

Anexo 3

CALENDARIO LABORAL 1982

(Días inhábiles)

CENTRO DE MALLIÑO

	PERSONAL A 4 TURNOS (1)	RESTANTE PERSONAL (2)	CENTRO DE MADRID
<b>FESTIVIDADES:</b>	1º Enero (Viernes)	1º Enero (Viernes)	1º Enero (Viernes)
	6 Enero (Miércoles)	6 Enero (Miércoles)	6 Enero (Miércoles)
	-	19 Marzo (Viernes)	19 Marzo (Viernes)
	9 Abril (Viernes)	9 Abril (Viernes)	9 Abril (Viernes)
	12 Abril (Lunes)	12 Abril (Lunes)	12 Abril (Lunes)
	1º Mayo (Sábado)	1º Mayo (Sábado)	1º Mayo (Sábado)
	-	-	15 Mayo (Sábado)
	-	10 Junio (Jueves)	10 Junio (Jueves)
	-	29 Junio (Martes)	29 Junio (Martes)
	-	16 Julio (Viernes)	-
	-	15 Septiem. (Miércoles)	-
	-	12 Octubre (Martes)	12 Octubre (Martes)
	-	1º Novbre. (Lunes)	1º Novbre. (Lunes)
	-	-	9 Novbre. (Martes)
	-	8 Dobre. (Miércoles)	8 Dobre. (Miércoles)
	25 Dobre. (Sábado)	25 Dobre. (Sábado)	25 Dobre. (Sábado)
<b>FUENTES:</b>	2º Enero (Sábado)	-	-
	10 Abril (Sábado)	-	-
<b>DOMINGOS:</b>	Todos los del año	Todos los del año	Todos los del año
<b>SABADOS:</b>	-	(3) Todos los del año	Todos los del año

Observaciones:

(1). Incluidas las Secciones afectadas por el régimen de cuatro turnos y que por limitaciones de plantilla u otras causas no pueden constituir cuatro equipos o turnos.

Excluido de este régimen el personal de Vigilancia y Planta de Butano, que disfrutan descansos compensatorios en las fechas que determinan sus respectivos gráficos de relevos.

(2) Exceptuados por la razón indicada quienes pertenecen a Vigilancia y Planta de Butano.

(3) El personal a tres o dos turnos trabajará los sábados precisos para completar las 1.880 horas anuales.

En los descansos semanales figurados en el gráfico del personal perteneciente a Cuatro Turnos se hallan compensadas con otros días de descanso las fiestas suprimidas.

Por lo que se refiere al año 1983, serán días inhábiles el 1º de Enero, Año Nuevo, y el 6 de Enero, Festividad de Reyes.

Anexo 4

GRATIFICACIONES POR OBJETIVOS

A. OBJETIVOS CORRESPONDIENTES AL PRIMER SEMESTRE DE 1982

1. Horas directas a realizar ..... 212.000,=
2. Hitos que deben alcanzarse:
  - a) Entrega de:
    - Tanque
    - Tubería de Sayago (sin la línea de compensación)
    - Generadores de Sayago
  - b) B.G-31. Primer Generador de Trillo I, dispuesto para instalar diafragmas.
  - c) Soldadura final exterior de VAL-II.

B. OBJETIVOS CORRESPONDIENTES AL SEGUNDO SEMESTRE DE 1982

1. Horas directas a realizar ..... 268.000,=
2. Hitos que deben alcanzarse:
  - a) Entrega de VAL-II (15 de Septiembre).
  - b) Primer generador de Trillo I listo para prueba de helio.
  - c) Generador de Vandellós II, dispuestos para preparación de transporte.
  - d) Entrega del calderín de Compostilla.

El pago de estas gratificaciones se efectuará:

- Objetivos del primer semestre ..... la decena de Agosto
- Objetivos del segundo semestre ..... la decena de Diciembre.

Las gratificaciones se pagarán en su integridad (25% del salario base mensual en cada semestre) supuesto que se alcancen plenamente dentro de cada semestre los objetivos señalados, así como que el hito a) del segundo semestre se logre en la fecha que en él se indica.

En el caso de que no se alcanzaran todos los objetivos, se aplicará el siguiente baremo independientemente en cada semestre:

HORAS DIRECTAS

- Alcanzando el 100% de las horas ..... 50% de la gratificación.
- Alcanzando el 95% de las horas ..... 25% de la gratificación.
- Alcanzando el 90% de las horas ..... 12,5% de la gratificación.

HITOS:

1er. Semestre

- Alcanzando los hitos a), b) y c) ..... 50% de la gratificación.
- Alcanzando dos de los tres hitos ..... 33% de la gratificación.
- Alcanzando uno de los tres hitos ..... 17% de la gratificación.

2º Semestre

- Alcanzando a), b), c) y d) ..... 50% de la gratificación
- Alcanzando tres de los cuatro hitos. 37,5% de la gratificación
- Alcanzando dos de los cuatro hitos.. 25% de la gratificación
- Alcanzando uno de los cuatro hitos.. 12,5% de la gratificación

21316

RESOLUCION de 6 de julio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Central Nuclear de Almaraz. Actividad Eléctrica».

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Central Nuclear de Almaraz. Actividad Eléctrica», Compañía Sevillana de Electricidad, Hidroeléctrica Española, Unión Eléctrica, recibido en este Ministerio con fecha de 1 de julio de 1982, suscrito por la representación de la Empresa y la representación de sus trabajadores el día 18 de junio de 1982 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, números 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos:

Esta Dirección General acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- 3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de julio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albarreda.

## IV CONVENIO COLECTIVO

## CENTRAL NUCLEAR DE ALMARAZ-ELECTRICIDAD

CAPITULO 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 Almaraz tenga instalados, no sólo en la provincia de su domicilio social, sino en todas aquéllas en las que desarrolle su actividad, así como en las que existan Delegaciones o tenga personal destacado en comisión 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 el 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 1982, y tendrá vigencia de un 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 produjesen modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo por disposición legal imperativa.

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

CAPITULO IIIORGANIZACION DEL TRABAJOArtículo 5º.- Organización, Absentismo y Productividad1. 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.

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

El Empleado, tendrá los deberes de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, respetando los horarios y sometiéndose a los controles que la Dirección tenga establecidos o establezca en el futuro.

Las faltas que se cometan sobre estas materias, así como su sanción, lo serán de acuerdo con lo establecido 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 máximo la realización de horas extraordinarias.

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 los 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, con copia al Comité de Empresa, el cual informará y analizará, conjuntamente con la Empresa, dicha petición.

Procederá la revisión de los niveles dentro de una determinada categoría correspondiente a un puesto de

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

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

El cambio de un nivel superior a otro inferior, dentro de la categoría laboral, se efectuará únicamente por voluntad del empleado; éste, 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 en cuadro, hasta que las modificaciones salariales que se produzcan en la categoría asignada, alcancen el nivel de la que ostentaba anteriormente.

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

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

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

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa se compromete, en cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo Nacional sobre Empleo (A.N.E.), a mantener los puestos de trabajo actualmente existentes, y a incrementar la plantilla en un mínimo de 25 trabajadores.

### CAPITULO IV

#### GARANTIAS SINDICALES Y DE LOS COMITES DE EMPRESA

##### Artículo 10º.- Los Sindicatos

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

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

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

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

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

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

##### Artículo 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. Ostentaran la representación de todos los trabajadores adscritos a los respectivos Centros de Trabajo para la defensa de sus intereses, estando capacitados para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva, con facultad de designar la comisión negociadora.
- 12.3. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:
  - a) Ser informado por la Dirección de la Empresa trimestralmente de la evolución general del Sector Económico de la Empresa, situación de la producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
  - b) Anualmente sobre el balance, la cuenta de resultados, la memoria y resto de documentos que se facilitan a los accionistas.
  - c) De los cambios de horarios, reducciones de jornada, traslados y planes de formación del personal.
  - d) De la implantación o revisión de la organización del trabajo y valoración de puestos de trabajo.
  - e) Ser informados 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 hubiere.
- 13.2. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello a la Empresa.
- 13.3. Sin rebasar el máximo legal del crédito de horas mensuales retribuidas, podrá asistir a convocatorias y cursos de formación organizados por los Sindicatos, comunicándolo previamente a la Empresa al Sindicato correspondiente, con la debida antelación.
- 13.4. Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre los mismos se produzcan con motivo de la designación de miembros de la comisión negociadora del Convenio Colectivo o comisión paritaria del mismo.
- 13.5. La Empresa se compromete, para no perturbar el normal funcionamiento del Comité de Empresa a cubrir las ausencias de los miembros de este, motivadas por el normal cumplimiento de su cargo.

**CAPÍTULO V**

**REGIMEN ECONOMICO**

**Artículo 14º.- 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 15º.- Personal sujeto al sistema de retribución**

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

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

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

**Artículo 17º.- 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 todo empleado experimentará un incremento del 11% sobre los salarios percibidos en 1.981.
2. Se mantiene el Plus de Obra para el personal que se encuentra prestando sus servicios en las obras de construcción de la Central Nuclear, revistándose su cuantía de acuerdo con lo indicado en el párrafo anterior.

**Garantías para el 2º Semestre de 1.982**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el I.N.E. registrase al 30 de

Junio de 1.982, un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1.981 superior al 6,09%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los 12 meses. (Enero-Diciembre de 1.982), teniendo como tope el mismo IPC menos 2 puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1.982 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1.982.

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

Este personal, después de cubrir satisfactoriamente las pruebas de selección que la Empresa considere en cada caso necesarias, quedará durante un período de dos años, excluido del Régimen General salarial. Durante dicho período, percibirá las remuneraciones anuales que le correspondan, de acuerdo con las bases siguientes:

**- 0 a 12 meses**

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

**- 13 a 24 meses**

Noventa por ciento, con los mismos criterios y bases del primer año.

Los Técnicos Superiores y Titulados de nuevo ingreso o con menos de dos años de antigüedad en la Empresa, serán clasificados en la 1ª Categoría Superior 2ª. Se aplicará la tabla salarial con los siguientes criterios:

**- 0 a 12 meses**

Setenta y cinco por ciento del sueldo de dicha categoría.

**- 13 a 24 meses**

Ochenta y cinco por ciento del salario de cada categoría entonces vigente. Pasados los 24 meses se le aplicará el 100% del sueldo de su categoría.

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

**Artículo 19º.- Pago de la Nómina**

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

**- Doce mensualidades iguales.**

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

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

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

- 20.1. Se establece un plus de antigüedad por trienio, y con carácter general, fijado en el 3 % del salario anual de la categoría inferior de la escala salarial desde el 1 de Enero de 1.982:

Para el personal que procediera de las Empresas Eléctricas que participan en Central Nuclear de Al-

maraz, se le consolidará la antigüedad a este efecto y por trienios vencidos, viniendo a percibir por la suma de los trienios de procedencia, incrementados por trienios completos de Central Nuclear de Almaraz. Asimismo, a este personal se le reconocerán los derechos que la antigüedad otorga a los efectos de promoción, ascensos y 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 o el 1º de Julio, según que la causa que

dé origen al nuevo plus de antigüedad se produzca dentro del primer o segundo semestre del año.

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

- 20.2. Se produce el espíritu de fidelidad, cuando el trabajador presta servicios continuos sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o por licencia sin sueldo superior a 3 meses, o sin que medie sanción por falta muy grave.

La Empresa premiará la fidelidad, de la siguiente forma:

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

#### Artículo 21º.- Horas extraordinarias

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

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

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

#### PLUS DE LLAMADA

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

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

Si el requerimiento lo es para trabajar en domingo o festivo, el empleado podrá optar entre lo establecido en el párrafo anterior, o bien, cobrar exclusivamente los recargos legales correspondientes a tales horas, y compensar con descanso el mismo período de tiempo.

#### PLUS DE RETEN

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-C# 1/2 (Norma 10, Revisión 1).

El personal que se encuentre en esta situación percibirá un Plus, denominado de Retén, consistente en 1.915 pts/día de Retén, y un 25 % más para el Jefe del Retén.

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

#### Trabajos en festivos

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

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

El Personal acogido a la compensación del Plus de Retén, perderá el derecho a la compensación con descansos.

#### Descanso Mínimo Garantizado

El Personal que pueda resultar afectado por algunos de los supuestos siguientes:

- Prolongación de jornada
- Llamada
- Retén

podrán descansar diez horas (10) 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.

#### Horas Extraordinarias por Motivo de Viaje

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

No obstante lo anterior, cuando el viaje sea de duración superior a un día, el personal percibirá el importe de la dieta que corresponda, de conformidad

con las normas sobre dietas que se contemplan en este Convenio, percibiendo además, el importe de las horas invertidas en el viaje de regreso a su domicilio que excedan de la jornada laboral como extraordinarias.

#### Artículo 21.1. Plus de Disponibilidad y Dedicación

Dada la fase actual de construcción de la Central Nuclear de Almaraz, que exige especiales atenciones; se establece un Plus compensatorio del exceso de jornada realizada, así como la plena disponibilidad, responsabilidad en el mando de hombres y total dedi

cación, para la categoría profesional de Técnicos Superiores y sin que, en ningún caso, este personal pueda percibir horas extraordinarias.

Este Plus, que se abonará trimestralmente en función de la dedicación y exceso de jornada realizada dentro del trimestre inmediatamente anterior, oscilará entre un mínimo que se percibirá en todo caso, y un máximo en función de los baremos anteriores, y el grado de disponibilidad, responsabilidad de mando y exceso de jornada que se hubieran producido a criterio de la Dirección de la Empresa, previa indicación de sus Jefes respectivos.

#### Artículo 22º.- Suplemento por trabajos a turnos

El personal que realice su trabajo en régimen de turnos rotativos, siendo ésta su situación normal, compensará las horas acumuladas en exceso, con descanso en un ciclo completo. El turno semanal será de 56 horas, acumulando el tiempo trabajado en exceso, para un descanso largo.

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

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

#### Plus de Turnicidad

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

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

#### Plus de Nocturnidad

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

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

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

#### Artículo 23º.- Seguros Sociales Obligatorios

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

#### Artículo 24º.- Personal en situación de Baja por enfermedad

Los productores en situación de baja por enfermedad, reconocida legalmente por los Servicios Médicos correspondientes, continuarán percibiendo sus haberes hasta que el Tribunal Médico determine su curación o el grado de incapacidad que corresponda.

Cuando al trabajador le alcancen las prestaciones de asistencia sanitaria o incapacidad laboral transitoria, como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará la diferencia entre el importe de las indemnizaciones con cargo a la Seguridad social, y el de los haberes que al trabajador le correspondería percibir si se encontrara en situación de actividad.

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

La representación de los trabajadores, acepta el compromiso de reducir, en la medida de lo posible el absentismo que tenga su causa en este motivo.

#### Artículo 25º.- Personal en situación de Baja por Accidente de Trabajo

Al personal de plantilla en situación de incapacidad laboral transitoria, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 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 corresponda 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 el Servicio Médico de la Empresa designe. En caso de negativa a estas visitas domiciliarias se considera falta grave y produciría automáticamente la pérdida de este beneficio.

#### Artículo 26º.- Dietsas, Plus de Kilometraje y Precio del Kilómetro

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

- Desde el 1 de enero de 1982, el importe de la dieta se establece en 4.218 pts/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.

- 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.

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

- Grupo 1 .....	63.825 ptas./mes.
- Grupo 2 .....	53.613 ptas./mes.
- Grupo 3 .....	47.175 ptas./mes.

Se establece una cantidad adicional en concepto de ayuda de vivienda en cuantía de 6.383 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 1.982, en la cantidad de 19.50 ptas./kilómetro.
5. Para el personal de Obra, el Plus de Kilometraje, queda establecido en 161.124 ptas./año, que se abonará en 12 mensualidades de 13.427 ptas. Esta cantidad, se abonará íntegramente sin deducción alguna por motivo de absentismo, sea cual fuere su causa, excepción hecha de la cantidad de 700 ptas./día en las ausencias producidas como consecuencia de la asistencia a Cursos o actividades similares por un tiempo superior a cinco días, efectuándose en estos supuestos la deducción correspondiente a los días de ausencia desde el primer día del mismo.

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

## CAPITULO VI

### JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

Artículo 27º.— Con carácter general, la jornada de trabajo queda establecida en 40 horas semanales, distribuidas en cinco días laborables, y con el siguiente horario:

Centro de trabajo de Almaraz:

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

Centro de trabajo de Madrid:

— Horario de invierno (desde 16 de septiembre al 14 de junio).

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

— Horario de verano (desde 15 de junio a 15 de septiembre).

Lunes a viernes: 8 a 14,30.

Con relación al Centro de Trabajo de Madrid, ambas partes acuerdan estudiar durante el período de vigencia de este Convenio, la posibilidad de implantar en dicho Centro un horario flexible.

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 28º.— Vacaciones:

Las vacaciones anuales se computarán por 22 días laborables, de forma que se mantenga el número total de días no trabajados que se venían disfrutando hasta la fecha. El empleado podrá disfrutar con carácter general, dichas vacaciones, en un máximo de dos períodos. El disfrute de las vacaciones en más de dos períodos 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 período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la misma, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

Por acuerdo entre la Empresa y los representantes legales de los trabajadores, se podrán fijar los 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.

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

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

### Bolsa de Vacaciones

Con objeto de estimular la dispersión en el disfrute de las vacaciones, se establece una bolsa de esta denominación, uniforme para todo el personal, cuya cuantía se fija en 19.148 ptas., siempre que el

período 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 período.

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

### Permisos no retribuidos:

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

### Permisos retribuidos

El trabajador, previo aviso y 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, padres, abuelos, hijos, nietos, hermanos y familiares políticos del mismo grado; cinco (5) días en caso de enfermedad grave de padres, hijos o cónyuge y alumbramiento de esposa y hasta cinco (5) días en caso de intervenciones quirúrgicas con anestesia total en los supuestos anteriores. En los casos no contemplados anteriormente, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

## CAPITULO VII

### SELECCION, FORMACION Y PROMOCION DEL PERSONAL

Artículo 29º.— Norma General

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

Ha sido y seguirá siendo objetivo básico de la Empresa, el lograr el más elevado grado de formación del personal; para ello, ha creado un Departamento de Formación que, con la colaboración de los Jefes de las Secciones y personal más experimentado, concepcionan 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 30º.- Cobertura de puestos de trabajo****1. Con personal de Plantilla**

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

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

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

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

Presidentes: Director o persona en quien delegue.

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

La constitución y actuaciones del Tribunal calificador constarán en Acta.

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

**2. Con personal de nuevo ingreso**

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

- a) Cuando no haya sido posible cubrir una vacante por habersa 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 31º.- 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., etc.

**Artículo 32º.- Promoción**

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

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

**I.- GRUPO I - PERSONAL TECNICO****1.1. Ascenso a Técnicos de 4ª 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.

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

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

- 50 % concurso-oposición entre Técnicos de 4ª categoría y Profesionales de Oficio 2ª Nivel A.

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

**1.3. Ascenso a Técnicos de 2ª Categoría**

- 25 % concurso-oposición entre Técnicos de 3ª categoría y Profesionales de Oficio 1ª categoría con 2 años en la categoría y 10 años en la Empresa.

- 50 % libre designación de la Empresa entre el personal de las dos categorías inmediatas inferiores que tengan una antigüedad mínima de 2 años en la categoría y 10 en la Empresa.
- 25 % entrada de personal de nuevo ingreso con título de grado medio.

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

#### 1.4. Ascenso a Técnicos de 1ª Categoría

Libre designación de la Empresa.

### 2.- GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO

#### 2.1. Subgrupo II - Auxiliares de Oficina

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

#### 2.2. Subgrupo I - Administrativos

##### 2.2.1. Ascenso a Oficial Nivel B de 4ª Categoría

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

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

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

##### 2.2.2. Ascenso a Oficial Nivel A de 4ª Categoría

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

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

##### 2.2.3. Ascenso a 3ª Categoría

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

##### 2.2.4. Ascenso a 2ª Categoría

- El 25 % por concurso-oposición en el que podrá tomar parte el personal perteneciente a la categoría inmediata inferior, siempre que tenga una antigüedad mínima de dos años en dicha categoría y diez años en la Empresa.

- El 50 % de las vacantes por libre elección de la Empresa entre el personal de las dos categorías inmediatas inferiores que tenga una antigüedad mínima de dos años en ella y de diez en la Empresa.

- El 25 % restante, así como aquellas plazas reservadas al turno de concurso-oposición que hayan sido declaradas desiertas por no presentarse aspirantes o por no superar los presentados las pruebas a que fueron sometidos podrá proveerse con personal de nuevo ingreso que esté en posesión del título medio correspondiente y supere las pruebas de aptitud que le sean exigidas con este nivel.

#### 2.2.5. Ascenso a 1ª Categoría

- Libre designación de la Empresa.

### 3.- GRUPO III - PERSONAL OPERARIO

#### 3.1. Subgrupo II - Peonaje

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

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

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

#### 3.2. Subgrupo I - Profesionales de Oficio

##### 3.2.1. Ascensos a Oficiales 2ª B (B<sub>1</sub>, B<sub>2</sub>)

Los Oficiales 3º Nivel, ascenderán a efectos económicos a Oficiales Nivel B<sub>2</sub>, a los ocho años de permanencia en aquella categoría, sin que para ello sea necesaria la existencia de vacantes.

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

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

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

##### 3.2.2. Ascensos a Oficiales 2ª A (A<sub>1</sub>, A<sub>2</sub>)

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

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

**3.2.3. Ascenso a 1ª B**

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

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de tres años en Oficial 2ª A<sub>1</sub>, o de cinco años en Oficial 2ª A<sub>2</sub>.

**3.2.4. Ascenso a 1ª A**

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

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

**4.- GRUPO IV - PERSONAL JURÍDICO, 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.

**CAPÍTULO VIII****PRESTACIONES Y SERVICIOS SOCIALES****Artículo 33ª.- 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 seis (6) meses.

Asimismo se garantiza a las personas que se encuentren en la situación contemplada en el párrafo anterior, la percepción de la cantidad de 13.320 Ptas/mes que se otorgarán en concepto de ayuda de vivienda, y durante un plazo máximo de doce (12) meses, a partir del 7º mes en vivienda fuera del Poblado de C.N.A. En el supuesto de que el empleado o sus derechohabientes no abandonen la vivienda en el plazo de los seis (6) 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 34ª.- Viviendas en general**

En el caso en que la Empresa no disponga de vivienda para facilitar al empleado, se establecen unas ayudas de vivienda sustitutorias que se cifran en las cantidades de 6.660 ptas/mes, cuando el empleado disponga de vivienda de su propiedad, y 13.320 ptas/mes cuando el empleado utilice vivienda en régimen de alquiler, hasta tanto en cuanto la Empresa esté en condiciones de facilitarla directamente, mediante el sistema de adjudicación previsto en el Reglamento de adjudicación de viviendas.

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

En los supuestos de jubilación, muerte o incapacidad absoluta, el trabajador o sus derechohabientes, percibirán durante el plazo de doce (12) meses, a contar desde el momento en que causen baja en la Empresa, la cantidad de 13.320 ptas./mes.

**Artículo 35ª.- 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 a aquellos empleados que se encuentren en situación de invalidez permanente absoluta.

**Artículo 36ª.- Ayuda en caso de fallecimiento por accidente de trabajo:**

Con independencia de las indemnizaciones que, como consecuencia de las disposiciones en vigor, puedan corresponder a los familiares del trabajador fallecido en accidente de trabajo, la Empresa abonará al heredero o herederos que estime más idóneos la cantidad de 320.000 Ptas.

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

**Artículo 37ª.- Pensiones de viudedad, orfandad, invalidez permanente y jubilación**

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

**1. Invalidez Permanente Absoluta**

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 de 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 I de este artículo, es el percibido por el trabajador en el mes inmediatamente anterior a su baja en la Empresa.

**2. Viudedad y Orfandad**

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

**3. Jubilación**

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

**Artículo 38ª.- Seguro Colectivo de Vida**

El Seguro de Vida que en la actualidad disfruta el personal, consistente en el abono de una indemnización de 2.500.000 de ptas. en caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta, cualquiera que fuera su causa, queda ampliado a la cobertura del riesgo radiactivo en los supuestos anteriores, así como

el establecimiento de un Seguro mixto de Vida-Muerte, para aquellos supuestos en que el asegurado cumpla la edad de 65 años, en cuyo caso, se le 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 645 ptas., que le serán deducidas en la nómina correspondiente del mes de que se trate.

#### Artículo 39º.— Economato

La Empresa seguirá manteniendo el servicio de Economato procurando ofrecer los artículos básicos en condiciones más beneficiosas que en los mercados ordinarios, ampliándose este beneficio a las viudas de empleados, jubilados y a aquellos empleados que se encuentren en situación de invalidez permanente absoluta.

#### Artículo 40º.— 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 al 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 %
Séxto año .....	9,00 %
Séptimo año .....	10,50 %
Octavo año .....	12,00 %
Noveno año .....	13,50 %
Décimo año .....	15,00 %

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

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

El Plus de Vinculación, no será de aplicación en aquellos supuestos en que la Empresa haga uso del derecho de libre designación, entre aquellos empleados que se presenten al Concurso-Oposición, convocados 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 de cómputo el 1 de Enero de 1.977, fecha en la cual el personal quedó encuadrado en sus respectivos niveles y categorías.

#### Artículo 41º.— Ayuda de Comidas

Se mantiene para el presente año 1.982, el sistema de Ayuda de Comidas, para todo el personal de C.N.A. en la siguiente cuantía:

Centro de Madrid .....	355 ptas/día.
Centro de Almaraz .....	322 ptas/día.

Estas cantidades surtirán efecto a partir del 1º de Enero de 1.982.

#### Artículo 42º.— Sistema de Becas

Para el presente Curso Académico 1.981/1.982 y en lo sucesivo, las Becas y Ayudas de Estudio se otorgarán en la forma y sistema establecido en 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 555.000 ptas.

#### Artículo 43º.— Préstamos en General

Se establecen las siguientes bases para la obtención de préstamos:

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

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

Para la atención de estas necesidades, se determina un Fondo de 3.330.000 ptas., durante la vigencia de este Convenio, entendiéndose que esta cantidad representa el máximo de cantidad prestada al personal en cada momento.

#### Artículo 44º.— Ayuda de Farmacia

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

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

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

#### Artículo 45º.— Comisión Paritaria

Sin detrimento de las facultades de todo orden que correspondan a la Dirección de la Empresa, y por disposición legal, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación y aplicación del presente Convenio, serán sometidas a la Comisión Paritaria que se crea. Esta comisión, está integrada por los señores: Fernández Marcos, Domínguez Bautista y Martínez Jiménez, en representación de la Empresa y Camacho Sánchez, López Mayoral y Cancio Riesta, en representación de los trabajadores.

#### Artículo 46º.— Cláusula Derogatoria

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

## ANEXO Nº 1 AL CONVENIO COLECTIVO DE 1.982

EMPRESA: CENTRAL NUCLEAR DE ALMARAZ

ACTIVIDAD: ELECTRICIDAD

TECNICOS	JURÍDICOS SANITARIOS Y ACT. COMPLEMENT.	PERSONAL ADMINISTRATIVO		PROF. OFICIO	PEONAJE	BRUTO ANUAL	N R
		ADMINISTRATIVO	AUX. OFICINA				
1ª Superior 1ª	1ª Superior 1ª	1ª Superior 1ª				2.574.455	T1
1ª Superior 2ª	1ª Superior 2ª	1ª Superior 2ª				2.102.171	T2
2ª Nivel A <sub>1</sub>	2ª Nivel A <sub>1</sub>	2ª Nivel A <sub>1</sub>				1.877.838	1
2ª Nivel A <sub>2</sub>	2ª Nivel A <sub>2</sub>	2ª Nivel A <sub>2</sub>				1.736.153	2
2ª Nivel B <sub>1</sub>	2ª Nivel B <sub>1</sub>	2ª Nivel B <sub>1</sub>				1.629.888	3
2ª Nivel B <sub>2</sub>	2ª Nivel B <sub>2</sub>	2ª Nivel B <sub>2</sub>				1.540.155	4
3ª Nivel A	3ª Nivel A	3ª Nivel A		1ª Nivel A	---	1.450.423	5
3ª Nivel B	3ª Nivel B	3ª Nivel B		1ª Nivel B	---	1.358.327	6
----	----	----	----	2ª Nivel A <sub>1</sub>	---	1.289.846	7
4ª Nivel A	4ª Nivel A	4ª Nivel A	----	2ª Nivel A <sub>2</sub>	---	1.216.643	8
4ª Nivel B	4ª Nivel B	4ª Nivel B	----	2ª Nivel B <sub>1</sub>	---	1.157.606	9
----	----	----	Nivel Esp.	2ª Nivel B <sub>2</sub>	---	1.093.847	10
5ª Nivel	----	----	1ª Categ.	3ª Nivel	1ª Categ.	1.034.813	11
----	5ª Nivel	5ª Nivel	2ª Categ.	----	---	985.223	12
			3ª Categ.	----	2ª Categ.	956.887	13
			----	----	3ª Categ.	933.272	14

ANEXO Nº 2 AL CONVENIO COLECTIVO DE 1.982  
PRECIO HORAS BASES PARA CALCULO HORAS EXTRAORDINARIAS

EMPRESA: CENTRAL NUCLEAR DE ALMARAZ

ACTIVIDAD: ELECTRICIDAD

TECNICOS	JURÍDICOS SANITARIOS Y ACT. COMPLEMENT.	PERSONAL ADMINISTRATIVO		ESPECIALISTAS		N R	PRECIO HORAS BASE		
		ADMINISTRATIVO	AUX. OFICINA	PROF. OFICIO	PEONAJE		100	90	80
2ª Nivel A <sub>1</sub>	2ª Nivel A <sub>1</sub>	2ª Nivel A <sub>1</sub>				1	1.035	931	828
2ª Nivel A <sub>2</sub>	2ª Nivel A <sub>2</sub>	2ª Nivel A <sub>2</sub>				2	957	861	765
2ª Nivel B <sub>1</sub>	2ª Nivel B <sub>1</sub>	2ª Nivel B <sub>1</sub>				3	898	808	719
2ª Nivel B <sub>2</sub>	2ª Nivel B <sub>2</sub>	2ª Nivel B <sub>2</sub>				4	849	764	679
3ª Nivel A	3ª Nivel A	3ª Nivel A		1ª Nivel A		5	799	719	639
3ª Nivel B	3ª Nivel B	3ª Nivel B		1ª Nivel B		6	748	673	599
----	----	----		2ª Nivel A <sub>1</sub>		7	711	640	569
4ª Nivel A	4ª Nivel A	4ª Nivel A		2ª Nivel A <sub>2</sub>		8	670	603	536
4ª Nivel B	4ª Nivel B	4ª Nivel B		2ª Nivel B <sub>1</sub>		9	638	574	510
----	----	----	Nivel Esp.	2ª Nivel B <sub>2</sub>		10	603	543	482
5ª Nivel	----	----	1ª Categ.	3ª Nivel	1ª Categ.	11	570	513	456
----	5ª Nivel	5ª Nivel	2ª Categ.	----	----	12	543	489	435
----	----	----	3ª Categ.	----	2ª Categ.	13	527	475	422
----	----	----	----	----	3ª Categ.	14	514	463	412