

Categorías	Salario		Trienio	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
<i>Otros</i>				
Contratado para la formación ...	70.680	424,80		

Las anteriores tablas salariales han sido calculadas teniendo en cuenta un incremento del 2,8 por 100 en el salario reseñado en las tablas salariales de 1999, excepto en el supuesto del Técnico Superior en Educación Infantil. El trienio no ha sido incrementado.

Los trabajadores de centros de obras sociales propias de carácter docente sin fines lucrativos, cajas de ahorros, municipios, diputaciones y cabildos, tendrán los mismos incrementos salariales antes mencionados sobre los conceptos retributivos que establece el Convenio, abonados en la nómina de diciembre del año anterior. Para el año 2000 el incremento será de 2,8 por 100 sobre el salario.

Los efectos económicos de estas tablas salariales se aplicarán desde el 1 de enero de 2000, excepto lo previsto en las mismas para el Técnico Superior en Educación Infantil.

Con el fin de hacer efectivos los incrementos establecidos en estas tablas salariales, así como los atrasos salariales que se pudieran derivar de las mismas, las empresas dispondrán de dos meses, a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

**7807** *RESOLUCIÓN de 5 de abril de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la Industria de Elaboradores del Arroz.*

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la Industria de Elaboradores del Arroz (código de Convenio número 9900335), que fue suscrito con fecha 15 de febrero de 2000, de una parte, por los designados por PYMEV-UNIADE y ANFA, en representación de las empresas del sector, y de otra, por CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores del mismo, 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 resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial del 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, 5 de abril de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### Tablas salariales vigentes desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1999

Valor euro: 166,386

	Salario pesetas	Salario euros
Plus Convenio .....	651 por día trabajado	3,91
Plus transporte .....	267 por día trabajado	1,60
Dietas:		
Completa .....	894	5,37
Media .....	447	2,69
Plus cuarto turno .....	5.175 semanales	31,10

#### Jubilación voluntaria:

60 años = 437.023 pesetas (2.626,56 euros).  
61 años = 393.321 pesetas (2.363,91 euros).  
62 años = 349.619 pesetas (2.101,25 euros).  
63 años = 305.916 pesetas (1.838,59 euros).  
64 años = 262.222 pesetas (1.575,99 euros).

Categorías	Salario pesetas	Salario euros
<i>Salario mensual</i>		
Personal técnico:		
Jefe de Sección .....	110.664	665,10
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	104.290	626,80
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	101.012	607,09
Auxiliar administrativo .....	96.097	577,55
Botones .....	66.201	397,88
<i>Salario diario</i>		
Personal de producción:		
Molero y Oficial 1. <sup>a</sup> .....	3.477	20,90
Encargado .....	3.367	20,24
Conductor y Maquinista .....	3.279	19,71
Ayudante de Molero .....	3.243	19,49
Oficial especialista .....	3.203	19,25
Oficial especialista carretillero .....	3.243	19,49
Peón especialista .....	3.179	19,11
Peón .....	2.886	17,35
<i>Salario mensual</i>		
Personal subalterno:		
Portero .....	94.209	566,21
Vigilante .....	94.209	566,21
Vigilante jurado .....	96.097	577,55
Ordenanza y personal de limpieza .....	90.019	541,03
<i>Salario diario</i>		
Personal de oficios varios:		
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	3.477	20,90
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	3.243	19,49
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	3.203	19,25

**7808** *RESOLUCIÓN de 6 de abril de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VI Convenio Colectivo de la empresa Central Nuclear de Trillo 1, A. I. E.*

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de la empresa Central Nuclear de Trillo 1, A. I. E. (código de Convenio número 9000922), que fue suscrito con fecha 14 de marzo de 2000, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa para su representación, y, de otra, por los Comités de Empresa en representación de los trabajadores, 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 resuelve:

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, 6 de abril de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### VI CONVENIO COLECTIVO CENTRAL NUCLEAR DE TRILLO 1, A. I. E. AÑO 2000

#### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

#### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo tiene carácter interprovincial y regirá en los centros de trabajo que Central Nuclear de Trillo 1, 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 2. *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 el personal de dirección a que se refiere el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 3. *Ámbito temporal.***

El presente Convenio Colectivo se considera en vigor desde el 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2000.

Desde el 1 de enero de 2001, 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 4. *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.

**CAPÍTULO II****Organización del trabajo****Artículo 5. *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 los trabajadores a su cargo 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 tiempo que procurará elevar el nivel profesional de dichos trabajadores.

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 6. *Clasificación de puestos de trabajo.***

La estructuración de puestos de trabajo sujetos a clasificación 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 los anexos I y II.

**Artículo 7. *Categorías laborales.***

Todo trabajador tendrá la categoría laboral 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 grupos profesionales.

**Artículo 8. *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.

Se realizará un pago de 3.750.000 pesetas por todos los conceptos compensatorios e indemnizatorios a cada trabajador que, por razones de la más adecuada organización de los recursos de la empresa, sea trasladado de centro de trabajo.

**Artículo 9. *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 y formación que sean necesarios.

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 10. *Productividad y absentismo.***

Como compensación de las 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.

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.

**Artículo 11. *Régimen disciplinario.***

La facultad disciplinaria se ejercerá por la dirección de la empresa de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente y en lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

**Artículo 12. *Faltas.***

Los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador, tendrán la consideración de falta y, atendida su importancia, transcendencia, e intencionalidad, se clasificarán en:

- Leves.
- Graves.
- Muy graves.

**1. Faltas leves: Serán consideradas como faltas leves las siguientes:**

a) El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo de hasta tres veces en un mes por tiempo inferior a treinta minutos, sin la debida justificación.

b) 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.

c) El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causa 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.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) No comunicar a la dirección de la empresa los cambios de residencia o domicilio.

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

**2. Faltas graves: Serán consideradas como faltas graves las siguientes:**

a) El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo en más de tres veces en un mes, superior a treinta minutos, sin la debida justificación.

b) Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social obligatoria o voluntaria. La falta intencionada en estos datos se considerará como falta «muy grave».

d) Entregarse a juegos o distracciones durante la jornada de trabajo.

e) La simulación de enfermedad o accidente.

f) 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 considerada como «muy grave».

g) Simular la presencia de otro trabajador, alterando lo dispuesto por la normativa de registro y control de entrada y salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia que afecte a la buena marcha del servicio.

i) 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».

j) 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.

k) Las derivadas de lo previsto en la causa tercera de las faltas leves.

l) La reincidencia en faltas leves (excluida la de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

3. Faltas muy graves: Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes.

a) Más de 10 incumplimientos de puntualidad —no justificados— en la asistencia al trabajo cometidos en un período de seis meses o de 20 durante un año.

b) 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.

c) El hurto de fluido eléctrico o complicidad con el mismo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

e) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

g) Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

h) 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.

i) 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.

j) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

k) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

m) El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendeencias con sus compañeros de trabajo.

n) Las derivadas de lo previsto en la causa tercera de las faltas leves y en la tercera, sexta y novena de las faltas graves.

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

#### Artículo 13. Sanciones.

Por faltas leves:

Amonestación.

Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta diez días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince hasta sesenta días.

Traslado a otro centro de trabajo en distinta localidad.

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.

Las sanciones no podrán consistir en reducción de vacaciones ni de descanso a las que el trabajador tenga derecho, ni coincidir en su cumplimiento con las mismas.

Estas sanciones, que se anotarán en los expedientes personales de los trabajadores, se considerarán anuladas si, tratándose de faltas leves, graves o muy graves, transcurriesen tres meses, un año o dos años respectivamente sin haber reincidido en nuevas sanciones.

### CAPÍTULO III

#### Representación 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.

En cuanto a su constitución, composición, competencias y normas de funcionamiento interno, se regirán por lo establecido en el 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 normas complementarias de aplicación.

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.

1. 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 y de los traslados.

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.

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

a) No se contabilizarán como horas sindicales las ocupadas en las negociaciones del Convenio, comisiones o reuniones con la empresa, a petición de ella.

b) Los Comités dispondrán en todo momento del organigrama actualizado.

c) 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.

d) 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 merma económica alguna.

e) 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 desenvol-

vimiento 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 100 trabajadores, quince horas.
- De 101 a 250 trabajadores, veinte horas.
- De 251 a 500 trabajadores, treinta horas.
- De 501 a 750 trabajadores, treinta y cinco horas.
- De 751 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. *Acción sindical.*

Los órganos de representación de los trabajadores y Sindicatos en la empresa vendrán regulados por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

1. Los trabajadores afiliados a un Sindicato, de acuerdo a la legislación vigente, podrán:

- a) Constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato y en la legislación vigente.
- b) Celebrar reuniones previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representantes en el Comité de Empresa tendrán, de acuerdo a la legislación vigente, 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 la legislación vigente.
- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, siempre que las posibilidades de la empresa lo permitan.

3. 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 los Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa.

4. El número de Delegados y crédito de horas, así como las garantías de los mismos, serán las establecidas por la legislación vigente.

5. De conformidad con lo anteriormente expuesto, el Sindicato legalmente constituido comunicará por escrito a la dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado sindical.

6. Los Delegados sindicales tendrán, de acuerdo con la legislación vigente, las siguientes funciones:

- a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central o Sindicato y la Dirección de la empresa.
- b) Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de cualquier otra Comisión creada a los efectos de la aplicación del Convenio, así como de los órganos de la empresa en materia de salud laboral, con voz y sin voto.
- c) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- d) Ser oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato en particular.
- e) Ser igualmente informados y oídos por la empresa con carácter previo en las circunstancias que se indican a continuación:

Acerca de los despidos que afecten a los afiliados al Sindicato.

En materia de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo y sobre todo proyecto y acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, siempre que las circunstancias lo permitan.

f) En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

g) Los Delegados ceñirán sus funciones a la realización de las tareas sindicales que les son propias.

h) Será extensivo a los Delegados sindicales lo dispuesto en el apartado f) del artículo 15 de este Convenio relativo a acumulación de horas sindicales.

i) 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.)

## CAPÍTULO IV

### Régimen económico

#### 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 2.1.a) 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 las tablas incluidas como anexos 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 65 por 100 en el primer año, 75 por 100 en el segundo año, el 85 por 100 en el tercer año, el 95 por 100 en el cuarto año y el 100 por 100 en el quinto año de la retribución del salario base anual que corresponda al nivel de clasificación de su puesto de trabajo.

Se entiende por personal de nuevo ingreso el que se incorpore a partir del 1 de abril de 2000.

Las personas contratadas con anterioridad al 1 de abril de 2000 mantendrán el porcentaje y la escala pactada en el V Convenio Colectivo.

#### Artículo 21. *Retribución económica.*

Para el año 2000, la revisión salarial será del IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado.

La revisión se aplicará con efectos de 1 de enero sobre los conceptos económicos del Convenio que no hayan sido revisados directamente o creados en el año 2000.

Si el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase a 31 de diciembre de 2000 un incremento superior al IPC previsto para ese año se efectuará una revisión salarial sobre el exceso de la indicada cifra en los conceptos económicos del Convenio que no hayan sido revisados directamente o creados en el año 2000.

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

Artículo 22. *Conceptos incluidos en la retribución anual.*

El régimen económico establecido en este Convenio Colectivo está constituido por los siguientes conceptos:

- a) Salario base anual (SBA).  
b) Complementos salariales personales:

Premio de 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 asistencia.  
Plus de productividad.

- e) Retribución variable asociada al cumplimiento de los objetivos empresariales anuales.

- f) Otros conceptos:

Ayuda de comida.  
Plus de transporte.  
Complemento de fiestas especiales.  
Paga de vacaciones.

Artículo 23. *Forma de pago de la nómina.*

El importe del salario base anual, la antigüedad, el premio de vinculación al nivel y los complementos a título personal serán satisfechos al trabajador en 14 pagas, en forma de 12 mensualidades y dos pagas extraordinarias en los meses de junio y noviembre. En cuanto a los importes de pluses y otros devengos, se abonarán mensualmente en la parte proporcional o en la que corresponda, y se abonarán junto con la nómina del mes de que se trate.

La empresa procurará liquidar los haberes de forma que estén ingresados en la cuenta de cada trabajador el último día laborable de cada mes.

Artículo 24. *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 25. *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 junio y noviembre.

Artículo 26. *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 2000 será de 3.949 pesetas por cada una de las 14 pagas citadas en el artículo 23.

La fecha considerada para el cómputo de dicho premio de antigüedad será la reconocida por la empresa a cada trabajador y su devengo se producirá en el mes inmediatamente posterior a su vencimiento.

Artículo 27. *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 (n). 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:

Primer ciclo:

Año vencido	Porcentaje diferencia con el nivel superior (n+1)
1	20
2	40
3	60
4	80
5	100

Segundo ciclo:

Año vencido	Porcentaje diferencia con el siguiente nivel (n+2)
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 28. *Premio de fidelidad.*

Se considera acreedor al premio de fidelidad al trabajador que preste sus servicios de forma continuada 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 períodos y con los importes siguientes:

- A los diez años: Una mensualidad y un día de vacaciones, en ese año.  
A los veinte años: Dos mensualidades y tres días de vacaciones, en ese año.  
A los treinta años: Tres mensualidades y siete días de vacaciones, en ese año.  
A los cuarenta años: Cuatro mensualidades y treinta 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 29. *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 30. *Plus de dedicación y mando.*

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 100.000 y 1.081.753 pesetas/año, y en la cuantía que fije anualmente la Dirección de la empresa.

### Artículo 31. *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 la forma establecida en el artículo 36.1.

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 a la que pertenezca el trabajador o trabajadores afectados y autorizado por el Jefe de unidad correspondiente.

### Artículo 32. *Trabajo nocturno.*

Cada hora trabajada entre las veintidós y las seis horas será retribuida con el 25 por 100 de recargo sobre la hora base ordinaria, según el anexo III.

Este recargo nocturno es aplicable en cualquier régimen de trabajo.

### Artículo 33. *Plus de destino.*

El personal adscrito al centro de trabajo de central percibirá un plus fijo anual denominado «plus de destino» por el importe que se señala a continuación:

Titulados superiores y asimilados: 1.186.514 pesetas.

Titulados medios y asimilados: 889.902 pesetas.

Resto del personal: 435.800 pesetas.

Para el personal que se incorpore con la tabla de nuevo ingreso este plus se iniciará en 100.000 pesetas y en cinco años se igualará al resto del personal, por partes iguales en cada año.

### Artículo 34. *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: 33.268 pesetas/mes.

Licencia de Operador de Reactor: 29.107 pesetas/mes.

Licencia de Operador de Turbina: 20.500 pesetas/mes.

### Artículo 35. *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 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 valor de dos horas extraordinarias.

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

a) Las personas autorizadas para realizar las llamadas para la incorporación del trabajador son:

Dirección.

Jefe de Central.

Jefes de Unidad.

Jefes de Sección.

Jefes de Retén.

Jefes de Turno.

b) 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.

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

d) La prolongación de jornada no devengará en ningún caso el derecho a percibir dicho plus de llamada.

e) 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, descanso o retén realice por sustitución una jornada de turno, percibirá un plus de llamada por cada jornada de sustitución adicional al plus de turno que le corresponde.

### Artículo 36. *Horas extraordinarias.*

36.1 Principio general.—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.

Cuando el trabajador así lo desee, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá optar por:

Cobrar las realmente trabajadas como extraordinarias.

Descansarlas cobrando el equivalente al 75 por 100 del valor de la hora base.

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 cuatro meses 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. Para el personal a turnos el plazo anterior se amplía a doce meses.

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

El importe a percibir por cada hora extraordinaria realizada será el de la hora base que se especifica en el anexo III con un recargo del 75 por 100. Las horas extraordinarias realizadas entre las veintidós y las seis horas llevarán adicionalmente el recargo del 25 por 100 establecido en el artículo 32.

36.2 Horas de viaje.—Cuando algún trabajador efectúe su desplazamiento por orden de la empresa, se le sumará la totalidad de las horas invertidas en el viaje con las efectivamente trabajadas, y las que excedan de la jornada normal serán descansadas en los días inmediatos, de acuerdo a las necesidades de servicio.

### Artículo 37. *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.

Descansará doce horas a contar desde la última salida de trabajo antes de incorporarse a la siguiente jornada laboral.

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 38. *Plus de retén.*

Se entiende por retén la situación del trabajador que, durante las veinticuatro horas del día, 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 kilómetros correspondientes.

Las funciones del personal en servicio de retén serán las correspondientes a su puesto de trabajo y las establecidas en las especificaciones técnicas, Reglamento de Funcionamiento y en el Plan de Emergencia Interior. En el procedimiento RH-1-RL-0001 se establecerá la organización y el funcionamiento de retén.

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 el anexo V.

Cuando el trabajador en situación de retén sea llamado a trabajar, percibirá con independencia del plus de retén establecido un plus de llamada definido en el artículo 35, y la cantidad que corresponda a las horas efectivamente trabajadas.

#### Artículo 39. *Prima de asistencia.*

Se abonará mensualmente por cada día de jornada laboral del año trabajado y su importe para el año 2000 figura en el anexo IV.

Se abonará también si se trabaja en un día fuera de jornada siempre y cuando se realice un mínimo de seis horas.

Para el personal en régimen de turnos continuos se regularizará esta prima de asistencia de manera que el 100 por 100 de asistencia suponga la percepción de las mismas primas que percibiría un trabajador en jornada normal.

Sólo se podrá percibir una prima de asistencia por día natural.

#### Artículo 40. *Plus de productividad.*

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 y con la antelación suficiente los planes organizativos que supongan modificación de calendario, jornada u horario de los trabajadores.

El importe de este plus será de 2,3 veces un catorceavo del salario base anual, que se abonará en la nómina del mes de mayo.

#### Artículo 41. *Retribución variable asociada al cumplimiento de los objetivos empresariales anuales.*

Se establece una retribución variable de carácter general en función del grado de cumplimiento de los objetivos anuales de la empresa, los cuales estarán claramente definidos por la misma.

La mencionada retribución se abonará a todos los trabajadores una vez se haya cerrado el ejercicio al que se refieren dichos objetivos.

La empresa facilitará a la Comisión Paritaria del Convenio la información sobre los objetivos establecidos, su ponderación y la escala del 0 al 100 por 100, así como la información periódica de seguimiento del grado de cumplimiento de estos objetivos.

Esta retribución estará comprendida entre 0 a 0,7 catorceavos del salario base anual.

#### Artículo 42. *Ayuda de comida.*

Para el personal del centro de trabajo de Madrid se establece un plus de ayuda de comida por día realmente trabajado en régimen de jornada partida, cuyo importe será de 1.171 pesetas/día.

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

#### Artículo 43. *Plus de transporte.*

El importe será de 35.000 pesetas/mes, abonándose en doce mensualidades.

Cuando el trabajador sea requerido para prolongar su jornada, de forma no prevista, la empresa facilitará el transporte adecuado.

#### Artículo 44. *Complemento de fiestas especiales.*

La empresa gratificará con el importe de 18.952 pesetas 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.

El personal que sea requerido para prestar sus servicios, de forma parcial, en esos períodos y trabaje más de dos horas, percibirá íntegramente este complemento.

#### Artículo 45. *Paga de vacaciones.*

Las vacaciones a las que se refiere el artículo 50 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:

	Año 2000 — Pesetas
Técnicos de Sala de Control .....	320.000
Personal a turno cerrado .....	275.000
Resto de personal .....	250.000

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 31, 32, 35, 36, 38 y 39 del presente Convenio.

La citada paga de vacaciones se abonará en el mes de agosto.

### CAPÍTULO V

#### Formación y promoción

#### Artículo 46. *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.

Asimismo, se facilitará a los representantes de los trabajadores información de seguimiento sobre cursos realizados, asistentes, valoración y personas a las que han sido destinados dichos cursos.

Se emprenderán acciones encaminadas a:

- 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 al 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 47. Promoción.

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 ceñirá 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 puestos de confianza 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:

d).1 Requisitos del puesto de trabajo:

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

d).2 Requisitos del aspirante:

Expedientes:  
Especialidad.  
Formación.  
Informe profesional.  
Etc.

Prueba teórica (dependiendo del puesto).

Prueba práctica (dependiendo del puesto).

d).3 Tribunal calificador:

Un representante de la organización de la vacante.  
Un representante designado por la empresa.  
Un representante del Comité de Empresa.

d).4 Puntuación:

Expediente: 30 por 100.  
Prueba teórica y/o práctica: 40 por 100.  
Informe del Tribunal: 30 por 100.

d).5 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 seis meses.

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

3. Promoción automática por antigüedad: La promoción por antigüedad será la indicada en el artículo sobre el premio de vinculación al nivel.

## CAPÍTULO VI

### Jornada de trabajo y descanso anual

#### Artículo 48. Jornada de trabajo.

Con carácter general, la jornada de trabajo en cómputo anual durante la vigencia del presente Convenio será de mil seiscientos cuarenta y dos horas anuales, una vez deducidos los descansos de todas las fiestas autonómicas y nacionales y los días de vacaciones. Dicha jornada será distribuida en cinco días laborales de lunes a viernes.

Todo empleado disfrutará los días 24 y 31 de diciembre con carácter de permiso retribuido. Cuando estos días coincidan en sábado y domingo el disfrute será trasladado al día laborable anterior o posterior que proceda. El mismo criterio se seguirá para las fiestas autonómicas y nacionales.

El personal a turnos se atenderá individualmente al cómputo anual de horas, pactado en los términos previstos en el artículo 49.

En el centro de trabajo de Trillo, por las peculiaridades inherentes a una central nuclear, se acuerda una distribución irregular de la jornada para atender la recarga que supone una bolsa de setenta y ocho horas.

Con carácter general, la jornada partida supone un período de cinco semanas con la siguiente distribución:

Durante dos semanas se realizarán: Ocho horas diarias, de lunes a viernes.

Durante tres semanas se realizarán: Diez horas diarias, de lunes a viernes, y seis horas los sábados.

Los turnos abiertos serán de lunes a sábado.

En el centro de Trillo, el horario será el siguiente:

Jornada continua: De ocho a quince cuatro horas.

Jornada de recarga:

Dos semanas:

De lunes a viernes: De ocho a trece y de catorce/catorce treinta a diecisiete/diecisiete treinta horas.

Tres semanas más tres sábados:

De lunes a viernes: De ocho a trece y de catorce/catorce treinta a diecinueve/diecinueve treinta horas.

Sábados: De ocho a catorce horas.

En el centro de trabajo de Madrid, el horario será el siguiente:

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

De lunes a jueves: De ocho a catorce/catorce quince horas y de quince a diecisiete diez horas.

Viernes: De ocho a catorce veinte horas.

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

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

Se establece una flexibilidad en el centro de Madrid de una hora en la entrada de mañana y media hora en la comida. El ajuste se realizará contra el final de la jornada y en todo caso en cómputo mensual.

La jornada a que alude este artículo no será de aplicación al personal que trabaje en régimen de turnos, al que hace referencia el artículo 49.

#### Artículo 49. 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.

El sistema de organización del turno está basado en una rotación de siete equipos. En el grupo de auxiliares de operación habrá seis personas por equipo que suponen 42 trabajadores.

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 (ocho horas) más que en el primer día. En caso de tener que continuar más días la suplencia, se efectuaría en jornadas de cuatro 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 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 deriven.

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

a) El calendario del turno cerrado contempla períodos 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 períodos 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.

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

c) 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.

d) 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.

e) 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:

a) 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.

b) Turnos abiertos. Los realizados en rotación de mañana/tarde, tarde/noche, o de mañana, tarde y noche; de lunes a viernes, excepto fiestas en todos los casos.

#### Artículo 50. *Vacaciones y días de Convenio.*

50.1 Vacaciones.—Los trabajadores disfrutarán de un período de vacaciones anuales de veinticuatro días laborables.

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

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 períodos 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.

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 que se mantenga en tal situación.

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 enero del año siguiente.

50.2 Días de Convenio.—Se establecen dos días de Convenio, no computables como días de vacaciones reglamentarios, cuyo disfrute se realizará a voluntad del trabajador.

#### Artículo 51. *Permisos.*

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) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos 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 cuatro 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 20 por 100 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 artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) A efectos de lactancia de hijos menores de nueve meses, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis 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.

En lo no previsto expresamente en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## CAPÍTULO VII

### **Dietas y gastos de locomoción**

#### Artículo 52. *Dietas y gastos de locomoción.*

Se ajustarán al procedimiento interno RH-A-RH-0002, Rev. 1.

52.1 Dietas.—Con carácter general, los trabajadores que efectúen desplazamientos entre los centros de trabajo de Madrid y Central, volviendo a pernoctar a su domicilio, percibirán la cantidad de 5.600 pesetas. Esta dieta es incompatible con el plus de ayuda de comida o con el sistema de gastos.

El resto de dietas, dietas de largo desplazamiento y dietas a Brasil serán las recogidas en el procedimiento interno que las regula.

52.2 Kilometraje.—El precio del kilómetro queda establecida en la cantidad de 46 pesetas/kilómetro.

## CAPÍTULO VIII

## 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 doce 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 doce 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:

- a) Antigüedad.
- b) Categoría profesional.
- c) No tener vivienda en la zona.
- d) Número de hijos.

En el caso en que la empresa no disponga de vivienda para facilitarla a algún trabajador adscrito al centro de trabajo de la central, se establece una ayuda única por vivienda habitual que se cifra en 39.475 pesetas/mes.

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

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 viudas o viudos 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 y préstamos.*

55.1 Anticipos.—Los trabajadores podrán percibir, antes del día señalado para el pago de la nómina, anticipos a cuenta de sus haberes, que serán deducidos de la nómina del mes siguiente al de su concesión.

No se podrán solicitar nuevos anticipos hasta haber cancelado el anticipo anterior.

55.2 Préstamos.—El personal de plantilla con más de dos años de antigüedad que se encuentre ante una necesidad urgente, imprevista y no suitaria debidamente justificada, podrá solicitar de la empresa un anticipo, cuya cuantía podrá ser de hasta seis mensualidades.

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

Se dará cuenta a los representantes de los trabajadores en las reuniones periódicas que con éstos se mantienen, de todas las peticiones de préstamo recibidas y su concesión o denegación.

Artículo 56. *Personal en situación de baja por accidente o enfermedad.*

Al personal de la plantilla en situación de incapacidad temporal 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 por 100 de aquellos pluses o devengos ligados a la prestación laboral, excepto:

- Plus de llamada.
- Horas extraordinarias.

- Plus de retén.
- Prima de asistencia.
- Ayuda de comida.
- 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 designe la Unidad de Recursos Humanos de la empresa. En caso de negativa a estas visitas domiciliarias producirá automáticamente la pérdida de este beneficio.

En los procesos de larga duración por accidente laboral grave, entendiéndose por tales los que superan dos meses, el trabajador percibirá el 100 por 100 de los pluses variables que a continuación se indican durante un plazo máximo de un año y medio.

El abono se realizará con efecto retroactivo desde el primer día de la baja.

El valor de los pluses se computará en el promedio de los últimos tres meses anteriores a la baja.

Se computarán los siguientes pluses:

- Plus de turnicidad.
- Plus de nocturnidad.
- Plus de retén.
- Fiestas especiales.
- Prima de asistencia.

En enfermedad y accidente no laboral se percibirá el 75 por 100 de los mismos pluses y en idéntico período.

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 3.000.000 de pesetas.

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 (Pediatria 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. Con objeto de paliar la repercusión de la inclusión en nómina de los gastos de farmacia se incrementa en 25 puntos porcentuales al porcentaje que abona la Seguridad Social en concepto de gastos de farmacia.

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

En caso de fallecimiento de un trabajador, se mantendrá durante un año la misma cobertura a los familiares beneficiarios de esta ayuda en el momento del fallecimiento.

Durante la vigencia del Convenio se crea una Comisión Paritaria, cuyos trabajos deben estar finalizados en el mes de septiembre, que estudiarán una nueva propuesta de póliza sanitaria.

Con carácter transitorio, y hasta la implantación del nuevo sistema, podrán incluirse en la actual póliza el cónyuge e hijos, aunque trabajen y mientras vivan en la unidad familiar.

Los trabajadores contribuirán al coste de la prima con la cantidad de 300 pesetas/mes por unidad familiar.

Artículo 59. *Ayuda de estudios.*

El incremento de esta ayuda para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo será el general establecido en el artículo 70, aplicado a cada uno de los seis grupos existentes. Las concesiones de ayuda de estudios a los hijos de los empleados se realizarán por la Comisión Mixta de empresa y trabajadores que adecuarán dichos grupos, si es necesario, a la nueva Ley de Ordenación General del Sistema Educativo; esta misma Comisión estudiará la implantación de un nuevo sistema.

Se crea una Comisión que estudie la posibilidad de modificar el actual sistema.

#### 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 de pesetas.
- Invalidez absoluta y permanente por enfermedad: 4.000.000 de pesetas.
- Fallecimiento por accidente: 8.000.000 de pesetas.
- Fallecimiento por accidente ocurrido durante la actividad laboral: 15.500.000 pesetas.
- Invalidez absoluta y permanente por accidente ocurrido durante la actividad laboral: 13.000.000 de pesetas.

La participación de los trabajadores en el coste de este seguro será del 20 por 100 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.

Se crea una Comisión Paritaria para analizar las mejoras de los actuales seguros y su posible incorporación al Plan de Pensiones, incluido el supuesto a que se refiere el artículo 57.

#### Artículo 61. *Plan de pensiones.*

La empresa y los trabajadores tienen constituido un plan de pensiones de aportación definida, contributivo y movilizable, dentro del sistema de empleo de acuerdo a la Ley 8/1987 y Reglamento que la desarrolla.

La cantidad aportada por la empresa para cada trabajador se fijará en un 4,5 por 100 de su base reguladora.

La aportación de los trabajadores será igualitaria con la de la empresa.

#### Artículo 62. *Jubilación.*

62.1 Jubilación forzosa.—Ambas partes acuerdan establecer la jubilación forzosa de los trabajadores al cumplir los sesenta y cinco años.

62.2 Los trabajadores 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 63. *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.

Durante la vigencia de este Convenio, la empresa aportará la misma cantidad a los grupos de empresa que en 1999.

### CAPÍTULO IX

#### **Prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo**

##### Artículo 64. *Seguridad y salud 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 1, A. I. E. Esta premisa marcará la actuación de todos los servicios de la empresa 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 65. *Principios generales.*

Siempre que sean posibles las medidas de seguridad y salud 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 la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo, participarán en la organización y seguimiento de los planes y directrices de seguridad y salud en el trabajo.

##### Artículo 66. *Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

Los trabajadores estarán representados en la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con la legislación vigente;

sus representantes serán designados por el Comité de Empresa, de entre sus representantes.

La empresa tomará las medidas a su alcance para poner en práctica las recomendaciones sobre seguridad y salud laboral acordadas por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa estará de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

##### Artículo 67. *Formación en seguridad.*

La empresa exigirá a sus trabajadores los conocimientos necesarios sobre temas de seguridad y salud laboral, tanto generales como específicos para su puesto de trabajo, impartiendo en su caso la formación complementaria que sea precisa.

### CAPÍTULO X

#### **Disposiciones varias**

##### Artículo 68. *Comisión Paritaria.*

Se establece una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por seis representantes de los trabajadores elegidos de entre las organizaciones firmantes del Convenio y por seis representantes de la empresa.

La Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores de cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes. Igualmente tendrán derecho a participar en las reuniones de la Comisión los Delegados Sindicales, de las secciones sindicales legalmente constituidas, con voz pero sin voto.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria tendrán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación tanto la representación empresarial como la social.

La ordinaria se convocará con quince días de antelación y las extraordinarias con tres días de antelación.

En lo referente a los plazos de resolución de las cuestiones sometidas a la Comisión como en lo referido a la convocatoria de sus reuniones, se estará a lo que la propia Comisión fije.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Aplicación y seguimiento del Convenio y, en especial, de los aspectos derivados del seguimiento y aplicación de los objetivos establecidos en la retribución variable por cumplimiento de los objetivos anuales de la empresa.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en Convenio Colectivo.
- d) Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interpretación de los conflictos colectivos que surjan en la empresa por la aplicación e interpretación derivada del mismo.
- e) Ejercer labores de mediación, por sí o a través de la designación de terceros, cuando ambas partes la planteen conjuntamente.
- f) Solicitar la revisión del Convenio cuando se produzcan modificaciones legislativas sustanciales con posterioridad a la firma del Convenio.

La Comisión Paritaria estará formada, en representación de la empresa, por don Víctor Sola Gutiérrez, don Juan Carlos Domínguez Bautista, doña Susana Arroyo Bermejo, don Jesús González Fernández, don Javier Vallejo Herrador y don Luis Soriano Martínez, y en representación de los trabajadores por don Emilio Alda Tello, don Luis Jodra Barahona, don Juan Fernández Escalona, don Miguel Medina Torres, don José M. Sánchez Blázquez, don Pedro Ortiz Reyzábal.

Los titulares en representación de los trabajadores podrán ser sustituidos por miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma sección sindical.

##### Artículo 69. *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 70. *Vinculación 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 71. *Absorción y compensación.*

Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo absorben y compensan, en cuanto no sean rebasadas por ellos, los posibles



Nivel mínimo	Puesto	Categorías			
		Admtva.	Técnica	Prof. Ofic.	Otros
10	A. T. S. Técnico Centro de Información. Técnico Control Económico. Técnico de Personal. Técnico de Protección Ambiental. Técnico de Servicios Generales. Técnico de Seguridad Física. Técnico de Document. y Control.	2. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup> 2. <sup>a</sup> 2. <sup>a</sup> 2. <sup>a</sup> 2. <sup>a</sup> 2. <sup>a</sup>		
9	Contramaestre Mantenimiento Eléctrico. Contramaestre Mantenimiento I & C. Contramaestre Mantenimiento Mecánico. Encargado de Importaciones. Analista Programador.	4. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>	1. <sup>a</sup> P. O. 1. <sup>a</sup> P. O. 1. <sup>a</sup> P. O.	
8	Encargado S. S. y Nóminas. Encargado de Almacén. Encargado de Mantenimiento Preventivo. Encargado de Planificación. Encargado de Rept.º Eléc. e I & C. Encargado de Rept.º Mecánicos. Encargado de Vehículos y Poblados. Encargado de Servicios Generales. Encargado Montador de Mantenimiento.	4. <sup>a</sup>	4. <sup>a</sup> 4. <sup>a</sup> 4. <sup>a</sup> 4. <sup>a</sup> 4. <sup>a</sup>	1. <sup>a</sup> P. O. 1. <sup>a</sup> P. O. 1. <sup>a</sup> P. O.	
7	Encargado Seguridad Física. Programador.		4. <sup>a</sup> 4. <sup>a</sup>		
6	Encargado de Estafeta y Docum. Oficial de Contabilidad. Oficial de Contabilidad C. Oficial de Seguridad y Licencia. Oficial de Tesorería. Oficial de IVA. Oficial de Impt.º y Diversos. Analista de Laboratorio. Aux. de Inspec. en Servicio. Aux. de Resultados. Aux. de Ing. del Reactor. Aux. P. C. I. Instrumentista de P. R. Monitor de P. R. Electricista de 1. <sup>a</sup> Instrumentista. Mecánico de 1. <sup>a</sup> Aux. de Operación.	4. <sup>a</sup> 4. <sup>a</sup> 4. <sup>a</sup> 4. <sup>a</sup> 4. <sup>a</sup> 4. <sup>a</sup> 4. <sup>a</sup>	4. <sup>a</sup> 4. <sup>a</sup> 4. <sup>a</sup> 4. <sup>a</sup> 4. <sup>a</sup> 4. <sup>a</sup> 4. <sup>a</sup>	Ofic. 1. <sup>a</sup> Ofic. 1. <sup>a</sup> Ofic. 1. <sup>a</sup> Ofic. 2. <sup>a</sup>	
5	Aux. de Control de Seg. Física. Aux. de Operación OTO. Aux. de Planificación. Encargado de Archivo de G. C. Operador de Ordenador. Operador de Orden. de Proceso. Gruista. Electricista de 2. <sup>a</sup> Mecánico de 2. <sup>a</sup> Oficial OTM.	4. <sup>a</sup> 4. <sup>a</sup> 4. <sup>a</sup>	5. <sup>a</sup> 5. <sup>a</sup> 5. <sup>a</sup> 5. <sup>a</sup>	Ofic. 1. <sup>a</sup> Ofic. 2. <sup>a</sup> Ofic. 2. <sup>a</sup>	
4	Aux. Asuntos Sociales. Aux. Asuntos Sociales C. Aux. de Contratos. Aux. de Presup. y Costes. Aux. de Facturas C. Aux. de Almacén. Aux. de Repuestos. Aux. de Suministros. Comprador. Secretaria de Dirección. Delineante de 1. <sup>a</sup>	5. <sup>a</sup> 5. <sup>a</sup> 5. <sup>a</sup> 5. <sup>a</sup> 5. <sup>a</sup> 4. <sup>a</sup>	5. <sup>a</sup> 5. <sup>a</sup> 5. <sup>a</sup> 4. <sup>a</sup>		

Nivel mínimo	Puesto	Categorías			
		Admtva.	Técnica	Prof. Ofic.	Otros
3	Aux. de Corresp. y Archivo. Aux. Administrativo C. Aux. de Caja M. Aux. de Compras. Aux. de Repog. y Mat. Ofic. Secretaria. Aux. de Proyectos. Aux. de Seguridad y Licencia. Aux. de Vídeo y Montaje. Vigilante de Seguridad e Higiene.	5. <sup>a</sup> 5. <sup>a</sup> 5. <sup>a</sup> 5. <sup>a</sup> 5. <sup>a</sup> 5. <sup>a</sup>	5. <sup>a</sup> 5. <sup>a</sup> 5. <sup>a</sup> 5. <sup>a</sup>		
2	Aux. Administrativo. Aux. de Corresp. y Arch. C. Gobernanta Residencia. Secretaria. Aux. de Instrumentación. Calcador. Ayudante Mantenimiento Mecánico.	5. <sup>a</sup> 5. <sup>a</sup> 5. <sup>a</sup> 5. <sup>a</sup>	5. <sup>a</sup> 5. <sup>a</sup>	Ayte.	
1	Ordenanza. Telefonista.				Aux. Of. Aux. Of.

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

#### Pluses variables

Niveles	Hora base — Pesetas	Turno cerrado continuo		Turno cerrado eventual		Turno abierto — Pesetas
		S, D, F — Pesetas	Resto — Pesetas	S, D, F — Pesetas	Resto — Pesetas	
14 y especiales.	3.378	9.670	7.801	7.788	6.284	5.455
13	3.166	9.296	7.501	7.486	6.044	5.249
12	3.065	9.122	7.361	7.347	5.930	5.150
11	2.967	8.945	7.217	7.203	5.814	5.051
10	2.650	8.605	6.945	6.932	5.593	4.859
09	2.504	8.445	6.814	6.801	5.487	4.767
08	2.306	7.499	6.050	6.041	4.874	4.235
07	2.213	6.950	5.609	5.599	4.518	3.925
06	2.124	6.450	5.205	5.198	4.194	3.643
05	2.039	5.923	4.792	4.771	3.851	3.346
04	1.957	5.388	4.347	4.340	3.505	3.044
03	1.878	5.015	4.045	4.039	3.259	2.831
02	1.802	4.933	3.983	3.976	3.206	2.785
01	1.730	4.909	3.960	3.956	3.191	2.773

Nivel	Importe (pesetas/ día trabajado)
S07	2.376
S06	2.241
S05	2.114
S04	2.041
S03	1.974
S02	1.916
S01	1.799
E-2	2.041
E-1	2.000
14	2.000
13	1.881
12	1.824
11	1.769
10	1.587
09	1.500
08	1.330
07	1.280
06	1.231
05	1.184
04	1.141
03	1.098
02	1.055
01	1.015

### ANEXO IV

#### Prima de asistencia

Nivel	Importe (pesetas/ día trabajado)
SA	3.796
SB	3.579
SC	3.373
S12	3.181
S11	3.000
S10	2.833
S09	2.671
S08	2.518

### ANEXO V

#### Plus de retén

Grupos	Retén	S, D, F — Pesetas	Laborables — Pesetas
A	Todo el personal excepto Brigada C. I.	7.480	5.750
B	Brigada C. I. Con tiempo de incorporación de treinta minutos.	8.976	6.900

## ANEXO VI

## Base reguladora del plan de pensiones

Nivel	Base reguladora — Pesetas
SA	11.474.563
SB	10.805.337
SC	10.175.671
S12	9.582.701
S11	9.024.271
S10	8.500.243
S09	8.003.162
S08	7.536.779
S07	7.097.591
S06	6.683.972
S05	6.293.286
S04	6.060.504
S03	5.866.805
S02	5.679.891
S01	5.323.855
E-2	6.060.504
E-1	5.866.805
14	5.679.891
13	5.323.855
12	5.154.268
11	4.990.102
10	4.456.296
09	4.210.513
08	3.878.217
07	3.722.079
06	3.572.170
05	3.428.306
04	3.290.252
03	3.157.746
02	3.030.569
01	2.908.524

## 7809

*RESOLUCIÓN de 7 de abril de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrige error en la de 28 de diciembre de 1999, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa «Fujitsu Sorbus, Sociedad Anónima».*

Advertido error en el texto del II Convenio Colectivo de la empresa «Fujitsu Sorbus, Sociedad Anónima», registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de diciembre de 1999 en el («Boletín Oficial del Estado» número 21, de 25 de enero de 2000),

Esta Dirección General resuelve proceder a la rectificación del citado error:

En la página 3241, columna izquierda, artículo 23, donde dice: «los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa en la fecha de la firma del Convenio Colectivo tendrán derecho ...», debe decir: «los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa en la fecha de la firma del Convenio Colectivo para el ejercicio económico 97/98, tendrán derecho ...».

## 7810

*RESOLUCIÓN de 10 de abril de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «Decathlon España, Sociedad Anónima».*

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio colectivo de la empresa «Decathlon España, Sociedad Anónima» (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 28 de julio de 1999) (código Convenio número 9011522), que fue suscrito con fecha 11 de febrero de 2000 por la Comisión Paritaria del Convenio, en la que están integrados la Dirección de la empresa y

los Delegados de Personal firmantes de dicho Convenio, en representación de las partes empresarial y trabajadora, 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 resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial 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, 10 de abril de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Convocada en tiempo y forma, y reunida la Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia y mediación del Convenio Colectivo de la empresa «Decathlon España, Sociedad Anónima», compuesta por doña Catalina Arbós, don Antonio Fuentes y don Nicomedes Ruiz, como representantes de los trabajadores, y por parte de la empresa don Juan Manuel Delgado, don Fernando Guerreiro y don Javier Respaldiza, se acuerda:

1. Informar a la autoridad laboral de la entrada en vigor, con fecha 1 de enero de 2000, de las nuevas tablas salariales para el citado ejercicio (ver tabla).

Categoría	Salario base 2000 — Pesetas brutas	Salario mensual 2000 — Pesetas brutas	Precio hora 2000 — Pesetas brutas
Grupo 1	3.778.560	314.880	1.929
Grupo 2	3.184.800	265.400	1.626
Grupo 3	2.015.232	167.936	1.029
Grupo 4	1.637.376	136.448	836
Grupo 5	1.448.448	120.704	740

2. Los representantes de los trabajadores y de la empresa, a petición de esta última, están de acuerdo en adaptar las tablas recogidas en el artículo 28 del presente Convenio, para responder de esta forma a la organización interna de la Producción y los Servicios Centrales Región y País.

Es nuestra voluntad que este punto sea conocido y validado por cada uno de los representantes de los trabajadores que formó la Comisión negociadora.

Por esta razón se convoca a los mismos el día 3 de marzo de 2000, en la tienda de Sant Boi, a las once horas.

## 7811

*RESOLUCIÓN de 10 de abril de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Mediación en Seguros Privados.*

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Mediación en Seguros Privados (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 16 de marzo de 1999) (Código de Convenio número 9900165), que fue suscrito con fecha de 24 de enero de 2000, por la Comisión Mixta de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento del Convenio, en la que están integradas la organización empresarial ANACSE y las sindicales CC.OO., UGT y FASGA-SPS, firmantes de dicho Convenio en representación de las partes empresarial y trabajadores, 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 resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial 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, 10 de abril de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.