

18853

**RESOLUCION de 1 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo por el que se dispone la publicación de la revisión del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito interprovincial para el área cultural de la obra social de La Caja de Ahorros de Alicante y Murcia.**

Vista la revisión del Convenio Colectivo para la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia, obra social, cuya inscripción, depósito y publicación se autorizó por acuerdo de este Centro directivo, de fecha 22 de diciembre de 1982, suscrita por la Comisión del referido Convenio el día 9 de mayo de 1984, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3.º I del mismo, teniendo efectos económicos de 1 de enero de 1984.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 1 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Texto de la revisión del Convenio Colectivo de Trabajo para el área cultural de la obra social de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 8, correspondiente al día 10 de enero de 1983

La Comisión Deliberadora, en cumplimiento del mandato a la misma dado por el número 1 del artículo 3.º del Convenio que se revisa, acuerda llevar a efecto la ordenada a practicar los siguientes extremos:

Primero.—Para durante todo el tiempo que de duración resta al Convenio Colectivo de Trabajo publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 8, correspondiente al día 10 de enero de 1983, para el área cultural de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia, y que lo es hasta el 31 de diciembre de 1985, regirán los siguientes coeficientes multiplicadores que se asignan a continuación de las categorías que se expresan:

Titulados de grado superior .....	2,75
Bibliotecarios .....	2,60
Coordinadores .....	2,55
Titulados de grado medio .....	2,10
Bibliólogos .....	2,10
Documentalistas .....	2,10
Monitores .....	2,10
Jefes de Administración .....	2,10
Conservadores .....	2,10
Ayudantes de animación socio-cultural .....	1,80
Oficiales primero Administrativos .....	1,80
Biblióforos .....	1,50
Oficiales segundos Administrativos .....	1,45
Operadores .....	1,35
Auxiliares Administrativos .....	1,30
Conductores .....	1,30
Ordenanzas .....	1,20
Limpiadoras .....	1,00

Segundo.—El módulo base sobre el que se han de aplicar todos y cada uno de los coeficientes multiplicadores revisados, y para durante el año 1984, será el de 30.000 pesetas.

Tercero.—Los artículos 1.º y 15 del texto articulado del Convenio, efectuadas la supresión de las menciones que por error aparecieron en el texto publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 10 de enero de 1983 y la corrección aprobada en el curso de las deliberaciones de esta revisión, tendrá, en lo sucesivo, las siguientes redacciones:

«Artículo 1.º El área cultural de la obra social de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia es el ente que, con autonomía funcional y patrimonial de aquélla, sirve de instrumento eficaz a la misma, para llevar a efecto la promoción cultural y elevación moral de los ciudadanos en general mediante la puesta a disposición de la sociedad de cuantos medios materiales e instrumentales se consideran idóneos a tales fines.

Su patrimonio viene dado por las dotaciones presupuestarias que anualmente le son asignadas por la Institución patrocinadora con cargo a sus excedentes de administración.

El área cultural comprende: «Aulas de Cultura», «Bibliotecas», «Centros Culturales», «Centros de Documentación», «Centro Educativo del Medio Ambiente Los Molinos», «Centro de

Recursos Culturales», «Equipos Móviles», «Filmotecas», «Fonotecas», «Vidiotecas», «Museos» y «Salas de Exposiciones», así como cualesquiera otros de análoga naturaleza que pudieran crearse en el futuro con independencia de su denominación.

Las unidades a las que precedentemente se ha hecho referencia estarán regidas y coordinadas entre sí, en régimen gerencial, por el Jefe de Obras Sociales de la Institución patrocinadora.»

«Artículo 13. Dicho escalafón será dado a conocer a todos los interesados que harán constar el haber sido notificados del contenido del mismo.

Cualquier disconformidad con los datos expresados en el mencionado escalafón, deberá ser dada a conocer al Jefe de Obras Sociales, por quien se considere legítimamente afectado, y ello en el plazo de quince días desde su publicación.

La Jefatura del Área deberá resolver en orden a la procedencia o improcedencia de la reclamación afectuada en el término de los treinta días siguientes. Caso de disconformidad con lo resuelto, el interesado podrá ejercitar las acciones que estime convenientes.»

18854

**RESOLUCION de 4 de junio de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Francisco Javier Anadón Gacituaga.**

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 13 de febrero de 1984, por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 43.552, promovido por don Francisco Javier Anadón Gacituaga, sobre expediente de regulación número 407/1982, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador señor Pastor Ferrer, en nombre y representación de don Francisco Javier Anadón Gacituaga, don Juan Ortega Rodríguez, don Pablo Montañez Bermúdez, don Antonio Miguel Sánchez Calderón, don Rafael González Pérez, don Gregorio Sánchez Avilés, don Pablo Sánchez Porras, don Mario Tizón Aceideguis, don José María de la Fuente Yagüez, don Antonio de Pablo Caldera, don Jesús de la Fuente Payo, don Antonio Muñoz Ruiz, don Fernando Turanzas, don Rafael Cano Sánchez, don Bartolomé Durán Rullán y don Luis García Montes, contra las resoluciones del excelentísimo señor Ministro de Trabajo de 30 de septiembre de 1982 y de la Dirección General de Empleo de 18 de junio de 1982, a que estas actuaciones se contraen, y todo ello sin hacer expresa imposición de las costas causadas.»

Madrid, 4 de junio de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

18855

**RESOLUCION de 2 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del VI Convenio Colectivo de la Empresa «Central Nuclear de Almaraz - Electricidad».**

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de la Empresa «Central Nuclear de Almaraz - Electricidad», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 31 de mayo de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, con fecha 28 de mayo de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 2 de julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

VI CONVENIO COLECTIVOCENTRAL NUCLEAR DE ALBARAZ - ELECTRICIDADCAPITULO IEXTENSION Y AMBITO DEL CONVENIO COLECTIVOArtículo 1º.- Ambito Territorial

El presente Convenio Colectivo regirá en los centros de Producción y trabajo que Central Nuclear de Albaraz 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 ejecución de servicios.

Artículo 2º.- Ambito Personal

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

Artículo 3º.- Ambito Temporal

El presente Convenio Colectivo empezará a surtir efectos el 1º de Enero de 1984 y tendrá una vigencia de 1 año.

CAPITULO IIREVISION DEL CONVENIO COLECTIVOArtículo 4º.- 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 produjeran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo por disposición legal imperativa.

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

CAPITULO IIIORGANIZACION DEL TRABAJOArtículo 5º.- Organización, Absentismo y Productividad5.1. Principio General

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

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

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

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

El empleado, tendrá los deberes de asistencia, puntualidad y permanencia en el Trabajo, respetando los horarios y 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

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

5.4. Faltas y Sanciones

Se acuerda la expresa renuncia en materia de Faltas y Sanciones, a lo previsto en los artículos 75 y siguientes de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Eléctrica, de 30 de Julio de 1970.

En este sentido se incorpora al vigente Convenio Colectivo el anexo de Faltas y Sanciones que contenía el anterior Convenio.

Artículo 6º.- Clasificación Profesional

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

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

Los grupos profesionales serán los siguientes:

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

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

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

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

Dicha revisión puede ser promovida por:

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

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

El interesado podrá, en todo caso, enviar copia de su petición directamente al Comité de Empresa.

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

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

#### Artículo 8º.— Capacidad Disminuida

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

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

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

#### Artículo 9º.— Creación de Puestos de Trabajo

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

### CAPÍTULO IV

#### GARANTÍAS SINDICALES Y DE LOS COMITÉS DE EMPRESA

#### Artículo 10º.— Los Sindicatos

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Centrales Sindicales ó sindicatos, la Empresa descontará en la cédula mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta correspondiente o libreta de abonos a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la Empresa, si la hubiera.

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

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

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

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

#### Artículo 11º.— Funciones de los Delegados Sindicales

- 11.1 Representar y defender los intereses del Sindicato y de los afiliados que representa, sirviendo de enlace entre el Sindicato y la Dirección de la Empresa.
- 11.2 Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo, que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.
- 11.3 Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, previa aceptación de los mismos, con voz pero sin voto.
- 11.4 Gozarán de las mismas garantías y derechos reconocidos a los miembros del Comité de Empresa.

11.5 Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

11.6 La Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios para poder difundir la información propia del Sindicato.

11.7 Tendrán acceso a la misma información y documentación que el Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

#### Artículo 12º.— De los Comités de Empresa

12.1 Los miembros del Comité de Empresa serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones que rigen esta materia.

12.2 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) De la implantación o revisión de la organización del trabajo y valoración de puestos de trabajo.
- e) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

f) Conocer, trimestralmente al menos, el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, los estudios periódicos del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

g) Colaborará con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas dicte la misma para el incremento de la productividad y disminución del absentismo.

h) Dispondrá de un local para sus reuniones y archivo, facilitado por la Empresa.

#### Artículo 13º.— Garantías de los Miembros del Comité de Empresa

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

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

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

13.3 Sin rebasar el máximo legal del crédito de horas mensuales retribuidas, podrá asistir a convocatorias y cursos de formación organizados por los Sindicatos, siempre y cuando los mismos tengan relación directa con los intereses de representación que ostentan como miembros del Comité, y se comuniquen a la Empresa con al menos 3 días laborables de antelación.

13.4 Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre los mismos se produzcan con motivo de la designación de miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo o Comisión Paritaria del mismo.

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

**Artículo 14.****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 1º a), del vigente Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 15.- Personal sujeta al sistema de retribución**

Queda incluido todo el personal comprendido en la clasificación profesional del artículo 6º 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 Anexo I.

**Artículo 17.- Retribución Económica**

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

- 1.- La retribución bruta de todos los empleados experimentará un incremento del 6,5% sobre los salarios percibidos en 1.983.
- 2.- Las cantidades que se perciben en concepto de Plus de Destino para el personal que habitualmente presta sus servicios en la explotación de la Central Nuclear, son las percibidas en 1.983 en concepto de Plus de Obra realizadas en su cuantía de acuerdo con lo indicado en el párrafo anterior.

**Garantía de revisión anual**

No al caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registre el 31 de Diciembre de 1.984 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1.983 superior al 5%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en función del exceso sobre la indicada cifra.

El porcentaje de revisión a efectuar será el de 6,5% del exceso sobre la indicada cifra del 5%, y se aplicará con efecto 1 de Enero de 1.984 sobre los salarios pactados para 1.984.

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

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

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

**- 0 a 12 meses**

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

**- 13 a 24 meses**

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

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

**Artículo 19.- Plus de Antigüedad**

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

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

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

**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% del salario anual de la categoría inferior de la escala salarial desde el 1 de Enero de 1.984.

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 venidos, viéndolo a percibir por la suma de los trienios de procedencia, incrementados por trienios completos de Central Nuclear de Almaraz. Asimismo, a este personal se le reconocerán los derechos que la antigüedad otorga a los efectos de promoción, ascensos y 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 el ya existente, será el 1º de Enero ó el 1º de Julio, según que la causa que de origen al nuevo Plus de Antigüedad se produzca dentro del primer o segundo semestre del año.

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

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

La Empresa premiará la fidelidad, de la siguiente forma:

- Un cuantía de una mensualidad al cumplir 10 años de plantilla.
- Dos mensualidades al cumplir 20 años.
- Tres mensualidades al cumplir 30 años.
- Cuatro mensualidades al cumplir 40 años de plantilla.
- 5% la Empresa.

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

En los supuestos de fallecimiento, jubilación o incapacidad, en que se produzca la baja definitiva del empleado en la Empresa, se abonará la parte proporcional, en función de los años de servicio, del premio más inmediato que le 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, adopción y pago de horas extraordinarias, se estará a lo dispuesto en el Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores en todo su contenido.

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

**21.2 Horas Extraordinarias por Motivo de Viaje**

Cuando algún trabajador efectúe su desplazamiento por orden de la Empresa, siempre que repese a dormir a su domi-

cillo, se le sumará la totalidad de las horas invertidas exclusivamente en la ida y regreso de su viaje con las efectivamente trabajadas, y todas las que sobrepasen la jornada normal de trabajo serán abonadas como horas extraordinarias, con los recargos legalmente establecidos.

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

### 21.3 Trabajos en Sábados, Domingos y Festivos

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

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

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

### 21.4 Descanso Mínimo Garantizado

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

- Prolongación de jornada.
- Llamada.
- Retén.
- Interrupción del Turno no ordinario de noche.

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

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

En el supuesto de interrupción del turno de noche a que se alude en el párrafo 1º por decisión de la Empresa, se garantiza al empleado la percepción de los haberes correspondientes a la jornada de trabajo interrumpida.

### Artículo 22º.- Plus de Llamada y Retén

#### 22.1 Plus de Llamada.

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

Este Plus no será de aplicación en aquellos supuestos en que, por necesidades del servicio, los empleados sean requeridos con antelación superior a 24 horas, ni a los que se encuentren adscritos al Grupo de Retén. El personal que sea requerido con más de 24 horas de antelación, para trabajar en sábado, y festivo se le garantiza la percepción de cuatro (4) u ocho (8) horas extraordinarias, si el trabajo realizado es inferior o superior a cuatro (4) horas, respectivamente; se entiende, tiempo natural.

#### 22.2 Plus de Retén

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

El personal que se encuentre en esta situación, percibirá un Plus, denominado de Retén, consistente en 2.013 Ptas/día en los días laborables y 3.222 Ptas./día en los no laborables. El Jefe de Retén, percibirá el 25% más de las cantidades antes mencionadas.

Cuando el trabajador adscrito al Grupo de Retén venga por necesidad del servicio, obligado a prestar su actividad

laboral en sábado, domingo o festivo, percibirá el importe de cuatro (4) u ocho (8) horas extraordinarias, según sea la duración del trabajo sea inferior o superior a cuatro (4) horas respectivamente, con independencia del abono del "Plus de Retén" establecido.

### Artículo 23º.- Plus de Disponibilidad y Dedicación

El personal Titulado Superior percibirá como compensación el 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 Titulados Superiores que ingresen en el futuro percibirán por este concepto, una cantidad equivalente en todo caso, a la cantidad mínima que se percibía en 1.963 incrementada en el 6,5%.

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

### Artículo 24º.- Suplemento por trabajos a turnos

El personal que realice su trabajo en régimen de turnos rotativos, siendo ésta su situación normal, compensará las horas acumuladas en exceso, con descanso en un ciclo completo. El turno semanal será de 36 horas, acumulando el tiempo trabajado en exceso, para un descanso largo. Las normas sobre organización y funcionamiento de turno, quedan recogidas en el, documento RC-CI/2 (Norma 9 Revisión en vigor).

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

El personal no sujeto con carácter ordinario a régimen de turnos, los realizará, siempre que sean programados y comunicados con la antelación mínima de una semana y por el tiempo mínimo indispensable, cuando lo exijan las necesidades imperiosas del trabajo. En estos casos, y mientras dure tal situación, percibirán el equivalente a 1 hora extraordinaria, por turno realizado. Este personal cuando el trabajo se realice en sábados, domingos o festivos podrá optar entre cobrar el exceso de jornada o compensarlo con descanso cobrando los recargos legales.

#### Plus de Turnicidad

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

Para los turnos de mañana, tarde y noche, su valor se establece en una cantidad equivalente al importe de 1 hora ordinaria (base) multiplicada por un factor de 3.

#### Plus de Nocturnidad

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

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

### Artículo 25º.- Seguros Sociales Obligatorios

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

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

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

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

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

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

1. Desde el 1 de Enero de 1.984, el importe de la Dieta Diaria se establece en 3.033 Ptas./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 las Residencias de la Empresa o en los establecimientos hoteleros que la misma determine. El importe de éste será íntegro a cargo de la Empresa, percibiendo el empleado únicamente el 50% de la dieta completa. Asimismo, se percibirá el 50% de la dieta completa en aquellos desplazamientos en los que el empleado regrese a pernoctar a su domicilio habitual.

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

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

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

- GRUPO I ..... 81.855 Ptas./mes
- GRUPO II ..... 68.759 Ptas./mes
- GRUPO III ..... 60.502 Ptas./mes

Se establece una cantidad adicional en concepto de ayuda de vivienda en cuantía de 8.196 Ptas./mes, que percibirá todo el personal en esta situación salvo que se utilicen servicios de Residencia de la Empresa.

4. El precio del Kilómetro, queda establecido a partir del 1 de Enero de 1.984, en la cantidad de 23 Ptas./kilómetro.

5. Para el personal de Obra, el Plus de Transporte queda establecido en 213.612 Ptas./año, que se abonará en 12 mensualidades de 17.801 Ptas./mes. Esta cantidad, se abonará íntegramente sin deducción alguna por motivo de absentismo, sea cual fuere su causa, excepción hecha de la cantidad de 902 Ptas./día en la asistencia a Cursos o actividades similares por un tiempo superior a cinco días, efectuándose en estos supuestos la deducción correspondiente a los días de ausencia desde el primer día del mismo.

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

CAPITULO VI

JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

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

Centro de Trabajo de Almaraz

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

Centro de Trabajo de Madrid

- Horario de Invierno (desde el 16 de Septiembre al 14 de Junio)

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

- Horario de Verano (desde el 16 de Junio al 15 de Septiembre).

De Lunes a Viernes ... 8 a 14,30

La jornada anterior equivale en cómputo anual a 1.600 horas de trabajo.

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

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

Artículo 29º.- Vacaciones

29.1 Las vacaciones anuales se computarán por 23 días laborables. El empleado podrá disfrutar con carácter general, dichas vacaciones, en un máximo de tres periodos siempre que todos los periodos tengan una duración superior a 3 días laborables. El disfrute de las vacaciones en más de tres periodos podrá realizarse previa autorización de la Dirección de la Empresa.

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

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

Por acuerdo entre la Empresa y los representantes legales de los trabajadores, se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

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

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

29.2 Bolsa de Vacaciones

Con objeto de estimular la dispersión en el disfrute de las vacaciones, se establece una bolsa de esta denominación, uniforme para todo el personal, cuya cuantía se fija en 22.942 pesetas, siempre que el periodo de vacaciones se disfrute dentro de los meses de Enero a Mayo, ambos inclusive, y Octubre y Noviembre. Si no se disfrutara la totalidad de las vacaciones en los meses indicados por decisión de la Empresa, se pagará la parte proporcional al tiempo de disfrute de dicho periodo.

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

29.3 Permisos no retribuidos

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

29.4 Permisos retribuidos

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

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

29.5 Fiestas de Navidad

Todo empleado podrá optar por el disfrute del día 24 de Diciembre con el carácter de permiso retribuido.

## CAPÍTULO VII

## SECCIÓN DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL

## Artículo 30º.- Norma General

Antes de ser conscientes de la importancia que la formación del personal tiene en orden a la promoción profesional y social, al bienestar de los trabajadores y la mejora de la productividad.

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

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

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

## Artículo 31º.- Cobertura de Puestos de Trabajo

## 1. Con personal de plantilla

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

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

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

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

**Presidente:** Director o persona en quien delegue

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

La constitución y actuaciones del Tribunal calificador constará en Acta.

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

## 2. Con personal de nuevo ingreso

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

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

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

## Artículo 32º.- Formación

Las actividades de formación organizadas para el personal de la Empresa, se refieren fundamentalmente a los siguientes aspectos:

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

## 1. Formación del personal de nuevo ingreso

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

## 2. Perfeccionamiento Profesional y Cultural

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

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

## Artículo 33º.- Promoción

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

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

## 1.- GRUPO I - PERSONAL TÉCNICO

## 1.1 Ascenso a Técnicos de Cuarta Categoría (A, B)

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

Todo el personal encuadrado en la 5ª categoría percibirá a los 4 años de su ingreso en la misma, la remuneración inicial correspondiente al Técnico 4ª Nivel

B<sub>2</sub>, a los 2 años más la remuneración del técnico de 4ª nivel B<sub>2</sub>, y a los 2 años más la remuneración y categoría correspondiente al Técnico de 4ª Nivel B<sub>1</sub>, si hasta entonces no ha sido posible su ascenso.

El personal de nuevo ingreso percibirá a los 6 años la remuneración y categoría correspondiente al Técnico de 4ª Nivel B<sub>2</sub>.

### 1.2 Ascenso a Técnicos de Tercera categoría (A, B)

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

### 1.3 Ascenso a Técnicos de Segunda categoría.

- 25% Concurso-Oposición entre Técnicos de 3ª categoría y Profesionales de Oficio 1ª categoría con 2 años en la categoría y 10 años en la Empresa.
- 50% libre designación de la Empresa entre el personal de las dos categorías inmediatas inferiores que tengan una antigüedad mínima de 2 años en la categoría y 10 en la Empresa.
- 25% entrada de personal de nuevo ingreso con título de grado medio y Técnicos Medios de la Plantilla con nivel inferior al propuesto.

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

### 1.4 Ascenso a Técnicos de Primera categoría

Libre designación de la Empresa.

## 2.- GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO

### 2.1 Subgrupo II - Auxiliares de Oficina

El personal encuadrado actualmente en la categoría de Auxiliar de Oficina 3ª, ascenderá a los 4 años a la 2ª categoría, 2 años más a 1ª categoría y 2 años más a Nivel Especial 2ª.

El personal encuadrado en la 2ª categoría, ascenderá a los 4 años a la 1ª categoría y 4 años más a la categoría de Nivel Especial 2ª. El personal de 1ª categoría ascenderá a los 4 años al nivel especial 2ª.

El personal de nuevo ingreso ascenderá a los 6 años a la categoría de Nivel Especial 2ª.

### 2.2 Subgrupo I - Administrativos

#### 2.2.1 Ascenso a Oficial Nivel B de Cuarta categoría

- 75% Concurso - Oposición
- 25% libre designación de la Empresa

El Concurso-Oposición así regulado, podrá concurrir el personal de la 3ª categoría y el integrado en el subgrupo II Auxiliares de Oficina.

Todo el personal encuadrado en la 3ª categoría, Auxiliares Administrativos, percibirá a los cuatro años de su ingreso en la misma, la remuneración inicial correspondiente a la de Administrativo de 4ª categoría Nivel B<sub>2</sub>, a los dos años más la de Administrativo de 4ª categoría Nivel B<sub>2</sub> y a los dos años más la remuneración y categoría de Administrativo de 4ª Nivel B<sub>1</sub>, si hasta entonces no ha sido posible su ascenso.

El personal de nuevo ingreso encuadrado en la 3ª Categoría, Auxiliares Administrativos, percibirá a los 6 años de su ingreso en la misma, la remuneración y Categoría correspondiente al Administrativo 4ª Categoría Nivel B<sub>2</sub>.

#### 2.2.2 Ascenso a Oficial Nivel A de Cuarta categoría

- 75 % Concurso-Oposición entre los Oficiales de Nivel B (B<sub>1</sub>, B<sub>2</sub>, B<sub>3</sub>).
- 25 % libre designación de la Empresa entre la totalidad del personal de la misma con dos años de antigüedad en ella.

Con independencia de que exista o no vacante, a los ocho años de permanencia en la 4ª categoría Nivel B<sub>1</sub>, se ascenderá automáticamente a Nivel A<sub>2</sub>, a todos efectos.

El personal de nuevo ingreso con independencia de que exista o no vacante a los ocho años de permanencia en la 4ª Categoría Nivel B<sub>2</sub>, ascenderá automáticamente al Nivel A<sub>1</sub> a todos los efectos.

#### 2.2.3 Ascenso a Tercera Categoría

- 50% Concurso-Oposición entre los Oficiales de Nivel A (A<sub>1</sub>, A<sub>2</sub>, A<sub>3</sub>) de 4ª categoría con una antigüedad mínima de seis años en la Empresa.
- 50% por libre designación de la Empresa.

#### 2.2.4 Ascenso a Segunda Categoría

- El 25% por Concurso-Oposición en el que podrán tomar parte el personal perteneciente a la categoría inmediata inferior, siempre que tenga una antigüedad mínima de dos años en dicha categoría y diez años en la Empresa
- El 50% de las vacantes por libre elección de la Empresa entre el personal de las dos categorías inmediatas inferiores que tenga una antigüedad mínima de dos años en ella y de diez en la Empresa.
- El 25% restante, así como aquellas plazas reservadas al turno de Concurso-Oposición que hayan sido declaradas desiertas por no presentarse aspirantes o por no superar los presentados las pruebas a que fueron sometidos podrá proveerse con personal de nuevo ingreso que esté en posesión de título medio correspondiente y Administrativos de 2ª Categoría de plantilla con nivel inferior al propuesto que superen las pruebas de aptitud que le sean exigidas con este nivel.

### 2.3 Ascenso a Primera Categoría

- Libre designación de la Empresa

## 3.-GRUPO III - PERSONAL OPERARIO

### 3.1 Subgrupo II - Peóns

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

El personal encuadrado en la 3ª Categoría de Peón, ascenderá a la 2ª Categoría Nivel B a los 4 años de permanencia en la misma y a los 4 años más a la de 2ª Categoría Nivel A.

El personal encuadrado en la categoría de Peón de 2ª B ascenderá a los 4 años a Peón 2ª A.

El personal de nuevo ingreso encuadrado en la Categoría de Peón 3ª ascenderá a todos los efectos a la 2ª Categoría Nivel A a los 6 años de permanencia en la misma.

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



Artículo 32º.- Ascensos a Profesionales de Oficio3.2.1. Ascensos a Oficiales Subvda B (A, B, B 1, B 2, y B 3)

Los Oficiales encuadrados actualmente en 3ª Categoría, ascenderán a efectos económicos a Oficiales 2ª Nivel B<sub>3</sub> a los 4 años de permanencia en aquella categoría y a los 2 años más a Oficiales 2ª Nivel B<sub>2</sub> a todos los efectos sin que para ello sea necesario la existencia de vacantes.

El personal de nuevo ingreso encuadrado en Oficiales 3ª, ascenderá a todos los efectos a Oficiales 2ª Nivel B<sub>3</sub> a los 3 años de permanencia en aquella Categoría.

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

- 50% Antigüedad
- 50% Concurso-Oposición

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

3.2.2. Ascensos a Oficiales 2ª A (A 1, A 2 y A 3)

- 75% Concurso-Oposición
- 25% Libre designación de la Empresa

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de 3 años en la categoría de Profesionales de Oficio 2ª B<sub>1</sub> y 2ª B<sub>2</sub> y de 3 años entre las categorías de Profesionales de Oficio 2ª B-3 y Profesionales de Oficio 3ª(A,B).

3.2.3. Ascenso a Primera B

- 50% Concurso-Oposición
- 50% Libre designación

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de 3 años en Oficial 2ª A<sub>1</sub> o de 3 años entre Oficial 2ª A 2 y 2ª A 3.

3.2.4. Ascenso a Primera A

- 25% Concurso-Oposición.
- 75% Libre designación de la Empresa.

Para ascender a este nivel se exigirá una antigüedad mínima de 3 años en 1ª B.

3.2.5 Ascenso a Primera Categoría Nivel Especial

- 25% Concurso-Oposición.
- 75% Libre designación de la Empresa.

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

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

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

TÍTULO VIIIPENSIONES Y SERVICIOS SOCIALESArtículo 34º.- Viviendas de la Empresa

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

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

Asimismo se garantiza a las personas que no encuentren en la situación contemplada en el párrafo anterior, la percepción de la cantidad de 16.419 Pesetas/mes que se otorgará en concepto de ayuda de vivienda, y durante un plazo máximo de doce (12) meses, a partir del momento de abandono de la vivienda de la Empresa. En el supuesto de que el empleado o sus derechohabientes no abandonen la vivienda en el plazo de los doce (12) meses estipulados perderá el derecho a percibir la ayuda económica que se fija.

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

Artículo 35º.- Viviendas en General

En el caso de que la Empresa no disponga de vivienda para facilitar al empleado, se establecen unas ayudas de vivienda sustitutivas que se cifran en las cantidades de 8.210 pesetas/mes, cuando el empleado disponga de vivienda de su propiedad, y de 16.419 pesetas/mes cuando el empleado utilice vivienda en régimen de alquiler, hasta tanto en cuanto la Empresa esté en condiciones de facilitarla directamente, mediante el sistema de adjudicación previsto en el Reglamento de adjudicación de viviendas.

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

En los supuestos de jubilación, muerte o incapacidad absoluta, el trabajador o sus derechohabientes, percibirán durante el plazo de doce (12) meses, a contar desde el momento en que causen baja en la Empresa, la cantidad de 16.419 pesetas/mes.

Artículo 36º.- Suministro de Energía Eléctrica

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

Los empleados de C.N.A., 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 37º.- Ayuda en caso de fallecimiento por accidente de trabajo

Con independencia de las indemnizaciones que, como consecuencia de las disposiciones en vigor, puedan corresponder a los familiares del trabajador fallecido en accidente de trabajo, la Empresa abonará al heredero o herederos que estimen más idóneos la cantidad de 383.400 pesetas.

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

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

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

1. Invalidez Permanente Absoluta

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

La cantidad resultante quedará 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 se alude en el párrafo 1 de este artículo, es el percibido por el trabajador en el mes inmediatamente anterior a su baja en la Empresa.

**2. Viudedad y Orfandad**

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

**3. Jubilación**

Los trabajadores de C.N.Almaraz, al cumplir la edad de 64 años podrán acogerse al sistema de jubilación especial previsto en el Real Decreto Ley 14/1.981 de 20 de Agosto y su desarrollo aprobado por el Real Decreto 2705/1.981 de 19 de Octubre.

**Artículo 39\*.- Seguro Colectivo de Vida**

El Seguro de Vida que en la actualidad disfruta el personal, consistente en el abono de una indemnización de 5.000.000 pesetas en caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta, cualquiera que fuera su causa, queda ampliado a la cobertura de riesgo radiactivo en los supuestos anteriores, así como el establecimiento de un Seguro mixto de Vida-Muerte, para aquellos supuestos en que el asegurado cumpla la edad de 65 años, en cuyo caso, se le entregará la totalidad de la prima o una pensión vitalicia, a su voluntad.

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

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

**Artículo 40\*.- Económato**

Como compensación a la no existencia de economato en C.N. Almaraz, se establece un Plus de Económato por importe de 28.800 pesetas/años.

**Artículo 41\*.- Plus de Vinculación al Puesto de Trabajo**

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

La percepción progresiva del Plus se hará como sigue:

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

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

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

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

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

Para la aplicación de este Plus, se tomará como fecha cómputo el 1 de Enero de 1.977, fecha en la cual el personal quedó encuadrado en sus respectivos niveles y categorías.

**Artículo 42\*.- Sistema de Becas**

Hasta la elaboración y aprobación del nuevo sistema de adjudicación de Becas y Ayudas de Estudio, para el presente curso Académico se concederán de conformidad con el Reglamento de Becas aprobado con fecha 29 de Octubre de 1.981. Para hacer frente a las mismas, la cuantía del fondo será de 666.000 pesetas.

**Artículo 43\*.- Préstamos en General**

Se establecen las siguientes bases para la obtención de préstamos:

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

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

Para la atención de estas necesidades, se determina un Fondo de 5.325.000 pesetas, durante la vigencia de este Convenio, entendiéndose que esta cantidad representa el máximo de cantidad prestada al personal en cada momento.

**Artículo 44\*.- Ayuda de Farmacia**

La Empresa, previa presentación de las recetas de Farmacia oportunas, se hará cargo de la cantidad, que de conformidad con las normas dictadas por la Seguridad Social, corresponda abonar al asegurado cuando éstas fueran prescritas por el Médico correspondiente de la Seguridad Social.

La Empresa abonará idéntico porcentaje en aquellas recetas prescritas por Especialistas, cuya asistencia a los mismos sea ordenada por los Servicios Médicos de Empresa, exclusivamente.

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

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

**Artículo 45\*.- Comisión Paritaria**

El detrimento de las facultades de todo orden que correspondan a la Dirección de la Empresa, y por disposición legal, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación y aplicación del presente Convenio, serán sometidas a la Comisión Paritaria que se crea. Esta Comisión, está integrada por los señores:

D. Leodegario Fernández Marcos, D. Fernando Martínez Jiménez y D. Juan Carlos Domínguez Baulista, en representación de la Empresa, y D. Manuel Sánchez López, D. Serafín Martínez Hernández-Huerta y D. Alberto Rufo Capa, en representación de los Trabajadores.

**Artículo 46\*.- Clausula Derogatoria**

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

Siendo de total conformidad de las partes intervinientes el texto del presente Convenio Colectivo, lo firman en Madrid a 28 de Mayo de 1.984.

EMPRESA: CENTRAL NUCLEAR DE ALMARAZ			ANEXO Nº 1 AL CONVENIO COLECTIVO DE 1.984		ACTIVIDAD: ELECTRICIDAD		
TECNICOS	JURIDICOS SANITARIOS Y ACT. COMPLEMENT.	PERSONAL ADMINISTRATIVO		PROF. OFICIO	PEONAJE	BRUTO ANUAL	N.º
		ADMINISTRATIVO	AUX. OFICINA				
1ª Sup. 1ª N-A	1ª Sup. 1ª N-A	1ª Sup. 1ª N-A				3.711.401	T-1
1ª Sup. 1ª N-B	1ª Sup. 1ª N-B	1ª Sup. 1ª N-B				3.173.442	T-2
1ª Sup. 2ª N-A	1ª Sup. 2ª N-A	1ª Sup. 2ª N-A				2.905.949	T-3
1ª Sup. 2ª N-B	1ª Sup. 2ª N-B	1ª Sup. 2ª N-B				2.747.421	T-4
1ª Sup. 2ª N-C	1ª Sup. 2ª N-C	1ª Sup. 2ª N-C				2.591.274	T-5
2ª Especial N-A	2ª Especial N-A	2ª Especial N-A				2.591.274	1
2ª Especial N-B	2ª Especial N-B	2ª Especial N-B				2.548.257	2
2ª Especial N-C	2ª Especial N-C	2ª Especial N-C				2.485.124	3
2ª N-A <sub>1</sub>	2ª N-A <sub>1</sub>	2ª N-A <sub>1</sub>				2.314.747	4
2ª N-A <sub>2</sub>	2ª N-A <sub>2</sub>	2ª N-A <sub>2</sub>				2.140.096	5
2ª N-A <sub>3</sub>	2ª N-A <sub>3</sub>	2ª N-A <sub>3</sub>				2.074.602	6
2ª N-B <sub>1</sub>	2ª N-B <sub>1</sub>	2ª N-B <sub>1</sub>				2.009.108	7
2ª N-B <sub>2</sub>	2ª N-B <sub>2</sub>	2ª N-B <sub>2</sub>				1.898.497	8
2ª N-B <sub>3</sub>	2ª N-B <sub>3</sub>	2ª N-B <sub>3</sub>				1.843.190	9
3ª Nivel A	3ª Nivel A	3ª Nivel A		1ª Nivel Esp.		1.843.192	10
3ª Nivel B	3ª Nivel B	3ª Nivel B		1ª Nivel A		1.787.887	11
4ª Nivel A <sub>1</sub>	4ª Nivel A <sub>1</sub>	4ª Nivel A <sub>1</sub>		1ª Nivel B		1.874.363	12
4ª Nivel A <sub>2</sub>	4ª Nivel A <sub>2</sub>	4ª Nivel A <sub>2</sub>		2ª Nivel A <sub>1</sub>		1.589.948	13
4ª Nivel A <sub>3</sub>	4ª Nivel A <sub>3</sub>	4ª Nivel A <sub>3</sub>		2ª Nivel A <sub>2</sub>		1.429.715	14
4ª Nivel B <sub>1</sub>	4ª Nivel B <sub>1</sub>	4ª Nivel B <sub>1</sub>		2ª Nivel A <sub>3</sub>		1.463.329	15
4ª Nivel B <sub>2</sub>	4ª Nivel B <sub>2</sub>	4ª Nivel B <sub>2</sub>	Nivel Esp. 1	2ª Nivel B <sub>1</sub>		1.426.940	16
4ª Nivel B <sub>3</sub>	4ª Nivel B <sub>3</sub>	4ª Nivel B <sub>3</sub>	Nivel Esp. 2	2ª Nivel B <sub>2</sub>		1.348.349	17
5ª Nivel A	5ª Nivel A	5ª Nivel A	1ª Categoría	3ª Nivel A	1ª Categoría	1.275.579	19
5ª Nivel B	5ª Nivel B	5ª Nivel B	2ª Categoría	3ª Nivel B	2ª Categoría A	1.214.450	20
---	---	---	3ª Categoría	---	2ª Categoría B	1.179.522	21
---	---	---	---	---	3ª Categoría	1.150.413	22

EMPRESA: CENTRAL NUCLEAR DE ALMARAZ

ACTIVIDAD: ELECTRICIDAD

ANEXO Nº 2 AL CONVENIO COLECTIVO DE 1.984

PRECIO HORAS BASE PARA CALCULO DE HORAS EXTRAORDINARIAS

TECNICOS	JURIDICOS SANITARIOS Y ACT. COMPLEMENT.	PERSONAL ADMINISTRATIVO		ESPECIALISTAS		N. N.	PRECIO HORAS BASE		
		ADMINISTRATIVO	AUX. OFICINA	PROF. OFICIO	PEONAJE		100 %	90 %	80 %
2ª Especial N-A	2ª Especial N-A	2ª Especial N-A				1	1.440	1.298	1.152
2ª Especial N-B	2ª Especial N-B	2ª Especial N-B				2	1.416	1.275	1.132
2ª Especial N-C	2ª Especial N-C	2ª Especial N-C				3	1.381	1.243	1.105
2ª N-A <sub>1</sub>	2ª N-A <sub>1</sub>	2ª N-A <sub>1</sub>				4	1.336	1.158	1.020
2ª N-A <sub>2</sub>	2ª N-A <sub>2</sub>	2ª N-A <sub>2</sub>				5	1.180	1.071	952
2ª N-A <sub>3</sub>	2ª N-A <sub>3</sub>	2ª N-A <sub>3</sub>				6	1.153	1.038	923
2ª N-B <sub>1</sub>	2ª N-B <sub>1</sub>	2ª N-B <sub>1</sub>				7	1.117	1.005	893
2ª N-B <sub>2</sub>	2ª N-B <sub>2</sub>	2ª N-B <sub>2</sub>				8	1.058	970	864
2ª N-B <sub>3</sub>	2ª N-B <sub>3</sub>	2ª N-B <sub>3</sub>				9	1.024	922	820
---	---	---		1ª Nivel Esp.		10	1.024	922	820
3ª Nivel A	3ª Nivel A	3ª Nivel A		1ª Nivel A		11	994	894	795
3ª Nivel B	3ª Nivel B	3ª Nivel B		1ª Nivel B		12	931	838	745
4ª Nivel A <sub>1</sub>	4ª Nivel A <sub>1</sub>	4ª Nivel A <sub>1</sub>		2ª Nivel A <sub>1</sub>		13	884	795	707
4ª Nivel A <sub>2</sub>	4ª Nivel A <sub>2</sub>	4ª Nivel A <sub>2</sub>		2ª Nivel A <sub>2</sub>		14	834	750	667
4ª Nivel A <sub>3</sub>	4ª Nivel A <sub>3</sub>	4ª Nivel A <sub>3</sub>		2ª Nivel A <sub>3</sub>		15	813	732	651
4ª Nivel B <sub>1</sub>	4ª Nivel B <sub>1</sub>	4ª Nivel B <sub>1</sub>		2ª Nivel B <sub>1</sub>		16	793	714	635
4ª Nivel B <sub>2</sub>	4ª Nivel B <sub>2</sub>	4ª Nivel B <sub>2</sub>	Nivel Especial 1	2ª Nivel B <sub>2</sub>		17	750	675	600
4ª Nivel B <sub>3</sub>	4ª Nivel B <sub>3</sub>	4ª Nivel B <sub>3</sub>	Nivel Especial 2	2ª Nivel B <sub>3</sub>		18	729	656	584
5ª Nivel A	5ª Nivel A	5ª Nivel A	1ª Categoría	3ª Nivel A	1ª Categoría	19	709	638	567
5ª Nivel B	5ª Nivel B	5ª Nivel B	2ª Categoría	3ª Nivel B	2ª Categoría N-A	20	675	608	540
---	---	---	3ª Categoría	---	2ª Categoría N-B	21	658	590	525
---	---	---	---	---	3ª Categoría	22	640	576	512