

**1629** RESOLUCION de 21 de diciembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Central Nuclear de Trillo I, A.I.E.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Central Nuclear de Trillo I, A.I.E, que fue suscrito con fecha 26 de noviembre de 1992, de una parte, por miembros de los Comités de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 21 de diciembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CENTRAL NUCLEAR DE TRILLO I, A.I.E

III CONVENIO COLECTIVO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º

**Ámbito Territorial:** El presente Convenio Colectivo tiene carácter interprovincial y regirá en los centros de trabajo que CENTRAL NUCLEAR DE TRILLO I, A.I.E; tiene instalados, en Madrid y Guadalajara, y en todas aquellas provincias en las que existan Delegaciones o tenga personal destacado en comisión de servicios.

Artículo 2º

**Ámbito Personal:** El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal de plantilla de Central Nuclear de Trillo I, A.I.E. (en adelante la Empresa) cualquiera que sea su categoría profesional o especialidad, y a quienes en lo sucesivo se integren, quedando excluido de su ámbito, al personal de Dirección a que se refiere el artículo 2.1a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3º

**Ámbito Temporal:** El presente Convenio Colectivo se considera en vigor desde el 1º de enero de 1992 hasta el 31 de Diciembre de 1994.

Desde el 31 de Diciembre de 1994, se entenderá prorrogado tácitamente, de año en año, si no se denuncia por escrito por cualquiera de las partes con la anterioridad de un mes a la de su terminación normal o de cualquiera de sus prórrogas.

Se entiende por denuncia válida la efectuada por escrito dirigido a la otra parte, en el que deberá constar una sucinta exposición razonada de los motivos de la denuncia.

Artículo 4º

**Revisión del Convenio:** Se podrá solicitar la revisión parcial de este Convenio por cualquiera de las partes, para adaptar sus disposiciones a normas legales de observancia necesaria promulgadas con posterioridad a la firma del Convenio. A este respecto, será suficiente el acuerdo de la Comisión Paritaria para que sea efectiva la revisión.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 5º

**Organización del trabajo:** La Organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, 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 que sus subordinados consigan el mejor rendimiento y eficacia en el trabajo para lo cual estará dotado de la autoridad y responsabilidad que implican el cumplimiento de su misión. Al propio tiempo, procurará elevar el nivel profesional de sus subordinados.

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

Artículo 6º

**Clasificación de puestos de trabajo:** La estructuración de puestos de trabajo se realiza de acuerdo con las características de los mismos, clasificándose en 14 niveles, que se corresponden con los de las tablas que figuran en el Anexo I y II.

Artículo 7º

**Categorías laborales:** Todo trabajador tendrá la categoría profesional que corresponda al puesto de trabajo o funciones que realmente realice.

El nivel de retribución económica no condiciona la categoría profesional del trabajador.

Las bases de cotización a la Seguridad Social se aplicarán de acuerdo con el sistema de categorías profesionales.

Artículo 8º

**Cambios de puesto de trabajo:** La situación del trabajador derivada de un cambio de puesto de trabajo estará regulada por la normativa contenida en el Estatuto de los Trabajadores en su articulado relativo a movilidad funcional o geográfica y trabajos de superior o inferior categoría.

Artículo 9º

**Capacidad disminuida:** Los trabajadores que se encuentren con su capacidad disminuida o que en un momento determinado no cumplan los requisitos físicos o psíquicos requeridos por los Organismos Oficiales, y previa declaración de esta situación por los Servicios Médicos de la Empresa y los Organismos Oficiales competentes, podrán ser destinados a otro puesto de trabajo de categoría inferior, adecuado a sus aptitudes y capacidades respetándoseles la remuneración y categoría profesional anteriores.

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

Artículo 10º

**Productividad y Absentismo:** Como compensación de la mejoras que por este Convenio se establecen, el personal se compromete a incrementar su productividad a fin de que la Empresa pueda desarrollar su actividad con la máxima eficiencia.

## Artículo 11°

Regimen disciplinario: La facultad disciplinaria se ejercerá por la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, acordándose la expresa remisión a los artículos 75 y siguientes de la Ordenanza de la Industria de Producción de Energía Eléctrica de fecha 30 de Julio de 1970.

## Artículo 12°

Faltas: Los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador, atribuibles al mismo por su voluntad maliciosa o su conducta negligente, tendrán la consideración de falta que, atendida su importancia, trascendencia y malicia, se clasificarán en:

- Leves.
- Graves, o
- Muy graves.

## Faltas leves:

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

- 1.- El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo de hasta tres veces en un mes por tiempo inferior a 30 minutos, sin la debida justificación.
- 2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.- El abandono del servicio sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como "grave" o "muy grave", según los casos.
- 4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.- No comunicar a la Dirección de la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 6.- Faltar al trabajo un día en el mes, a menos que exista causa que lo justifique.

## Faltas graves:

Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

- 1.- El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo en más de tres veces en un mes, superior a 30 minutos, sin la debida justificación.
- 2.- Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.
- 3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social obligatoria o voluntaria. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta "muy grave".
- 4.- Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean durante la jornada de trabajo.
- 5.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 6.- La desobediencia a las órdenes de trabajo. Cuando de ello se derivase perjuicio notorio para la Empresa o peligro de avería de las instalaciones, podrá ser considerado como "muy grave".

- 7.- Simular la presencia de otro trabajador, alterando lo dispuesto por la normativa de registro y control de entrada y salida al trabajo.
- 8.- La negligencia o desidia que afecte a la buena marcha del servicio.
- 9.- La imprudencia en el desempeño del trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como "muy grave".
- 10.- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios útiles o herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
- 11.- Las derivadas de lo previsto en la causa tercera de las faltas leves.
- 12.- La reincidencia en faltas leves (excluida la de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

## Faltas muy graves:

Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes.

- 1.- Más de 10 incumplimientos de puntualidad -no justificados- en la asistencia al trabajo cometidos en un período de seis meses o de 10 durante un año.
- 2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier lugar.
- 3.- El hurto de fluido eléctrico o complicidad con el mismo.
- 4.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 5.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- 6.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
- 7.- Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
- 8.- Dedicarse a actividades contrarias a los intereses de la Empresa o que pudieren incidir en desdoro o menoscabo del buen nombre o imagen de la misma.
- 9.- Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados, como consecuencia de la relación laboral.
- 10.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
- 11.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- 12.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- 13.- El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- 14.- Las derivadas de lo previsto en la causa tercera de las faltas leves y en la tercera, sexta y novena de las faltas graves.

15.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

16.- Las discusiones sobre asuntos extraños que produjesen escándalo notorio.

#### Artículo 13\*

##### Sanciones:

##### Por faltas leves:

- Amonestación
- Suspensión de empleo y sueldo hasta de 2 días

##### Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 hasta 15 días

##### Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 20 hasta 90 días
- Traslado a otro centro de trabajo en distinta localidad, sin derecho a indemnización alguna, y
- Despido con pérdida total de sus derechos en la Empresa.

Las sanciones impuestas por incumplimientos laborales, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando el incumplimiento pudiera ser constitutivo de delito.

Estas sanciones que se anotarán en los expedientes personales de los trabajadores se considerarán anuladas si tratándose de faltas leves, graves o muy graves, transcurriese un año, tres o cinco respectivamente sin haber reincidido en una de las sanciones.

### CAPITULO III

#### REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

#### Artículo 14\*

Comités de Empresa: Los miembros de los Comités de Empresa serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con la legislación vigente.

Ostentarán la representación de todos los trabajadores adscritos a los respectivos Centros de Trabajo para la defensa de sus intereses, estando capacitados para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva, con facultad para designar la Comisión Negociadora.

Los Comités de Empresa tendrán las siguientes competencias:

- A) Ser informados por la Dirección de la Empresa trimestralmente de la evolución general del sector Económico de la Empresa, situación de la producción y evolución del empleo en la Empresa.
- B) Ser informados de los cambios que se produzcan en materia de horarios, jornada, traslados de instalaciones y planes de formación del personal.
- C) Ser informados de la implantación o revisión de la organización del trabajo y clasificación de puestos de trabajo.
- D) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- E) Conocer, trimestralmente al menos, el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, estudios del ámbito laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

F) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas dicte la misma para el incremento de la productividad y reducción del absentismo.

Además de lo anterior y durante la vigencia del presente Convenio, se acuerda lo siguiente:

- 1) No se contabilizarán como horas sindicales las ocupadas en las negociaciones del Convenio, comisiones o reuniones con la Empresa, a petición de ella.
- 2) Los Comités dispondrán en todo momento del Organigrama actualizado.
- 3) Los miembros de los Comités podrán compensar en horas de descanso con cargo a su tiempo de trabajo, el tiempo que utilicen en actividades sindicales, siempre dentro del límite establecido como crédito horario.
- 4) Por lo que se refiere a las horas de acción sindical dentro de la jornada de trabajo y a las compensadas como descanso, los representantes de los trabajadores no sufrirán merca económica alguna.
- 5) Para el ejercicio de sus funciones, el Comité de Empresa dispondrá de un local facilitado por la Empresa, siempre que las posibilidades de esta última lo permitan.

#### Artículo 15\*

Garantías de los Comités de Empresa: Los miembros de los Comités de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- A) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.
- B) Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- C) No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica y profesional en razón precisamente, del desempeño de su representación.
- D) Expresar colegiadamente, si se trata de los Comités, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Dirección de la Empresa.
- E) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros de los Comités en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:
  - Hasta cien trabajadores, quince horas.
  - De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
  - De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

F) Durante la vigencia de este Convenio, se podrán acumular mensualmente las horas sindicales en uno o varios de los miembros de los Comités de Empresa, siempre que exista comunicación previa escrita a la Empresa de la renuncia del cedente.

#### Artículo 16°

**Delegados Sindicales:** En los términos previstos en la legislación vigente, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores estarán representadas a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el centro de trabajo. Igualmente, las garantías de los Delegados Sindicales, serán las establecidas por la legislación vigente.

Será extensivo a los delegados sindicales lo dispuesto en el apartado F del artículo 15° de este Convenio relativo a acumulación de Horas Sindicales.

### CAPITULO IV

#### REGIMEN ECONOMICO

#### Artículo 17°

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

#### Artículo 18°

**Remuneración del personal titulado superior y asimilados:** Percibirá la remuneración que corresponda al nivel de la tabla incluida como Anexo I a este Convenio Colectivo y según la clasificación y el nivel libremente otorgado a cada uno por la Dirección de la Empresa, en base a sus circunstancias personales y a la responsabilidad y complejidad inherentes a la función encomendada.

#### Artículo 19°

**Remuneración del resto de personal:** Percibirá las remuneraciones correspondientes al nivel de clasificación de su puesto de trabajo y de acuerdo con la tabla incluida como Anexo I y II a este Convenio Colectivo.

#### Artículo 20°

**Personal de nuevo ingreso:** El personal de nuevo ingreso que, después de las pruebas de selección que la Dirección de la Empresa considere en cada caso necesarias, se contrate sin experiencia, percibirá el ochenta por ciento en el primer año y el noventa por ciento en el segundo de la retribución anual que corresponda al nivel de clasificación de su puesto de trabajo.

Cuando el personal de nuevo ingreso acceda a la Empresa con experiencia, de forma que ésta le sea reconocida por la Dirección, percibirá el 90% o el 100% de la remuneración correspondiente al nivel de clasificación de su puesto de trabajo según la experiencia reconocida.

#### Artículo 21

**Conceptos incluidos en la retribución anual:** El régimen económico establecido en este Convenio Colectivo, está constituido por los siguientes conceptos:

- a) Salario Base Anual (S.B.A.)
- b) Complementos salariales personales:
  - Antigüedad
  - Premio de vinculación al nivel

- Premio de fidelidad
- Complementos a título personal
- Plus dedicación y mando

#### c) Complementos del puesto de trabajo:

- Plus de trabajo a turnos
- Trabajo nocturno
- Plus de destino
- Plus de licencia

#### d) Complementos por calidad o cantidad de trabajo:

- Plus de llamada
- Horas extraordinarias
- Plus de retén
- Prima de Productividad

#### e) Otros conceptos:

- Ayuda de comida
- Ayuda de transporte.
- Complementos de fiestas especiales
- Retribución de vacaciones

#### Artículo 22

**Conceptos integrantes de la retribución anual:** La retribución anual establecida en este Convenio Colectivo sustituye a todos los conceptos retributivos que venía satisfaciendo la Empresa y, por tanto, quedan comprendidos en la misma los sueldos reglamentarios y voluntarios, pagas extraordinarias de uno u otro carácter y participación en beneficios, así como cualquier otra remuneración que, a título general, la Empresa haya venido satisfaciendo a sus trabajadores; conceptos todos ellos que quedan absorbidos o compensados.

#### Artículo 23

**Salario Base Anual:** Se entiende por Salario Base Anual, la retribución asignada a cada nivel de clasificación y que se indica en el ANEXO I. El Salario Base Anual, se distribuirá en 14 pagas iguales que se abonarán en 12 mensualidades más dos pagas extraordinarias en los meses de Julio y Diciembre.

#### Artículo 24

**Premio de antigüedad:** Dentro de los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, se establece un premio a la antigüedad por cada dos años de servicio en la Empresa, cuyo importe íntegro en el año 1992 será de 3.062.- Ptas. por cada una de las pagas citadas en el artículo 23.

Para el cómputo de dicho premio de antigüedad, la fecha considerada será la reconocida por la Empresa a cada trabajador y su devengo se producirá en el mes inmediatamente posterior a su vencimiento

#### Artículo 25

**Premio vinculación al nivel:** Para paliar las dificultades de promoción en la Empresa, los trabajadores sujetos al sistema de clasificación de puestos de trabajo recibirán el premio de vinculación al nivel de forma que, a los diez años de antigüedad en el nivel terminen percibiendo la diferencia entre dos niveles superiores y el suyo propio. Este premio será a título personal siempre que no medien faltas graves o muy graves. Salvo en caso de promoción por méritos o razones de Empresa será absorbible por futuros ascensos o mejoras en el nivel de clasificación. Se devengará de la siguiente manera:

1er ciclo	año vencido	% diferencia entre el nivel superior
	1	20
	2	40
	3	60
	4	80
	5	100

2º ciclo	año vencido	% diferencia entre el siguiente nivel
	6	20
	7	40
	8	60
	9	80
	10	100

En caso de promoción por méritos o razones de Empresa durante el primero o el segundo ciclo, el trabajador podrá continuar la progresión hacia el nivel retributivo inmediatamente superior al que ocupe, con el mismo porcentaje que tenía reconocido en el momento de la promoción continuando dicha progresión hasta el nivel retributivo de dos niveles por encima del que tenga asignado.

A efectos económicos, este premio de vinculación se devengará a partir de la fecha en la que se accede al nuevo nivel, salvo lo establecido en este artículo para los casos de promoción por mérito.

#### Artículo 26

Premio de fidelidad: Se considera acreedor al Premio de Fidelidad, al trabajador que preste sus servicios continuos sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o por licencia sin sueldo superior a tres meses, y sin que medie sanción por falta grave o muy grave.

Este premio se establece para los periodos y con los importes siguientes:

A los 10 años: 1 mensualidad y 1 día de vacaciones, en ese año.

A los 20 años: 2 mensualidades y 3 días de vacaciones, en ese año.

A los 30 años: 3 mensualidades y 7 días de vacaciones, en ese año.

A los 40 años: 4 mensualidades y 10 días de vacaciones, en ese año.

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 27

Complementos a título personal: Son los complementos salariales que los trabajadores perciben a título personal que no hayan sido modificados o anulados en este Convenio.

#### Artículo 28

Plus de Dedicación y Mandat: Los Titulados Superiores en razón de su puesto de trabajo y como compensación a su especial dedicación, disponibilidad y responsabilidad en el mando de hombres, percibirán un plus, denominado de Dedicación y Mando, por un importe comprendido entre 0 y 838.932.- Pesetas/año, y en la cuantía que fije anualmente la Dirección de la Empresa.

#### Artículo 29

Plus de trabajo a turnos: El personal que preste su actividad laboral de acuerdo con alguna de las modalidades de turno existentes en la Empresa, percibirá por cada día de trabajo realizado en dichas condiciones, un plus denominado Plus de Turno, cuyos importes para el turno realizado en día laborable o realizado en sábado, domingo o fiesta se especifican en el Anexo III. En la aplicación de este Convenio, se entiende por "Fiesta" los días de fiesta nacional, local o del Convenio.

Cuando por necesidades del servicio se efectúen las suplencias, dando lugar a la realización de turno, turno y medio o dos turnos en el mismo día, percibirán plus, plus y medio o dos pluses respectivamente en función de la jornada realizada. Con independencia de dicho plus, el personal de turnos y según su escala de clasificación, percibirá los

recargos reglamentados correspondientes a las horas trabajadas en su día de descanso, cuando opte por descansarlas otro día.

En dicho plus de turno se encuentran comprendidos y compensados los siguientes conceptos:

- Todos los inconvenientes que se derivan de esta peculiar forma de prestación de trabajo.
- La disponibilidad, en cuanto a cambio de jornada y horario laboral, cuando circunstancias de emergencia y organizativas del ciclo de turnos lo requieran.
- El importe del cuarto de hora extraordinaria para el bocadillo.
- El tiempo de solape entre turnos siempre que se realice en condiciones normales y sin incidencias.
- Las incidencias en los relevos de turnos podrán ser colectivas (todo o parte del turno) o individuales y, si dan lugar a una prolongación en el tiempo de relevo que no pueda considerarse como normal, este tiempo de relevo, que será abonado como horas extraordinarias, habrá de ser supervisado por el jefe de turno o el responsable de la Sección al que pertenezca el trabajador o trabajadores afectados y autorizado por el jefe de servicio correspondiente.

Los días en que este personal no trabaje a turnos se le aplicará el régimen establecido para la jornada partida y, por consiguiente, no se devengará el plus de turnos.

#### Artículo 30

Trabajo nocturno: Cada hora trabajada entre las 22 y las 6 horas, será retribuida con el 25% de recargo sobre la hora base ordinaria, (según Anexo III).

Este recargo nocturno es aplicable en cualquier régimen de trabajo.

#### Artículo 31

Plus de Destino: El personal adscrito al Centro de Trabajo de Central, percibirá un plus fijo anual denominado "Plus de Destino" por un importe comprendido entre:

Titulados Superiores y asimilados	0 a 914.164.- Ptas./año 92
Titulados Medios y asimilados	0 a 685.426.- Ptas./año 92
Nasta del personal	0 a 276.000.- Ptas./año 92
	0 a 118.000.- Ptas./año 93
	0 a 378.000.- Ptas./año 94

La revisión de este plus para Titulados Superiores y asimilados, y Titulados Medios y asimilados durante 1993 y 1994, será de 1'5 puntos sobre I.P.C. real de cada año.

#### Artículo 32

Plus de Licencia: Este plus compensa la obligación que tienen los Jefes de turno, supervisores de turno y operadores de la central, de mantener vigente una licencia específica de su función, otorgada por el Consejo de Seguridad Nuclear.

Se establecen las siguientes cantidades mensuales:

- Licencia de Supervisor	25.800.- Ptas./mes
- Licencia de Operador	22.375.- Ptas./mes

#### Artículo 33

Prima de Productividad: La prima de productividad tendrá dos componentes que se abonarán de la siguiente manera:

1. PRIMA DE ASISTENCIA: Se abonará mensualmente por día de jornada laborable del año trabajado y su importe para 1992 figura en el Anexo IV.

Se abonará también si se trabaja en un día fuera de jornada (partida o de turno) siempre y cuando en jornada de invierno se realicen un mínimo de 8 horas y en jornada de verano un mínimo de 6 horas; para el turno será siempre un mínimo de jornada de 8 horas.

Para el personal en régimen de turnos continuos se regularizará esta Prima de Asistencia, de manera que el 100% de asistencia suponga la percepción de tantas primas como jornadas laborables estén establecidas en el calendario anual de la Empresa.

Solo se podrá percibir una Prima de Asistencia por día natural.

2. PRIMA DE PRODUCTIVIDAD Y DISPONIBILIDAD: Los trabajadores facilitarán el desarrollo de las medidas relativas a organización del trabajo adoptadas por la Empresa en circunstancias de averías, prevención de las mismas y paradas programadas o no.

La Empresa facilitará a los Representantes de los Trabajadores con la antelación suficiente los planes organizativos que supongan modificación de calendario, jornada u horario de los trabajadores.

Asimismo, y como consecuencia de las peculiaridades y complejidades técnicas, regulativas y de seguridad propias de una central nuclear, que impiden la total contratación externa, tanto en los casos de averías como de prevención de las mismas, así como en paradas, ambas partes reconocen que se habrán de realizar horas extraordinarias, que aún siendo previsibles, son inevitables. La Empresa calificará la naturaleza de las horas realizadas según el artículo 35 de este Convenio, cotizando por las mismas a la Seguridad Social según lo previsto en el Real Decreto 92/83, enviando los resúmenes mensuales a los representantes de los trabajadores los cuales los firmarán para su envío a la autoridad laboral competente.

En base a lo anterior se abonará a todos los trabajadores un pago anual en Octubre de cada año a razón de 1.1 veces un catorceavo del Salario Base Anual en 1992, 1.2 en 1993 y 1.3 en 1994.

#### Artículo 34

Plus de llamada: Se entiende por "llamada" la incorporación, a requerimiento de la Empresa, de trabajadores para prestar un servicio, fuera del horario de trabajo, por una causa imprevista y no programada y con independencia de que sea día laborable o festivo.

El importe de este plus, que percibirán los trabajadores sujetos al sistema de clasificación de puesto de trabajo, se establece en el Anexo III a este Convenio Colectivo. Si la llamada tuviese lugar entre las 22 y las 6 horas, su importe será el de "llamada nocturna" indicada en el mismo Anexo.

El abono de este plus se regulará según los siguientes criterios:

1. Las personas autorizadas para realizar las llamadas para la incorporación del trabajador son:

Dirección  
Jefe de Central  
Jefes de Servicio  
Jefes de Sección  
Jefes de Retén  
Jefes de Turno

2. Con excepción de lo indicado en este artículo, percibirá este Plus todo trabajador sujeto a clasificación que se incorpore a su puesto de trabajo fuera de su horario normal.

3. No se abona el Plus de llamada cuando la incorporación del trabajador se produzca por un cambio de horario previamente pactado con los Comités.

5. La prolongación de jornada no devengará en ningún caso el derecho a percibir dicho Plus de llamada.

6. Sin perjuicio de que se pueda producir más de una llamada en el mismo día, percibiendo los pluses correspondientes, se percibirá solamente una vez el plus en caso de que, habiendo sido llamado el trabajador, interrumpa el trabajo para el descanso por desayuno, comida o cena.

Cuando un trabajador que esté en jornada de oficina o descanso y no se encuentre de retén, realice por sustitución una jornada de turno, percibirá adicionalmente al plus de turno que le corresponde un plus de llamada por cada jornada de sustitución.

Este Plus de llamada, es incompatible con el de Retén. La llamada será regulada por norma interna elaborada por la Dirección de la Empresa que dará a conocer a los trabajadores.

#### Artículo 35

Horas Extraordinarias: Es deseo de ambas partes que el trabajo se realice con plena eficacia dentro de la jornada normal de trabajo, para reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias. En tal sentido, los trabajos se programarán sin horas extraordinarias siempre que sea posible.

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

A los efectos establecidos en el artículo 2 del Real Decreto 1858/1981, las partes acuerdan definir las horas extraordinarias como:

#### 1.- Fuerza Mayor:

Horas motivadas por causa de fuerza mayor y las horas extraordinarias originadas por averías que afecten a la seguridad o disponibilidad de la Central, así como las realizadas por personal que habitualmente no realiza horas extraordinarias y que por alguna situación de emergencia se vea obligado a realizarlas.

#### 2.- Estructurales:

Se consideran horas estructurales las que, en caso de producirse son derivadas de la propia organización, tales como suplencias por permisos, vacaciones, ausencias imprevistas, enfermedad o accidente, cambio de turnos, cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, funciones sindicales o de representación del personal, formación, comisión de servicio, reducción de jornada por imperativo legal, fiestas laborables trabajadas dentro del régimen de turnos rotativos y retenes de emergencia, así como otras de igual naturaleza.

#### 3.- No estructurales:

Las que no cabe incluir en los apartados 1 y 2 anteriores.

El trabajador realizará aquellas horas extraordinarias necesarias para atender al servicio que la Empresa presta o aquellas que, de no realizarse, den lugar a un perjuicio notoriamente grave para la misma.

Cuando el trabajador así lo desee, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá optar por percibir solamente el recargo legal de sus horas extraordinarias, librándolas posteriormente, percibiendo la correspondiente Prima de Asistencia.

La hora dese para la aplicación del incremento del 75%, previsto en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con las horas extraordinarias, será para cada uno de los niveles, el que se especifica en la tabla adjunta (Anexo III).

Las horas extraordinarias que se realicen entre las 22 y las 6 horas, se abonarán con un incremento del 100% (75% más 25% de trabajo nocturno), sirviendo de base para la aplicación de dicho incremento la hora base descrita en el párrafo anterior.

#### Artículo 36

Plus de Retén: Se entiende por retén la situación del trabajador que, fuera de la jornada laboral, está en disposición de ser llamado a trabajar, para lo cual debe estar fácil e inmediatamente localizable y en disposición de incorporación inmediata al trabajo.

La Dirección de la Empresa podrá, por necesidades del servicio, disponer al trabajador en situación de retén.

La Empresa realizará el calendario de retén seleccionando como componentes del mismo, en primer lugar, a las personas que reuniendo la cualificación requerida se presten voluntariamente a realizar el servicio. En caso de no contar con personal voluntario suficiente en algún grupo, el número requerido se completará con personal seleccionado por la Empresa.

La Empresa confeccionará el calendario de retenes, que será presentado a los Representantes de los Trabajadores antes del 15 de Diciembre del año anterior al de entrada en vigor.

La Empresa pondrá los medios necesarios para que el cambio de retén en lunes que coincida con fiesta oficial, no ocasione en lo posible desplazamientos a la Central. En caso contrario, se abonarán los kms. correspondientes.

Las funciones del personal en servicio de retén, serán las correspondientes a su puesto de trabajo y las establecidas en el Reglamento de Funcionamiento y en el Plan de Emergencia Interior.

En lo relativo a ausencias y sustituciones, se estará a lo establecido en el procedimiento de organización y funcionamiento del retén en vigor.

El personal sujeto a clasificación de puesto de trabajo que se encuentre de retén percibirá por cada día que esté en esta situación un plus denominado Plus de Retén cuyo valor se fija para cada grupo de niveles según Anexo V.

Cuando el trabajador en situación de retén sea llamado a trabajar, percibirá con independencia del Plus de Retén establecido, un mínimo de dos horas extraordinarias o la cantidad que corresponda a las horas efectivamente trabajadas si se superan estas dos horas.

La organización y funcionamiento del Retén se ajustará al procedimiento interno correspondiente que se revisará anualmente por la Dirección de la Empresa y será dado a conocer a los trabajadores, previa información al Comité de Empresa.

#### Artículo 37

Ayuda de Comida: su importe será de 909.- Ptas. Su percepción se establece de acuerdo con el artículo 51 de este Convenio.

#### Artículo 38

Ayuda de Transporte:

Central: (Excepto Titulados Superiores y asimilados) 1.320.- Ptas./día  
Oficinas Centrales: (Excepto Titulados Superiores) 1.100.- Ptas./día en 1992 y 1993. Para 1994 el importe de esta ayuda alcanzará el mismo nivel que en Central. Su percepción se establece de acuerdo con el artículo 52 de este Convenio.

#### Artículo 39

Complemento de fiestas especiales: La Empresa gratificará con el importe de 14.697.- Ptas. a aquellos trabajadores cuya jornada laboral coincida

con las tardes y noches del 24 al 25 de Diciembre, del 31 de Diciembre al 1 de Enero y del 5 al 6 de Enero, así como las mañanas del 25 de Diciembre, 1 y 6 de Enero.

#### Artículo 40

Retribución de vacaciones: Las vacaciones a las que se refiere el artículo 47 del Convenio Colectivo se retribuirán mediante lo establecido sobre retribuciones de carácter fijo en los artículos correspondientes del Convenio Colectivo y, además, mediante la Paga de Vacaciones, siendo sus importes para 1992:

1. Técnicos de Sala de Control	114.297.-
2. Personal a turnos anuales habituales	91.437.-
3. Personal a jornada normal más retén	53.720.-
4. Personal en jornada normal habitual	43.433.-

Con la percepción de estas cantidades, quedan retribuidos durante vacaciones todos los pluses y conceptos retributivos de carácter personal variable de cada trabajador, y especialmente todos aquellos que se regulan en los artículos 29, 33, 34, 35 y 36 del presente Convenio.

La citada Retribución de Vacaciones se abonará en el mes de Agosto.

#### Artículo 41

Absorción y compensación: Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo absorben y compensan, en cuanto no sean rebasadas por ellos, los posibles aumentos y modificaciones que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales.

#### Artículo 42

Forma de pago de la nómina: El importe anual del salario bruto será satisfecho al trabajador en 14 pagas iguales, en forma de 12 mensualidades y dos pagas extraordinarias en los meses de Julio y Diciembre.

La Empresa procurará liquidar los haberes de forma que estén ingresados en la cuenta de cada trabajador el último día laborable de cada mes. En cuanto a los importes de pluses y otros devengos, se abonarán mensualmente la parte proporcional o la que corresponda.

## CAPITULO V

### FORMACION Y PROMOCION

#### Artículo 43

Formación: Ambas partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación integral de todos los trabajadores y fomentar muy especialmente la acción formativa de carácter profesional de los mismos.

El personal tiene el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria, que garantice el buen desarrollo de las tareas y funciones que correspondan a su trabajo y permitan su promoción profesional.

Para ello la Empresa, a través de la Sección de Formación, realizará el estudio y desarrollo de los planes encaminados al perfeccionamiento profesional del personal.

Anualmente se presentará a los Representantes de los Trabajadores el Plan de Formación para el año siguiente, recogiendo, siempre que se pueda las sugerencias de éstos.

Se emprenderán acciones encaminadas a:

- Formación del personal de nuevo ingreso.

- b) Perfeccionamiento profesional.
- Cursos de carácter especializado. Para mejorar la formación teórica y/o práctica del ocupante de un puesto de trabajo, con el objeto de conseguir una mayor eficacia en su especialidad.
  - Cursos de reciclaje, para formar a los asistentes en especialidades afines a la suya propia.
  - Cursos de promoción, para capacitar a los asistentes para el acceso a niveles profesionales superiores.

Asimismo y en la medida de lo posible, la Empresa emprenderá acciones encaminadas a conseguir una mayor formación del nivel personal, cultural y social de todo el personal.

#### Artículo 44

**Promociones:** La promoción de un trabajador puede tener lugar de las siguientes maneras:

##### 1. Promoción por méritos

La promoción por méritos, se dará cuando un trabajador, desarrollando el mismo trabajo y en atención a su desempeño profesional, sea promovido por la Empresa a un nivel superior a título personal y sin que ello implique el cambio de puesto de trabajo. Esta promoción puede suponer el cambio de categoría laboral.

##### 2. Promoción por concurso

La promoción por concurso será aquella que se realice para cubrir posibles vacantes en la Empresa y se cañirá a los siguientes criterios:

- A) Una vacante se produce en la plantilla por promoción o baja del trabajador que ocupaba el puesto que da lugar a dicha vacante, siempre que la Empresa no considere conveniente la amortización de la misma.
- B) La cobertura de vacantes será por concurso interno, salvo en aquellos casos en que por la especial naturaleza de la vacante, la Empresa decida designar a un trabajador determinado.
- C) La presentación de solicitudes para la cobertura de vacantes podrá realizarla todo el personal que sea fijo de plantilla, que cumpla los requisitos solicitados en la convocatoria.
- D) Los aspectos básicos a considerar en el concurso interno deberán ser los siguientes:

##### a) Requisitos del puesto de trabajo:

- Características del puesto
- Formación necesaria
- Desempeño profesional
- Antigüedad
- Etc.

##### b) Requisitos del aspirante

- Expediente
  - \* Especialidad
  - \* Formación
  - \* Informe Profesional
  - \* Etc.
- Prueba teórica: (dependiendo del puesto)
- Prueba práctica: (dependiendo del puesto)

##### c) Tribunal Calificador:

- Un representante de la organización de la vacante
- Un representante designado por la Empresa
- Un representante del Comité de Empresa

##### d) Puntuación

- Expediente 30%
- Prueba teórica y/o práctica 40%
- Informe del tribunal 30%

e) Calificación: Reunido el Tribunal Calificador, confeccionará la propuesta a la Dirección de la Empresa para cubrir la vacante.

E) En el caso de que el tribunal Calificador no pueda proponer la cobertura interna de la vacante, la Empresa podrá iniciar el proceso de cobertura externa de la misma.

F) Las vacantes existentes en la Empresa serán anunciadas en el tablón con una antelación de dos meses a la de la fecha de concurso.

G) Si el adjudicatario tuviese un nivel superior al de la plaza a la que concursó, se le mantendrá la diferencia salarial, a título personal.

H) En el caso de que el adjudicatario renunciara a la plaza a la que concursó se adjudicará al concursante siguiente en el orden de la calificación final si resultó apto.

I) La incorporación al nuevo puesto de trabajo se realizará según las necesidades del servicio donde esté el adjudicatario, y siempre en un máximo de 6 meses.

J) Cuando por razones ajenas al trabajador la incorporación al nuevo puesto se efectue después de transcurrido el plazo de 2 meses, la nueva remuneración la percibirá a partir de los 2 meses de adjudicación de la plaza.

J. Promoción automática por antigüedad, será la indicada en el artículo sobre el Premio de Vinculación al nivel.

## CAPITULO VI

### JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO ANUAL

#### Artículo 45

**Jornada de Trabajo:** Con carácter general, la jornada de trabajo en cómputo anual durante la vigencia del presente Convenio, será de 38 horas semanales:

Dicha jornada será distribuida en 5 días laborables de lunes a viernes.

La media teórica en el conjunto de la Empresa es de 1.694,8 horas anuales durante 223 jornadas laborales, una vez deducidas las fiestas y días de vacaciones.

El personal a turnos se atenderá individualmente al cómputo anual de horas. Para el personal a jornada normal, se computarán en promedio los minutos de recuperación en jornada partida, de forma que el cómputo anual de horas será siempre global y nunca individual.

En aquellos casos en que los días 24 y 31 de Diciembre no coincidan con sábado o domingo, serán considerados como festivos. Los días 23 y 30 de Diciembre de 1994 serán considerados festivos en sustitución del 24 y 31 respectivamente.

En función de lo anterior, la jornada de trabajo quedará de la siguiente modo:

Entre 1 de Enero y 31 de Mayo y entre 1 de Octubre y 31 de Diciembre, Jornada partida de mañana y tarde, excepto los viernes que tendrán el mismo horario que el de jornada intensiva.



Entre 1 de Junio y 30 de Septiembre, jornada intensiva de 6 horas.

En caso de parada de la Central, programada o no, durante el disfrute de la jornada intensiva, ésta quedará suspendida en Central durante el tiempo necesario, con el consiguiente reajuste horario.

En jornada intensiva el horario será de 08,00 a 14,00 horas en Central. En Oficinas Centrales la entrada podrá ser entre las 08,00 y las 09,00 horas produciéndose en consecuencia la salida entre las 14,00 y las 15,00 horas.

El horario en jornada partida en Central será de 08,00 a 13,00 horas, descanso para comida, y de 14/14,30 horas hasta la hora de salida que resulte del cómputo anual de horas establecido en este Convenio.

En Oficinas Centrales el horario será de 08,00 a 09,00 horas a 14/14,30 horas, descanso para comida y de 15/16,30 hasta la hora de salida que resulte del cómputo anual de horas establecido en este Convenio.

Todo lo establecido en el presente artículo en materia de jornada no será de aplicación para el personal que trabaje en régimen de turnos, al que se le aplicará el régimen especial regulado en el artículo siguiente.

#### Artículo 46

Personal en régimen de turnos:

1. Condiciones Generales de Trabajo. El personal que trabaja en turnos rotativos vendrá obligado, por imperativo de las circunstancias, a prestar su servicio en turnos continuados de ocho horas.

A efectos económicos, el exceso de horas trabajadas en cómputo anual, tendrán la misma consideración que las horas extraordinarias.

Las suplencias por enfermedades, accidentes, etc., se realizarán por los trabajadores en Retén de puestos equivalentes. Con independencia de lo anterior, no habrá obligación de continuar doblando el turno normal (8 horas) más que en el primer día. En caso de tener que continuar más días la suplencia se efectuará en jornadas de 4 horas extraordinarias, antes o después del turno normal. Cuando el interesado así lo desee y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá optar por percibir solamente el recargo legal de las horas extraordinarias, librándolas posteriormente.

Cuando la suplencia se efectúe por razón de baja en la Empresa, jubilación, traslado o cualquier otra causa que no tenga carácter de eventualidad, la Dirección de la Empresa cubrirá en el menor plazo posible la vacante producida, de acuerdo con la normativa vigente y en los plazos que de la misma se derivan.

La organización, duración y número de trabajadores que formen parte de un turno compete exclusivamente a la Dirección de la Empresa. En tal sentido la planificación y desarrollo del cuadro de turnos, vacaciones, revisiones, etc., será publicado por la Empresa dentro del 1er trimestre del año.

En situación de parada, programada o no, la Empresa podrá organizar turnos eventuales, comunicando a los Representantes de los Trabajadores tal circunstancia.

La Empresa revisará el procedimiento que regula las normas administrativas del personal en régimen de turnos, con los siguientes criterios principales:

1. El calendario del turno cerrado contempla periodos de mañana, de tarde, de noche, de oficina con Retén, de descanso por compensación de fiestas, de sábados y de domingos trabajados. El resto del ciclo será en régimen de jornada normal, en cuyo intervalo se asignarán las jornadas de descanso necesarias para compensar el exceso de horario respecto al cómputo anual.

El calendario anual de Turno Abierto estará formado por ciclos de dos o tres periodos en secuencias de mañana, tarde o mañana, tarde y noche de lunes a viernes librando las fiestas; en dicho calendario se contemplarán las jornadas de descanso para compensar el exceso de jornada.

En ambos casos se procurará que estas compensaciones de exceso de jornada se realicen de la forma más homogénea posible.

2. El personal adscrito a este régimen, tendrá una jornada con el mismo número de horas anuales que el resto de personal.

3. Se podrán realizar ajustes al Calendario Anual, de mutuo acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, que se prolonguen por un tiempo superior a un ciclo.

4) El Calendario provisional de Turnos estará confeccionado y entregado a los trabajadores antes del 15 de Diciembre del año anterior; el Calendario definitivo se entregará antes del 15 de Febrero del año en que se aplique.

5. El personal de Turnos realizará el retén en la semana de oficina.

2. Régimen general de turnos. Se reconocen dos tipos de turnos que vienen determinados por las características de su realización:

1. Turnos cerrados. Los realizados de manera rotativa durante mañana, tarde y noche:

- Turnos cerrados continuos: Los realizados de forma continuada a lo largo del año.

- Turnos cerrados eventuales: Los realizados de forma esporádica.

2. Turnos abiertos. Los realizados en rotación de mañana y tarde, o de mañana, tarde y noche; de lunes a viernes, excepto fiestas en ambos casos.

#### Artículo 47

Vacaciones: Los trabajadores disfrutarán de un periodo de vacaciones anuales de 23 días laborables.

Como norma general, las vacaciones deberán ser disfrutadas ininterrumpidamente. Sin embargo, de modo especial, podrán fraccionarse cuando lo exigiesen las necesidades de los servicios o la causa que fundamente la petición de fraccionamiento por parte del trabajador estuviese suficientemente justificada, pero, en este último caso, dicho fraccionamiento no podrá ser superior a tres periodos.

La Dirección de la Empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la misma, previa consulta con los Representantes Legales de los Trabajadores.

Por acuerdo entre la Dirección de 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 hijos en edad escolar tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Se procurará por parte del trabajador que, siempre que sea posible, los días que libre computen en primer lugar a cargo de las vacaciones no disfrutadas y, una vez agotadas éstas, disfrute de días de descanso a cargo de las horas acumuladas a descansar.

Las vacaciones se disfrutarán antes del 31 de Diciembre de cada año. Si por necesidades del servicio no pudieran disfrutarse en dicho período, se prorroga este límite hasta el 31 de Marzo del año siguiente.

#### Artículo 48

**Descanso mínimo garantizado:** El descanso mínimo garantizado entre una jornada y la siguiente será de 12 horas.

No obstante, el personal que por prolongación de jornada o por llamada dentro o fuera de retén tenga que trabajar en la Central fuera de su jornada, podrá descansar 10 horas a contar desde la de salida de la Central, antes de iniciar la siguiente jornada laboral siempre que como consecuencia de cualesquiera de los supuestos anteriores se realicen 4 ó más horas de trabajo efectivo.

#### Artículo 49

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

- A) 15 días naturales en caso de matrimonio
- B) 2 días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
- C) Un día por traslado del domicilio habitual.
- D) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

- E) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- F) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Las trabajadoras, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.
- G) Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o la de un disminuido físico o psíquico que

no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, un mínimo de un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

- H) Durante la vigencia del Convenio existirá un día de permiso retribuido en 1992 y dos días en 1993 y 1994 adicionales al 24 y 31 de Diciembre, de 1992 y 1993 y al 23 y 30 de Diciembre de 1994.

## C A P I T U L O V I I

### DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCION

#### Artículo 50

**Dietas y gastos de Locomoción:** Se ajustará al Procedimiento interno correspondiente que se revisará anualmente por la Empresa y dado a conocer a los trabajadores previa información a los Comités de Empresa.

#### Artículo 51

**Ayuda de Comida:** Este concepto económico será percibido por el personal de plantilla que trabaje en régimen de jornada partida, por día realmente trabajado en dicho régimen. Su importe es el establecido en el artículo 37 de este Convenio.

Esta ayuda será incompatible con cualquier otro tipo de dieta o percepción de naturaleza similar.

#### Artículo 52

**Ayuda de Transporte:** Se abonará mensualmente y en función de los días realmente trabajados en tanto la Dirección de la Empresa no facilite medio de transporte alternativo.

Esta ayuda se percibirá según lo indicado en el artículo 38 de este Convenio.

## C A P I T U L O V I I I

### PRESTACIONES SOCIALES

#### Artículo 53

**Viviendas:** La Empresa podrá conceder a los trabajadores en régimen de uso gratuito, viviendas de las que dispone en el emplazamiento de la Central.

La ocupación de tales viviendas estará supeditada a la vigencia del contrato de trabajo.

El mantenimiento y conservación de las viviendas queda regulado por el correspondiente reglamento en vigor, elaborado por la Dirección de la Empresa y dado a conocer a los trabajadores.

En los supuestos de jubilación, muerte o incapacidad absoluta se prorrogará el derecho de uso de la vivienda por el interesado o su familia hasta un tiempo máximo de 12 meses. Las personas que se encuentren en alguna de las anteriores situaciones descritas en este párrafo percibirán la cantidad fijada en concepto de ayuda de vivienda y durante el plazo de 12 meses, a partir del momento de abandono de la vivienda de la Empresa.

La Dirección de la Empresa adjudicará las viviendas según su criterio, teniendo en cuenta y por este orden, los siguientes conceptos:

- 1.- Antigüedad.
- 2.- Categoría profesional.

3.- No tener vivienda en la zona.

4.- Número de hijos.

En el caso en que la Empresa no disponga de vivienda para facilitar a algún trabajador adscrito al centro de trabajo de la Central, se establece una ayuda única por vivienda habitual que se cifra en 30.618.-Pts./mes.

En los casos de jubilación, muerte o incapacidad absoluta, el trabajador o sus familiares de 1º grado que convivan con él seguirán disfrutando de esta ayuda durante al menos 12 meses.

La Empresa no facilitará ayuda de vivienda a aquellos trabajadores adscritos al centro de trabajo de la Central a los que haya concedido una ayuda para adquisición de la misma.

La concesión de ayudas para adquisición de viviendas se regula de acuerdo con lo estipulado en el "Reglamento de Ayuda para Adquisición de Viviendas" de 2 de Marzo de 1992.

#### Artículo 54

**Suministro de Energía:** La Empresa aplicará la tarifa de empleado a todos los trabajadores en la vivienda familiar de los mismos.

Se mantendrá el suministro de energía en análogas condiciones a las viudas de trabajadores en tanto permanezcan en estado de viudedad, jubilados o empleados en condiciones de invalidez absoluta.

Los trabajadores tendrán derecho a extender esta prestación a la segunda vivienda, siempre y cuando se acredite suficientemente la titularidad de la misma por el trabajador y cuando ésta se utilice exclusivamente por la unidad familiar.

#### Artículo 55

**Anticipos:** El personal de plantilla con más de dos años de antigüedad que se encuentre ante una necesidad urgente, imprevista y no suentaria debidamente justificada, podrá solicitar de la Empresa un anticipo, cuya cuantía podrá ser de hasta seis mensualidades.

El anticipo podrá ser a cuenta de los haberes ya devengados por el trabajador (anticipo regular), o a cuenta de haberes futuros no devengados por el trabajador (anticipo extraordinario).

La concesión de estos anticipos estará regulada por el procedimiento correspondiente elaborado por la Empresa y dado a conocer a los trabajadores.

Ningún trabajador podrá solicitar nuevo anticipo extraordinario mientras no haya liquidado el anterior.

Se dará cuenta a los Representantes de los Trabajadores en las reuniones periódicas que con éstos se mantienen, tanto de las solicitudes como de las concesiones habidas de anticipos regulares (importe devengado en el mes en curso) o de anticipos extraordinarios (hasta 6 mensualidades), cuidando la confidencialidad necesaria.

#### Artículo 56

**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 le abonará la diferencia entre el importe de las indemnizaciones que otorga la Seguridad Social y el de los haberes que al trabajador le correspondería percibir si se encontrara en situación de actividad laboral más el 100% de aquellos plusos o devengos ligados a la prestación laboral, excepto:

Plus de llamada  
Horas extraordinarias

Plus de retén  
Prima de asistencia  
Ayuda de comida  
Ayuda de transporte  
Complementos de fiestas especiales  
Plus de trabajo a turnos  
Trabajo nocturno

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

#### Artículo 57

**Ayuda por fallecimiento:** 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 legítimos la cantidad de 1.000.000.-Pts.

#### Artículo 58

**Ayuda Sanitaria:** La Empresa continuará contratando los servicios de la Sociedad Médica actualmente existente para todos los trabajadores como complemento de la asistencia prestada por la Seguridad Social.

Asimismo, para la zona de Trillo y Cifuentes se contratará con médicos privados una asistencia periódica de las especialidades médicas más necesarias (Pediatría y Ginecología).

La Empresa cubrirá en el mismo porcentaje y concepto que la Seguridad Social los gastos de farmacia recetados por los servicios de la Sociedad Médica contratada.

En el caso de enfermedad del trabajador este se compromete a seguir la normativa vigente en materia de altas y bajas de la Seguridad Social.

#### Artículo 59

**Ayuda de Estudios:** El incremento para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo será de 1'5 puntos sobre I.P.C. real aplicado a cada uno de los cinco grupos existentes. Las concesiones de ayuda de estudios a los hijos de los empleados, se realizará por la Comisión Mixta de Empresa y Trabajadores que adecuarán si es necesario dichos grupos a la nueva Ley de Ordenación General del Sistema Educativo.

#### Artículo 60

**Seguros:** La Empresa continuará contratando para los trabajadores de plantilla un Seguro de Vida Colectivo y Voluntario que consistirá en una indemnización por trabajador de:

Fallecimiento por enfermedad	4.000.000.- Ptas.
Invalidez absoluta y permanente por enfermedad	4.000.000.- Ptas.
Fallecimiento por accidente	8.000.000.- Ptas.
Fallecimiento por accidente ocurrido durante la actividad laboral	15.500.000.- Ptas.
Invalidez absoluta y permanente por accidente ocurrido durante la actividad laboral	13.000.000.- Ptas.

La participación del trabajador en el coste de este seguro será del 20% de la prima, cantidad que será deducida de su nómina mensualmente.

La Dirección de la Empresa ofrecerá la posibilidad, a aquellos trabajadores que lo soliciten y de acuerdo con la entidad aseguradora, una mejora en la póliza del seguro a cargo del trabajador.

## Artículo 61

Fondo de Pensiones: Se acuerda el importe de las aportaciones destinadas al Plan de Pensiones de aportación definida contributivo y movilizable que se constituya en su día dentro del sistema empleo, de acuerdo a la Ley 8/87 y Reglamento que la desarrolla, R.D. 1307/88 de 30 de Septiembre.

Los gastos derivados de los estudios que se realicen a iniciativa de la Comisión, serán a cargo de la Empresa.

La aportación máxima de la Empresa, basada en un IPC para 1992, 1993 y 1994 del 6%, será la siguiente:

1992: 18 millones de Ptas.  
1993: 38 millones de Ptas.  
1994: 60 millones de Ptas.

El importe que corresponda a cada trabajador se determinará mediante la distribución proporcional de la aportación de la Empresa en base al Salario Base Anual de 1992, cuyo concepto constituirá en el futuro la Base Reguladora del fondo y, que se revisará anualmente con la revisión general del Convenio Colectivo con un máximo de 1.5 puntos sobre IPC real.

A partir de 01-01-95, la cantidad aportada por la empresa para cada trabajador se fijará en un 4'5% de su Base Reguladora.

La aportación de los trabajadores será igualitaria con la de la Empresa, si bien, esta aportación se realizará con la siguiente cadencia u otra más adecuada que acuerde la Comisión (en porcentaje de lo aportado por la Empresa):

1992: 33%  
1993: 33%  
1994: 44%  
1995: 66%  
1996: 100%

En este sentido la Comisión Mixta continuará con el análisis y estudio de las propuestas existentes para su creación y establecerá el Plan de Pensiones de forma que quede constituido en el año 1993.

## Artículo 62

Grupo de Empresa: La Dirección de la Empresa continuará apoyando económicamente al Grupo de Empresa en la medida de sus posibilidades contribuyendo así a la realización por éste de las actividades culturales, deportivas y sociales que le sean propias.

CAPITULO IISEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

## Artículo 63

Seguridad e Higiene en el trabajo: La atención a la seguridad laboral y la prevención de riesgos será prioritaria sobre cualquier otro aspecto a considerar del desarrollo de las actividades de la Central Nuclear de Trillo I, A.T.E. Esta premisa marcará la actuación de todos los servicios de toda la Central y será impulsada expresamente por los máximos responsables de las directrices que impartan para la ejecución de cualquier tipo de trabajo y su seguimiento.

## Artículo 64

Principios generales: Siempre que sea posible las medidas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se materializarán antes de la realización del mismo, efectuándose al mismo tiempo el control durante su puesta en práctica y el estudio de los resultados obtenidos.

Los trabajadores, a través de sus representantes en el Comité de Seguridad e Higiene, participarán en la organización y seguimiento de los planes y directrices de Seguridad e Higiene en el trabajo.

## Artículo 65

Comité de Seguridad e Higiene: Los trabajadores estarán representados en el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo de acuerdo con la legislación vigente; sus representantes serán designados por el Comité de Empresa.

La Empresa tomará las medidas a su alcance para poner en práctica recomendaciones sobre Seguridad e Higiene acordadas por el Comité de Seguridad e Higiene.

La normativa de Seguridad e Higiene en la Empresa estará de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

## Artículo 66

Formación en Seguridad: La Empresa exigirá a sus trabajadores, los conocimientos necesarios sobre temas de Seguridad e Higiene, tanto generales como específicos para su puesto de trabajo, impartiendo en su caso la formación complementaria que sea precisa.

CAPITULO IDISPOSICIONES VARIAS

## Artículo 67

Comisión paritaria: Las incidencias que pudieran derivarse de la aplicación de este Convenio, serán obligatoriamente estudiadas y, en su caso, resueltas en un plazo máximo de 60 días por una Comisión paritaria que estará formada por D. José Luis Sánchez Miró, D. Joaquín Santamaría Tamayo, D. Federico Sánchez Cánovas, D. Rafael Málago Sánchez, D. Miquel Ruiz Berlanga en representación de la Empresa y D. Arturo Gómez Fernández, D. Rafael Vázquez Ortega, D. José Manuel López Montesinos, D. Jesús Sánchez-Camacho Gómez del Pulgar y D. Servando Sánchez Bustamante en representación de los trabajadores.

## Artículo 68

Condiciones más beneficiosas: La Empresa se obliga a respetar las condiciones anteriores de cualquiera de los trabajadores, cuando en su conjunto y cómputo anual resulten más beneficiosas que las pactadas en este Convenio Colectivo.

## Artículo 69

Revisión económica: Salvo para aquellos conceptos retributivos en los que se determina un importe específico fijo para 1992, 1993 y/o 1994 (artículos 31, 36 y 38 para oficinas centrales) el presente convenio garantiza para dichos años un incremento de los importes de los conceptos retributivos del capítulo IV así como de los artículos 53 y 59 de 1'5 puntos porcentuales sobre el IPC real de cada año publicado por el Instituto Nacional de Estadística u Organismo que lo sucediese.

Las cantidades abonadas durante 1992, 1993 y 1994 de acuerdo con el Convenio serán regularizadas al alza o a la baja de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior una vez publicado el IPC real para dichos años.

## Artículo 70

Clausula final: A la entrada en vigor de este Convenio Colectivo y durante cada año de vigencia del mismo, y totalmente independiente del salario y de cualquier otra retribución, se abonará a cada trabajador de plantilla una Faja de Convenio equivalente al 50% de un catorceavo del salario base anual reconocido en la tabla salarial.

Artículo 71

Visceralción a la totalidad: El presente Convenio Colectivo forma un todo unitario y quedará sin efecto cuando por decisión de la autoridad competente se anulara alguna parte del mismo y ello desvirtuara esencialmente su contenido.

Artículo 72

Cláusula Derogatoria: El presente Convenio Colectivo, sustituye al vigente hasta la fecha, que, en consecuencia, queda sin efecto.

Siendo de, total conformidad de las partes intervinientes el texto del presente Convenio Colectivo, lo firman en Madrid, a veintiseis de Noviembre de mil novecientos noventa y dos.

ANEXO I

TABLA SALARIO BASE ANUAL - 1992

NIVEL	BRUTO ANUAL
SA	8.689.313
SB	8.182.520
SC	7.705.690
S12	7.256.659
S11	6.811.784
S10	6.436.945
S09	6.060.530
S08	5.707.351
S07	5.374.761
S06	5.061.556
S05	4.765.703
S04	4.589.407
S03	4.442.730
S02	4.301.200
S01	4.031.579
E-2	4.589.407
E-1	4.442.730
14	4.301.200
13	4.031.579
12	3.903.157
11	3.778.629
10	3.374.601
09	3.188.478
08	2.936.842
07	2.818.394
06	2.705.102
05	2.596.140
04	2.491.603
03	2.391.249
02	2.294.959
01	2.202.537

Esta tabla está confeccionada con un supuesto de IPC para 1992 del 6%

ANEXO II

CLASIFICACION DE PUESTOS DE TRABAJO

NIVEL MINIMO	PUESTO	CATEGORIAS			
		AMIVA.	TECNICA	PROP. OFIC.	OTROS
14	Jefe de turno		2ª		
13	Ayudante Jefe de Turno		2ª		
	Subjefe Mantenimiento		2ª		
	Técnico Asuntos Sociales		2ª		
	Técnico de Relaciones Exteriores		2ª		
12	Operador de Reactor		2ª		
	Técnico de Contratos		2ª		
	" de Informática		2ª		
	" de Mantº de I&C		2ª		
	" de " Eléctrico		2ª		
	" de " Mecánico		2ª		
	" de Proyectos		2ª		
	" de P.R.		2ª		
	" de Suministros		2ª		

NIVEL MINIMO	PUESTO	CATEGORIAS			
		AMIVA.	TECNICA	PROP. OFIC.	OTROS
11	Técnico de Contabilidad		2ª		
	" de Tesorería		2ª		
	Operador de Turbina			2ª	
	Técnico de Compras OTM			2ª	
	" de Dosimetría			2ª	
	" de Formación			2ª	
	" de Gª. Calidad			2ª	
	" de Hardware			2ª	
	" de Modificaciones			2ª	
	" de O.T.O.			2ª	
	" de P.C.I.			2ª	
	" de Planificación			2ª	
	" de Química			2ª	
	" de Reactor			2ª	
	" de Resultados			2ª	
	" de Secur. e Higiene			2ª	
" de Docum. e Informes			2ª		
" de Inspec. en Servicio			2ª		
" de Mantº Preventivo			2ª		
" de Planific. y Control			2ª		
10	A.T.S.			2ª	
	Técnico Centro de Información			2ª	
	" Control Económico			2ª	
	" de Personal		2ª		
	" de Protacc. Ambiental			2ª	
	" de Servicios Generales			2ª	
" de Seguridad Física			2ª		
" de Document. y Control			2ª		
9	Contramaestre Mantº Eléctrico				1ª P.O.
	" Mantº I&C				1ª P.O.
	" Mantº Mecánico				1ª P.O.
8	Encargado de Importaciones	4ª			
	Analista Programador		3ª		
	Encargado S.S. y Nóminas	4ª			
	" de Almacén		4ª		
	" de Mantº Preventivo		4ª		
	" de Planificación		4ª		
	" de Reptº Eléc. e I&C		4ª		
	" de Reptº Mecánicos		4ª		
	" de Vehículos y Pbdos.				1ª P.O.
	" Servc. Generales				1ª P.O.
" Montador de Mantº				1ª P.O.	
7	Encargado Seguridad Física		4ª		
	Programador		4ª		
6	Encargado de Estafeta y Docum.	4ª			
	Oficial de Contabilidad	4ª			
	Oficial de Contabilidad C.	4ª			
	Oficial de Segur. y Licencia	4ª			
	Oficial de Tesorería	4ª			
	Oficial de IVA	4ª			
	Oficial de Imptº y Diversos	4ª			
	Analista de Laboratorio		4ª		
	Aux. de Inspec. en Servicio		4ª		
	Aux. de Resultados		4ª		
	Aux. de Ing. del Reactor		4ª		
	Aux. P.C.I.		4ª		
	Instrumentista de P.R.		4ª		
	Monitor de P.R.		4ª		
Electricista de 1ª				Ofic. 1ª	
Instrumentista				Ofic. 1ª	
Mecánico de 1ª				Ofic. 1ª	
Aux. de Operación				Ofic. 2ª	
5	Aux. de Control de Seg. Física			5ª	
	Aux. de Operación OTO			5ª	
	Aux. de Planificación			5ª	
	Encarg. de Archivo G.C.			5ª	
	Operador de Ordenador	4ª			
	Operador de Orden. de Proceso	4ª			
	Gruista				Ofic. 1ª
	Electricista de 2ª				Ofic. 2ª
Mecánico de 2ª				Ofic. 2ª	
Oficial OTM	4ª				
4	Aux. Asuntos Sociales			5ª	
	Aux. Asuntos Sociales C.			5ª	
	Aux. de Contratos			5ª	
	Aux. de Presup. y Costas			5ª	
	Aux. de Facturas C.			5ª	
	Aux. de Almacén				5ª
	Aux. de Repuestos				5ª
	Aux. de Suministros OTM				5ª
Comprador				5ª	
Secretaría de Dirección	4ª				
Delinante de 1ª				4ª	
3	Aux. de Corresp. y Archivo			5ª	
	Aux. Administrativo C.			5ª	
	Aux. de Caja M.			5ª	
	Aux. de Compras			5ª	
	Aux. de Reprog. y Mat. Ofic.			5ª	
	Secretaría			5ª	
Aux. de Proyectos				5ª	

NIVEL MINIMO	PUESTO	CATEGORIAS			
		AMVA.	TECNICA	PROF. OFIC.	OTROS
	Aux. de Seguridad y Licencia			5*	
	Aux. de Video y Montaje			5*	
	Vigilante de Secur. e Higiene			5*	
2	Aux. Administrativo			5*	
	Aux. de Corresp. y Arch. C.			5*	
	Gobernante Residencia			5*	
	Secretaria			5*	
	Aux. de Instrumentación			5*	
	Calcedor			5*	
	Ayudante Mant <sup>o</sup> Mecánico				Ayudante

NIVEL MINIMO	PUESTO	CATEGORIAS			
		AMVA.	TECNICA	PROF. OFIC.	OTROS
1	Ordenanza				Aux.Ofic.
	Telefonista				Aux.Ofic.

- 1) La relación de puestos del presente anexo no es exhaustiva por lo que pueden existir puestos no reflejados o puestos de nueva creación que se clasifican en los mismos niveles que los existentes de contenido similar.
- 2) No todos los puestos relacionados en este Anexo han de estar necesariamente cubiertos.

## ANEXO III

## COMPLEMENTOS APARTADOS C y D, ART. 21

NIVEL	HORA BASE	TURNO CERRADO CONTINUO		TURNO CERRADO EVENTUAL		TURNO ABIERTO	PLUS LLAMADA NORMAL	PLUS LLAMADA NOCTURNA
		S,D,F	RESTO	S,D,F	RESTO			
14 y especiales	2.538	7.553	6.011	6.084	4.842	4.232	2.377	4.753
13	2.379	7.261	5.779	5.848	4.656	4.070	2.282	4.566
12	2.303	7.125	5.671	5.739	4.569	3.994	2.241	4.483
11	2.230	6.987	5.562	5.627	4.480	3.918	2.197	4.394
10	1.991	6.722	5.351	5.415	4.310	3.769	2.112	4.228
09	1.881	6.596	5.250	5.313	4.228	3.697	2.075	4.150
08	1.733	5.857	4.662	4.717	3.756	3.285	1.842	3.684
07	1.663	5.429	4.322	4.373	3.481	3.044	1.708	3.414
06	1.596	5.038	4.010	4.059	3.231	2.825	1.585	3.170
05	1.532	4.627	3.682	3.727	2.967	2.595	1.456	2.910
04	1.470	4.207	3.350	3.390	2.699	2.360	1.324	2.651
03	1.411	3.918	3.117	3.155	2.511	2.196	1.232	2.465
02	1.354	3.853	3.068	3.104	2.471	2.160	1.212	2.425
01	1.300	3.834	3.052	3.090	2.459	2.150	1.207	2.416

Esta tabla está confeccionada con un supuesto de IPC para 1992 del 6%

ANEXO IV  
PRIMA DE ASISTENCIA

NIVEL	IMPORTE DIARIO BRUTO
SA	2.887
SB	2.718
SC	2.560
S12	2.411
S11	2.270
S10	2.139
S09	2.013
S08	1.896
S07	1.786
S06	1.682
S05	1.583
S04	1.523
S03	1.476
S02	1.429
S01	1.339
E-2	1.525
E-1	1.494
14	1.494
13	1.402
12	1.357
11	1.315
10	1.174
09	1.107
08	976
07	936
06	899
05	862
04	829

NIVEL	IMPORTE DIARIO BRUTO
03	794
02	762
01	731

Esta tabla está confeccionada con un supuesto de IPC para 1992 del 6%

ANEXO V  
PLUS DE RETEN

NIVEL	S, D, F	RESTO
10 a 14	5.457	3.979
8 a 9	4.764	3.474
1 a 7	3.923	2.860

## ANEXO VI

## BASE REGULADORA FONDO DE PENSIONES

NIVEL	BASE REGULADORA
SA	8.689.313
SB	8.182.520
SC	7.705.690

NIVEL	BASE REGULADORA
S12	7.256.659
S11	6.833.784
S10	6.436.945
S09	6.060.530
S08	5.707.351
S07	5.374.761
S06	5.061.556
S05	4.765.703
S04	4.589.407
S03	4.442.730
S02	4.301.200
S01	4.031.579
E-2	4.589.407
E-1	4.442.730
14	4.301.200
13	4.031.579
12	3.903.157
11	3.778.829
10	3.374.601
09	3.188.478
08	2.936.842
07	2.818.594
06	2.705.102
05	2.596.140
04	2.491.603
03	2.391.249
02	2.294.959
01	2.202.537

Esta tabla está confeccionada con un supuesto de IPC para 1992 del 6%