

## ANEXO I

**Paro de la flota por finalización del Acuerdo CE-Reino de Marruecos 1992-1995. Acuerdo Consejo de Ministros de 29 de septiembre de 1995**

*Solicitud de ayudas para los tripulantes de las embarcaciones cuya incorporación al caladero, por razón de su modalidad de pesca, debería producirse en el segundo semestre de 1995*

Nombre del buque: ..... Matrícula: .....  
 Folio: ..... T.R.B.: .....  
 Número de cuenta S. S.: ..... Puerto base: .....  
 Armador: ..... DNI/CIF: .....  
 Don ..... con DNI: .....  
 En calidad de ..... del precitado buque, y como mandatario de los tripulantes, declara que la relación  
 (Armador, Patrón o representante legal)

de trabajadores que a continuación se detalla se corresponde con los que se encuentran enrolados en la arribada del buque a puerto para proceder a la paralización y continúan enrolados el día 1 de julio de 1995, de conformidad con la documentación que obra en poder de la autoridad marítima competente para el despacho de buques.

Apellidos	Nombre	DNI	Número Seguridad Social	Gr. Tar. Cot.

V.B.

Despacho de buques

En ..... a ..... de ..... de 1995

NOTA: Con la presente solicitud se deberá acompañar documentación justificativa de la entrega del Rol y de la solicitud de la suspensión temporal de empleo de la empresa. Deberán presentarse tantos anexo I como números de cuenta, a efectos de Seguridad Social, posea el centro de trabajo (buque) objeto de la ayuda.

## ANEXO II

**Paro de la flota por finalización del Acuerdo CE-Reino de Marruecos 1992-1995. Acuerdo Consejo de Ministros de 29 de septiembre de 1995**

*Solicitud de ayudas cuotas empresariales*

Nombre del buque: ..... Matrícula: .....  
 Folio: ..... T.R.B.: .....  
 Número de cuenta S. S.: ..... Puerto base: .....  
 Armador: ..... DNI/CIF: .....  
 Don ..... con DNI: .....  
 En calidad de ..... del precitado buque solicita las ayudas extraordinarias establecidas en el Acuerdo  
 (Armador, Patrón o representante legal)

de Consejo de Ministros de fecha 29 de septiembre de 1995.

En ..... a ..... de ..... de 1995

Firmado,

**22773** RESOLUCION de 28 de septiembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XI Convenio Colectivo interprovincial entre la empresa Central Nuclear de Almaraz y su personal de actividad eléctrica (II Convenio Colectivo Central Nuclear Almaraz, AIE).

Visto el texto del XI Convenio Colectivo interprovincial entre la empresa Central Nuclear de Almaraz y su personal de actividad eléctrica (II Convenio Colectivo Central Nuclear Almaraz, AIE) (código de Convenio número 9000910), que fue suscrito con fecha 13 de julio de 1995, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 28 de septiembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**XI CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL ENTRE LA EMPRESA CENTRAL NUCLEAR DE ALMARAZ Y SU PERSONAL DE ACTIVIDAD ELECTRICA (CONVENIO COLECTIVO CENTRAL NUCLEAR ALMARAZ AIE)**

## CAPITULO I

## Extensión y ámbito del Convenio Colectivo

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo regirá en los centros de producción y trabajo que Central Nuclear Almaraz, A.I.E. tenga instalados, no sólo

en la provincia de su domicilio social, sino en todas aquellas en las que existan delegaciones o tenga personal destacado en comisión de servicios.

#### Artículo 2. *Ambito personal.*

El contenido de este Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal de la plantilla de Central Nuclear Almaraz, 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. *Ambito temporal.*

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años, empezando a surtir efectos el 1 de enero de 1994 y terminando el 31 de diciembre de 1995.

### CAPITULO II

#### Revisión del Convenio Colectivo

#### Artículo 4. *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 antelación mínima de un mes.

El presente Convenio Colectivo sustituye y deroga en su integridad al X Convenio Colectivo, al que sucede.

### CAPITULO III

#### Organización del trabajo

#### Artículo 5. *Organización, absentismo y productividad.*

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

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

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

Corresponderá al personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir el mejor rendimiento y eficacia en el trabajo, para lo cual estará dotado de la autoridad y responsabilidad que implica el cumplimiento de su misión. Al propio tiempo, procurará elevar el nivel profesional de sus subordinados y aplicará en su trato con los mismos los principios que rigen 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 asimismo, la realización simultánea de varias actividades, aun siendo algunas de ellas de rango inferior a su categoría, las hará siempre que ello no atente contra la dignidad del trabajador, y por el tiempo mínimo indispensable, dando cuenta de esta circunstancia a los representantes legales de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

#### 5.4 Faltas y sanciones.

5.4.1 En esta materia, y por lo que respecta al empresario, será de aplicación lo dispuesto en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social.

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

Leve, grave y muy grave.

Son faltas leves las siguientes:

1. Dos o tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes. A estos efectos, se considera falta de puntualidad la entrada a partir de quince minutos.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja por enfermedad cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio, sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

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

5. Faltar al trabajo un día al mes, a menos que exista causa que lo justifique.

6. No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas —no justificadas— de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Cuando se trate de personal a turnos, bastará una sola falta de asistencia para ser considerada muy grave.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. Si se apreciase malicia, en estos casos se considerará como falta muy grave.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La desobediencia a sus superiores en materia de servicio; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, y si de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

6. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.

7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

10. La reincidencia en falta leve (excluida puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas —no justificadas— de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la compañía o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. El hurto de fluido eléctrico o complicidad con el mismo.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar defectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de la empresa.

5. La embriaguez y toxicomanía cuando incidan negativamente en su rendimiento.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

7. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

8. Los malos tratamientos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros, subordinados y familiares, como consecuencia de la relación laboral.

9. Causar accidente grave por negligencias o imprudencias inexcusables.

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

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

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

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

Por falta muy grave:

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

#### Artículo 6. *Clasificación profesional.*

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

Los grupos profesionales serán los siguientes:

- Grupo I. Personal técnico.
- Grupo II. Personal administrativo.
- Grupo III. Personal operario.
- Grupo IV. Personal jurídico, sanitario y de actividades complementarias (no comprendidas en grupos anteriores).

La clasificación por categorías de cada uno de los grupos profesionales anteriormente citados queda reflejada, en el anexo I.

#### Artículo 7. *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, Area o Departamento.
- El Area de Recursos Humanos.
- Los representantes legales de los trabajadores.

Esta petición de revisión deberá enviarse por la vía jerárquica al Area de Recursos Humanos, con copia a los representantes legales de los trabajadores, los cuales analizarán e informarán conjuntamente con la empresa dicha petición.

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

El cambio de un nivel a otro, bien sea en sentido ascendente o descendente, se efectuará siempre con consentimiento del empleado. Este automáticamente pasará a percibir la remuneración que corresponda en su nuevo nivel.

#### Artículo 8. *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 a sus aptitudes, pudiendo ser éste de categoría inferior. En este puesto conservará su categoría y nivel profesional y la retribución correspondiente a dicho encuadre, hasta que las modificaciones salariales que se produzcan en la nueva categoría asignada alcancen el nivel de la que ostentaban anteriormente.

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

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

En el supuesto de que por los organismos oficiales competentes se dictamine una incapacidad permanente total, la misma no será causa automática de rescisión de contrato, si fuera posible destinar al trabajador a otro puesto de trabajo, compatible con su nueva situación.

#### Artículo 9. *Garantía de empleo.*

Central Nuclear Almaraz, A.I.E. con ánimo de seguir contando con la profesionalidad adquirida por sus empleados, así como con el interés de aportar una motivación especial a éstos se compromete durante la vigencia del XI Convenio Colectivo a garantizar el empleo del personal de plantilla.

Asimismo, en caso de que se produzca cualquier eventualidad que suponga el cierre total o parcial de las instalaciones que conlleven regulación de empleo, se creará una comisión conjunta que negociará de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo tratando de reconvertir dentro de la empresa a los trabajadores afectados.

La dirección de Central Nuclear Almaraz, en caso de clausura por motivos técnicos, económicos o de otra índole, se compromete a establecer los contactos necesarios con las empresas propietarias, de acuerdo con la legislación vigente, para garantizar en lo posible los puestos de trabajo.

### CAPITULO IV

#### Secciones Sindicales y Comités de Empresa

#### Artículo 10. *Los sindicatos.*

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

10.2 La libertad sindical comprende, entre otras cosas:

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

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

10.4 Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

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

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

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

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

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos, en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de cese.

c) A la asistencia y al acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la empresa, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación, así como a percibir las retribuciones fijas establecidas en Convenio Colectivo y la parte proporcional sobre los conceptos variables que en atención al régimen de prestación de trabajo debiera percibir durante el tiempo que desarrolle su actividad sindical.

10.7 La empresa se compromete a subvencionar las actividades de las secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa, con el abono de los gastos de funcionamiento de estas secciones sindicales en el ejercicio de sus funciones representativas (fotocopias, material, etc.)

#### Artículo 11. *Funciones de los Delegados sindicales.*

11.1 En los términos previstos en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o centro de trabajo.

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

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

a) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de los representantes legales de los trabajadores, estando obligados los Delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

b) Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

c) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

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

11.5 Los Delegados sindicales podrán justificar el número de horas de crédito sindical establecido en la legislación vigente, según el número de trabajadores de plantilla del centro de trabajo, para atender sus funciones representativas. Para el disfrute de horas, fuera del centro de trabajo, deberá notificarse previamente al Jefe inmediato con, al menos, veinticuatro horas de antelación, salvo en casos de manifiesta urgencia, que serán debidamente justificados.

11.6 Los Delegados sindicales que se encuentren fuera de su jornada de trabajo y sean requeridos por la empresa para actividades de su cargo, compensarán con descanso el tiempo invertido, que se descansará en otro día, pero se computará dentro del crédito horario.

11.7 Los Delegados sindicales seguirán percibiendo, dentro del cómputo del crédito horario legalmente establecido, las retribuciones fijas establecidas en Convenio Colectivo y la parte proporcional sobre los conceptos variables que, en atención al régimen de prestación de trabajo, debieran percibir durante el tiempo que desarrollen su actividad sindical.

#### Artículo 12. *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 en esta materia.

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

12.3 El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

a) Ser informado por la dirección de la empresa trimestralmente de la evolución general del sector económico de la empresa, situación de la producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente sobre el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y resto de documentos que se facilitan a los accionistas.

c) De los cambios de horarios, reducciones de jornada, traslados y planes de formación del personal.

d) Ser informados mensualmente de las horas extraordinarias realizadas globalmente por los trabajadores

e) De la implantación o revisión de la organización del trabajo y valoración de puestos de trabajo.

f) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

g) 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.

h) Colaborar 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.

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

j) Los miembros del Comité de Empresa que se encuentren fuera de su jornada de trabajo, y sean requeridos por la empresa para realizar actividades de su cargo, compensarán con descanso el tiempo invertido, que se realizará en otro día, pero se computará dentro del crédito horario.

k) Deberán ser consensuadas con los representantes legales de los trabajadores cualquier modificación de las normas de organización reseñadas en el Convenio, cuando modifiquen las condiciones de trabajo pactadas en el mismo.

l) Dispondrá de un local para sus reuniones y archivo, facilitado por la empresa.

#### Artículo 13. *Garantías de los miembros del Comité de Empresa.*

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

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

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

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

Los miembros del Comité de Empresa seguirán percibiendo, dentro del cómputo del crédito horario legalmente establecido, las retribuciones fijas establecidas en Convenio Colectivo y la parte proporcional sobre los conceptos variables que, en atención al régimen de prestación de trabajo, debieran percibir durante el tiempo que desarrollen su actividad sindical.

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

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

## CAPÍTULO V

### Régimen económico

#### Artículo 14. *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 2.1.º, a), del vigente Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 15. Personal sujeto al sistema de retribución.**

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

**Artículo 16. Retribución por categorías profesionales.**

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

**Artículo 17. Retribución económica.**

17.1 El incremento en la retribución de los salarios para el año 1994 se establece en base al siguiente criterio:

1. La retribución bruta de todos los empleados experimentará un incremento del 3,8 por 100 sobre los salarios percibidos en 1993.

2. Las cantidades que se perciben en concepto de plus de destino para el personal que habitualmente presta sus servicios en la explotación de Central Nuclear Almaraz, A.I.E., se revisarán de acuerdo con lo indicado en el párrafo anterior, quedando establecidas dichas cantidades en:

Técnico Superior: 677.465 pesetas/año.

Técnico Medio: 338.733 pesetas/año.

Resto personal: 225.830 pesetas/año.

17.2 Revisión salarial para 1995.—Para este año la revisión salarial será del índice de precios al consumo previsto en los Presupuestos Generales del Estado (3,5 por 100).

La revisión se aplicará con efectos de 1 de enero sobre todos los conceptos económicos del Convenio, excepto aquellos conceptos a los que se les fija la cuantía aplicable a 1995, que no sufrirán revisión.

17.3 Garantía de revisión para 1995.—Para 1995, si el índice de precios al consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase al 31 de diciembre de 1995 un incremento superior al 3,5 por 100, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso de la indicada cifra.

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

**Artículo 18. Régimen económico para el personal de nuevo ingreso o con antigüedad inferior a dos años.**

Este personal, después de cubrir satisfactoriamente las pruebas de selección que la empresa considere en cada caso necesarias, quedará excluido del régimen general salarial.

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

Cero a doce meses: 80 por 100 de la retribución anual que le corresponda al nivel de la categoría profesional para la que fue contratado.

Trece a veinticuatro meses: 90 por 100, con los mismos criterios y bases del primer año. Pasados los veinticuatro meses, empezará a percibir el 100 por 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 o el 100 por 100 del sueldo correspondiente al nivel de la categoría en que quede encuadrado.

Con independencia de lo anterior, cuando el trabajador pase a desempeñar en plenitud la totalidad de sus funciones profesionales una vez finalizada, si procede, su formación, pasará a percibir el 100 por 100 de su nivel retributivo.

**Artículo 19. Pago de la nómina.**

El importe bruto anual que se fija para el empleado se distribuirá de la siguiente manera:

Doce mensualidades iguales.

Dos pagas extraordinarias del mismo valor que el bruto de las mensualidades, cada una de ellas en los meses de junio y diciembre.

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

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

El pago de la nómina se realizará a través del recibo oficial de salarios establecido en la empresa. De cualquier modificación en el mismo se dará información a los representantes legales de los trabajadores.

**Artículo 20. Plus de antigüedad y premio de fidelidad.**

20.1 Se establece un plus de antigüedad por trienio, y con carácter general, fijado en el 3 por 100 del salario anual de la categoría inferior de la escala salarial fijada en el anexo II.

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, A.I.E. Asimismo, a este personal se le reconocerán los derechos que la antigüedad otorga a los efectos de promoción, ascensos y premios de fidelidad.

La fecha de partida para la aplicación del plus de antigüedad que se devengue, tanto para el personal de nuevo ingreso como para el ya existente, será el 1 de enero o el 1 de julio, según que la causa que dé origen al nuevo plus de antigüedad se produzca dentro del primer o segundo semestre del año.

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

La empresa premiará la fidelidad de la siguiente forma:

En cuantía de una mensualidad de salario base al cumplir diez años en plantilla.

Dos mensualidades al cumplir veinte años.

Tres mensualidades al cumplir treinta años.

Cuatro mensualidades al cumplir cuarenta años de plantilla en la empresa.

El trabajador tendrá derecho, asimismo, al disfrute de un día de permiso retribuido, acumulativo a las vacaciones, en el año en que se cumplan los diez, veinte, treinta o cuarenta años de permanencia en la plantilla.

En el caso de que un trabajador se encuentre en alguno de los supuestos a que se refiere el párrafo 1 de este artículo, el devengo del primer premio de fidelidad se reiniciará desde ese momento.

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

**Artículo 21. Horas extraordinarias.**

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

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

El módulo para el cálculo de la hora base se establece en el resultado de dividir el salario base anual más antigüedad por 1.760.

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

21.2 Horas extraordinarias en días laborables.—Cuando el trabajador realice horas extraordinarias en días laborables, que no sean prolongación de jornada, le será compensada la molestia (llamada) con el equivalente al valor de dos horas extraordinarias, que se abonarán con independencia de las realmente trabajadas.

Cuando se realicen horas extraordinarias en prolongación de jornada, así como en el supuesto anterior, se podrá optar por:

Cobrar las realmente trabajadas como extraordinarias.

Descansarlas cobrando los recargos legales.

Descansarlas al 175 por 100 sin remuneración económica. Estos descansos se realizarán siempre que las necesidades del servicio lo permitan, en el plazo máximo de sesenta días a contar desde el día inmediatamente siguiente a su realización, transcurrido el cual sin haber podido realizar tal descanso, el trabajador percibirá las horas extraordinarias realizadas.

Las horas realizadas se acumularán para compensarlas, procurando que lo sean por jornadas completas.

21.3 Horas extraordinarias en sábados, domingos y festivos.—Cuando se realicen horas extraordinarias en sábados, domingos y festivos se estará a lo dispuesto en el artículo 21.2. En el supuesto que el trabajador optara por descanso, la compensación será de:

Media jornada, cuando el número de horas no exceda de cuatro horas (cobrando los recargos legales de las horas realmente trabajadas).

Jornada completa, cuando el número de horas trabajadas exceda de cuatro (cobrando los recargos legales de horas realmente trabajadas).

Las realmente trabajadas, cuando el número de horas realizadas exceda de la jornada a descansar (cobrando los recargos legales).

Descansar al 175 por 100 sin remuneración económica. Estos descansos se realizarán siempre que las necesidades de servicio lo permitan, en el plazo máximo de sesenta días a contar desde el día inmediatamente siguiente a su realización, transcurrido el cual, sin haber podido realizar tal descanso, el trabajador percibirá las horas extraordinarias realizadas.

Las horas realizadas se acumularán para compensarlas procurando que lo sean por jornadas completas.

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

21.5. Descanso mínimo garantizado.—El personal que pueda resultar afectado por alguno de los supuestos siguientes:

Prolongación de jornada.

Requerimiento fuera de jornada laboral.

Retén.

Interrupción del turno no ordinario de noche.

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

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

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

#### Artículo 22. *Plus de retén.*

Se establece un plus de retén, cuyas normas sobre organización y funcionamiento del mismo están contenidas en el Reglamento de la central, en el documento RC/C1/2 (norma 10, revisión 5, 17 de mayo de 1994).

El personal que se encuentre en esta situación percibirá un plus, denominado de retén, consistente en 4.001 pesetas/día en los días laborables y 6.411 pesetas/día en los no laborables. El Jefe de Retén percibirá el 25 por 100 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 sábados, domingos y festivos, se le abonará el valor equivalente al de dos horas extraordinarias, con independencia de las realmente trabajadas, tal y como establecen los artículos 21.2 y 21.3.

#### Artículo 23. *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.

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

Se fijan las cantidades mínimas de este plus y el valor de los escalones en las siguientes cuantías:

Plus de disponibilidad y dedicación (mínimo): 129.696 pesetas/año.

Escalón primera: 276.170 pesetas/año.

Escalón segunda: 149.132 pesetas/año.

#### Artículo 24. *Plus de productividad.*

Ambas partes son conscientes de la importancia que los temas de productividad tienen en la buena marcha de la central, por lo que con ánimo de mantener e incrementar los rendimientos que se vienen obteniendo en su explotación se conviene en establecer un plus de productividad.

El plus de productividad se abonará en el mes de agosto de cada año, junto con la nómina de ese mes, tomando como base los datos del año anterior y de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$P = Sbi \left[ 2 + 0,8 \left( \frac{Pr}{Pp} \right) + 0,4(1-10A) \right]$$

donde,

Sbi = Salario base mensual individual.

Pr = Producción real.

Pp = Producción prevista.

A = Factor de absentismo (en tanto por l).

El resultante mínimo de P no será inferior a dos mensualidades y el máximo no excederá de tres.

#### Artículo 25. *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 cincuenta y seis horas, acumulando el tiempo trabajado en exceso para descanso largo. Las normas sobre organización y funcionamiento de turno quedan recogidas en el documento RC/C1/2 (norma 9, revisión 1, 22 de noviembre de 1991).

Para el régimen de turno rotativo, se establece un plus de turno equivalente al importe de una hora ordinaria (base) multiplicada por un factor de 2, para los días laborables, de lunes a viernes, y por un factor de 6 para los sábados, domingos y festivos.

El personal no sujeto con carácter ordinario a régimen de turnos, los realizará, siempre que sean programados y comunicados con antelación mínima de una semana y por el tiempo no indispensable, cuando lo exijan las necesidades imperiosas del trabajo. En estos casos, y mientras dure tal situación, percibirán el equivalente a una hora extraordinaria, por turno realizado. Este personal, cuando el trabajo se realice en sábados, domingos o festivos, podrá optar entre cobrar el exceso de jornada o compensarlo según establece el artículo 21.3.

#### Artículo 26. *Plus de nocturnidad.*

El valor del plus de nocturnidad consistirá en una cantidad equivalente al 25 por 100 del valor de la hora base por el número de horas trabajadas entre las veintidós y las seis horas.

#### Artículo 27. *Dietas, plus de transporte y precio del kilómetro.*

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

1. Durante la vigencia de este Convenio, el importe de la dieta diaria se establece en 9.609 pesetas/día, con carácter general para todas las categorías. Esta dieta será de aplicación en aquellos casos en que la duración del desplazamiento sea inferior a un mes.

A petición del empleado, la empresa facilitará alojamiento, bien sea en la residencia de la empresa o en los establecimientos hoteleros que la misma determine. El importe de éste será íntegro a cargo de la empresa, percibiendo el empleado únicamente el 50 por 100 de la dieta completa. Asimismo, se percibirá el 50 por 100 de la dieta completa en aquellos desplazamientos en los que el empleado regrese a pernoctar a su domicilio habitual. En casos excepcionales, y cuando el trabajador justifique la necesidad del gasto realizado, se abonarán los gastos en lugar de la dieta.

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 los que el desplazamiento por motivos de trabajo se prevea que lo será por tiempo superior a un mes, el régimen



general de dietas que se establece en el párrafo 1 solamente será de aplicación al primer mes, estableciéndose para los meses siguientes el concepto de dieta de largo desplazamiento cuyas cuantías, durante la vigencia de este Convenio, serán las siguientes:

Técnico superior: 155.627 pesetas/mes.  
Técnico medio: 130.729 pesetas/mes.  
Resto personal: 115.030 pesetas/mes

Se establece una cantidad adicional en concepto de ayuda de vivienda en cuantía de 16.154 pesetas/mes, que percibirá todo el personal en esta situación, salvo que se utilicen los servicios de residencia de la empresa.

4. El precio del kilómetro queda establecido durante la vigencia de este Convenio en la cantidad de 43,93 pesetas/kilómetro.

5. Para el personal de planta, el plus de transporte queda establecido durante la vigencia de este Convenio en 390.476 pesetas/año, que se abonará en doce mensualidades de 32.540 pesetas/mes.

#### Artículo 28. *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 por 100 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 por 100.  
Cuarto año: 4,50 por 100.  
Quinto año: 6,75 por 100.  
Sexto año: 9 por 100.  
Séptimo año: 10,50 por 100.  
Octavo año: 12 por 100.  
Noveno año: 13,50 por 100.  
Décimo año: 15 por 100.

Cuando se produzca un cambio de puesto de trabajo como consecuencia de un concurso-oposición, sea o no usando la libre designación de la empresa, el trabajador ocupará el plus de vinculación en el porcentaje que corresponda según la escala anterior, pero sobre el nivel que ostentaba antes del cambio, hasta que la valoración partiendo de cero del plus en su nuevo puesto supere la cantidad anterior.

#### Artículo 29. *Plus de permanencia en el nivel.*

Se establece un plus de permanencia en el nivel, equivalente a un 1,5 por 100 del salario base por trienio, siempre que no se produzcan modificaciones en el nivel o categoría asignada a un trabajador, cualquiera que fuese su causa.

El primer trienio comenzará a devengarse una vez que el trabajador haya permanecido o tenga reconocida una antigüedad en la empresa de diez años y se encuentre en el tope máximo de plus de vinculación, siempre que, además, el trabajador haya permanecido en el mismo nivel o categoría durante tres o más años.

#### Artículo 30. *Plus de licencia.*

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

Licencia de Supervisor: 427.512 pesetas.  
Licencia de Operador: 311.136 pesetas.

#### Artículo 31. *Área de exclusión.*

Se establece un área de exclusión en torno a la Central Nuclear de Almaraz con un radio de 30 kilómetros, de forma que todo el personal que fije su domicilio fuera de dicha zona dejará de percibir el plus de transporte y la ayuda de vivienda, durante el tiempo que permanezca en esa situación.

El personal que hasta la firma del X Convenio Colectivo tuviese fijada y comunicada a la empresa su lugar de residencia fuera del área de exclusión, será considerado igual que el personal que tiene fijado su domicilio dentro de dicha área siempre y cuando no cambie nuevamente de lugar de residencia.

## CAPITULO VI

### Jornada de trabajo y vacaciones

#### Artículo 32. *Jornada de trabajo.*

Con carácter general, la jornada de trabajo queda distribuida en cinco días laborables, que se realizará de acuerdo al siguiente horario:

Horario de invierno (de 1 de enero a 31 de mayo y de 1 de octubre a 31 de diciembre):

De lunes a jueves: ocho a trece treinta, catorce treinta a diecisiete treinta (o de quince a dieciocho).

Viernes: De ocho a catorce treinta horas.

Horario de verano (de 1 de junio a 30 de septiembre):

De lunes a viernes: De ocho a catorce treinta horas.

Esta jornada equivale en cómputo anual para 1994 a mil seiscientos noventa y tres horas de trabajo.

Para el personal sujeto a régimen de turno, el calendario se ajustará de acuerdo al número de horas establecidas en el párrafo anterior.

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

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

En estos casos los periodos de jornada intensiva se trasladarán de forma automática a semana de carnavales, mayo y diciembre, por este orden de preferencia, en los días que resulten.

#### Artículo 33. *Vacaciones.*

33.1. Las vacaciones anuales se computarán por veinticuatro días laborables. El empleado podrá disfrutar, con carácter general, dichas vacaciones en un máximo de cuatro periodos, siempre que todos los periodos tengan una duración mínima de tres días laborables. El disfrute de vacaciones en más de cuatro periodos podrá realizarse previa autorización de la dirección de la empresa.

Se considerarán días laborales, 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 período vacacional aquel que coincida con el de mayor actividad 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.

El calendario de vacaciones se fijará en cada centro de trabajo. El trabajador conocerá las fechas que les correspondan dos meses antes al menos del comienzo del disfrute. En todo caso, el calendario de vacaciones será entregado y aprobado antes del 1 de marzo de cada año natural.

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

33.2. Bolsa de vacaciones.—Con objeto de estimular la disponibilidad del personal en la adaptación del programa de vacaciones en aquellos periodos que coincidan con la mayor actividad laboral en la empresa (recargas, paradas, etc.), se establece una compensación salarial, cuya cuantía se fija en:

Para 1994:

Personal sujeto a régimen de turno cerrado: 124.447 pesetas.  
Resto de personal: 188.995 pesetas.

Para 1995:

Personal sujeto a régimen de turno cerrado: 155.947 pesetas.  
Resto de personal: 220.495 pesetas.

Esta bolsa se abonará en el mes de mayo del año correspondiente.

33.3. Pluses varios en vacaciones.—Todo el personal que realice habitualmente turnos, nocturnidades o retenes percibirá la cantidad resultante

de la suma de los devengos percibidos por estos conceptos durante el año inmediatamente anterior, dividida por 221 y multiplicada por 24.

Este plus se abonará con la nómina del mes de febrero.

**33.4 Permisos no retribuidos.**—El personal tendrá derecho a diez días anuales no retribuidos para asuntos propios, los cuales podrán ser fraccionados. La recuperación del tiempo correspondiente a «permisos a recuperar» se realizará dentro de los sesenta días naturales posteriores al disfrute de los mismos.

**33.5 Permisos retribuidos.**—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos expuestos en los artículos 37.3.º, a), c), d) y e); 37.4.º y 37.5.º del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa concederá cinco días de licencia en caso de fallecimiento del cónyuge, padre, abuelos, hijos, nietos, hermanos y familiares políticos del mismo grado; cinco días en caso de enfermedad grave de padres, hijos, cónyuge y alumbramiento de esposa, y hasta cinco días con un mínimo de tres 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.

**33.6 Permisos de Convenio.**—Se establecen tres días de Convenio durante la vigencia del mismo, no computables como días de vacaciones reglamentarias. El disfrute de los mismos podrá ser utilizado a voluntad del trabajador.

**33.7 Fiestas de Navidad.**—Todo empleado disfrutará los días 24 y 31 de diciembre, con carácter de permiso retribuido. Cuando estos días coincidan en sábado o domingo el disfrute será trasladado al día laborable anterior o posterior que proceda.

**33.8 Fiestas coincidentes con sábados.**—En el supuesto de que coincida en sábado alguna de las 14 fiestas, nacionales o autonómicas, fijadas anualmente, se trasladará una de ellas al lunes inmediatamente posterior que no sea festivo.

## CAPITULO VII

### Reducción de niveles

#### Artículo 34. Reducción de niveles.

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria con la finalidad de realizar un estudio, durante la vigencia de este Convenio, sobre la estructura retributiva, posibilidades de reducción de niveles retributivos y análisis sobre reclasificación del personal en función de los niveles y puestos que se definan, siguiendo la práctica habitual del sector eléctrico.

## CAPITULO VIII

### Selección, formación y promoción del personal

#### Artículo 35. Norma general.

La Sección de Formación, con la colaboración de los Jefes de Sección y de los representantes legales a través de la Comisión Mixta creada a tal efecto, realizará el estudio, promoción, desarrollo de los planes, textos y evaluación de la formación del personal.

#### Artículo 36. Comisión Mixta de Formación y Promoción.

**36.1 Composición.**—La Comisión Mixta estará constituida por: Cuatro miembros designados por la dirección de la empresa. Cuatro miembros designados por la representación de los trabajadores. De entre estos ocho miembros será elegido un Presidente, que recaerá en la representación de la empresa, y un Secretario, que recaerá en la representación de los trabajadores.

El Presidente dispondrá de voto de calidad en caso de empate.

Los miembros de la Comisión dispondrán del tiempo necesario en cada caso para el desarrollo normal de sus funciones.

**36.2 Funciones.**—La Comisión Mixta de Formación y Promoción supervisará la elaboración y realización de las pruebas, previamente a las convocatorias correspondientes, y evaluará los resultados al finalizar las mismas.

La constitución y actuaciones de la Comisión constarán en acta. Dicha Comisión determinará el orden de las pruebas y las puntuaciones que calificarán los distintos ejercicios, los cuales se ajustarán a los criterios determinados en cada convocatoria.

La Comisión Mixta de Formación tendrá además de las ya citadas las competencias puntuales aludidas en el presente capítulo.

#### Artículo 37. Cobertura de puestos de trabajo.

**37.1 Definición de vacante.**—Se entiende por vacante todo puesto de trabajo establecido como tal en el organigrama oficial, y aún no cubierto.

Todas las vacantes generarán obligatoriamente un concurso-oposición para cubrir dicha vacante, salvo en los siguientes supuestos:

a) Creación de un puesto de trabajo en el sistema de turno cerrado, siempre que éste viniera generado por la reconversión del turno existente.

b) Creación de un puesto de trabajo, debido a movilidad funcional, si ésta fuera motivada por enfermedad con indicación médica, o bien por motivos profesionales.

c) Que la vacante sea cubierta mediante movilidad funcional. En este caso se creará una única vacante de igual o superior categoría que si será cubierta mediante concurso-oposición.

d) Que la citada vacante lo sea como consecuencia de la existencia de una vacante anterior, cubierta mediante concurso-oposición. En este caso, la vacante será cubierta por la Dirección, previa comunicación a la Comisión Mixta de Formación y Promoción.

Los supuestos a) y b) contarán con la aprobación de la Comisión Mixta de Formación y Promoción.

**37.2 Cobertura de vacantes.**—Una vez producida la vacante, se convocará un concurso-oposición para la cobertura de la misma, en el que se hará constar.

- 1.º Número de plazas a cubrir.
- 2.º Materias objeto de examen.
- 3.º Condiciones que deban reunir los concursantes.
- 4.º Plazo de admisión de solicitudes.

Las vacantes se anunciarán en los tablones de anuncios, con al menos treinta días de antelación al plazo de inicio de entrega de solicitudes.

Las solicitudes irán debidamente cumplimentadas en modelo oficial y por duplicado se entregarán en la Sección de Formación, quien cumplimentará la fecha de recepción y devolverá uno de los dos ejemplares al interesado.

Toda solicitud entregada fuera de plazo o con los datos solicitados erróneos o incompletos, así como aquellos que por las condiciones del concurso no puedan tomar parte en el mismo, será devuelta al interesado.

El servicio médico de empresa, previo a la resolución del concurso, dará cuenta a la Comisión Mixta si los posibles adjudicatarios de la vacante a la que se concurre reúnen las condiciones adecuadas para desempeñar el trabajo propio para la plaza indicada.

El resultado de las pruebas realizadas será comunicado al interesado en el plazo de quince días a partir de la fecha del examen.

Para adjudicar una vacante será necesario obtener al menos 60 puntos.

La vacante será adjudicada al concursante que obtenga la mayor puntuación. En caso de empate a puntos, la plaza se adjudicará al concursante de mayor antigüedad.

Si para la misma especialidad o categoría se produjesen vacantes en los doce meses siguientes al de examen, serían ocupadas por los concursantes que declarados aptos se quedaron sin plaza, respetando el orden de mayor puntuación.

Si realizado todo el proceso anteriormente indicado, la vacante no hubiera resultado cubierta, la Dirección de la empresa quedará en libertad de acudir a la contratación exterior.

**37.3 Concurso-oposición sin vacante.**—Aun no existiendo vacante, podrá convocarse concurso-oposición para cubrir una futura vacante, siempre y cuando la formación necesaria suponga un período prolongado de tiempo. En esta situación, quien hubiera obtenido la plaza, podrá permanecer un máximo de tres años en la misma, transcurridos los cuales, se haya creado o no efectivamente la plaza, el empleado pasará a percibir las retribuciones correspondientes al puesto al que optó en su día.

**37.4 Cobertura de puestos de confianza.**—Con independencia de lo anterior, quedan excluidos del sistema de concurso-oposición previsto en Convenio los puestos de confianza, que se cubrirán por libre designación.

**37.5 Incorporación o renuncia a un determinado puesto de trabajo conseguido por concurso-oposición.**—El adjudicatario de un puesto de trabajo se incorporará al mismo en el plazo de un mes, con la categoría y en las condiciones de la plaza a la que concursó.

En caso de que el puesto requiriese una formación específica, la incorporación al mismo se llevará a cabo una vez concluida dicha formación.

La Comisión Mixta de Formación conocerá la valoración del período de formación. En caso de ser negativa y con carácter previo a la finalización del mismo, podrá emitir informe que será entregado a la Dirección, la cual se pronunciará sobre el tema.

En caso de renuncia de una plaza por su adjudicatario, o no ocupación de ésta voluntariamente, será adjudicada automáticamente al concursante que le siga en orden de derecho, aplicándole al mismo, si procediese, las condiciones del punto anterior.



La renuncia de una plaza por el adjudicatario se aceptará sólo dentro del plazo de los quince días siguientes a su asignación al nuevo puesto.  
37.6 Valoración de las pruebas.

1. Categoría y titulación.—Máximo 25 puntos.

Misma o superior categoría y titulación suficiente con especialidad recomendada: 25 puntos.

Misma o superior categoría y titulación suficiente: 20 puntos.

Misma o superior categoría: 15 puntos.

Categoría inmediatamente inferior y titulación suficiente: 15 puntos.

Categoría inferior: 10 puntos.

2. Conocimientos profesionales.—Máximo 50 puntos.

La Sección de Formación, con el visto bueno de la Comisión Mixta de Formación y Promoción, determinará en cada convocatoria las puntuaciones por conocimientos profesionales en cada prueba.

3. Antigüedad en el puesto de trabajo.—Máximo 15 puntos.

Se contabilizará un punto por cada dos años en el mismo puesto de trabajo. Por cada tres años ininterrumpidos de trabajo a turnos, se considerará, a efectos de cómputo, un año más de antigüedad, siempre que se vayan a cubrir vacantes que no sean a turnos.

4. Evaluación de la Dirección.—Máximo 10 puntos.

La Dirección de la empresa se reservará el derecho a valorar la aptitud para mandar, capacidad para instruir, capacidad de organización en el trabajo, capacitación para el desempeño de puestos de mayor responsabilidad, así como el interés y dedicación en el trabajo.

37.7 Titulaciones.—Las titulaciones que serán tenidas en cuenta a efectos de valoración serán las siguientes:

Categoría	Titulación
2. <sup>a</sup> Técnica.	Grado Medio Escuela Técnica.
2. <sup>a</sup> Administrativa.	Grado Medio Administrativo o tres cursos complementarios de carrera.
3. <sup>a</sup> Técnica.	Maestría Industrial: FP segundo grado; BUP o Bachiller Superior.
3. <sup>a</sup> Administrativa.	Maestría Industrial: FP segundo grado; BUP o Bachiller Superior.
1. <sup>a</sup> Operarios.	Maestría Industrial: FP segundo grado; BUP o Bachiller Superior.
4. <sup>a</sup> Técnica.	Oficialía; FP primer grado; Bachillerato Elemental; EGB o Graduado Escolar.
4. <sup>a</sup> Administrativa.	Oficialía; FP primer grado; Bachillerato Elemental; EGB o Graduado Escolar.
2. <sup>a</sup> Operarios.	Oficialía; FP primer grado; Bachillerato Elemental; EGB o Graduado Escolar.
5. <sup>a</sup> Técnica.	Oficialía; FP primer grado; Bachillerato Elemental; EGB o Graduado Escolar.
5. <sup>a</sup> Administrativa.	Oficialía; FP primer grado; Bachillerato Elemental; EGB o Graduado Escolar.
3. <sup>a</sup> Operarios.	Oficialía; FP primer grado; Bachillerato Elemental; EGB o Graduado Escolar.
Peones.	Certificado de estudios básicos.

Las titulaciones tenidas en cuenta para las diferentes categorías serán las indicadas en cada caso, o sus equivalentes.

En todos los niveles, una titulación de grado superior a la exigida será equivalente o sustitutiva de la misma, pero no tendrá un valor mayor.

Artículo 38. Formación.

La Sección de Formación de la empresa es responsable de la elaboración de los programas de prueba para los exámenes de los concursos oposición, así como de los textos, cursos y programación de la formación. Asimismo realizará las pruebas y las evaluará, sometiénolas a la Comisión Mixta de Formación y Promoción para su aprobación.

Las actividades de formación organizadas para el personal de la empresa se refieren, fundamentalmente, a la formación del personal de nuevo ingreso, por medio de cursos de formación, y para el resto del personal, con cursos de entrenamiento, reentrenamiento y seminarios, con el objetivo de conseguir una mayor eficacia en cada especialidad.

Artículo 39. Promoción.

Se entiende como promoción el pase de una categoría o nivel inferior, a otra u otro superior, mediante concurso-oposición, o de forma automática.

Todo tipo de promoción tendrá carácter voluntario, pudiendo el interesado renunciar a ella dentro del plazo de quince días a la comunicación de su adjudicación por parte de la empresa.

Los empleados que, como consecuencia de una promoción, les origine el cambio de centro de trabajo, percibirán una gratificación equivalente a tres mensualidades de su nivel retributivo anterior.

39.1. Promoción mediante concurso-oposición:

a) A todo concurso-oposición generado o no por una vacante, podrán acceder voluntariamente todos los empleados de la empresa con contrato indefinido.

b) Los ascensos a la nueva categoría surtirán efecto desde la fecha de comunicación de su adjudicación, dentro del plazo de un mes posterior al examen.

c) Producida la vacante o creado el nuevo puesto de trabajo y en un plazo máximo de tres meses, la empresa anunciará al personal su existencia, pudiendo presentarse a las pruebas de aptitud quienes reúnan las condiciones fijadas en la convocatoria.

39.2 Promoción automática.—Con el fin de incentivar la profesionalidad demostrada en función del tiempo de dedicación a la actividad laboral, se establece una promoción automática, la cual se refleja a continuación, siendo a efectos retributivos, o a todos los efectos (libro de matrícula y modificación, si procede, del grupo de cotización a la Seguridad Social) dependiendo en cada caso de la aplicación procedente. En el anexo III del Convenio Colectivo queda reflejada esquemáticamente dicha promoción.

Cuando la empresa ascienda o promocio de nivel retributivo a un trabajador, se le respetará a éste el mecanismo de promociones automáticas por antigüedad establecido en este artículo, sin tener en cuenta el ascenso o promoción realizado.

1. Personal técnico, administrativo, operario, jurídico, sanitario y actividades complementarias.

1.1 Ascensos a nivel 18.—Todo el personal encuadrado retributivamente o a todos los efectos en los niveles 19 ó 20 pasará automáticamente a los cuatro años de permanencia en el mismo al nivel 18 a efecto retributivo.

Para el personal de nuevo ingreso, el paso de este nivel será a los ocho años de permanencia en el mismo.

1.2 Ascensos a nivel 17.—Todo el personal encuadrado retributivamente o a todos los efectos en el nivel 18 pasará automáticamente a los dos años de permanencia en el mismo al nivel 17 a efecto retributivo.

1.3 Ascensos a nivel 16.—Todo el personal encuadrado retributivamente o a todos los efectos en el nivel 17 pasará automáticamente a los dos años de permanencia en el mismo, al nivel 16 a efectos retributivos.

1.4 Ascensos a nivel 14.—Todo el personal encuadrado retributivamente o a todos los efectos en el nivel 16 pasará automáticamente a los ocho años de permanencia en el mismo al nivel 14 a todos los efectos.

Todo el personal encuadrado retributivamente o a todos los efectos en el nivel 15 pasará automáticamente a los cuatro años de permanencia en el mismo al nivel 14 a todos los efectos, o cuando la suma de la permanencia en los niveles 15 y 16 sea igual o superior a ocho años.

2. Auxiliares de Oficina.

2.1 Ascensos a nivel 20.—Todo el personal encuadrado retributivamente o a todos los efectos en los niveles 21 o 22 pasará automáticamente a los cuatro años de permanencia en el mismo al nivel 20 a todos los efectos.

2.2 Ascensos a nivel 19.—Todo el personal encuadrado retributivamente o a todos los efectos en el nivel 20 pasará automáticamente a los dos años de permanencia en el mismo, al nivel 19 a todos los efectos.

2.3 Ascensos a nivel 18.—Todo el personal encuadrado retributivamente a todos los efectos en el nivel 19 pasarán automáticamente a los dos años de permanencia en el mismo, al nivel 18 a todos los efectos.

2.4 Ascensos a nivel 17.—Todo el personal encuadrado retributivamente o a todos los efectos en el nivel 18 pasará automáticamente a los cuatro años de permanencia en el mismo al nivel 17 a efectos retributivos.

3. Peonaje.

3.1 Ascensos a nivel 21.—Todo el personal encuadrado retributivamente o a todos los efectos en el nivel 22 pasará automáticamente a los cuatro años de permanencia en el mismo, al nivel 21 a todos los efectos.

3.2 Ascensos a nivel 20.—Todo el personal encuadrado retributivamente o a todos los efectos en el nivel 21 pasará automáticamente a los cuatro años de permanencia en el mismo al nivel 20 a todos los efectos.

3.3 Ascensos a nivel 19.—Todo el personal encuadrado retributivamente o a todos los efectos en el nivel 20 pasará automáticamente a los dos años de permanencia en el mismo, al nivel 19 a efectos retributivos.

#### 4. Personal de nuevo ingreso.

La promoción automática para el personal con ingreso posterior al 1 de enero de 1984 se realizará de acuerdo con la escala establecida en el anexo III, con la salvedad de que la promoción de los niveles 19 y 20 al 18 y de los niveles 21 y 22 al 20 será de ocho años, con excepción de la escala de peones.

### CAPITULO IX

#### Seguridad e higiene y salud laboral

##### Artículo 40. Principio general.

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

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

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

##### Artículo 41. Composición.

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

- Presidente: Elegido por el Comité de entre sus miembros.
- Cuatro representantes de los trabajadores elegidos con acuerdo mayoritario por el Comité de Empresa.
- Idéntico número de representantes designados por la empresa.
- Los siguientes Vocales con voz pero sin voto:

El Jefe de los servicios médicos de empresa o en su defecto el Médico de empresa.

El Jefe de Protección Radiológica y Seguridad.

Técnico de Seguridad.

ATS de empresa de mayor categoría.

- Un Secretario elegido libremente por el propio Comité entre el personal administrativo de la plantilla.

##### Artículo 42.

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

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

##### Artículo 43.

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

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

##### Artículo 44.

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

Mientras dure la asistencia a cursos de formación organizados o autorizados por la empresa fuera del centro de trabajo, seguirán percibiendo las retribuciones fijas correspondientes y los conceptos variables a que

se refiere el artículo 13.4 en relación con los Comités de Empresa y el artículo 11.7 sobre Secciones Sindicales.

##### Artículo 45.

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

### CAPITULO X

#### Prestaciones y servicios sociales

##### Artículo 46. Viviendas de la empresa.

Para el personal que preste sus servicios en CNA-Planta, la empresa concederá viviendas 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, incapacidad absoluta o gran invalidez, se prorrogará el derecho de uso de la vivienda para el interesado o sus derechohabientes, hasta un tiempo máximo de doce meses.

Asimismo se garantiza a las personas que se encuentren en la situación contemplada en el párrafo anterior la percepción de la cantidad de 32.665 pesetas/mes, que se otorgarán en concepto de ayuda de vivienda y durante un plazo máximo de doce 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 meses estipulados, perderá el derecho a percibir la subsiguiente ayuda económica fijada.

La adjudicación de las viviendas propiedad de la empresa a que alude el presente artículo se realizará de conformidad con las normas aprobadas por la Dirección con fecha 24 de julio de 1987 (ref. Ad-3/87).

##### Artículo 47. Viviendas en general.

En el caso de que la empresa no disponga de vivienda para facilitarla al empleado, se establece una ayuda de vivienda sustitutoria para el personal que preste sus servicios en CNA-Planta, que se cifra en la cantidad de 32.665 pesetas/mes, hasta que la empresa esté en condiciones de facilitarla directamente, mediante el sistema de adjudicación previsto en las normas aprobadas por la Dirección con fecha 24 de julio de 1987 (ref. Ad-3/87).

Los empleados solteros que no puedan residir en la residencia de la empresa por no existir plaza vacante, o en alojamientos facilitados por la misma, percibirán la cantidad establecida en concepto de ayuda de vivienda.

En los supuestos de jubilación, muerte, incapacidad absoluta o gran invalidez, el trabajador o sus derechohabientes percibirán durante el plazo de doce meses, a contar desde el momento en que causen baja en la empresa, la cantidad de 32.665 pesetas/mes.

##### Artículo 48. Suministro de energía eléctrica.

Para todos los trabajadores de plantilla de CNA se mantiene el suministro de energía eléctrica, de acuerdo a la tarifa de empleado que se venía aplicando hasta la fecha.

Asimismo se mantendrá el suministro de energía eléctrica en análogas condiciones a las de la tarifa de empleado a todos aquellos trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones siguientes:

Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez, jubilación, viudas o viudos de empleados, mientras mantengan estas situaciones.

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

##### Artículo 49. Ayuda en caso de fallecimiento.

Con independencia de las indemnizaciones que, como consecuencia de las disposiciones en vigor, puedan corresponder a los familiares del trabajador fallecido, la empresa abonará al heredero o herederos que estén más idóneos la cantidad de 748.086 pesetas.

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

##### Artículo 50. Personal en situación de baja por accidente o enfermedad.

Al personal de plantilla en situación de incapacidad temporal derivada de accidente o enfermedad, cualquiera que fuese su causa, así como en los casos de maternidad, la empresa abonará la diferencia entre el importe

de las indemnizaciones a cargo de la Seguridad Social y el 100 por 100 del sueldo real que le correspondería percibir si se encontrara en situación de actividad laboral.

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

#### Artículo 51. *Servicios médicos complementarios.*

La empresa dará a conocer las normas que regulan, en cada momento, las normas de utilización y las prestaciones médicas complementarias.

La norma en vigor en el momento de firma de Convenio es la Sm-NI-01 de fecha 1 de marzo de 1993.

#### Artículo 52. *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 convienen las siguientes mejoras:

##### 1. Invalidez permanente absoluta y gran invalidez.

Cuando del accidente o enfermedad, cualquiera que sea su causa, resultara invalidez permanente absoluta o gran invalidez para los empleados de CNA, y así fuera declarado por los organismos competentes, se garantiza al empleado que se encuentre en tal situación el 100 por 100 del sueldo real que venía devengando. A tal efecto, serán a cargo de la empresa las diferencias que resulten entre las prestaciones otorgadas a cargo de la Seguridad Social y el 100 por 100 del sueldo real que se garantiza, girando el porcentaje que se garantiza exclusivamente sobre la pensión que percibe el afectado.

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

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

##### 2. Viudedad y orfandad.

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

En los supuestos de los números 1 y 2 se garantiza al trabajador o sus derechohabientes que la pensión resultante no será inferior al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, siendo a cargo de la empresa el abono de las cantidades que resultaran hasta completar la cifra que se garantiza.

##### 3. Jubilación.

3.1 Ambas partes acuerdan establecer en este Convenio la jubilación forzosa de los trabajadores al cumplir los sesenta y cinco años.

3.2 Los trabajadores de Central Nuclear Almaraz, AIE, al cumplir la edad de sesenta y cuatro años podrán acogerse al sistema de jubilación especial previsto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

#### Artículo 53. *Jubilaciones anticipadas.*

Durante la vigencia de este Convenio se acuerda establecer un sistema incentivado de jubilaciones anticipadas para los trabajadores que estuvieran en alta en la Seguridad Social antes del 1 de enero de 1967 y todo ello bajo los siguientes criterios:

1. Carácter voluntario para el trabajador con aceptación por parte de la empresa.

2. Con amortización de la plaza dejada vacante.

3. El trabajador que se acoja a este derecho percibirá un incentivo individualizado, que se abonará como pago único en el momento de la jubilación, calculado en base a la diferencia entre la pensión que le otorgue la Seguridad Social y la que le hubiera correspondido de jubilarse a los

sesenta y cinco años y en base a los años que le restan hasta cumplir la edad de sesenta y cinco años.

4. Asimismo, al trabajador que se acoja a este derecho se le mantendrá en alta en el seguro colectivo para garantizarle la percepción del capital vigente en el momento de cumplir los sesenta y cuatro años, siendo a cargo de la empresa las aportaciones que le hubiesen correspondido al trabajador.

Se notificará a los representantes legales de los trabajadores y delegados sindicales, si los hubiere, de todas las solicitudes que se produzcan en esta materia.

#### Artículo 54. *Seguro colectivo de vida.*

El seguro colectivo de vida cubre en la actualidad tres distintas contingencias:

1. Fallecimiento o invalidez permanente absoluta derivados de accidente o enfermedad, cualquiera que fuera su causa, incluido el riesgo radiactivo.

2. Fallecimiento o invalidez permanente absoluta por accidente de trabajo, incluido el accidente «in itinere».

3. Seguro capitalizador de vida-muerte con fecha de finalización a los sesenta y cuatro años de edad del trabajador.

Estas contingencias están cubiertas por tres pólizas diferentes e incompatibles entre sí, de la misma cuantía, siendo la de accidente de trabajo de cuantía doble. Para el año 1994, el capital garantizado en cada una de ellas será de 10.750.000 pesetas, adicionándose 1.000.000 de pesetas en años sucesivos, hasta alcanzar la cuantía de tres veces el nivel retributivo 10, a partir de cuyo momento se mantendrá la equiparación.

No obstante lo anterior, para 1995 se acuerda fijar el capital garantizado en 11.000.000 de pesetas.

La vigencia de las pólizas de vida y accidente será del 1 de enero al 31 diciembre de cada año, y la del seguro capitalizador de vida-muerte, del 1 de mayo al 30 de abril del año siguiente.

La participación en el coste de estos seguros será del 70 por 100 a cargo de la empresa y del 30 por 100 a cargo de los trabajadores; manteniéndose el actual sistema de financiación (póliza de prima constante y capital constante).

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

#### Artículo 55. *Fondo de pensiones.*

Durante la vigencia del presente Convenio se creará un grupo de trabajo con la finalidad de estudiar los sistemas de previsión social que se acuerden, y que se presentarán en su día para aprobación. La empresa asumirá los gastos derivados de los estudios correspondientes.

#### Artículo 56. *Economato.*

Como compensación a la no existencia de economato en Central Nuclear Almaraz, AIE, se establece un plus de economato compensatorio por importe de 93.428 pesetas en 1994 y 124.928 pesetas en 1995. Este plus se abonará en el mes de marzo de cada año.

#### Artículo 57. *Ayuda de estudios.*

La concesión de ayuda de estudios se regirá por el vigente Reglamento de Ayuda de Estudios de fecha marzo 1991.

#### Artículo 58. *Anticipos y préstamos.*

1. Anticipos.—Los trabajadores podrán percibir, antes del día señalado para el pago de nómina, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado hasta un máximo de 80.000 pesetas, que serán deducidas en la nómina del mes siguiente al de su concesión.

Ningún trabajador podrá solicitar un nuevo anticipo hasta haber cancelado el anticipo anterior.

2. Préstamos.—Se crea una Comisión Paritaria para concesión de préstamos, cuya misión es la de analizar, pedir las justificaciones que se requieran y, en su caso, aceptar o denegar cuantas peticiones formulen los trabajadores en esta materia.

La Comisión determinará los criterios y prioridades que deban tenerse en cuenta en la concesión de préstamos y levantará acta de sus reuniones.

Dentro del fondo de préstamos existente de 12.800.000 pesetas, la cantidad máxima que se puede solicitar es la de tres veces el nivel retributivo 10 de la tabla salarial, debiéndose reintegrar en el plazo de veinticuatro mensualidades y el doble en los meses de pagas extras.

En casos excepcionales, la Dirección podrá autorizar, a propuesta de la Comisión Paritaria, la concesión de préstamos que superen la cuantía del fondo establecido.

Las cantidades que se entregarán por este concepto tendrán tratamiento de salario en especie, siendo a cargo del trabajador el ingreso a cuenta que se realice en concepto de IRPF.

#### Artículo 59. Ayuda de farmacia.

La empresa, previa presentación de las recetas de farmacia oportunas, abonará la cantidad que, de conformidad con las normas dictadas por la Seguridad Social, corresponda abonar al asegurado cuando éstas fueran prescritas por el Médico correspondiente de la Seguridad Social.

La empresa abonará idéntico porcentaje en aquellas recetas prescritas por especialistas, cuya asistencia a los mismos sea ordenada por los servicios médicos de empresa, exclusivamente.

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

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

Este beneficio también se aplicará al personal que se encuentre en situación de jubilación, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez, viudedad y orfandad.

#### Artículo 60. Ayuda de comida.

Para el 1994 la ayuda de comida queda fijada en 1.086 pesetas/día para el personal de planta y en 1.417 pesetas/día para el personal de Madrid.

#### Artículo 61. Vinculación a la totalidad del Convenio.

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

#### Artículo 62. Comisión Paritaria.

Sin detrimento de las facultades de todo orden que correspondan a la Dirección de la empresa, y por disposición legal, quantas 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:

En representación de la empresa:

Ignacio Araluce Letamendía.  
Juan Carlos Domínguez Bautista.  
Luis F. Peña Arenas.

En representación de los trabajadores:

Angel González Guitián.  
Javier Mateo Cabrero.  
Juan Pedro Sánchez Rubio.

#### Artículo 63. 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 aquellos artículos a los que afecta su contenido económico.

### ANEXO I

#### Clasificación de categorías

Niv. Ret.	Tec/Jurd/Sanit/Adm/Compl.	Prof. Of.	Aux. Of.	Peonaje
	Superior Especial.			
T-1	1.ª Superior 1.ª N-A.			
T-2	1.ª Superior 1.ª N-B.			

Niv. Ret.	Tec/Jurd/Sanit/Adm/Compl.	Prof. Of.	Aux. Of.	Peonaje
T-3	1.ª Superior 2.ª N-A.			
T-4	1.ª Superior 2.ª N-B.			
T-5	1.ª Superior 2.ª N-C.			
1	2.ª Nivel Especial N-A.			
2	2.ª Nivel Especial N-B.			
3	2.ª Nivel Especial N-C.			
4	2.ª Nivel A1.			
5	2.ª Nivel A2.			
6	2.ª Nivel A3.			
7	2.ª Nivel B1.			
8	2.ª Nivel B2.			
9	2.ª Nivel B3.			
10	3.ª Nivel Especial.	1.ª Espec.		
11	3.ª Nivel A.	1.ª Niv. A.		
12	3.ª Nivel B.	1.ª Niv. B.		
13	4.ª Nivel A-1.	2.ª Niv. A-1.		
14	4.ª Nivel A-2.	2.ª Niv. A-2.		
15	4.ª Nivel A-3.	2.ª Niv. A-3.		
16	4.ª Nivel B-1.	2.ª Niv. B-1.		
17	4.ª Nivel B-2.	2.ª Niv. B-2.	Niv. Esp. 1.	
18	4.ª Nivel B-3.	2.ª Niv. B-3.	Niv. Esp. 2.	
19	5.ª Nivel A.	3.ª Niv. A.	1.ª Catg.	1.ª Catg.
20	5.ª Nivel B.	3.ª Niv. B.	2.ª Catg.	2.ª Catg. A.
21			3.ª Catg.	3.ª Catg. B.
22				3.ª Catg.

### ANEXO II

#### Tabla salarial 1994

Nivel	Hora base			Salario bruto 1994
	100 por 100	90 por 100	80 por 100	
T-1	4.195	3.776	3.356	7.384.041
T-2	3.587	3.228	2.870	6.313.742
T-3	3.285	2.957	2.628	5.781.552
T-4	3.106	2.795	2.485	5.466.148
T-5	2.929	2.636	2.343	5.155.484
1	2.929	2.636	2.343	5.155.484
2	2.881	2.593	2.305	5.069.901
3	2.809	2.528	2.247	4.944.295
4	2.617	2.355	2.094	4.605.318
5	2.419	2.177	1.935	4.257.841
6	2.345	2.111	1.876	4.127.538
7	2.271	2.044	1.817	3.997.233
8	2.146	1.931	1.717	3.777.165
9	2.084	1.876	1.667	3.667.134
10	2.084	1.876	1.667	3.667.134
11	2.021	1.819	1.617	3.557.104
12	1.893	1.704	1.514	3.331.239
13	1.797	1.617	1.438	3.163.289
14	1.695	1.526	1.356	2.983.766
15	1.654	1.489	1.323	2.911.375
16	1.613	1.452	1.290	2.838.976
17	1.524	1.372	1.219	2.682.616
18	1.483	1.335	1.186	2.610.228
19	1.442	1.298	1.154	2.537.837
20	1.373	1.236	1.098	2.416.217
21	1.333	1.200	1.066	2.346.725
22	1.300	1.170	1.040	2.288.813

**ANEXO III**  
**Promoción automática**

