

Resultando que presentó en tiempo y forma la solicitud de nueva autorización, de conformidad con la disposición transitoria primera del Real Decreto 2641/1980, de 7 de noviembre, y cumplido lo señalado en la disposición transitoria primera de la Orden ministerial de 29 de junio de 1981 en la Dirección General de Enseñanzas Medias a través de la Generalidad de Cataluña, acompañando toda la documentación requerida y el informe favorable del Jefe de los Servicios Territoriales del Departamento de Enseñanza de la aludida Generalidad.

Visto el Real Decreto 2641/1980, de 7 de noviembre, Orden ministerial de 29 de junio de 1981 y Resolución de 24 de marzo de 1982, que regulan la modalidad de enseñanza a distancia a impartir por Centros privados;

Considerando que en la tramitación del expediente se ha observado lo establecido en las normas aludidas;

Considerando que todas las enseñanzas que solicita impartir pueden encuadrarse en el artículo 4.º del Real Decreto 2641/1980, de 7 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» de 12 de diciembre),

Este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de Enseñanzas Medias ha resuelto:

Primero.—Autorizar como Centro Privado de Enseñanza a Distancia al Centro de Estudios Monográficos (MICRONAND), con domicilio en calle Rector Brias, número 96, Badalona (Barcelona).

Segundo.—Autorizar, clasificándolas en el apartado F) del artículo 4.º del Real Decreto 2641/1980, de 7 de noviembre, las enseñanzas siguientes:

1. Electrónica digital y Microcomputadores (nivel: iniciación).
2. Instrumental de Laboratorio Electrónico.
3. Reparación de sistemas digitales (analizadores lógicos).
4. Electrónica digital I.
5. Electrónica digital II.
6. Computadores digitales (curso general orientado a sistemas físicos).
7. Microprocesadores y microcomputadores (curso general).
8. Microprocesadores 8080/8085.
9. Interfazaje del microprocesador.
10. Periféricos del procesador/microprocesador (órganos de entrada/salida).

Estas enseñanzas no tienen efectos académicos oficiales.

Tercero.—En caso de variar las circunstancias y datos que han servido de base a la presente autorización, el interesado queda obligado a iniciar nuevo expediente.

Lo que comunico a V. I.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 13 de abril de 1983.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Subsecretario, José Torreblanca Prieto.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

18929 RESOLUCION de 18 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Central Nuclear de Almaraz, Actividad Electricidad».

Visto el texto del V Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Central Nuclear de Almaraz, Actividad Electricidad», «Compañía Sevillana de Electricidad Hidroeléctrica Española-Unión Eléctrica», suscrito por la representación de dicha Empresa y por la de sus trabajadores el día 29 de abril de 1983, recibido en esta Dirección General el día 6 de mayo siguiente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo segundo del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el ejemplar original del mismo al Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 18 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «CENTRAL NUCLEAR DE ALMARAZ, ACTIVIDAD ELECTRICIDAD».

CAPITULO I

EXTENSION Y AMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 1.º.— Ambito Territorial

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

Artículo 2.º.— Ambito Personal

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

Artículo 3.º.— Ambito Temporal

El presente Convenio Colectivo empezará a surtir efectos el 1.º de Enero de 1983, y tendrá una vigencia de un año.

CAPITULO II

REVISION DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 4.º.— Revisión del Convenio

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

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

CAPITULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 5.º.— Organización, Absentismo y Productividad

5.1. Principio General

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

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

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

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

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

5.2. Absentismo

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

5.3. Productividad

El personal es consciente de la importancia que es en la situación económica actual, tiene el tema de productividad en las Empresa. Los trabajadores se comprometen a mantener e incrementar si fuera posible, su actual nivel de rendimiento y productividad en el trabajo limitándose al máximo la realización de horas extraordinarias.

5.4. Faltas y Sanciones

Se acuerda la expresa remisión en materia de Faltas y Sanciones, a la prevista en los artículos 75 y siguientes de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Eléctrica, de 30 de Julio de 1.970.

Se acuerda asimismo, adjuntar al texto del presente Convenio, transcripción literal de los artículos antes citados, en los que se establecen las faltas y sanciones a aplicar al personal.

Artículo 6º.- Clasificación Profesional

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

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

Los Grupos Profesionales serán los siguientes:

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

La clasificación por categorías de cada uno de los Grupos Profesionales anteriormente citados, queda reflejada en el Anexo 1.

Artículo 7º.- Revisión de niveles de una determinada categoría

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

Dicha revisión puede ser promovida por:

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

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

El interesado podrá, en todo caso, enviar copia de su petición directamente al Comité de Empresa. (NO ESCRIBIR AL DORSO)

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

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

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

Artículo 8º.- Capacidad Disminuida

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

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

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

Artículo 9º.- Creación de Puestos de Trabajo

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

CAPITULO IV

GARANTIAS SINDICALES Y DE LOS COMITES DE EMPRESA

Artículo 10º.- Los Sindicatos

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales ó Sindicatos, la Empresa contará en la nómina mensual de los trabajadores el

importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente ó libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación Sindical de la Empresa, si la hubiere.

La Empresa reconoce a los Sindicatos debidamente implantados como elementos de interés para el debido tratamiento de las relaciones con sus trabajadores.

Asimismo respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y reconocerá el derecho de los trabajadores afiliados a tales Sindicatos a celebrar reuniones, recaudar fondos y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la normal actividad.

El Sindicato que posea en la Empresa una afiliación superior a un 15% de la totalidad de la plantilla, se verá representado por un delegado.

El Delegado Sindical, deberá de ser trabajador de la Empresa y preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Artículo 114.- Funciones de los Delegados Sindicales

- 11.1. Representar y defender los intereses del Sindicato y de los afiliados que representa, sirviendo de enlace entre el Sindicato y la Dirección de la Empresa.
- 11.2. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo, que afectan a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.
- 11.3. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, previa aceptación de los mismos, con voz pero sin voto.
- 11.4. Gozarán de las mismas garantías y derechos reconocidos a los miembros del Comité de Empresa.
- 11.5. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
- 11.6. La Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente al Delegado, un tablón de anuncios para poder difundir la información propia del Sindicato.
- 11.7. Tendrán acceso a la misma información y documentación que el Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

Artículo 128.- De los Comités de Empresa

- 12.1. Los miembros del Comité de Empresa serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones que rigen esta materia.
- 12.2. Ostentaran la representación de todos los trabajadores adscritos a los respectivos Centros de Trabajo para la defensa de sus intereses, estando capacitados para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva, con facultad de designar la comisión negociadora.
- 12.3. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:
 - a) Ser informado por la Dirección de la Empresa trimestralmente de la evolución general del Sector Económico de la Empresa, situación de la producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
 - b) Anualmente sobre el balance, la cuenta de resultados, la memoria y resto de documentos que se facilitan a los accionistas.

- c) De los cambios de horarios, reducciones de jornada, traslados y planes de formación del personal.
- d) De la implantación o revisión de la organización del trabajo y valoración de puestos de trabajo.
- e) Ser informador de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- f) Conocer, trimestralmente al menos, el índice de Absentismo y sus causas, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, los estudios periódicos del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- g) Colaborará con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas dicte la misma para el incremento de la productividad y disminución del absentismo.
- h) Dispondrá de un local para sus reuniones y archivo, facilitado por la Empresa.

Artículo 130.- Garantías de los Miembros del Comité de Empresa

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

- 13.1. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa y el Delegado Sindical si lo hubiere.
- 13.2. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello a la Empresa.
- 13.3. Sin rebasar el máximo legal del crédito de horas mensuales retribuidas, podrá asistir a convocatorias y cursos de formación organizados por los Sindicatos, comunicándolo previamente a la Empresa al Sindicato correspondiente, con la debida antelación.
- 13.4. Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre los mismos se produzcan con motivo de la designación de miembros de la comisión negociadora del Convenio Colectivo o comisión paritaria del mismo.
- 13.5. La Empresa se compromete, para no perturbar el normal funcionamiento del Comité de Empresa a cubrir las ausencias de los miembros de éste, motivadas por el normal cumplimiento de su cargo.

CAPITULO V

REGIMEN ECONOMICO

Artículo 140.- Personal excluido del régimen económico

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

Artículo 160.- Personal sujeto al sistema de retribución

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

Artículo 161.- Retribución por categorías profesionales

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

Artículo 17º.- Retribución económica

El incremento en la retribución de los salarios para al presente año se establece en base al siguiente criterio:

- 1 - La retribución bruta de todo empleado experimentará un incremento del 12,50% sobre los salarios percibidos en 1.982.
- 2 - Se mantiene el Plus de Obra para el personal que se encuentra prestando sus servicios en las obras de construcción de la Central Nuclear, revisándose su cuantía de acuerdo con lo indicado en el párrafo anterior.

Garantías para el 2º Semestre de 1.983

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el I.N.E., registrase al 30 de Septiembre de 1.983, un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1.982 superior al 9%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los 12 meses (Enero/Diciembre 1.983). Tal incremento se abonará con efectos de 1º de Enero de 1.983, y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios y tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1.983.

El porcentaje de revisión resultante guardará en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los 12 meses (Enero/Diciembre 1.983).

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

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

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

- 0 a 12 meses

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

- 13 a 24 meses

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

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

Artículo 19º.- Pago de la Nómina

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

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

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

caso, deberá originar gastos bancarios para el personal.

Artículo 20º.- Plus de Antigüedad y Premio de Fidelidad

- 20.1. Se establece un Plus de Antigüedad por trienio, y con carácter general, fijado en el 3% del salario anual de la categoría inferior de la escala salarial desde el 1 de Enero de 1.983.

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

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

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

- 20.2. Se considera acreedor al Premio de Fidelidad, al trabajador que presta sus servicios continuos sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o por licencia sin sueldo superior a 3 meses, o sin que medie sanción por falta muy grave.

La Empresa premiará la fidelidad, de la siguiente forma:

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

El trabajador tendrá derecho, asimismo, al disfrute de un día de permiso retribuido, no acumulativo a las vacaciones, al cumplir los 10, 20, 30 ó 40 años en la plantilla.

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

Artículo 21º.- Horas Extraordinarias**21.1. Principio General**

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

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

21.2. Horas Estructurales

Ambas partes, reconociendo la actividad de servicio público que presta la Empresa, aceptan la realización de aquellas horas de carácter estructural que sean necesarias por pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que desarrolla la

Empresa. La calificación de cualquier otro su puesto como estructural será negociado con los representantes de los trabajadores para su aceptación expresa. En esta materia, y para dar cumplimiento a lo dispuesto en la normativa vigente la Dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre las horas extraordinarias realizadas, con especificación de las que a su juicio, tienen el carácter de estructurales.

El valor de la hora base para el cálculo de las horas extraordinarias, se encuentra reflejado en el Anexo nº 2, para todas las categorías y situaciones del personal.

21.3. Horas Extraordinarias por Motivo de Viaje

Cuando algún trabajador efectúe su desplazamiento por orden de la Empresa, siempre que regrese a dormir a su domicilio, se le sumará la totalidad de las horas invertidas exclusivamente en la ida y regreso de su viaje con las efectivamente trabajadas, y todas las que sobrepasen la jornada normal de trabajo serán abonadas como horas extraordinarias, con los recargos legalmente establecidos.

No obstante lo anterior, cuando el viaje sea de duración superior a un día, el personal percibirá el importe de la dieta que corresponda, de conformidad con las normas que se contemplan en este Convenio, percibiendo además, el importe de las horas invertidas en el viaje de regreso a su domicilio que excedan de la jornada laboral como extraordinarias.

21.4. Trabajos en Festivos

Cuando se trabajen horas en festivo, se podrá optar por cobrar el valor de las realmente trabajadas como extraordinarias, o bien, percibir exclusivamente los recargos legales de dichas horas y compensarlas con descansos.

Esta compensación será de media jornada cuando el número de horas trabajadas no exceda de cuatro (4) y de jornada completa si excediera en este número.

Estos descansos serán efectuados en un plazo no mayor de quince (15) días contados a partir del que dió lugar a la compensación, y no podrán nunca servir para incrementar el período de vacaciones.

21.5. Descanso Mínimo Garantizado

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

- Prolongación de jornada.
- Llamada.
- Retén.

podrán descansar diez (10) horas a contar desde la última salida del trabajo antes de incorporarse a la siguiente jornada laboral, siempre que como consecuencia de cualquiera de los supuestos anteriores se realicen cuatro o más horas de trabajo efectivo.

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

Artículo 22º.- Plus de Llamada y Retén

22.1. Plus de Llamada

Cuando se requiera la presencia inmediata de un empleado que se encuentre fuera de servicio (Jornada Laboral), le será compensada la molestia que esta llamada le ocasione con el Plus de Llamada, cuyo importe se fija en el valor de dos horas extraordinarias que se abonarán con independencia de las realmente trabajadas. En relación con este Plus, ambas partes acuerdan que lo que se requiere es la presencia del empleado fuera de su jornada laboral, con independencia del momento en que se produzca la llamada.

Este Plus, no será de aplicación en aquellos supuestos en que, por necesidades del servicio,

los empleados sean requeridos con antelación superior a 24 horas, ni a los que se encuentren adscritos al Grupo de Retén. El personal que sea requerido con más de 24 horas de antelación, para trabajar en sábado, se le garantiza la percepción de cuatro (4) u ocho (8), extraordinarias, si el trabajo realizado es inferior o superior a cuatro (4) horas, respectivamente; se entiende, tiempo natural.

22.2. Plus de Retén

Se establece un Plus de Retén, cuyas normas sobre organización y funcionamiento del mismo, están contenidas en el Reglamento de la Central, en el documento RC-C4 1/2 (Norma 10, Revisión 1).

El personal que se encuentre en esta situación, percibirá un Plus, denominado de Retén, consistente en 1.890 Pts/día en los días laborables y 3.025 Pts/día en los no laborables. El Jefe de Retén, percibirá el 25% más de las cantidades antes reseñadas.

Cuando el trabajador adscrito al Grupo de Retén venga, por necesidades del servicio, obligado a prestar su actividad laboral en sábado, domingo o festivo, percibirá el importe de cuatro (4) u ocho (8) horas extraordinarias, según que la duración del trabajo sea inferior o superior a cuatro (4) horas respectivamente, con independencia del abono del "Plus de Retén" establecido.

Artículo 23º.- Plus de Disponibilidad y Dedicación

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

Esta cantidad será la que resulte de congelar la cantidad que cada Titulado Superior ha percibido durante 1.982 incrementada en un 12,50%.

Los Titulados Superiores que ingresen en el futuro percibirán por este concepto, una cantidad equivalente en todo caso, a la cantidad mínima que se percibía en 1.982 incrementada en el 12,50%.

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

Artículo 24º.- Suplemento por trabajos a turnos

El personal que realice su trabajo en régimen de turnos rotativos, siendo ésta su situación normal, compensará las horas acumuladas en exceso, con descanso en un ciclo completo. El turno semanal será de 56 horas, acumulando el tiempo trabajado en exceso, para un descanso largo. Las normas sobre organización y funcionamiento del turno, quedan recogidas en el Reglamento de la Central.

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

El personal no sujeto con carácter ordinario a régimen de turnos, los realizará, siempre que sean programados con la antelación mínima de una semana y por el tiempo mínimo indispensable, cuando lo exijan las necesidades imperiosas del trabajo. En estos casos, y mientras dure tal situación, percibirán el equivalente a 1 hora extraordinaria, por turno realizado. Este personal, cuando el trabajo se realice en sábados y domingos, vendrá obligado a disfrutar el descanso compensado en el plazo máximo de 15 días.

Plus de Turnicidad

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

Para los turnos de mañana, tarde y noche, su valor se establece en una cantidad equivalente al importe de

1 hora ordinaria (base) multiplicada por un factor de 3.

Plus de Nocturnidad

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

No será percibido cuando el trabajador realice horas extraordinarias nocturnas, en cuyo caso llevarán el recargo del 75% sobre el valor de la hora normal.

Los turnos realizados en festivos, se compensarán bien con un día de descanso, a ser posible dentro del ciclo, percibiendo los recargos legales, o bien, abonándose las horas como extraordinarias, a voluntad del trabajador.

Artículo 25º.- Seguros Sociales Obligatorios

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

Artículo 26º.- Personal en situación de Baja por Accidente o Enfermedad

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

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

Artículo 27º.- Dietas, Plus de Kilometraje y Precio del Kilómetro

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

1. Desde el 1 de Enero de 1.983, el importe de la Dieta se establece en 4.745 pts/día, con carácter general para todas las categorías. Esta dieta será de aplicación en aquéllos casos en que la duración del desplazamiento sea inferior a un mes.

A petición del empleado, la Empresa facilitará alojamiento, bien sea en las Residencias de la Empresa o en los establecimientos hoteleros que la misma determine. El importe de éste será íntegro a cargo de la Empresa, percibiendo el empleado únicamente el 50% de la dieta completa. Asimismo, se percibirá el 50% de la dieta completa en aquéllos desplazamientos en los que el empleado regrese a pernoctar a su domicilio habitual.

2. Con relación a viajes al extranjero, se continuará con el sistema de gastos, en casos de desplazamiento de corta duración. La compensación de gastos menudos, se fijará en cada caso, con anterioridad al viaje.

En los desplazamientos de larga duración se atenderá a lo convenido con la Empresa.

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

- GRUPO I	71.803 Pts/mes
- GRUPO II	60.315 Pts/mes
- GRUPO III	53.072 Pts/mes

Se establece una cantidad adicional en concepto de ayuda de vivienda en cuantía de 7.181 Pts/mes, que percibirá todo el personal en esta situación salvo que se utilicen servicios de Residencia de la empresa.

4. El precio de kilómetro, queda establecido a partir del 1 de Enero de 1.983, en la cantidad de 23,50 Pts/kilómetro.

5. Para el personal de Obra, el Plus de Kilometraje queda establecido en 200.580 Ptas/año, que se abonará en 12 mensualidades de 16.715 Pts./mes. Esta cantidad, se abonará íntegramente sin deducción alguna por motivo de absentismo, sea cual fuere su causa, excepción hecha de la cantidad de 847 Pts./día en la asistencia a Cursos o actividades similares por un tiempo superior a cinco días, efectuándose en estos supuestos la deducción correspondiente a los días de ausencia desde el primer día del mismo.

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

CAPITULO VI

JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

Artículo 28º.- Con carácter general, la jornada de trabajo queda establecida en 40 horas semanales, distribuidas en cinco días laborables, y con el siguiente horario:

Centro de trabajo de Almaraz:

- 8,30 a 13,30 y de 14,30 a 17,30 (6 de 15 a 18) durante todo el año.

Centro de trabajo de Madrid:

- Horario de invierno (desde 16 de Septiembre al 14 de Junio).

Lunes a Jueves: 8,30 a 13,30 y de 14,30 a 18
Viernes: 8,30 a 13,30 y de 14,30 a 17

- Horario de verano (desde 15 de Junio a 15 de Septiembre).

Lunes a Viernes: 8 a 14,30

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

Al personal sometido a régimen de turnos rotativos y en los casos en los que no se pueda cumplir con el horario establecido, se les compensará con días de descanso.

Artículo 29º.- Vacaciones

Las vacaciones anuales se computarán por 22 días laborables, de forma que se mantenga el número total de días no trabajados que se venían disfrutando hasta la fecha. el empleado podrá disfrutar con carácter general, dichas vacaciones, en un máximo de dos periodos. El disfrute de las vacaciones en más de dos periodos podrá realizarse previa autorización de la Dirección de la Empresa.

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

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

Por acuerdo entre la Empresa y los representantes legales de los trabajadores, se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sea

en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

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

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

Bolsa de Vacaciones

Con objeto de estimular la dispersión en el disfrute de las vacaciones, se establece una bolsa de esta denominación, uniforme para todo el personal, cuya cuantía se fija en 21.542 ptas., siempre que el periodo de vacaciones se disfrute dentro de los meses de Enero a Mayo, ambos inclusive, y Octubre y Noviembre. Si no se disfrutara la totalidad de las vacaciones en los meses indicados por decisión de la Empresa, se pagará la parte proporcional al tiempo de disfrute de dicho periodo.

Cuando se produzca una modificación en el Plan de Vacaciones, por decisión de la Empresa, el trabajador percibirá, en todo caso, la Bolsa de Vacaciones correspondiente a los días de disfrute.

Permisos no retribuidos

El personal tendrá derecho a diez (10) días anuales no retribuidos para asuntos propios, los cuales podrán ser fraccionados, cuando lo permitan las necesidades del servicio.

Permisos retribuidos

El trabajador, previo aviso o justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos expuestos en el Artículo 37, 3ª (a, c, d y e); 37, 4ª y 37, 5ª del Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPITULO VII

SELECCION, FORMACION Y PROMOCION DEL PERSONAL

Artículo 30ª.- Norma General

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

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

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

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

Artículo 31ª.- Cobertura de puestos de trabajo

1. Con personal de Plantilla

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

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

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

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

Presidentes: Director o persona en quien delegue.

Vocales: - Jefe de Personal
- Jefe del Departamento de Selección y Formación.
- Jefe del Departamento o Sección a que corresponde la vacante.
- Tres vocales designados por la representación del personal, de los cuales uno al menos, pertenecerá al grupo profesional de que se trate.

La constitución y actuaciones del Tribunal calificador constarán en Acta.

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

2. Con personal de nuevo ingreso

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

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

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

Artículo 32ª.- Formación

2. Perfeccionamiento Profesional y cultural

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

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

Las actividades de formación organizadas para el perso

nal de la Empresa, se refieren fundamentalmente a los siguientes aspectos:

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

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

Artículo 33º.- Promoción

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

- a) Producida la vacante y en un plazo máximo de tres meses, se anunciará al personal su existencia, pudiendo presentarse a las pruebas de aptitud quienes reúnan las condiciones fijadas en la convocatoria.
- b) En igualdad de condiciones que el resto de los concursantes, el personal que durante más de cinco años y, nunca menos de dos después del arranque de la 2ª Unidad, haya prestado sus servicios en régimen de turnos rotativos, tendrá preferencia para las vacantes producidas.
- c) Una vez designado por el Tribunal calificador el candidato seleccionado, éste deberá ocupar el nuevo puesto dentro del plazo máximo de dos meses, a partir de la fecha del acuerdo del nombramiento. Si transcurrido dicho plazo y por causas imputables a la Empresa, el trabajador no fuese trasladado a su nuevo puesto de trabajo, tendrá derecho a percibir los haberes que a su nueva situación correspondan.
- d) Si para la misma especialidad y nivel, se produjeran vacantes en los 6 meses siguientes al examen, se cubrirán por la Empresa, con los opositores de más alta puntuación que, declarados aptos, hubieran quedado sin plaza.
- e) Los empleados que, como consecuencia de haber obtenido plaza, lean origen cambio de Centro de Trabajo, percibirán una gratificación equivalente a tres mensualidades de su nivel retributivo anterior.
- f) Las antigüedades mínimas que se señalan para los concursos, no tienen carácter obligatorio para la Empresa, pudiendo ésta, cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen, reducir los periodos de tiempo establecidos.

1.- GRUPO I - PERSONAL TECNICO

1.1. Ascenso a Técnicos de 4ª Categoría (A,B)

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

Todo el personal encuadrado en la 5ª Categoría percibirá a los 8 años de su ingreso en la misma, la remuneración inicial correspondiente al Técnico 4ª Nivel B, si hasta entonces no ha sido posible su ascenso. A los 6 años de asimilación sin haber obtenido el ascenso, ascenderá a todos los efectos a dicha categoría de Técnico 4ª Nivel B.

1.2. Ascenso a Técnicos de 3ª Categoría (A,B)

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

1.3. Ascenso a Técnicos de 2ª Categoría

- 25% concurso-oposición entre Técnicos de 3ª categoría y Profesionales de Oficio 1ª categoría con 2 años en la categoría y 10 años en la Empresa.
- 50% libre designación de la empresa entre el personal de las dos categorías inmediatas inferiores que tengan una antigüedad mínima de 2 años en la categoría y 10 en la Empresa.

- 25% entrada de personal de nuevo ingreso con título de grado medio.

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

1.4. Ascenso a Técnicos de 1ª Categoría

Libre designación de la Empresa.

2.- GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO

2.1. Subgrupo II - Auxiliares de Oficina

Los ascensos se realizarán por libre designación de la Empresa. El 35% del personal de 3ª Categoría de este Subgrupo podrá ser encuadrado en la 2ª Categoría sin que ello represente variación alguna en las funciones que reglamentariamente corresponden a la tercera categoría.

2.2. Subgrupo I - Administrativos

2.2.1. Ascenso a Oficial Nivel B de 4ª Categoría

- 75% concurso-oposición.
- 25% libre designación de la Empresa.

Al concurso oposición así regulado, podrá concurrir el personal de la 5ª Categoría y el integrado en el Subgrupo II Auxiliares de Oficina.

Todo el personal encuadrado en la 5ª Categoría, Auxiliares Administrativos, percibirá, a los ocho años de su ingreso en la misma, la remuneración inicial correspondiente al Oficial Nivel B 4ª Categoría, si hasta entonces no ha sido posible su ascenso. A los seis años de asimilación sin haber obtenido el ascenso, ascenderá a todos los efectos a dicha 4ª Categoría Nivel B.

2.2.2. Ascenso a Oficial Nivel A de 4ª Categoría

- 75% concurso-oposición entre los Oficiales de Nivel B.
- 25% libre designación de la Empresa entre la totalidad del personal de la misma con dos años de antigüedad en ella.

Con independencia de que exista o no vacante, a los ocho años de permanencia en la 4ª Categoría Nivel B, se ascenderá automáticamente a Nivel A, a todos los efectos.

2.2.3. Ascenso a 3ª Categoría

- 50% concurso-oposición entre los Oficiales de Nivel A de 4ª Categoría con una antigüedad mínima de seis años en la Empresa.
- 50% por libre designación de la Empresa.

2.2.4. Ascenso a 2ª Categoría

- El 25% por concurso-oposición en el que podrá tomar parte el personal perteneciente a la categoría inmediata inferior, siempre que tenga una antigüedad mínima de dos años en dicha categoría y diez años en la Empresa.
- El 50% de las vacantes por libre elección de la Empresa entre el personal de las dos categorías inmediatas inferiores que tenga una antigüedad mínima de dos años en ella y de diez en la Empresa.
- El 25% restante, así como aquellas plazas reservadas al turno de concurso-oposición que hayan sido declaradas desiertas por no presentarse aspirantes o por no superar los presentados las pruebas a que fueron sometidos podrá verse con personal de nuevo ingreso que esté en posesión del título medio correspondiente y supere las pruebas de aptitud que le sean exigidas con este nivel.

2.2.5. Ascenso a 1ª Categoría

- Libre designación de la Empresa.

3.- GRUPO III - PERSONAL OPERARIO3.1. Subgrupo II - Peonaje

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

El personal encuadrado en el 3º Nivel de Peón ascenderá a efectos económicos a los 8 años de permanencia en la misma, al nivel correspondiente a la categoría de Peón 2º Nivel, y transcurrido este plazo, si hasta entonces no ha sido posible su ascenso, ascenderá definitivamente a dicho Nivel, transcurridos 6 años de su asimilación.

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

3.2. Subgrupo I - profesionales de Oficio3.2.1. Ascensos a Oficiales 2ª B (B₁, B₂)

Los Oficiales 3º Nivel, ascenderán a efectos económicos a Oficiales Nivel B₂, a los ocho años de permanencia en aquella categoría, sin que para ello sea necesaria la existencia de vacantes.

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

- 50% antigüedad.
- 50% concurso-oposición.

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

3.2.2. Ascensos a Oficiales 2ª A (A₁, A₂)

- 75% concurso-oposición.
- 25% libre designación de la Empresa.

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de 3 años en la categoría de Profesionales de Oficio 2ª B y de 5 años entre las categorías de Profesionales de Oficio 2ª B₂ y Profesionales de Oficio 3ª

3.2.3. Ascenso a 1ª B

- 50% concurso-oposición.
- 50% libre designación.

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de tres años en Oficial 2ª A₁, o de cinco años en Oficial 2ª A₂.

3.2.4. Ascenso a 1ª A

- 25% concurso-oposición.
- 75% libre designación de la Empresa.

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

4.- GRUPO IV - PERSONAL JURIDICO, SANITARIO Y ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

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

CAPITULO VIIIPRESTACIONES Y SERVICIOS SOCIALESArtículo 34º.- Viviendas de la Empresa

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

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

Asimismo se garantiza a las personas que se encuentren en la situación contemplada en el párrafo anterior, la percepción de la cantidad de 15.417 Ptas/mes que se otorgarán en concepto de ayuda de vivienda, y durante un plazo máximo de doce (12) meses, a partir del momento de abandono de la vivienda de la Empresa. En el supuesto de que el empleado o sus derechohabientes no abandonen la vivienda en el plazo de los doce (12) meses estipulados perderá el derecho a percibir la ayuda económica que se fija.

Las normas para la adjudicación de las viviendas propiedad de la Empresa, a que alude el presente artículo, se realizará de conformidad con las normas aprobadas por la Dirección con fecha 17 de Noviembre de 1.981.

Artículo 35º.- Viviendas en General

En el caso de que la Empresa no disponga de vivienda para facilitarla al empleado, se establecen unas ayudas de vivienda sustitutorias que se cifran en las cantidades de 7.709 pts/mes, cuando el empleado disponga de vivienda de su propiedad, y de 15.417 Ptas/mes cuando el empleado utilice vivienda en régimen de alquiler, hasta tanto en cuanto la Empresa esté en condiciones de facilitarla directamente, mediante el sistema de adjudicación previsto en el Reglamento de adjudicación de viviendas.

Esta ayuda de vivienda no se abonará a aquellos empleados que para obtener su vivienda propia, hayan obtenido créditos de la Empresa o facilitados por ella en cuantía superior a 500.000 Ptas.

En los supuestos de jubilación, muerte o incapacidad absoluta, el trabajador o sus derechohabientes, percibirán durante el plazo de doce (12) meses, a contar desde el momento en que causen baja en la Empresa, la cantidad de 15.417 Ptas./mes.

Artículo 36º.- Suministro de Energía Eléctrica

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

Los empleados de C.N.A., podrán solicitar la aplicación de tarifa reducida a la segunda vivienda siempre y cuando se acredite documentalmente y suficientemente la propiedad de la misma por el empleado, y cuando la vivienda se utilice exclusivamente por el empleado, con su hijo o hijos.

Artículo 37º.- 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 del trabajador fallecido en accidente de trabajo, la Empresa abonará al heredero o herederos que estime más idóneos la cantidad de 360.000 Ptas.

Esta cantidad no se abonará cuando la Empresa, estime que no existen parientes próximos que vivieran a expensas del trabajador fallecido.

Artículo 38º.- Pensiones de Viudedad, Orfandad, Invalidez Permanente y Jubilación

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

1. Invalidez Permanente Absoluta

Cuando el accidente o enfermedad, cualquiera que sea su causa, resultara Invalidez Permanente Absoluta para los empleados de C.N.A., y así fuera declarado por los organismos competentes, se garantiza al empleado que se encuentre en tal situación, el 100% del sueldo real que venía devengando. A tal efecto, será a cargo de la Empresa las diferencias que resulten entre las prestaciones otorgadas a cargo de la Seguridad Social y el 100% del sueldo real que se garantiza.

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

El salario real, al que se alude en el párrafo 1 de este artículo, es el percibido por el trabajador en el mes inmediatamente anterior a su baja en la Empresa.

2. Viudedad y Orfandad

En los supuestos en que por la Seguridad Social se reconocieran a los familiares de los empleados de Central Nuclear de Almaraz prestaciones por estos conceptos, se garantiza igualmente que los porcentajes sobre la remuneración, determinados por la Seguridad Social para estas contingencias, giren sobre las remuneraciones reales percibidas por el empleado y sobre los mismos conceptos salariales, que, en el caso anterior, siendo a cargo de la Empresa el abono de la diferencia entre las prestaciones otorgadas por la Seguridad Social, hasta alcanzar el nivel que se conviene. Para los casos de viudedad, jubilación e incapacidad absoluta, que ocurrieron durante la vigencia del anterior Convenio Colectivo, se les aplicará las pensiones tal y como expone el presente artículo.

3. Jubilación

Los trabajadores de C.N.A., al cumplir la edad de 64 años podrán acogerse al sistema de jubilación especial previsto en el Real Decreto Ley 14/1981 de 20 de Agosto y su desarrollo aprobado por el Real Decreto 2705/1981 de 19 de Octubre.

Artículo 39º.- Seguro Colectivo de Vida

El Seguro de Vida que en la actualidad disfruta el personal, consistente en el abono de una indemnización de 3.000.000 de ptas. en caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta, cualquiera que fuera su causa, queda ampliado a la cobertura del riesgo radiactivo en los supuestos anteriores, así como el establecimiento de un Seguro mixto de Vida-Muerte, para aquellos supuestos en que el asegurado cumpla la edad de 65 años, en cuyo caso, se le entregaría la totalidad de la prima o una pensión vitalicia, a su voluntad.

La participación del trabajador en el coste que la nueva modalidad de Seguro supone, será de 1.145 Ptas., que le serán deducidas en la nómina correspondiente del mes de que se trate.

Los trabajadores que deseen mejorar el Seguro de Vida previsto en este artículo, podrán ponerse en contacto con la Empresa para fijar, de acuerdo con la Entidad Aseguradora, la prima que corresponda a la modalidad elegida, así como la forma concreta de participación en la misma.

Artículo 40º.- Economato

Como compensación a la no existencia de economato en C. N. Almaraz, se acuerda fijar una ayuda de 20.000 Ptas. anuales.

No obstante, la Empresa mantendrá los acuerdos vigentes con los establecimientos de la localidad.

Artículo 41º.- Plus de Vinculación al Puesto de Trabajo

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

La percepción progresiva del Plus se hará como sigue:

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

La percepción de este Plus, no se verá afectada por:

- Ascensos de nivel o categoría que no supongan ningún cambio en las funciones o actividades del empleado, sino sólo en su cualificación.
- Cuando el cambio en puesto, categoría o nivel sea debido a decisión de la Empresa.

El Plus de Vinculación, no será de aplicación en aquellos supuestos en que la Empresa haga uso del derecho de libre designación, entre aquellos empleados que se presenten al Concurso-Oposición, convocado de acuerdo con las normas que para esta materia establece el vigente Convenio Colectivo, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el párrafo siguiente.

En el caso de producirse una promoción del empleado dentro de una misma Sección que suponga un cambio de funciones o actividades, basadas en la experiencia y conocimientos en su puesto anterior, el Plus quedará bloqueado en la cantidad que disfrutaba hasta que, la valoración, partiendo de cero, del Plus en su nuevo puesto supere la cantidad bloqueada.

Para la aplicación de este Plus, se tomará como fechas de cómputo el 1 de agosto de 1977, fecha en la cual el personal quedó encuadrado en sus respectivos niveles y categorías.

Artículo 42º.- Sistema de Becas

Hasta la elaboración y aprobación del nuevo sistema de adjudicación de Becas y Ayudas de Estudio, para el presente curso Académico se concederán de conformidad con el Reglamento de Becas aprobado con fecha 29 de Octubre de 1981. Para hacer frente a las mismas, la cuantía del Fondo será de 625.000 Ptas.

Artículo 43º.- Préstamos en General

Se establecen las siguientes bases para la obtención de préstamos:

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

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

Para la atención de estas necesidades, se determina un Fondo de 5.000.000 ptas., durante la vigencia de este Convenio, entendiéndose que esta cantidad representa el máximo de cantidad prestada al personal en cada momento.

Artículo 44º.- Ayuda de Farmacia

La Empresa, previa presentación de las recetas de Farmacia oportunas, se hará cargo de la cantidad, que de conformidad con las normas dictadas por la Seguridad Social, corresponda abonar al asegurado cuando éstas fueran prescritas por el Médico correspondiente de la Seguridad Social. La Empresa abonará idéntico porcentaje en aquellas recetas prescritas por Especialistas, cuya asistencia a los mismos sea ordenada por los Servicios Médicos de Empresa, exclusivamente.

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

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

Artículo 45º.—Comisión Paritaria

Sin detrimento de las facultades de todo orden que correspondan a la Dirección de la Empresa, y por disposición legal, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación y aplicación del presente Convenio, serán sometidas a la Comisión Paritaria que se crea. Esta comisión, está integrada por los señores: Fernández Marcos, Domín - guez Bautista y Martínez Jimenez, en representación de la Empresa y Sánchez López, Toledano Cámara y Nuño Ca- pa, en representación de los trabajadores.

Artículo 46º.—Cláusula Derogatoria

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

Siendo de total conformidad de las partes intervinientes el Texto del presente Convenio Colectivo, lo firman en Madrid a veintinueve de abril de mil novecientos ochenta y tres.

EMPRESA: CENTRAL NUCLEAR DE ALHARAZ

ANEXO Nº 1 AL CONVENIO COLECTIVO DE 1.983

ACTIVIDAD: ELECTRICIDAD

TECNICOS	JURIDICOS SANITARIOS Y ACT. COMPLEMENT.	PERSONAL ADMINISTRATIVO		PROF. OFICIO	PEONAJE	BRUTO ANUAL	N - R
		ADMINISTRATIVO	AUX. OFICINA				
1º Sup. 1º N-A	1º Sup. 1º N-A	1º Sup. 1º N-A				3.404.004	T-1
1º Sup. 1º N-B	1º Sup. 1º N-B	1º Sup. 1º N-B				2.979.750	T-2
1º Sup. 2º N-A	1º Sup. 2º N-A	1º Sup. 2º N-A				2.720.501	T-3
1º Sup. 2º N-B	1º Sup. 2º N-B	1º Sup. 2º N-B				2.570.730	T-4
1º Sup. 2º N-C	1º Sup. 2º N-C	1º Sup. 2º N-C				2.433.121	T-5
2º Especial N-A	2º Especial N-A	2º Especial N-A				2.433.121	1
2º Especial N-B	2º Especial N-B	2º Especial N-B				2.392.730	2
2º Especial N-C	2º Especial N-C	2º Especial N-C				2.333.450	3
2º N-A ₁	2º N-A ₁	2º N-A ₁				2.173.471	4
2º N-A ₂	2º N-A ₂	2º N-A ₂				2.009.480	5
2º N-A ₃	2º N-A ₃	2º N-A ₃				1.947.983	6
2º N-B ₁	2º N-B ₁	2º N-B ₁				1.886.486	7
2º N-B ₂	2º N-B ₂	2º N-B ₂				1.782.626	8
2º N-B ₃	2º N-B ₃	2º N-B ₃				1.730.697	9
3º Nivel A	3º Nivel A	3º Nivel A		1º Nivel Esp.		1.730.697	10
3º Nivel B	3º Nivel B	3º Nivel B		1º Nivel A		1.678.767	11
4º Nivel A ₁	4º Nivel A ₁	4º Nivel A ₁		1º Nivel B		1.572.172	12
4º Nivel A ₂	4º Nivel A ₂	4º Nivel A ₂		2º Nivel A ₁		1.492.909	13
4º Nivel A ₃	4º Nivel A ₃	4º Nivel A ₃		2º Nivel A ₂		1.408.183	14
4º Nivel B ₁	4º Nivel B ₁	4º Nivel B ₁		2º Nivel A ₃		1.374.018	15
4º Nivel B ₂	4º Nivel B ₂	4º Nivel B ₂		2º Nivel B ₁		1.339.850	16
4º Nivel B ₃	4º Nivel B ₃	4º Nivel B ₃		2º Nivel B ₂		1.266.055	17
5º Nivel A	5º Nivel A	5º Nivel A		2º Nivel B ₃		1.231.891	18
5º Nivel B	5º Nivel B	5º Nivel B		1º Categoría	1º Categoría	1.197.726	19
-----	-----	-----		2º Categoría	-----	1.160.320	20
-----	-----	-----		3º Categoría	2º Categoría	1.107.532	21
-----	-----	-----		-----	3º Categoría	1.080.200	22

EMPRESA: CENTRAL NUCLEAR DE ALMARAZ

ANEXO Nº 2 AL CONVENIO COLECTIVO DE 1.983

ACTIVIDAD: ELECTRICIDAD

PRECIO HORAS BASES PARA CALCULO HORAS EXTRAORDINARIAS

TECNICOS	JURIDICOS SANITARIOS Y ACT. COMPLEMENT.	PERSONAL ADMINISTRATIVO		ESPECIALISTAS		N. R.	PRECIO HORAS BASE		
		ADMINISTRATIVO	AUX. OFICINA	PROF. OFICIO	PEONAJE		100 %	90 %	80 %
2ª Especial N-A	2ª Especial N-A	2ª Especial N-A				1	1.348	1.211	1.077
2ª Especial N-B	2ª Especial N-B	2ª Especial N-B				2	1.323	1.191	1.050
2ª Especial N-C	2ª Especial N-C	2ª Especial N-C				3	1.291	1.162	1.039
2ª N-A ₁	2ª N-A ₁	2ª N-A ₁				4	1.202	1.082	962
2ª N-A ₂	2ª N-A ₂	2ª N-A ₂				5	1.111	1.000	889
2ª N-A ₃	2ª N-A ₃	2ª N-A ₃				6	1.077	969	862
2ª N-B ₁	2ª N-B ₁	2ª N-B ₁				7	1.043	939	834
2ª N-B ₂	2ª N-B ₂	2ª N-B ₂				8	986	887	789
2ª N-B ₃	2ª N-B ₃	2ª N-B ₃				9	957	861	766
---	---	---			1ª Nivel Esp.	10	957	861	766
3ª Nivel A	3ª Nivel A	3ª Nivel A			1ª Nivel A	11	929	836	743
3ª Nivel B	3ª Nivel B	3ª Nivel B			1ª Nivel B	12	870	783	696
4ª Nivel A ₁	4ª Nivel A ₁	4ª Nivel A ₁			2ª Nivel A ₁	13	826	743	661
4ª Nivel A ₂	4ª Nivel A ₂	4ª Nivel A ₂			2ª Nivel A ₂	14	779	701	623
4ª Nivel A ₃	4ª Nivel A ₃	4ª Nivel A ₃			2ª Nivel A ₃	15	760	684	608
4ª Nivel B ₁	4ª Nivel B ₁	4ª Nivel B ₁			2ª Nivel B ₁	16	741	667	593
4ª Nivel B ₂	4ª Nivel B ₂	4ª Nivel B ₂	Nivel Especial 1		2ª Nivel B ₂	17	700	630	560
4ª Nivel B ₃	4ª Nivel B ₃	4ª Nivel B ₃	Nivel Especial 2		2ª Nivel B ₃	18	681	613	545
5ª Nivel A	5ª Nivel A	5ª Nivel A	1ª Categoría		3ª Nivel A	19	662	596	530
5ª Nivel B	5ª Nivel B	5ª Nivel B	2ª Categoría		3ª Nivel B	20	631	568	505
---	---	---	3ª Categoría		---	21	613	552	490
---	---	---	---		---	22	597	537	478

ANEXO Nº III AL CONVENIO COLECTIVO DE 1.983

SELECCION, FORMACION Y PROMOCION DEL PERSONAL

Artículo 33º.- Promoción

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

- a) Producida la vacante, se anunciará al personal su existencia pudiendo presentarse a las pruebas de aptitud quienes reúnan las condiciones fijadas en la convocatoria.
- b) En igualdad de condiciones que el resto de los concursantes, el personal que durante más de cinco años y, nunca menos de dos después del arranque de la 2ª Unidad, haya prestado sus servicios en régimen de turnos rotativos, tendrá preferencia para las vacantes producidas.
- c) Una vez designado por el Tribunal calificador el candidato seleccionado, éste deberá ocupar el nuevo puesto dentro del plazo máximo de dos meses, a partir de la fecha del acuerdo del nombramiento. Si transcurrido dicho plazo y por causas imputables a la Empresa, el trabajador no fuese trasladado a su nuevo puesto de trabajo, tendrá derecho a percibir los haberes que a su nueva situación correspondan.
- d) Si para la misma especialidad y nivel, se produjeran vacantes en los 6 meses siguientes al examen, se cubrirán por la Empresa, con los opositores de más alta puntuación que, declarados aptos, hubieran quedado sin plaza.
- e) Los empleados que, como consecuencia de haber obtenido plaza, les origine cambio de Centro de Trabajo, percibirán una gratificación equivalente a tres mensualidades de su nivel retributivo anterior.
- f) Las antigüedades mínimas que se señalan para los concursos, no tienen carácter obligatorio para la Empresa, pudiendo faltar, cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen, reducir los períodos de tiempo establecidos.

1.- GRUPO I - PERSONAL TECNICO

1.1. Ascenso a Técnicos de 4ª Categoría

- 50% concurso-oposición entre Técnicos de 5ª (A,B) categoría y Profesionales de Oficio 2ª Nivel A (A₁,A₂,A₃).

- 50% libre designación entre la totalidad de las personas de la Empresa con 2 años de antigüedad.

Todo el personal encuadrado en la 5ª Categoría percibirá a los 4 años de su ingreso en la misma, la remuneración inicial correspondiente al Técnico 4ª Nivel B₃, a los 2 años más la remuneración del Técnico de 4ª Nivel B₂ y a los dos años más la remuneración correspondiente al Técnico de 4ª Nivel B₁, si hasta entonces no ha sido posible su ascenso. A los 6 años de asimilación sin haber obtenido el ascenso, ascenderá a todos los efectos a dicha categoría de Técnico 4ª Nivel B₁.

El personal de nuevo ingreso percibirá a los 6 años la remuneración correspondiente al Técnico de 4ª Nivel B₃. A los 6 años de asimilación sin haber obtenido el ascenso, ascenderá a todos los efectos a dicha categoría de Técnico 4ª Nivel B₃.

1.2. Ascenso a Técnicos de 3ª Categoría (A,B)

- 50% concurso-oposición entre Técnicos de 4ª categoría y Profesionales de Oficio 2ª Nivel A (A₁,A₂,A₃).
- 50% libre designación entre la totalidad de las personas de la Empresa con dos años de antigüedad.

1.3. Ascenso a Técnicos de 2ª Categoría

- 25% concurso-oposición entre Técnicos de 3ª (A,B) categoría y Profesionales de Oficio 1ª categoría (Especial, A, B) con 2 años en la categoría y 10 años en la Empresa.
- 50% libre designación de la Empresa entre el personal de las dos categorías inmediatas inferiores que tengan una antigüedad mínima de 2 años en la categoría y 10 en la Empresa.
- 25% entrada de personal de nuevo ingreso con título de grado medio y Técnicos Medios de plantilla con nivel inferior al propuesto.

Por las circunstancias que concurren tanto en las plazas que quedan encuadradas en esta segunda categoría técnica,

como en el nivel que haya de ser promocionado a la misma, si no existe personal capacitado para el ascenso en las categorías inmediatas inferiores del grupo profesional correspondiente por libre elección las vacantes de este turno podrán también ser cubiertas con personal de nuevo ingreso en posesión del título oficialmente reconocido, de grado medio, que supere las pruebas de selección a este nivel preparadas.

1.4. Ascenso a Técnicos de 1ª Categoría

Libre designación de la Empresa.

2.- GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO

2.1. Subgrupo II - Auxiliares de Oficina

Los ascensos se realizarán por libre designación de la Empresa. El 35% del personal de 3ª Categoría de este Subgrupo podrá ser encuadrado en la 2ª Categoría sin que ello presente variación alguna en las funciones que reglamentariamente corresponden a la tercera categoría.

2.2. Subgrupo I - Administrativos

2.2.1. Ascenso a Oficial Nivel B (B_1, B_2, B_3) de 4ª Categoría

- 75% concurso-oposición.
- 25% libre designación de la Empresa.

Al concurso oposición así regulado, podrá concurrir el personal de la 5ª Categoría y el integrado en el Subgrupo II Auxiliares de Oficina.

Todo el personal encuadrado en la 5ª Categoría Nivel B, Auxiliares Administrativos, percibirá a los 4 años de su ingreso en la misma, la remuneración inicial correspondiente al Administrativo de 4ª Categoría Nivel B_3 , a los 2 años más la de Administrativo 4ª Categoría Nivel B_2 y a los 2 años más la de Administrativo de 4ª Categoría Nivel B_1 , si hasta entonces no ha sido posible su ascenso. A los seis años de asimilación sin haber obtenido el ascenso, ascenderá a todos los efectos a dicha 4ª Categoría Nivel B_1 .

El personal de nuevo ingreso encuadrado en la 5ª Categoría, Auxiliares Administrativos, percibirá a los ocho años de su ingreso en la misma, la remuneración inicial correspondiente al Oficial Nivel B_3 4ª Categoría.

2.2.2. Ascenso a Oficial Nivel A (A_1, A_2, A_3) de 4ª Categoría

- 75% concurso-oposición entre los Oficiales de Nivel B (B_1, B_2, B_3).
- 25% por libre designación de la Empresa entre la totalidad del personal de la misma con dos años de antigüedad en ella.

Con independencia de que exista o no vacante, a los ocho años de permanencia en la 4ª Categoría Nivel B_1 se ascenderá automáticamente a Nivel A_2 a todos los efectos.

El personal de nuevo ingreso con independencia de que exista o no vacante a los ocho años de permanencia en la 4ª Categoría Nivel B_3 , ascenderá automáticamente al Nivel A_3 a todos los efectos.

2.2.3. Ascenso a 3ª Categoría

- 50% concurso-oposición entre los Oficiales de Nivel A (A_1, A_2, A_3) de 4ª Categoría con una antigüedad mínima de seis años en la Empresa.
- 50% por libre designación de la Empresa.

2.2.4. Ascenso a 2ª Categoría

- El 25% por concurso-oposición en el que podrá tomar parte el personal perteneciente a la categoría inmediata inferior, siempre que tenga una antigüedad mínima de dos años en dicha categoría y diez años en la Empresa.
- El 50% de las vacantes por libre elección de la Empresa entre el personal de las dos categorías inmediatas inferiores que tenga una antigüedad mínima de dos años en ella y de diez en la Empresa.
- El 25% restante, así como aquellas plazas reservadas al turno de concurso-oposición que hayan sido declaradas desiertas por no presentarse aspirantes o por no superar los presentados las pruebas a que fueron sometidos, podrá proveerse con personal de nuevo ingreso

que esté en posesión del título medio correspondiente y Administrativos de 2ª Categoría de plantilla con nivel inferior al propuesto que superen las pruebas de aptitud que le sean exigidas con este nivel.

2.2.5. Ascenso a 1ª Categoría

- Libre designación de la Empresa.

3.- GRUPO III - PERSONAL OPERARIO

3.1. Subgrupo II - Peonaje

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

El personal encuadrado en el 3º Nivel de Peón ascenderá a efectos económicos a los 8 años de permanencia en la misma, al nivel correspondiente a la categoría de Peón - 2º Nivel, y transcurrido este plazo, si hasta entonces no ha sido posible su ascenso, ascenderá definitivamente a dicho Nivel, transcurridos 6 años de su asimilación.

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

3.2. Subgrupo I - Profesionales de Oficio

3.2.1. Ascensos a Oficiales 2ª B (B_1, B_2, B_3)

Los Oficiales encuadrados actualmente en 3ª Categoría Nivel A, ascenderán a efectos económicos a Oficiales 2ª Nivel B_3 a los 6 años de permanencia en aquella categoría y a los dos años más a Oficiales 2ª Nivel B_2 , sin que para ello sea necesario la existencia de vacantes.

El personal de nuevo ingreso encuadrado en Oficiales 3ª, ascenderá a efectos económicos a Oficiales 2ª Nivel B_3 a los 8 años de permanencia en aquella categoría.

Si, con independencia de este ascenso automático, se produjesen vacantes en la categoría de oficiales 2ª B, éstas se cubrirán por los dos turnos de concurso-oposición y antigüedad entre el personal perteneciente al 3ª Nivel, según los porcentajes siguientes:

- 50% antigüedad.
- 50% concurso-oposición.

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

3.2.2. Ascensos a Oficiales 2ª A (A_1, A_2, A_3)

- 75% concurso-oposición.
- 25% libre designación de la Empresa.

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de 3 años en la categoría de Profesionales de Oficio 2ª B_1 y 2ª B_2 y de 5 años entre las categorías de Profesionales de oficio 2ª B_3 y Profesionales de Oficio 3ª (A, B).

3.2.3. Ascenso a 1ª B

- 50% concurso-oposición.
- 50% libre designación.

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de tres años en Oficial 2ª A_1 , o de cinco años entre Oficial 2ª A_2 y 2ª A_3 .

3.2.4. Ascenso a 1ª A

- 25% concurso-oposición.
- 75% libre designación de la Empresa.

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

3.2.5. Ascenso a 1º Nivel Especial

- 25% concurso-oposición.
- 75% libre designación de la Empresa.

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

4.- GRUPO IV - PERSONAL JURIDICO, SANITARIO Y ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

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

18930

RESOLUCION de 21 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa de Alimentación «Claudio Moreno y Cia., S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa de Alimentación «Claudio Moreno y Cia., S. A.», y sus trabajadores, presentado en esta Dirección General el 14 de abril de 1983, y completada su documentación el 12 de mayo del año en curso, que fue suscrito por la Comisión Negociadora, por las respectivas representaciones de Empresa y trabajadores, el día 3 de marzo pasado, ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980 y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación de la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 21 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA DE ALIMENTACION «CLAUDIO MORENO Y CIA., S. A.», Y SUS TRABAJADORES

Artículo 1º.- AMBITO DE APLICACION.— El presente convenio regirá las relaciones laborales de la empresa CLAUDIO MORENO Y CIA., S.A., dedicada a la actividad de Mayoristas y Minoristas de alimentación y sus trabajadores y será de obligada observancia en todas las centros de trabajo que mencionada empresa tenga o pueda tener, durante su vigencia, en todo el territorio nacional del Estado Español.

Artículo 2º.- DURACION.— La duración del presente Convenio Colectivo será de dos años, si bien los artículos correspondientes a TABLAS SALARIALES, DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS serán revisados anualmente, por la comisión firmante del presente convenio.

Artículo 3º.- VIGENCIA.— El presente convenio entrará en vigor una vez registrado y publicado, el 1 de Enero de 1983 y expirará el 31 de Diciembre de 1984. Prorrogándose anualmente por tática reconducción, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia.

Caso de prorrogarse, automáticamente se incrementaría la tabla salarial vigente el 31 de Diciembre de 1984, provisionalmente en un 8% a resultas de lo que realmente se leve el I.P.C. durante el año 1984.

Artículo 4º.- DENUNCIA Y REVISION.— Por cualquiera de las dos partes firmantes del presente convenio podrá pedirse, mediante denuncia por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con tres meses mínimos de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado y/ o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.— Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, objeto o invalide alguno de sus pactos o no apruebe la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 6º.- JORNADA LABORAL.— La jornada laboral de trabajo será de cuarenta y dos horas y media semanales, distribuidas de Lunes a Viernes para el personal de Almacén y oficinas y de Lunes a Sábado hasta el mediodía para el personal de Cash y Ventas al público.

Artículo 7º.- VACACIONES.— Todos los trabajadores al servicio de la Empresa disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas. La época de disfrute se establecerá de común acuerdo entre la empresa y sus trabajadores.

Con motivo de las vacaciones, y aparte de la retribución ordinaria establecida más arriba, todos los trabajadores percibirán un premio o ayuda de vacaciones por un importe de 16.000,- pesetas, que les serán abonadas el día 15 de Junio, excepto a todo el personal que disfrute de las mismas en los meses de Agosto o Diciembre.

Artículo 8º.- ANTIGÜEDAD.— Las bonificaciones por año de servicio consistirán en trienios del 6% cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente convenio, respetándose los límites establecidos al respecto en el Estatuto de los trabajadores.

Los trienios se devengarán el el mismo día en que se cumplan y todos ellos se abonarán con arreglo a la última categoría y sueldo base de Convenio que tenga el trabajador.

Artículo 9º.- PRESTACIONES POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTES DE TRABAJO.— Caso de enfermedad y accidente de trabajo o cualquier otra contingencia que de origen a la situación de incapacidad laboral transitoria, y durante todo el período de duración de la misma, la Empresa garantizará a todos sus trabajadores su salario real equivalente al que vinieran percibiendo en el momento de la baja completando las prestaciones de la Seguridad Social.

Artículo 10º.- RETRIBUCIONES.— Los salarios y remuneraciones de todas clases, establecidos en el presente convenio, tienen el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados por concesión de la Empresa o contrato individual de trabajo.

Artículo 11º.- CLAUSULA DE REVISION SALARIAL.— En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de Septiembre de 1983, un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1982 superior al 9 por ciento, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, aplicándose la fórmula siguiente: Revisión= incremento Salarial pactado X (IPC nueve meses x 0,111111).

Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 1983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios vigentes el 31 de Diciembre de 1982.

Artículo 12º.- TABLA SALARIAL.— Los salarios pactados en el presente convenio, para las distintas categorías profesionales, son los siguientes:

PERSONAL MERCANTIL TECNICO NO TITULADO	
DIRECTOR	81.112,- pts.
JEFE DE DIVISION	63.000,- "
JEFE DE COMPAS	59.063,- "
JEFE DE VENTAS	59.063,- "
JEFE DE PERSONAL	59.063,- "
JEFE DE ALMACEN	58.500,- "
ENCARGADO GENERAL	59.063,- "
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO	
JEFE DE SECCION MERCANTIL	52.650,- "
VIAJANTES	51.525,- "
TRABAJADORES DE 16 años	20.000,- "
TRABAJADORES DE 17 años	29.250,- "
PERSONAL TECNICO NO TITULADO	
DIJEOTOR	81.112,- "
JEFE DE DIVISION	63.000,- "
JEFE DE ADMINISTRACION	59.063,- "
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
CONTABLE CAJERO	49.950,- "
JEFE DE SECCION ADMINISTRATIVA	52.650,- "
OFICIAL ADMINISTRATIVO, PROGRAMADOR, OPERADOR	51.525,- "
AUXILIAR ADMINISTRATIVO Y DE CAJA MAYOR DE 24 AÑOS	49.950,- "
AUXILIAR ADMINISTRATIVO Y DE CAJA MENOR DE 24 AÑOS	45.450,- "
OFICIAL 2º O PERSONISTA	49.950,- "
PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES	
PROFESIONAL DE OFICIO 1º	51.525,- "
PROFESIONAL DE OFICIO 2º	48.375,- "
PROFESIONAL DE OFICIO 3º	45.450,- "
CAPATAZ	51.525,- "
MOZO ESPECIALIZADO O AYUDANTE	45.450,- "
VISITADOR	45.450,- "
MOZO	44.550,- "
TELEFONISTA	44.550,- "
ENPAQUETADORA	45.450,- "
PREPARADOR Y DEPENDIENTE MAYOR DE 24 AÑOS	51.525,- "
PREPARADOR Y DEPENDIENTE MENOR DE 24 AÑOS	48.375,- "
PERSONAL SUBALTERNO	
CONSEJER	44.550,- "
COBRADOR	44.550,- "
VIGILANTE, SEÑERO, ORDENANZA, PORTERO	44.550,- "
PERSONAL DE LIMPIEZA	264,- " Hora