 h y máxima de 8 h para hacer un cómputo semanal de 36 h 20 min.

El personal que prolongue por motivos de trabajo su jornada diaria en al menos una hora, devengará la dieta correspondiente si efectúa la comida o la cena.

Los horarios descritos en el presente artículo podrán ser alterados durante la vigencia del presente V CC y sus prórrogas en el caso de necesidades del servicio. En tal supuesto, la Comisión de Interpretación y Vigilancia del V CC habrá de reunirse, en el plazo de cinco días, para negociar los nuevos horarios que deberán ser acordados de mutuo acuerdo en el seno de dicha Comisión.

La empresa, por necesidades puntuales del servicio, podrá modificar el horario de trabajo, en un número de horas que no supere el equivalente a tres días de trabajo, cuya

realización será obligatoria para la persona trabajadora y que será compensada por descansos en jornadas completas como se indica a continuación:

- Una hora de descanso por hora adicional trabajada de lunes a viernes.
- Dos horas de descanso por hora adicional trabajada sábado, domingo o festivo.

La asignación de las horas antedichas será efectuada con un preaviso de cinco días naturales si han de ser realizadas de lunes a viernes y siete días naturales si han de ser realizadas en sábado, domingo o festivo.

El exceso de horas realizadas en el equivalente a tres días de jornada normal será considerado jornada adicional de conformidad con lo previsto en el último párrafo del artículo 20.

21.2 Personal de turno cerrado.

Con objeto de limitar la realización de horas extraordinarias, el calendario de turnos cerrados incorporará al mismo los días festivos nacionales o locales, a cuyos efectos se considerarán como festivos los días 24 y 31 de diciembre. El personal que tuviera que trabajar estos días por razones de su calendario y siempre que no coincidan en sábado o domingo, percibirán la compensación por trabajo festivo. a que se refiere el anexo 1 del presente V CC.

Personal de turno cerrado. El horario del personal que trabaja habitualmente en este régimen cerrado de turnos será de 23:00 a 07:20 horas para el turno de noche, de 07:00 a 15:20 horas para el turno de mañana, y de 15:00 a 23:20 horas para el turno de tarde, respetando el calendario de turnos confeccionado al efecto. El personal de turno que efectúe la jornada descrita en el párrafo anterior compensará los excesos de jornada en esos días mediante descansos en días completos, percibiendo el plus de asistencia correspondiente a 220 días.

Los horarios descritos en el presente artículo podrán ser alterados durante la vigencia del presente V CC y sus prórrogas en el caso de necesidades del servicio. En tal supuesto, la Subcomisión de Turnos del V CC habrá de reunirse, en el plazo de cinco días, para negociar los nuevos horarios que deberán ser acordados de mutuo acuerdo en el seno de dicha Subcomisión.

Este personal suplirá las ausencias del calendario por imposiciones de falta de personal o trabajo dentro de la Sección, respetando el orden de sustitución que indique el calendario de turnos.

El calendario anual de turnos estará confeccionado y entregado con carácter provisional a los trabajadores antes del 15 de diciembre del año anterior. El calendario definitivo se entregará antes del 1 de febrero del año en que tenga aplicación y recogerá los periodos de formación, vacaciones, y horario de trabajo previstos para todo el año.

Los posibles cambios a dicho calendario deberán ser comunicados con un mes de antelación y motivados por una de las siguientes razones:

- Bajas prolongadas de tiempo previsto superior a un mes.
- Salidas temporales del turno por causas médicas sin baja laboral de tiempo previsto superior a un mes.
- Salidas temporales del turno para formación de licencia.
- Salidas temporales del turno para proyectos significativos, que se explicarán debidamente a los interesados.
- Salida definitiva del turno por petición del interesado
- Salida definitiva del turno a petición de la empresa
- Salida definitiva del turno por causas médicas.
- Salida voluntaria del turno.

Independientemente de lo indicado en el párrafo anterior podrá realizarse un cambio del calendario de turnos por acuerdo de la Subcomisión de Turnos regulada en el presente V CC.

El cómputo de descansos para este personal se efectuará de forma que queden respetados los mínimos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación en materia de descansos, no afectando dicho cómputo a las sustituciones por enfermedad.

En supuestos de sustituciones, el personal de turno se encontrará disponible para la realización de las horas que sean necesarias. Las tres primeras sustituciones realizadas en días de descanso se compensarán con descansos por jornadas completas de la forma siguiente:

- Si la sustitución se produce en un día de descanso de lunes a viernes, se compensará con otro día de descanso.
- Si la sustitución se produce en sábado, domingo o festivo se compensarán con dos días de descanso.

La compensación por descansos será realizada en los primeros días en horario con jornada normal disponibles en el calendario.

Los restos de jornada que no hayan podido ser compensadas con jornadas completas y las prolongaciones de jornada se consideran horas de jornada adicional de conformidad con lo previsto en el último párrafo del artículo 20.

Artículo 22. Vacaciones.

Las personas trabajadoras de plantilla, cualquiera que sea su Grupo Profesional y Nivel, disfrutarán de un periodo de vacaciones anuales de 25 días laborables.

Dado que los calendarios de turnos son confeccionados incluyendo las vacaciones en la remuneración diaria del Plus de Turno Cerrado de la persona trabajadora afectada, la retribución ordinaria y comparable a los periodos de trabajo a los efectos económicos de las vacaciones será la siguiente: Salario Base, antigüedad, SIR, asistencia, licencia CSN, CAF, residencia y Plus Personal Reconocido.

Como norma general, las vacaciones deberán ser disfrutadas ininterrumpidamente. Sin embargo, podrán fraccionarse cuando lo exigiesen las necesidades del servicio o la causa que fundamente la petición de la persona trabajadora trabajador estuviese suficientemente justificada. Dicho fraccionamiento no podrá ser superior a dos periodos, permitiéndose por razones justificadas, la utilización de hasta tres días fuera de los dos periodos citados, siempre que dicha utilización no suponga coste económico adicional para la Empresa.

Si por necesidades del servicio la Empresa fijase a la persona trabajadora la fecha de las vacaciones de forma que, al menos, once días laborales de las mismas queden comprendidas durante el periodo de 1 de octubre al 30 de abril, por cada uno de los días de vacaciones disfrutados en dicho periodo se abonarán las cantidades que figuran en el anexo 1.

Al principio de cada año, se efectuarán calendarios tentativos de las vacaciones de todo el personal relativas a dicho año.

Para calcular el número de horas anuales para disfrute de vacaciones se efectuará de la siguiente forma:

1. Se calculará el número total de horas anuales laborables desde el 1 de enero al 31 de diciembre con los horarios establecidos para el personal a jornada normal y, a la cifra resultante se le restarán las horas anuales que figuran en el artículo 20 del V CC.
2. El resultado de la operación del punto anterior reflejará el número de horas anuales a disfrutar por vacaciones.

El cómputo de las horas de trabajo anuales se realizará de forma individual a final de cada año de vigencia del V CC.

1. Las horas trabajadas en exceso en cada año se considerarán para descansar, pudiéndose descansar en el mismo año o sucesivos.

2. En cualquier caso, el número de jornadas de vacaciones y feriados será el que figura en el artículo 23 del V CC en cada momento en función de la aplicación de los criterios establecidos en él.

El personal en régimen de turnos se computará con el mismo criterio del personal de jornada normal, teniendo en cuenta lo establecido en su calendario.

Los días/horas deberán ser disfrutados hasta el día 31 de diciembre del año al que correspondan. Una vez superada esta fecha por causa de impedimento los días/horas podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente, salvo persistencia de dicho impedimento debidamente autorizada y justificada por el responsable correspondiente y Recursos Humanos, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. *Calendario laboral.*

En relación con las festividades vigentes serán festivos con carácter de fiesta local, San Juan del Monte, fiesta local de Miranda de Ebro, y el primer lunes después del primer domingo de Octubre (Nuestra Señora del Rosario, fiesta local de Medina de Pomar).

CAPÍTULO 7

Permisos, licencias y conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 24. *Permisos según Convenio.*

Adicionalmente a los permisos reglamentarios a que se refiere el artículo 25 de este Convenio, la Dirección de la Empresa concederá hasta un máximo de dos días de permiso al año, sin descuento de salario ni de vacaciones, para que los trabajadores puedan efectuar diversas gestiones particulares. El segundo día, únicamente podrá disfrutarse si no se han producido accidentes de trabajo con baja médica en el personal de Nuclenor, SA durante el año anterior, excluidos los accidentes considerados *in itinere*. La concesión de estos permisos, en cuanto a su fecha y duración, será facultad discrecional de la Dirección de la Empresa, quien los otorgará siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Si por cualquier causa justificada la Dirección de la Empresa concediera algún otro día de permiso (por encima de los referidos dos días al año), tales días adicionales de permiso serán descontados de nómina por su importe correspondiente. Este máximo de dos días de permiso retribuido se entenderá referido a cada año natural, sin que quepa hacer uso en el transcurso del año siguiente o sucesivos de los días de permiso no utilizados en el año precedente.

Artículo 25. *Permisos reglamentarios.*

a) En los casos de fallecimiento se dispondrá de los siguientes días naturales y consecutivos:

1. Cónyuge, o pareja de hecho, siempre que conste debidamente inscrita en registro o ante fedatario público, o hijos, hasta siete días.
2. Padres de uno u otro cónyuge, o de la pareja de hecho, siempre que conste debidamente inscrita en registro o ante fedatario público, hasta cinco días.
3. Hermanos por consanguinidad o afinidad, hasta cuatro días.
4. Abuelos y nietos de uno u otro cónyuge, o de la pareja de hecho siempre que conste debidamente inscrita en registro o ante fedatario público, hasta tres días. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días.

Los días de permiso antedichos podrán ser disfrutados dentro del periodo de los treinta días siguientes al fallecimiento.

b) En los casos de enfermedad grave de los familiares mencionados en el apartado anterior u hospitalización por causa de dicha enfermedad grave el número de días de permiso será:

1. Cónyuge, o pareja de hecho siempre que conste debidamente inscrita en registro o ante fedatario público, o hijos, seis días.
2. Padres de uno u otro cónyuge, o de la pareja de hecho, siempre que conste debidamente inscrita en registro o ante fedatario público, cinco días.
3. Abuelos y nietos de uno u otro cónyuge, o de la pareja de hecho siempre que conste debidamente inscrita en registro o ante fedatario público, cinco días.

Cuando por tales motivos la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento que le obligue a pernoctar fuera de su localidad, el permiso se incrementará en un día.

Los días de permiso antedichos podrán ser disfrutados dentro del periodo de los treinta días siguientes al día de la hospitalización o del diagnóstico de la enfermedad grave siempre que se justifique que el disfrute viene determinado por el hecho causante del permiso reglamentario.

c) Por matrimonio, o vínculo equivalente con la pareja de hecho inscrita en registro o ante fedatario público, hasta un máximo de quince días naturales y consecutivos a contar desde el primer laborable siguiente al día de la celebración del matrimonio, o de la inscripción de la unión de hecho equivalente referida.

d) En los casos de realización de funciones sindicales o de representación del personal, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales.

e) En los casos de cambio de domicilio habitual, un día de permiso.

Artículo 26. *Licencias sin sueldo.*

Las personas trabajadoras podrán solicitar, sin derecho a retribución alguna, dos licencias especiales al año, que no excederán de diez días naturales cada una, y cuya concesión será potestativa de la Dirección.

Artículo 27. *Permiso para consulta médica.*

Las personas trabajadoras dispondrán de los días que precisen para consulta con el médico de familia siempre que, por cada consulta que efectúen, lo justifiquen. De igual forma, tendrán derecho a los permisos necesarios para consulta con los médicos especialistas justificando con posterioridad cada consulta efectuada. Estas justificaciones deberán entregarse a priori o, cuando no sea posible hacerlo con anterioridad, a posteriori al Responsable de Recursos Humanos.

Artículo 28. *Comunicación de ausencias.*

Todas las ausencias deberán ser previamente autorizadas por el responsable correspondiente, salvo causa de fuerza mayor y las motivadas por permisos reglamentarios.

Artículo 29. *Medidas específicas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

1. Permisos por razón de atención a dependientes o personas con discapacidad.

La persona trabajadora que tenga a su cargo a familiares dependientes o personas con discapacidad hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad y que no realicen trabajo retribuido alguno, podrá disfrutar de un permiso no retribuido de hasta tres jornadas por año natural.

Se entenderá por «dependiente» la persona en la que concurren los requisitos necesarios para que le sea de aplicación el concepto regulado en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Se entenderá por «persona con discapacidad» la persona en la que concurren los requisitos necesarios para que le sea de aplicación el concepto regulado en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Será necesario que su familiar dependiente o persona con discapacidad no desempeñe trabajo retribuido alguno con ingresos superiores al salario mínimo interprofesional.

Se acreditará que el destino de dichos permisos tiene por objeto atender cualquier necesidad vinculada a la atención sanitaria, burocrática o legal del familiar.

Dicha solicitud deberá cursarse con una antelación mínima de tres días laborables y se concederá expresamente y de forma automática, siempre que no concorra una necesidad imperiosa del servicio.

2. Prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Uso de lenguaje no sexista: Se evitará la utilización de un lenguaje sexista que pueda propiciar situaciones discriminatorias o actuaciones de acoso.

Conceptos: En el ámbito laboral de Nuclenor se considerará acoso moral, acoso sexual o acoso por razón del sexo aquellas conductas tipificadas como tales en las disposiciones legales de aplicación de conformidad con la interpretación jurisprudencial dada en cada momento a las mismas.

3. Represalias y falsas imputaciones:

a) Nuclenor prohíbe las represalias contra cualquier persona que notifique, de buena fe, casos de discriminación, acoso, violencia o sospechas respecto a la política de discriminación positiva y contra cualquier persona que participe o, de otro modo, apoye una investigación desencadenada por dicha notificación.

b) Se considerará falta muy grave cualquier actuación de acoso o de represalia respecto de las personas que denuncien tales comportamientos, con los efectos sancionadores correspondientes a una falta de tal entidad, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales a que hubiere lugar.

c) No obstante lo dispuesto en párrafos anteriores, la falsa imputación a un compañero, superior, cliente, proveedor, asesor o tercero de cualquier clase de conductas constitutivas de acoso cuando se demuestre infundada tal acusación, en particular si ha recaído al respecto sentencia judicial absolutoria, podrá considerarse infracción laboral de la máxima gravedad, al haber comprometido el prestigio o buen nombre del afectado.

CAPÍTULO 8

Prestaciones sociales

I. Previsión Social Complementaria

Artículo 30. *Plan de pensiones.*

A partir de la firma del Acuerdo Económico Social 2002-2005, de 8 de noviembre de 2002, se promovió el Plan de Pensiones de empleo de Nuclenor, SA, actualmente vigente.

El referido Plan de Pensiones contempla las contingencias de jubilación, viudedad, orfandad e incapacidad para todos/as los/as empleados/as de la empresa.

La previsión social complementaria prevista en el presente V CC se instrumentará exclusivamente a través del Plan de Pensiones de Nuclenor.

A los efectos de la determinación del salario pensionable, se entenderá por ingresos brutos la suma de los conceptos siguientes: Salario Base pactado, Antigüedad, Prima de Destino, Complemento de Ayuda Familiar, Plus de Turnos, Plus de Asistencia y Salario Individual Reconocido, computados por su importe bruto.

El personal ya jubilado de Nuclenor no adherido al Plan de Pensiones percibirá las prestaciones previstas para las contingencias de jubilación, viudedad, orfandad, pensión por incapacidad permanente total para la profesión habitual y por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo en los términos vigentes en el momento del hecho causante.

II. Resto de Prestaciones Sociales

Artículo 31. Seguro colectivo de vida.

Continuará manteniéndose el seguro colectivo de vida con arreglo a las normas por las que actualmente se rige, acomodándose los capitales asegurados a las retribuciones establecidas en el presente V CC.

Por las contingencias de Incapacidad Permanente Absoluta o Incapacidad Permanente Total se abonará una cuantía equivalente a dos anualidades de Salario Base, quedando eliminada la cobertura por fallecimiento posterior a la situación de incapacidad. Se mantienen las condiciones particulares reconocidas con anterioridad a la entrada en vigor del presente V CC.

La prima a abonar con cargo al trabajador ascenderá a un 0,13 por 100 del salario base.

Expresamente queda derogada la disposición 4.^a del acta complementaria del AES 2002-2005 de 8 de noviembre de 2002 y las anteriores relacionadas con la prima correspondiente al trabajador.

El nuevo personal fijo de plantilla de Nuclenor, SA, podrá incorporarse al mismo siempre que lo solicite en el plazo de 6 meses

El personal asegurado, al desvincularse de la empresa causará baja en el Seguro Colectivo de Vida.

Artículo 32. Seguro acumulativo contra accidentes.

La Empresa mantendrá una póliza de seguros por importe de 80000,00 euros que cubra todo tipo de accidentes que puedan sufrir sus empleados en cualquier situación, sea dentro o fuera de las instalaciones de la empresa.

Copia de la citada póliza será entregada a la representación legal de los trabajadores.

La percepción que por el seguro mencionado en el presente artículo y la relativa al del artículo anterior pueda corresponder al trabajador o sus beneficiarios será independiente de cualquier otro tipo de seguro que pueda tener el trabajador.

Artículo 33. Prestaciones por incapacidad temporal.

Se mantienen en vigor las normas actuales en la forma siguiente:

a) Incapacidad Temporal por enfermedad común o profesional, accidente no laboral, o accidente de trabajo.

En los casos anteriores, el personal percibirá el 100 por 100 que le correspondería de no hallarse en esa situación. La Empresa abonará la diferencia existente entre dicha retribución y el importe de la prestación que la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidente de Trabajo le otorguen por la citada contingencia.

No obstante, si el índice de absentismo del año anterior alcanzase en la Empresa el 4 por 100, lo anteriormente dispuesto quedará afectado por las siguientes modificaciones:

El primer día de baja por enfermedad no derivada de accidente, si ésta fuera inferior a ocho días y si coincide después de día festivo o de descanso semanal, no será retribuido.

Desde el cuarto al vigésimo día dejará de percibir el importe que supone el 15 por 100 del salario regulador de la prestación de Incapacidad Temporal dejado de satisfacer por la Seguridad Social, de conformidad con el Real Decreto Legislativo 8/2015, de fecha 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Este descuento sólo se aplicará en la primera situación de Incapacidad Temporal durante el año natural.

Se entiende por absentismo, la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo.

No serán computables a efectos de tal cuantificación los siguientes supuestos: Las ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

Matrimonio.

Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.

Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Las trabajadoras o trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

Las ausencias derivadas de hospitalización.

Las ausencias debidas a accidente laboral.

Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la Autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.

Los permisos por nacimiento de hijo o hija, así como adopción o acogimiento.

Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, salvo en el supuesto del artículo 45.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, que sólo será computable cuando la baja sea acordada por servicios médicos sanitarios oficiales y tenga una duración de menos de veinte días consecutivos.

Número total de horas previstas de presencia - Número de horas dedicadas a los supuestos no computables - Número total de horas reales	× 100
Número total de horas previstas de presencia - Número de horas dedicadas a los supuestos no computables	

Copia de los resultados de este cálculo será entregada al Comité de Empresa.

b) Prórroga de la Incapacidad Temporal (después de dieciocho meses).

Se abonará la diferencia existente entre el 80 por 100 del salario regulador y el importe de la prestación que la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo le otorguen por la citada contingencia. Este porcentaje será del 100 por 100 en caso de que la incapacidad temporal se haya producido como consecuencia de accidente de trabajo.

Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal quedan obligadas a permitir la visita e inspección del personal del Servicio Médico que designe la Empresa, que podrá ir acompañado del facultativo que estime oportuno. La negativa a permitir estas visitas podría producir la pérdida de este beneficio.

Artículo 33 bis. *Viviendas propiedad de la empresa.*

Se extinguen expresamente, y desde el momento de entrada en vigor de este V Convenio Colectivo, los contratos de inquilinato de las viviendas propiedad de la Empresa que estaban vigentes hasta este momento.

Artículo 34. *Energía eléctrica.*

Nuclenor mantendrá el suministro de energía eléctrica al personal de plantilla, a los pensionistas de cualquier carácter y a los prejubilados, según la Norma de Dirección «Suministro de energía eléctrica a empleados».

Artículo 35. *Asistencia sanitaria.*

El personal que lo desee podrá formar parte de la póliza suscrita entre Nuclenor y el Seguro Médico concertado por Nuclenor en las condiciones que se establezcan, abonando la empresa una cuota fija mensual de 25 € por cada trabajador activo y pasivo. En ambos casos, tanto personal activo como pasivo, la cobertura establecida en dicha póliza alcanzará igualmente a sus beneficiarios, incluida la pareja de hecho del empleado/a, en su caso.

Artículo 36. *Premios de fidelidad.*

En concepto de premio de fidelidad por permanencia en la Empresa se concederán dos y cuatro mensualidades, respectivamente, de los ingresos brutos, cuya composición será la misma que la utilizada para el concepto de jubilación al cumplir 20 o 30 años de permanencia ininterrumpida en la Empresa.

En los casos de jubilación, prejubilación, jubilación anticipada, incapacidad y fallecimiento, se abonarán estos premios incluso faltando hasta seis meses para su consecución.

Además de lo previsto en los párrafos precedentes, se reconoce al personal el disfrute de 40 horas y 80 horas adicionales a las reglamentarias de vacaciones retribuidas, al cumplir 35 años y 40 años, respectivamente, de permanencia ininterrumpida en la empresa.

Artículo 37. *Ayuda en caso de fallecimiento por accidente de trabajo.*

Con independencia de las indemnizaciones que como consecuencia de las disposiciones en vigor puedan corresponder a los familiares de la persona trabajadora fallecida en accidente de trabajo y de las del seguro de accidentes, la Empresa abonará al heredero o herederos que estime más idóneos la cantidad de 12.000,00 euros.

Esta cantidad no se abonará cuando la Empresa estimara la no existencia de parientes próximos que vivieren a expensas del trabajador fallecido.

CAPÍTULO 9

Acción sindical y Representación Legal de los Trabajadores

Artículo 38.

En lo referente a la Acción Sindical en la Empresa, facultades de la Representación Legal de los Trabajadores, garantías, etc., se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Así mismo, se reconocen las siguientes mejoras a lo dispuesto en la legislación vigente:

1. La empresa dotará de recursos materiales e informáticos adecuados a la Representación Legal de los Trabajadores actualmente existentes en Nuclenor, SA.

2. Anualmente, la empresa efectuará una dotación de 750 euros a cada una de las Secciones Sindicales de los sindicatos con presencia en los órganos de la Representación Legal de los Trabajadores constituidos en la empresa.

3. La empresa dotará a cada Sección Sindical de 115 euros anuales por cada miembro de Comité de Empresa o Delegado de Personal que éstas acrediten, y por cada Delegado Sindical elegido de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, proporcionalmente al tiempo que mantengan su mandato.

4. De conformidad con lo dispuesto en el último párrafo del artículo 68.e) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, se pacta la acumulación de horas mensuales retribuidas de cada uno de los miembros de Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales que acredita cada Sección Sindical, a quien se atribuye el reparto y adjudicación del referido crédito horario entre aquéllos. La adjudicación de la bolsa de horas sindicales mencionada deberá efectuarse dentro del cuatrimestre anterior al comienzo de su disfrute.

Se aplicarán los siguientes Pluses a los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal, Delegados Sindicales, miembros del Comité de Seguridad y Salud y representantes en la Comisión de Control del Plan de Pensiones que asistan a reuniones con la Dirección o que utilicen horas sindicales de la forma que se indica a continuación:

1. Plus de Asistencia: Aplicará de conformidad con el artículo correspondiente del presente V CC.

2. Plus de Jornada Continuada y Plus de Turnos: Aplicará en reuniones con la Dirección y horas sindicales dedicadas a reuniones convocadas por el Comité de Empresa. Corresponderán estos Pluses a los miembros del Comité de Empresa que fueran acreedores a él si no asistiesen a la reunión.

3. Retén: Aplicará en reuniones con la Dirección y horas sindicales dedicadas a reuniones convocadas por el Comité de Empresa. Corresponderá este Plus a los miembros del Comité de Empresa que fuesen acreedores a él si no asistiesen a la reunión.

4. Plus de Nocturnidad: No se abonará en el caso de no cumplirse con las condiciones que específicamente se marcan para cobrarlo.

Para el abono de los Pluses anteriormente indicados, los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales deberán comunicarlo por escrito a Recursos Humanos, indicando: Los Pluses devengados, las fechas de su abono y la incidencia que motivó su derecho a los mismos.

CAPÍTULO 10

Disposiciones varias

Artículo 39. *Garantía de empleo.*

La Dirección de NUCLENOR, con el ánimo de seguir mejorando la profesionalidad y motivación adquirida por sus empleados, salvo en supuestos de despidos disciplinarios, se compromete a garantizar el empleo del personal de plantilla, durante la vigencia del presente convenio, incluidas sus prórrogas.

Si durante la vigencia del presente convenio, fuese necesario adecuar la plantilla, la Dirección de NUCLENOR aplicará medidas análogas a las acordadas en el ERE (expte. n.º 73/17 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social) a la situación que se plantee, y adaptadas a las condiciones aplicables del articulado del V CC.

La Dirección de Nuclenor se compromete a convocar a los Representantes de los Trabajadores para constituir una Comisión Mixta a fin de negociar la aplicación de las

medidas previstas en este artículo en un plazo de 10 días desde que acontezca la causa que exija la adecuación de la plantilla. Dicha comisión tendrá como normas básicas las siguientes:

- Será una Comisión paritaria compuesta, en igual número, por representantes de la Dirección y de la Representación Sindical (1 por cada Representación Sindical).
- Nombrará un Presidente y un Secretario, elegidos de común acuerdo por ambas partes.

Artículo 40. *Responsabilidad civil.*

La empresa asume la responsabilidad civil del personal, en su totalidad, derivada del ejercicio profesional de sus funciones. A todos los efectos la empresa correrá con todos los gastos que correspondan a fianzas, reclamaciones por daños materiales y personales y cualquier otra indemnización que se derive de actuación profesional del personal. Ello sin perjuicio de las sanciones disciplinarias a que hubiere lugar.

Asimismo, la empresa asume los gastos de defensa jurídica que sean necesarios en tal situación.

No será de aplicación el compromiso empresarial cuando en la comisión del hecho punible haya intervenido directa y dolosamente el personal como autor, cómplice o encubridor.

CAPÍTULO 11

Premios faltas y sanciones

Artículo 41. *Premios.*

Con el fin de compensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándole al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, la Empresa deberá establecer los correspondientes premios, que podrán otorgarse individual o colectivamente.

Para mejor servicio de la justicia y consecución de los fines señalados, procurará muy especialmente la Empresa, al ejercer aquella facultad, ponderar debidamente las circunstancias del caso y la situación de cada cual, de modo que ningún acto que lo merezca quede sin premio, ni se otorgue jamás a quien no lo haya merecido.

Se señalan como motivos dignos de premio los siguientes:

- Actos heroicos.
- Actos meritorios.
- Espíritu de servicio.
- Afán de superación profesional.

Se considerarán como actos heroicos los que, con grave riesgo de su vida o integridad corporal, realiza una persona trabajadora, con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones.

Se estimarán meritorios aquellos cuya realización no exija grave exposición de la vida e integridad física pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria, por encima de los deberes reglamentarios, de evitar o vencer una anomalía en bien de los servicios o de los usuarios.

En los casos a que se refieren los dos párrafos anteriores, se tendrán en cuenta como circunstancias que aumentarán los merecimientos de la persona trabajadora, el no hallarse de servicio o no estar obligado a intervenir, así como la falta de medios adecuados, la notable inferioridad en que se hallaba o cualesquiera otras semejantes.

Consiste el espíritu de servicio en realizar éste no de modo formulario o corriente, sino con entrega total de las facultades todas de la persona trabajadora y con decidido propósito, manifestado en hechos concretos, de lograr una mayor perfección en favor de

la Empresa y subordinando a ello su comodidad e incluso a veces su interés particular, sin que nada ni nadie se lo exija.

Se considerarán comprendidos en el concepto de afán de superación profesional aquellas personas trabajadoras que, en lugar de cumplir su trabajo de un modo formulario y corriente, se sientan acuciados a mejorar su formación teórica y práctica y su experiencia, para ser más útiles en su trabajo o alcanzar Nivel superior.

Aparte de lo anteriormente expuesto, se podrán establecer premios para actuaciones en materias concretas, tales como prevención de accidentes de trabajo, rapidez en incorporarse a las brigadas que deban salir a la línea en caso de accidentes, etc.

Se establecen los siguientes premios:

1. Becas o viajes de perfeccionamiento o estudio.
2. Aumento de vacaciones hasta el doble de las que reglamentariamente corresponden al interesado sin merma de sus emolumentos.
3. Diplomas honoríficos.
4. Cartas laudatorias.
5. Distintivo de honor para las dependencias o colectividades a las que correspondan y recompensa en metálico para sus componentes.

La concesión de los premios previstos se hará por la Dirección de la empresa a propuesta de los responsables o compañeros de trabajo de la persona trabajadora. Conforme a las normas interiores establecidas o que se establezcan.

Todo premio obtenido se hará constar en el expediente personal del interesado y puntuará, en la promoción que se establezca, para ascensos y cambios de Nivel.

Los premios se otorgarán sin limitación de número cuando se trate de actos heroicos, de actos meritorios y de espíritu de servicio, y su recompensa consistirá en premios en metálico, aumento de vacaciones, diplomas honoríficos y cartas laudatorias.

Las recompensas por afán de superación profesional podrán consistir en becas o viajes de estudio, premios en metálico y se otorgarán a los que reúnan las condiciones fijadas o que se fijen en el futuro.

El distintivo de honor para una colectividad se otorgará de modo permanente y definitivo o temporal.

Artículo 42. *Faltas.*

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendida su importancia, trascendencia y culpabilidad en leve, grave y muy grave:

a) Faltas leves. Son faltas leves las siguientes:

1.^a De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta 30 minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

2.^a El abandono del servicio, sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se 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.

3.^a Pequeños descuidos en la conservación del material.

4.^a Falta de aseo y limpieza personal.

5.^a No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

6.^a Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o entidad o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta «muy grave».

7.^a Faltar al trabajo un día en el mes, a menos que exista causa que lo justifique.

b) Faltas graves. Se clasificarán como «graves» las siguientes faltas:

1.^a Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un período de 30 días. Cuando tuviese que relevar a un compañero bastará una sola falta de puntualidad para que ésta sea considerada como «grave».

2.^a Faltas de dos días al trabajo durante un período de 30 sin causa que lo justifique.

3.^a Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

4.^a No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

5.^a La simulación de enfermedad o accidente.

6.^a La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicios. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada «muy grave».

7.^a Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por aquél.

8.^a La negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

9.^a La imprudencia en actos de servicio. Si implicase el riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como «muy grave».

10.^a 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.

11.^a Las derivadas de lo previsto en la causa 3.^a de la letra «a» anterior.

12.^a La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación verbal o escrita.

c) Faltas muy graves. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1.^a 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.^a 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 cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

3.^a Hurto de fluido eléctrico o complicidad con el mismo.

4.^a Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

5.^a Continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

6.^a La embriaguez durante el servicio o fuera del mismo, siempre que, en este segundo caso, fuese habitual y repercuta negativamente en el servicio.

7.^a Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

8.^a Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligados.

9.^a Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatibles.

10.^a Los malos tratamientos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

11.^a Causar accidentes graves por negligencias o imprudencias inexcusables.

12.^a Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

13.^a La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

14.^a Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

15.^a Las derivadas de lo previsto en las causas 2.^a y 6.^a de la letra «a» y en las 6.^a y 9.^a de la letra «b».

16.^a La reincidencia en la falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 43. Sanciones.

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

1. Por faltas leves:

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

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
Inhabilitación por un período no superior a tres años para ascender de categoría.
Despido.

CAPÍTULO 12

Interpretación, aplicación y administración del Convenio**Artículo 44. Paz social.**

Las partes firmantes, con la suscripción del presente V CC se comprometen a mantener la paz social y a no promover acciones de conflicto por motivo de las materias contenidas en el presente V CC.

Artículo 45. Comisión de interpretación y vigilancia del V CC.

Ambas partes firmantes acuerdan la constitución de una Comisión para la interpretación, aplicación, conocimiento y seguimiento de lo pactado en el presente V CC, así como de los acuerdos de su Comisión Negociadora, y durante la vigencia del mismo.

La Comisión tendrá carácter paritario y estará compuesta por un máximo de cuatro personas por cada una de las dos partes firmantes.

Los acuerdos de la Comisión deberán ser adoptados por la mitad más uno de los componentes de cada una de las partes.

Las incidencias que pudieran derivarse de la aplicación de este Convenio serán obligatoriamente estudiadas y, en su caso, resueltas por esta Comisión.

La citada Comisión conocerá de los conflictos, tanto individuales como colectivos, previa y obligatoriamente, ejerciendo una función de mediación. Las partes firmantes se obligan a cuanto antecede en las respectivas representaciones que ostentan, siendo vinculantes para ambas los acuerdos que válidamente se adopten en el seno de la misma.

Una vez planteada una cuestión a la Comisión de Interpretación y Vigilancia, ésta deberá reunirse dentro del plazo máximo de los diez días naturales siguientes. En todo caso, la adopción de acuerdo o desacuerdo deberá ser tomada en el plazo de veinte días desde la fecha de la primera reunión de la Comisión.

Aun cuando resulte poco probable que las acciones derivadas de derechos controvertidos por discrepancias interpretativas tengan señalado plazo muy perentorio, si así ocurriera, el titular de la acción deberá acudir dentro de plazo a la jurisdicción competente, sin perjuicio de someter también obligatoriamente al conocimiento de la Comisión la cuestión litigiosa.

Aquellas cuestiones establecidas en la ley y el presente convenio colectivo sobre las que tenga competencia la Comisión de Interpretación y Vigilancia, en caso de no quedar resueltas, serán sometidas a los procedimientos de los sistemas no judiciales de solución autónoma de conflictos establecidos en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de 26 de noviembre de 2020 (VI ASAC) o el autonómico que afecte en cada caso a Nuclenor.

Las personas que componen esta Comisión son:

Por la representación de la Dirección de la empresa:

Francisco Calva Gutierrez.
Pedro Romón Morquillas.
Carlos Díez Macho.
Ángel Félez Justes.

Por los firmantes de la Representación Sindical:

Ernesto Ortiz Rico.
Bernabé Gallego Montero.
Jose González Corral.
Jose Luis Nebreda Ibáñez.

Artículo 46. Procedimiento para solventar discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión de Interpretación y Vigilancia del artículo 45 del presente convenio colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no hubiera acuerdo en sede de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se establecen en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en el periodo de consultas, incluida la posibilidad de someter dichas discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo previsto en el artículo 83 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47. Subcomisiones del V CC.

La Comisión de Interpretación y Vigilancia podrá crear de común acuerdo las Subcomisiones que estime convenientes por razón de la especialidad de los asuntos a tratar y para facilitar el estudio y resolución de problemáticas complejas. Los miembros de estas Subcomisiones pertenecerán a la Representación Legal de los Trabajadores o Delegados Sindicales. El número de componentes de las mencionadas Subcomisiones por cada una de las partes quedará determinado por la Comisión de Interpretación y Vigilancia del V CC.

Los acuerdos de las Subcomisiones deberán ser adoptados por la mitad más uno de los componentes de cada una de las partes y deberán ser ratificados por la Comisión de Interpretación y Vigilancia del V Convenio Colectivo.

Los miembros de la Comisión de Interpretación y Vigilancia o de cualquiera de las Subcomisiones que puedan crearse estarán sujetos a las reglas y compromisos del sigilo profesional.

Específicamente se crean las siguientes subcomisiones:

a) Subcomisión mixta Personal con Licencia: Se crea una Subcomisión Mixta, dependiente de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del V Convenio Colectivo, para la interlocución entre la dirección y el personal con licencia.

Igualmente, con carácter preceptivo y previo, resolverá las incidencias y posibles reclamaciones en la aplicación del Convenio Colectivo que afecten exclusivamente al personal con licencia.

b) Subcomisión Mixta de Incentivos: Se crea una Subcomisión Mixta, dependiente de la Comisión de Interpretación y Vigilancia para el seguimiento de los indicadores de los incentivos regulados en el apartado 14 del artículo 17 del presente V CC.

c) Subcomisión Mixta de Turnos: Se crea una Subcomisión Mixta, dependiente de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del V Convenio Colectivo para tratar todos los asuntos relacionados con el personal de turnos, según las facultades otorgadas por el V CC.

Igualmente, con carácter preceptivo y previo resolverá las incidencias y posibles reclamaciones en la aplicación del V CC que afecten al funcionamiento del personal de turnos.

d) Cualquier otra Subcomisión que se constituya por acuerdo entre ambas partes en la Comisión de Interpretación y Vigilancia, con las características que se definan de común acuerdo, y bajo la tutela de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

Disposición transitoria primera.

1. Salarios:

1.1 Aplicación nuevos salarios: Si la fecha de toma de posesión de la instalación no coincide con el inicio del mes se abonarán los salarios de ese mes con las cuantías del IV Convenio Colectivo.

1.2 Incremento salarial año 2023: El incremento salarial que se ha aplicado con efectos del 1 de enero de 2023 (0,9 %) se incrementará con el 0,1 % adicional desde la entrada en vigor del V Convenio Colectivo y hasta el final del año 2023. Dichos importes se incorporarán en el anexo correspondiente del V CC.

1.3 Incentivo de Cultura de Seguridad y Servicio: El pago del Incentivo de Cultura de Seguridad correspondiente al año 2023, de acuerdo con el IV CC, se efectuará en el primer trimestre del año 2024 en proporción al período de aplicación de dicho Convenio Colectivo y a los indicadores obtenidos en las mismas fechas.

1.4 Paga regularización IPC 2023: La regularización de salarios del año 2023 referenciada al IPC real se realizará aplicando la cláusula de regularización de acuerdo al IV Convenio para los meses anteriores a la entrada en vigor del V CC y a partir de ahí, según los criterios establecidos para dicho incremento salarial en el V Convenio Colectivo.

2. Jornada anual año 2023.

Con objeto de que todo el personal realice las 1600 h de jornada anual pactada en el V Convenio Colectivo, se establece lo siguiente:

2.1 Personal a Jornada Normal: Durante el año 2023 la jornada diaria será de 7 horas 24 minutos, quedando la jornada semanal en 37 horas, fijándose como horas a descansar de forma individual las horas de bolsa que, en su caso, haya realizado ya alguna persona trabajadora.

2.2 Personal a turnos: Para este personal se ajustará su calendario de turnos del año 2023 a 1585 horas y se ajustará el horario de los días previstos de jornada normal conforme al párrafo anterior, fijándose como horas a descansar de forma individual las horas de bolsa que, en su caso, haya realizado ya alguna persona trabajadora.

3. Beneficios sociales.

3.1 Igualatorio Médico: La cantidad establecida a cargo de la empresa de la cuota establecida en el V CC se aplicará con efectos del día 1 del mes siguiente a la fecha de la toma de posesión de la instalación.

3.2 Energía Eléctrica: Durante el año 2023, el límite establecido de subvención de energía eléctrica se aplicará proporcionalmente al período de vigencia del V CC. A partir del año 2024 los límites de consumo serán anuales.

3.3 Personal Pasivo: Para este personal se comunicarán las modificaciones en los beneficios sociales por correo ordinario.

4. Comedor y transporte.

Para facilitar la transición a las nuevas condiciones de comedor y transporte establecidas en el V Convenio Colectivo, se mantendrá el servicio del Comedor y Transporte colectivo hasta el último día del mes siguiente a la fecha de toma de posesión de la instalación derivada de la transferencia de titularidad.

Disposición transitoria segunda.

Para el cómputo del primer quinquenio a partir del presente convenio, se tendrá en cuenta el tiempo transcurrido desde el último trienio consolidado

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas todas las disposiciones de cualquier naturaleza y eficacia jurídica que contravengan las disposiciones contenidas en el presente V CC.

Disposición final primera.

Cada año natural de vigencia del presente convenio y una vez sean públicas las características tributarias aplicables, la empresa ofrecerá a los empleados la posibilidad de utilizar el sistema de retribución flexible.

ANEXO 1

Tablas salariales año 2023

Hasta el 31 de diciembre de 2023

Incrementos aplicados a partir de la transferencia de la titularidad

1. Conceptos Pensionables: 0,1 %.
2. Conceptos No Pensionables: 0,1 %.

Salario base anual 2023

Importe anual en euros

	Nuevo Ingreso				Con Experiencia				
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4		Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
G I-1	21.483,93	27.499,42	35.226,03	40.509,96	G I	46.329,30	50.193,14	53.714,62	57.474,63
G II-2	16.567,91	20.709,90	25.919,78	29.807,75					
G II-3	15.684,08	19.605,07	24.525,37	28.204,18	G II	35.054,74	37.575,13	43.640,01	46.329,30
G II-4	17.688,07	22.110,08	27.796,88	31.966,39					

Nuevo Ingreso					Con Experiencia				
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4		Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
G III-5	14.952,36	18.690,50	23.523,92	27.052,51	G III	27.675,11	29.163,46	30.844,79	32.794,89

Plus Residencia 2023

Importe anual en euros

Nuevo Ingreso					Con Experiencia				
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4		Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
G I-1	4.553,38	4.553,38	4.553,38	4.553,38	G I	4.553,39	4.553,39	4.553,39	4.553,39
G II-2	1.193,97	1.193,97	1.193,97	1.193,97					
G II-3	1.193,97	1.193,97	1.193,97	1.193,97	G II	1.193,96	1.735,53	2.675,88	4.553,39
G II-4	1.193,97	1.193,97	1.193,97	1.193,97					
G III-5	1.193,97	1.193,97	1.193,97	1.193,97	G III	1.193,96	1.193,96	1.193,96	1.193,96

Plus Asistencia 2023

Importe por día en euros

Nuevo Ingreso					Con Experiencia				
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4		Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
G I-1	6,58	8,39	9,71	11,16	G I	11,71	11,71	11,91	12,82
G II-2	5,45	6,83	8,07	9,28					
G II-3	4,90	6,16	7,27	8,36	G II	9,40	9,85	10,61	11,71
G II-4	5,17	6,44	7,68	8,85					
G III-5	4,13	5,14	6,06	6,99	G III	7,06	7,52	9,39	10,00

Plus Turno Cerrado 2023

Importe anual en euros - Solamente a efectos de aportación al Plan de Pensiones

Nuevo Ingreso					Con Experiencia				
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4		Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
G I-1	3.222,59	4.124,91	5.283,90	6.076,49	G I	6.949,39	7.528,97	8.057,19	8.621,19
G II-2	2.485,19	3.106,48	3.887,97	4.471,16					
G II-3	2.352,61	2.940,76	3.678,81	4.230,63	G II	5.258,21	5.636,27	6.546,00	6.949,39
G II-4	2.653,21	3.316,51	4.169,53	4.794,96					
G III-5	2.242,85	2.803,58	3.528,59	4.057,88	G III	4.151,27	4.374,52	4.626,72	4.919,23

Plus Turno Día 2023

Importe por día en euros

	Nuevo Ingreso					Con Experiencia			
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4		Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
G I-1	20,57	26,33	33,72	38,78	G I	44,35	48,05	51,42	55,02
G II-2	15,86	19,83	24,81	28,54					
G II-3	15,01	18,77	23,48	27,00	G II	33,56	35,96	41,78	44,35
G II-4	16,93	21,17	26,61	30,60					
G III-5	14,31	17,89	22,52	25,90	G III	26,50	27,92	29,53	31,40

Plus Nocturno 2023

Importe por hora nocturna en euros

	Nuevo Ingreso					Con Experiencia			
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4		Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
G I-1	1,67	2,17	2,46	2,85	G I	3,14	3,14	3,38	3,64
G II-2	1,06	1,33	1,64	1,88					
G II-3	0,94	1,20	1,42	1,61	G II	1,89	2,05	2,39	3,14
G II-4	0,97	1,24	1,49	1,71					
G III-5	0,80	0,98	1,21	1,36	G III	1,40	1,44	1,44	1,72

Jornada continuada 8 horas 2023

Importe por día en euros

	Nuevo Ingreso					Con Experiencia			
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4		Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
G I-1	4,93	6,30	8,04	9,29	G I	13,74	13,74	14,76	15,79
G II-2	3,80	4,77	5,97	6,85					
G II-3	3,61	4,52	5,61	6,46	G II	9,56	10,20	11,96	13,74
G II-4	4,06	5,09	6,40	7,35					
G III-5	3,42	4,27	5,40	6,19	G III	7,46	7,84	8,32	8,90

Compensación trabajo festivo 2023

Importe por día en euros

	Nuevo Ingreso					Con Experiencia			
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4		Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
G I-1	165,67	212,04	245,75	282,64	G I	294,68	340,97	418,84	448,13
G II-2	112,80	141,00	167,26	192,39					

	Nuevo Ingreso					Con Experiencia			
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4		Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
G II-3	97,59	121,96	144,74	166,45	G II	247,14	269,93	279,09	294,68
G II-4	124,47	155,60	184,68	212,39					
G III-5	93,85	117,31	139,03	159,89	G III	161,73	168,39	200,70	214,71

Plus Licencia 2023

Licencia de supervisor: 19.607,89.

Licencia de origen como operador de reactor (o sin restricciones): 15.837,13.

Licencia de origen como operador de turbina: 12.820,53.

Incentivo Cultura Seguridad y Servicio 2023

Módulo anual en euros

	Nuevo Ingreso					Con Experiencia			
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4		Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
G I-1	460,37	589,27	754,84	868,07	G I	992,77	1.075,57	1.151,03	1.231,60
G II-2	355,03	443,78	555,42	638,74					
G II-3	336,09	420,11	525,54	604,38	G II	751,17	805,18	935,14	992,77
G II-4	379,03	473,79	595,65	684,99					
G III-5	320,41	400,51	504,08	579,70	G III	593,04	624,93	660,96	702,75

Reclutamiento 2023

Importe por día en euros

	Tipo de día	Nuevo Ingreso					Con Experiencia			
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4		Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
G I-1	Laborable	25,91	33,13	38,38	44,15	G I	49,00	53,06	57,50	61,55
	Festivo	68,95	88,25	102,31	117,65		130,61	141,50	153,33	164,05
G II-2	Laborable	16,97	21,24	25,15	28,93					
	Festivo	45,26	56,59	67,13	77,23					
G II-3	Laborable	15,72	19,65	23,34	26,83	G II	34,54	37,72	44,92	49,00
	Festivo	41,92	52,44	62,19	71,54		92,09	100,57	119,72	130,61
G II-4	Laborable	18,44	23,05	27,33	31,42					
	Festivo	49,15	61,40	72,85	83,79					
G III-5	Laborable	14,71	14,72	21,82	25,10	G III	25,39	27,10	29,25	31,76
	Festivo	39,33	39,33	58,31	67,08		67,76	72,27	77,99	84,58

Estancia en Garoña 2023

Importe por día en euros

Nuevo Ingreso						Con Experiencia				
	Tipo de día	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4		Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
G I-1	Día completo	35,27	38,10	41,83	44,37	G I	45,83	47,08	52,84	56,55
	Día Ida/Regreso	21,60	21,60	21,60	21,60		21,60	21,60	21,60	21,60
G II-2	Día completo	14,95	16,14	19,44	20,61					
	Día Ida/Regreso	5,67	5,67	5,67	5,67					
G II-3	Día completo	13,71	14,81	17,58	18,63	G II	25,99	30,43	35,68	45,83
	Día Ida/Regreso	5,67	5,67	5,67	5,67		5,66	8,22	12,69	21,60
G II-4	Día completo	15,92	17,19	20,86	22,12					
	Día Ida/Regreso	5,67	5,67	5,67	5,67					
G III-5	Día completo	13,37	14,45	17,12	18,13	G III	18,97	19,51	22,20	23,31
	Día Ida/Regreso	5,67	5,67	5,67	5,67		5,66	5,66	5,66	5,66

Horas de jornada complementaria 2023 (*)

Importe por hora en euros

Nuevo Ingreso					Con Experiencia				
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4		Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
G I-1	23,35	29,88	34,70	39,22	G I	41,52	48,07	59,03	63,19
G II-2	15,92	19,94	23,58	27,14					
G II-3	13,77	17,23	20,43	23,47	G II	34,86	38,04	39,36	41,52
G II-4	17,58	21,97	26,08	29,94					
G III-5	13,24	16,58	19,65	22,53	G III	22,80	23,73	28,26	30,27

(*) Las horas complementarias tanto normales como festivas, se podrán percibir en metálico o con descansos.

Los descansos se tomarán por jornadas completas con carácter general y cuando el trabajo lo permita con las mismas consideraciones que las vacaciones a efectos de cubrir las ausencias.

Cuando algún trabajador realice horas complementarias en día que le corresponda descansar, recibirá los importes de las horas efectivamente trabajadas más la diferencia en horas base hasta completar, en base diaria, cuatro u ocho horas según proceda.

El personal que trabaje en horas extras festivas, y deba de efectuar la comida o la cena en el centro de trabajo, devengará la dieta correspondiente.

Precios horas 2023

Importe por hora en euros

Nuevo Ingreso							Con Experiencia				
Tipo de hora			Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4		Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
G I-1	Hora Base		15,56	19,92	23,13	26,15	G I	27,68	32,05	39,35	42,12
	Hora Ext. Normal	150 %	23,35	29,88	34,70	39,22		41,52	48,07	59,03	63,19
	Comp.mixta Normales	50 %	7,78	9,96	11,57	13,07		13,84	16,02	19,68	21,06
	Comp.mixta Festiva	75 %	11,67	14,94	17,35	19,61		20,76	24,04	29,52	31,59

		Nuevo Ingreso					Con Experiencia				
Tipo de hora			Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4		Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
G II-2	Hora Base		10,61	13,29	15,72	18,09					
	Hora Ext. Normal	150 %	15,92	19,94	23,58	27,14					
	Comp.mixta Normales	50 %	5,31	6,65	7,86	9,05					
	Comp.mixta Festiva	75 %	7,96	9,97	11,79	13,57					
G II-3	Hora Base		9,18	11,48	13,62	15,65	G II	23,24	25,36	26,24	27,68
	Hora Ext. Normal	150 %	13,77	17,23	20,43	23,47		34,86	38,04	39,36	41,52
	Comp.mixta Normales	50 %	4,59	5,74	6,81	7,82		11,62	12,68	13,12	13,84
	Comp.mixta Festiva	75 %	6,89	8,61	10,22	11,73		17,43	19,02	19,68	20,76
G II-4	Hora Base		11,72	14,64	17,38	19,96					
	Hora Ext. Normal	150 %	17,58	21,97	26,08	29,94					
	Comp.mixta Normales	50 %	5,86	7,32	8,69	9,98					
	Comp.mixta Festiva	75 %	8,79	10,98	13,04	14,97					
G III-5	Hora Base		8,83	11,05	13,10	15,02	G III	15,20	15,82	18,84	20,18
	Hora Ext. Normal	150 %	13,24	16,58	19,65	22,53		22,80	23,73	28,26	30,27
	Comp.mixta Normales	50 %	4,41	5,53	6,55	7,51		7,60	7,91	9,42	10,09
	Comp.mixta Festiva	75 %	6,62	8,29	9,82	11,27		11,40	11,87	14,13	15,13

Otros conceptos con aplicación igualitaria para todos los grupos y niveles 2023

1. Antigüedad en la empresa:

	Mensual	Anual
Módulo del Quinquenio:	35,76	500,71

2. Complemento ayuda familiar:

Situación Familiar:	N.º Puntos	Importe anual
Sin familiares a cargo y la unidad familiar percibe rentas del trabajo.	1/2	227,34
Con familiares a cargo y la unidad familiar no percibe rentas del trabajo.	1	454,69
Por cada hijo adicional de la unidad familiar que no percibe rentas del trabajo.	1	454,69

3. Plus vacaciones fuera de época:

	Importe 2023
Importe por día disfrutado fuera de época:	22,46

4. Retén:

	Importe Día 2023
Retén de Turno.	26,96
Resto de Retenes:	
Día Normal.	47,92
Día Festivo.	95,87

Dietas año 2023

1. Dietas devengadas fuera del Centro de Trabajo

Para todos los grupos

	Precios 2023
Desayuno	4,29
Comida	30,65
Cena	24,68
Habitación	64,50
Dieta Día Completo	124,12

2. Dietas devengadas dentro del Centro de Trabajo

Para todos los grupos

	Precios 2023
Desayuno	2,71
Comida	13,73
Cena	13,73

3. Los gastos diversos para viajes al extranjero para todo el personal asciende a 50,00 euros.

4. Los gastos diversos para viajes nacionales, en régimen de gastos pagados asciende a 17,80.

5. Kilometraje: 0,39 euros/km.

ANEXO 2**Norma sobre la que se regulan las dietas y gastos de desplazamiento del personal**

Con efecto desde la firma de este V CC, las normas sobre dietas y desplazamientos del personal de Nuclenor son las siguientes:

1. Clasificación del personal por grupos: A los efectos de estas normas el personal de la Empresa queda clasificado en los grupos siguientes:

1.1 Personal con dietas: Según anexo adjunto.

1.2 Personal con gastos pagados: Excepcionalmente, con motivos justificados, por periodos anuales y previa autorización expresa de su Director de Área, los empleados

encuadrados en el Grupo Profesional I (todos los niveles) y nivel 8 del Grupo II podrá viajar a gastos pagados. Esta autorización deberá remitirse a la Sección de Recursos Humanos.

La justificación de gastos será por medio de recibo y con control de su Jefatura y de Recursos Humanos sobre la aplicación sujeta a criterios de comedimiento y buen sentido

1.3 Cuando las circunstancias especiales de algún viaje concreto lo aconsejen, la Dirección podrá alterar la clasificación anterior y considerar que un trabajador que habitualmente viaja con gastos pagados lo haga en régimen de dietas, y viceversa. En estos casos, la Dirección señalará las condiciones económicas del viaje de que se trate.

1.4 Siempre que en las presentes normas se utilice la expresión «Jefe correspondiente» deberá entenderse como tal el Jefe de la Sección a la que el trabajador pertenece.

2. Viajes Nacionales: Los gastos de locomoción y estancia se abonarán a los trabajadores que por necesidades del servicio o por motivos de entrenamiento hubieran de desplazarse de su localidad habitual de trabajo, a juicio del Jefe correspondiente.

Antes de producirse el desplazamiento el Jefe correspondiente junto con la Sección de Recursos Humanos deberán establecer el plan de viaje.

2.1 Locomoción: Todo el personal viajará principalmente en transporte terrestre, público y regular.

2.1.1 Dentro de España, todo el personal viajará en clase turista.

Todo el personal, cuando viaje de noche, podrá utilizar compartimento doble de coche-cama. En estos casos, no se devengará dieta por habitación.

2.1.2 Cuando dentro del territorio nacional existan vuelos regulares entre el punto de partida y el lugar de destino y la utilización de tales vuelos resulte justificada, todo el personal podrá viajar en los citados vuelos en clase turista.

2.1.3 Si varias personas realizan un mismo trayecto, cuando sea posible, se tratará de utilizar de forma conjunta un vehículo, sin que exista obligatoriedad de hacerlo.

2.1.4 El trabajador que teniendo que viajar de una localidad a otra, ambas enlazadas por servicio de Renfe, autocares, u otro medio de transporte regular, utilice para tales desplazamientos su vehículo propio o cualquier otro medio particular de locomoción, sólo tendrá derecho a que se le abone el importe del billete que le hubiera correspondido con arreglo a lo indicado en el punto 2.1.1, salvo cuando deban viajar dos o más personas y autorizadas por el Jefe correspondiente se desplacen en un solo vehículo, en cuyo caso se abonará compensación por kilometraje al propietario del vehículo.

2.1.5 El coste del medio de locomoción empleado se justificará mediante la presentación del billete o resguardo equivalente, debiendo presentarse incluso los referidos a taxis, etc., cuando sea autorizada su utilización.

2.1.6 La Empresa abonará los gastos de locomoción directos entre el punto de partida y el lugar de destino, pero no en los trayectos intermedios que el trabajador realice por propia iniciativa.

2.1.7 La compensación económica por kilómetro recorrido al servicio de la Empresa, en vehículos de propiedad particular, y siempre que tales desplazamientos se hayan efectuado con la autorización del Jefe correspondiente, se fija en función del coste de la gasolina 95 sin plomo, de acuerdo con la tabla del anexo adjunto.

2.1.8 Además de la compensación económica indicada en el punto anterior, por cada viajero acompañante, o por carga superior a 15 Kg se realizará como compensación al mayor coste que supone la sobrecarga del vehículo, un complemento de 0,003 euros por kilómetro.

2.2 Gastos de estancia.

2.2.1 El personal que viaje con dietas, siempre que no exista residencia de la Empresa o de otra Empresa que se haya ido a visitar, o bien no se le proporcione alojamiento alguno, devengará las dietas indicadas en el anexo adjunto.

En el caso de presentar factura, las dietas aplicables serán hasta las indicadas en el anexo adjunto. En el caso de no presentar factura las dietas aplicables serán las indicadas en el anexo adjunto.

2.2.2 La Dirección de la empresa garantizará que en caso de que la dieta de noche no cubra el coste del Hotel afrontará en todo caso el coste de los hoteles de 3 estrellas para todo el personal.

2.2.3 Cuando se produzca una invitación por personal de NUCLENOR o ajeno a él, no deberán computarse en la liquidación las citadas dietas correspondiente a la misma.

2.2.4 El personal que viaje en régimen de gastos pagados y pernocte fuera de su domicilio, o de la Residencia de la Empresa, percibirá una cantidad fija en concepto de gastos diversos de acuerdo con el anexo Adjunto.

3. Viajes al extranjero.

3.1 Los viajes al extranjero deberán ser expresamente autorizados por la Dirección.

3.2 En los vuelos internacionales todo el personal sujeto a este V CC viajará en clase turista y la Empresa fijará el itinerario más conveniente en cada caso.

3.3 La prolongación de la estancia en el extranjero se entenderá siempre que se efectúa por cuenta y riesgo del empleado y, por tanto, dichos días adicionales de estancia no darán derecho a dietas ni gastos de viaje, salvo en los casos que previamente hayan sido autorizados expresamente por la Dirección.

3.4 Con independencia de lo anterior, relativo a la justificación de gastos, se deberá contar con el correspondiente permiso para el disfrute de dichos días adicionales, indicando a Recursos Humanos el concepto del mismo (vacaciones, permiso, etcétera).

3.5 Alquiler de coche en el extranjero: El personal que se encuentre desplazado en el extranjero, siempre y cuando sea necesario por razones de trabajo, podrá alquilar coche por cuenta de la Empresa. Para ello, deberá dar cuenta a Recursos Humanos al objeto de que se le provea del oportuno bono de alquiler. Se entiende que, siempre que se encuentre más de un empleado asistiendo a un mismo curso, el alquiler del coche cubrirá el servicio de todos los empleados de Nuclenor asistentes a dicho curso, no pudiendo, por tanto, alquilar cada uno de ellos un coche diferente por cuenta de la sociedad.

Serán de cuenta de los empleados los gastos de coche correspondientes a los kilómetros recorridos y a la gasolina utilizada como consecuencia de viaje de tipo particular.

3.6 En los viajes al extranjero la Dirección señalará la dieta aplicable a cada caso.

4. Estancias iguales o superiores a un mes.

4.1 Los empleados que se desplacen por un tiempo continuado superior a un mes podrán ir siempre que lo deseen acompañados de sus cónyuges, percibiendo una dieta adicional de un 25 por 100 sobre la que les corresponda con arreglo a su Grupo Profesional. En estos casos, la Empresa pagará además el importe de los gastos de locomoción de su cónyuge en la misma clase y medio de locomoción que los del empleado de Nuclenor.

4.2 En los casos de estancia continuada en la misma localidad por tiempo superior a un mes las dietas sufrirán una reducción del 10 por 100 a partir del comienzo del segundo mes. Esta reducción afectará solamente a la dieta del empleado que viaje en este régimen y no la correspondiente a su cónyuge.

4.3 Si durante los desplazamientos superiores a un mes el empleado quisiera o necesitara regresar a su domicilio algún fin de semana, lo podrá hacer una vez al mes, si se encontrara desplazado dentro de España, y una vez al semestre si estuviera

desplazado en el extranjero, siendo los gastos de locomoción que de ello puedan derivarse por cuenta de Nuclenor, según el sistema establecido para cada empleado.

4.4 Será, igualmente, de aplicación el artículo del V CC, referente a Movilidad Geográfica Temporal.

5. Justificación de gastos.

5.1 Los gastos de locomoción deberán justificarse en la forma señalada en el apartado 2.1.

5.2 El personal sujeto a dietas no precisa presentar justificante alguno de los gastos de estancia en que realmente haya incurrido, excepto en el caso contemplado en el punto 2.2.1 anterior en que será preciso entregar facturas.

5.3 En el caso del personal que viaje al extranjero en régimen de dietas, conviene aclarar que el último día de viaje, al no pernoctar en el extranjero, no devenga la dieta correspondiente. En este caso, dicho día se liquidará como si se encontrara sujeto a gastos pagados y, por tanto, es obligatoria la presentación de los recibos correspondientes a los gastos realizados en el día.

5.4 La liquidación de gastos deberá ser efectuada a través del Portal del Empleado.

5.5 Todo el personal vendrá obligado a presentar la relación y justificación de sus gastos de viaje y dietas, con o sin desplazamiento, dentro de los ocho días siguientes a la fecha de su devengo o de la fecha en la que la persona trabajadora se haya incorporado a su centro habitual de trabajo.

6. Desplazamientos al centro de trabajo: Nuclenor no tiene obligación de pagar el desplazamiento individual de su personal al respectivo centro de trabajo en que éste preste sus servicios.

7. Sanciones: La percepción fraudulenta de gastos de viaje será considerada como falta muy grave, de conformidad con el capítulo 11 del V CC.

8. Interpretación de estas normas: La interpretación de estas normas y el análisis de los casos especiales que pudieran plantearse corresponde a Recursos Humanos.

Dietas.

1. Dietas devengadas fuera del Centro de Trabajo: Las reflejadas en el anexo n.º 1 del presente Convenio.

2. Dietas devengadas dentro del Centro de Trabajo: Las reflejadas en el anexo n.º 1 del presente Convenio.

Para todos los Grupos (en euros): Las reflejadas en el anexo n.º 1 del presente Convenio.

3. Garantía de Hoteles en caso de dieta insuficiente.

4. Los gastos diversos para viajes al extranjero para todo el personal asciende a 50 euros.

5. Los gastos diversos para viajes nacionales, en régimen de gastos pagados ascienden a 16,54 euros.

6. Kilometrajes: Variable en función del precio del combustible:

$$\text{Precio KM} = ((0,1727) \times (\text{Precio Gasolina})) + 0,1676 \text{ euros} - 17 \%$$

El cálculo se realizará anualmente con el precio medio de la gasolina sin plomo 95 del año anterior, a través de la fórmula indicada.

ANEXO 3

Criterios de evaluación

Para evaluar el rendimiento de cara a la obtención de un nivel superior, se seguirán los siguientes criterios:

1. Eficacia mantenida en el tiempo (20 puntos):

Cantidad de trabajo que es capaz de asumir en el desempeño de la función que tiene asignada.

Capacidad para cumplir los objetivos previstos en términos de fechas y trabajos a realizar.

Evolución positiva de este factor a lo largo del tiempo y especialmente en el período evaluado.

Sentido de la propiedad de las funciones y responsabilidades que tiene a su cargo.

Etcétera.

2. Calidad (20 puntos):

Calidad de los trabajos realizados en el período evaluado.

Nivel de perfección y acabado que alcanza de manera habitual.

Riqueza y profundidad del contenido de su trabajo.

Aspectos formales: Expresión verbal, redacción y presentación de sus trabajos.

Retroalimentación del cliente interno sobre la calidad del trabajo que realiza.

Grado de cumplimiento de los objetivos que tienen establecidos.

Apoyo a las políticas de cultura de seguridad.

Etcétera.

3. Iniciativa y creatividad (20 puntos):

Ideas de mejora que haya incorporado a su trabajo para conseguir una mayor eficiencia y calidad.

Aportaciones para mejorar el trabajo de sus colaboradores o para mejorar procedimientos internos de funcionamiento.

Concreción suficiente para hacer operativas las propuestas.

Preocupación por buscar las nuevas aportaciones, tendencias novedosas y ponerlas al servicio del equipo.

Afán continuo de superación personal y profesional.

Compromiso con valores y estrategias de la Empresa, incluyendo como valor la crítica constructiva.

Etcétera.

4. Colaboración y trabajo en equipo (20 puntos):

Facilidad para el trato personal.

Disposición para colaborar y ayudar a sus compañeros. Flexibilidad.

Aportaciones positivas en las reuniones de trabajo.

Visión de conjunto.

Realización de la supervisión de trabajos realizados por un conjunto de colaboradores.

Evita el individualismo excesivo y el estar sólo centrado en su trabajo y desentendido del objetivo común. Cooperación y solidaridad con el resto de organizaciones de la Empresa.

Capacidad de evaluar, delegar y motivar a su equipo humano.

Etcétera.

5. Formación (20 puntos):

Seguimiento de su preparación individual, a través de los resultados de los cursos de formación, seminarios

Preparación para asumir otras funciones distintas a las habituales, actitud abierta al cambio, etc.

Actitud abierta y preparación para asumir cambios.

Etcétera.