

22437 RESOLUCION de 21 de septiembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Empresa «Central Nuclear de Almaraz».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Central Nuclear de Almaraz», que fue suscrito con fecha 29 de julio de 1987, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 21 de septiembre de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

**VIII CONVENIO COLECTIVO
CENTRAL NUCLEAR DE ALMARAZ-ELECTRICIDAD**

CAPITULO I

EXTENSION Y AMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 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 aquellas en las que existan Relegaciones 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 tendrá una vigencia de 3 años empezando a surtir efectos el 1 de Enero de 1.987 y terminando el 31 de Diciembre de 1.989.

CAPITULO II

REVISION DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 4º.- Revision 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 automáticamente de año en año, si no es denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes.

CAPITULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 5º.- Organización, Absentismo y Productividad

5.1. 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, 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, 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.

5.4. Faltas y Sanciones

Se acuerda la expresa remisión 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 1.970.

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

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 I.

Artículo 7º.- Revision 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.

Si, 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. Este 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 el nivel de la que ocupaba anteriormente.

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

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

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

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

Artículo 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

SECCIONES SINDICALES Y COMITÉS DE EMPRESA

Artículo 10º.- Los Sindicatos

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

10.2 La libertad Sindical comprende, entre otras:

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

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

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

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

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

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

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

- a) - Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos, en función de las necesidades del proceso productivo.
- b) - A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de cesa.
- c) - A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la Empresa, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre, que la Empresa este afectada por la negociación.

Artículo 11º.- Funciones de los Delegados Sindicales

11.1 En los términos previstos en el artículo 10 de la L.O.L.S., las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o centro de trabajo.

11.2 El número de Delegados Sindicales, por cada Sección Sindical, será el que corresponden de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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

- a) - Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- b) - Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de Seguridad e Higiene, con voz pero sin voto.
- c) - Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos.

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

11.5 Los Delegados Sindicales podrán justificar hasta 30 horas al mes, que serán retribuidas, para atender a sus funciones representativas. Para el distrote de horas, fuera del Centro de Trabajo, deberá notificarse previamente al Jefe inmediato con, al menos 24 horas de antelación, salvo en casos de manifiesta urgencia, que sean debidamente justificadas.

Artículo 12.- De los Comités de Empresa

12.1 Los miembros del Comité de Empresa serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones que rigen 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 13.- Garantías de los Miembros del Comité de Empresa

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

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

13.3 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.

13.4 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 comunique a la Empresa con al menos 24 horas de antelación salvo en casos de manifiesta urgencia, que sean debidamente justificadas.

13.5 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.

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

CAPÍTULO V

REGIMEN ECONOMICO

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

Artículo 15.- Personal sujeto al sistema de retribución

Queda incluido todo el personal comprendido en la clasificación profesional del Artículo 6.º 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

17.1 El incremento en la retribución de los salarios para el año 1.987, se establece en base al siguiente criterio:

1.- La retribución bruta de todos los empleados experimentará un incremento del 5,3% sobre los salarios percibidos en 1.986.

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 de Almaraz, se revisarán de acuerdo con lo indicado en el párrafo anterior quedando establecidas dichas cantidades en:

- Técnico Superior	35.616 Pesetas
- Técnico Medio	17.808 "
- Resto Personal	11.572 "

17.2 Revisión Salarial para 1.988 y 1.989

Para estos años, las revisiones salariales se aplicarán sobre las inflaciones previstas por el Gobierno para esos años, fijándose los siguientes porcentajes:

Año 1988	115%
Año 1989	120%

Las revisiones se aplicarán con efectos de 1.º de Enero de cada año sobre todos los conceptos económicos del Convenio.

17.3 Garantía de Revisión en 1.987, 1.988 y 1.989

Para 1.987 si el I.P.C. establecido por el I.N.E. registrara al 31 de Diciembre de 1.987 un incremento superior al 5,3% respecto al I.P.C. al 31 de Diciembre de 1.986, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso de la indicada cifra.

Para 1.988 y 1.989, la revisión salarial si procede se aplicará en los porcentajes indicados en el punto 17.2 sobre las diferencias entre I.P.C. real y previsto.

17.4 Si durante la vigencia del presente Convenio se pactasen Acuerdos Sociales y estos fijaran bandas salariales que fuesen superiores a lo pactado, se estará al tope máximo de la banda salarial que se establezca.

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

Artículo 18.- Régimen económico para el personal de nuevo ingreso o con antigüedad 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 fue 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 esta le sea reconocida por la Dirección, percibirá directamente el 90 o 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 Junio y Diciembre.

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

Los trabajadores podrán solicitar, a cuenta de sus haberes reglamentarios, anticipos de nómina según establece la Legislación Vigente.

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.

Para el personal que procediera de las Empresas eléctricas que participan en Central Nuclear de Almaraz, se le considerará 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.

Al personal procedente de C.N.A.- Construcción, se le reconocerá la antigüedad de los años de servicio en esa Empresa, a todos los efectos salvo los de vivienda.

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 da origen al nuevo Plus de Antigüedad se produzca dentro del primer o segundo semestre del año.

Una vez cumplida la edad de 55 años, no se devengarán nuevos plus 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 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:

- En 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 en la Empresa.

El trabajador tendrá derecho, asimismo, al disfrute de un día de permiso retribuido, acumulativo a las vacaciones, en el año en que se cumplan los 10, 20, 30 o 40 años de permanencia 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 21º.- Horas Extraordinarias

21.1 Principio General

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

Para la realización, cómputo y pago de horas extraordinarias, se estará a lo dispuesto en el Artículo 35 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.

21.2 Horas Extraordinarias en días laborables

Cuando el trabajador realice horas extraordinarias en días laborables, que no sean prolongación de jornada, le será compensada la molestia con el valor de 2 horas extraordinarias, que se abonarán con independencia de las realmente trabajadas.

Cuando se realicen horas extraordinarias en prolongación de jornada así como en el supuesto anterior, se podrá optar por cobrar las horas realmente trabajadas como extraordinarias, o descansadas, cobrando los recargos legales, procurando que los descansos sean por jornadas completas.

21.3 Horas extraordinarias en sábados, domingos y festivos

Cuando se realicen horas extraordinarias en sábados, domingos y festivos, se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior. En el supuesto que el trabajador optara por descanso, la compensación sería de:

- Media jornada cuando el número de horas trabajadas no exceda de 4.
- Jornada completa cuando el número de horas trabajadas esté entre 4 y 8.
- Las realmente trabajadas cuando el número de horas trabajadas exceda de 8.

Estos descansos serán efectuados en el plazo mas breve posible a partir del día que dió lugar a la compensación.

21.4 Horas ordinarias por motivo de viaje

Cuando algun trabajador efectue su desplazamiento por orden de la Empresa, se le sumarán la totalidad de las horas invertidas en el viaje, con las efectivamente trabajadas, y las que excedan de la jornada normal le serán abonadas como horas ordinarias.

21.5 Descanso mínimo garantizado

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

- Prolongación de jornada
- Requerimiento fuera de jornada laboral
- Retén
- Interrupción del turno no ordinario de noche

podrán 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 los supuestos anteriores se realicen cuatro o mas horas de trabajo efectivo. En el supuesto de que un trabajador trabaje entre la 1 y las 6 horas, se le garantizará un descanso de 10 horas con independencia del tiempo trabajado.

Si como consecuencia de esto, la incorporación se efectuara despues 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 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 (Norma 10).

El personal que se encuentre en esta situación, percibirá un Plus, denominado de Retén, consistente en 2.026 Ptas/

día en los días laborables y 4.044 Ptas./día en los no laborables. El Jefe de Retén, percibirá el 25% más de las cantidades antes reseñadas.

Cuando el trabajador adscrito al Grupo de Retén venga por necesidades del servicio, obligado a prestar su actividad laboral en sábado, domingo o festivo, se le abonará el valor de 2 horas extraordinarias con independencia de las realmente trabajadas tal y como establece el artículo 21.2.

Artículo 23.- Plus de Disponibilidad y Dedicación

El personal Titulado Superior percibirá como compensación al exceso de jornada realizada, así como por la plena disponibilidad, responsabilidad en el mando de hombres y total dedicación, una cantidad fija en su cuantía y periódica en su vencimiento que se abonará en 12 mensualidades.

Los Titulados Superiores que ingresen en el futuro percibirán por este concepto, una cantidad equivalente en todo caso, a la cantidad mínima que esté establecida con los incrementos correspondientes a los años de vigencia del presente Convenio Colectivo.

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

Artículo 24.- Plus de Productividad

Ambas partes son conscientes de la importancia que los temas de productividad tienen en la buena marcha de la Central, por lo que, en el ánimo de mantener e incrementar los rendimientos que se vienen obteniendo en la explotación de la Central, se conviene establecer un Plus de Productividad equivalente a una mensualidad bruta del salario base de cada trabajador.

Este Plus se abonará en el mes de Septiembre de cada año, junto con la nómina de ese mes.

Artículo 25.- Suplemento por trabajos a turnos

El personal que realice su trabajo en régimen de turnos rotativos, siendo esta 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 RD/GI/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 26.- Seguros Sociales Obligatorios

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

Artículo 27.- Personal en situación de Baja por Accidente o Enfermedad.

Al personal de la plantilla en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, o Invalidez Provisional derivada de accidente o enfermedad, cualquiera que fuese 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 correspondería percibir si se encontrara en situación de actividad laboral, más el 100% de aquellos plusones 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 considerará falta grave y producirá automáticamente la pérdida de este beneficio.

Artículo 28.- Dieta, Plus de Transporte y Precio del Kilómetro

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

1. Desde el 1 de Enero de 1.987, el importe de la Dieta Diaria se establece en 6.192 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 la Residencia de la Empresa o en los establecimientos hoteleros que la misma determine. El importe de éste será íntegro a cargo de la Empresa, percibiendo el empleado únicamente el 50% 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 el desplazamiento por motivos de trabajo se prevea que lo será por tiempo superior a un mes, el régimen general de dietas que se establece en el párrafo 1. solamente será de aplicación al primer mes, estableciéndose para los meses siguientes el concepto de Dieta de Largo Desplazamiento con las siguientes cuantías:

- GRUPO I	101.912 Ptas./mes
- GRUPO II	85.607 Ptas./mes
- GRUPO III	75.328 Ptas./mes

Se establece una cantidad adicional en concepto de ayuda de vivienda en cuantía de 10.192 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 1.987, en la cantidad de 31,00 Ptas./kilómetro.

5. Para el personal de Obra, el Plus de Transporte queda establecido en 274.879 Ptas./año, que se abonará en 12 mensualidades de 22.907 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 1.110 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.

CAPÍTULO VI

JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

Artículo 29.- 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 Almería

- 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 21 de Septiembre al 4 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 6 de Junio al 20 de Septiembre).

De Lunes a Viernes ... 8 a 14.30

La jornada anterior equivale en cómputo anual a 1.800 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 30.- Vacaciones

30.1 Las vacaciones anuales se computarán por 23 días laborales. 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 laborales. El disfrute de las vacaciones en más de tres periodos podrá realizarse previa autorización de la Dirección de la Empresa.

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

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

Por acuerdo entre la 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 entregado y aprobado antes del 31 de Enero de cada año natural.

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

30.2 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 29.862 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.

30.3 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.

30.4 Permisos retribuidos

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los moti-

vos 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, abuelos, hijos, nietos, hermanos y familiares políticos del mismo grado; cinco (5) días en caso de enfermedad grave de padre, 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 estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Se establecen 2 días adicionales, no computables como días de vacaciones reglamentarios. El disfrute de los mismos podrá ser utilizado a voluntad del trabajador.

30.5 Fiestas de Navidad

Todo empleado podrá optar por el disfrute del día 24 ó 31 de Diciembre con el carácter de permiso retribuido. El personal del centro de Madrid, podrá optar por trabajar la jornada completa de uno de los días o las mañanas de ambos.

CAPITULO VIISELECCION, FORMACION Y PROMOCION DEL PERSONALArtículo 31.- 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 y Comités de Empresa, confecciona 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 por 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 32.- Cobertura de Puestos de Trabajo1. 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 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.

7. 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 33.- 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 contenidos, 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 34.- Promoción

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

- a).- Producida la vacante o creado el nuevo puesto de trabajo 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 o puestos de nueva creación.
- c).- Una vez designado por el Tribunal calificador el candidato seleccionado, este 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 o nuevos puestos 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 esta, cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen, reducir los periodos de tiempo establecidos.

- 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 B₃, a los 2 años más la remuneración del Técnico de 4ª nivel B₂, y a los 2 años más la remuneración y categoría correspondiente al Técnico de 4ª Nivel B₁, si hasta entonces no ha sido posible su ascenso.

El personal de nuevo ingreso percibirá a los 8 años la remuneración y categoría correspondiente al Técnico de 4ª Nivel B₃.

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 Tercera categoría Nivel Especial

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

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de 3 años en Técnico de 3ª.

1.4 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 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 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.

1.5 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 8 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

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 4 años de su ingreso en la misma, la remuneración inicial correspondiente a la de Administrativo de 4ª categoría Nivel B₁, a los 2 años más la de Administrativo 4ª categoría Nivel B₂ y a los 2 años más la remuneración y categoría de Administrativo de 4ª Nivel B₃, si hasta entonces no ha sido posible su ascenso.

El personal de nuevo ingreso encuadrado en la 5ª Categoría, Auxiliares Administrativos, percibirá a los 8 años de su ingreso en la misma, la remuneración y Categoría correspondiente al Administrativo 4ª Categoría Nivel B₃.

2.2.2 Ascenso a Oficial Nivel A de Cuarta categoría

- 75 % Concurso-Oposición entre los Oficiales de Nivel B (B₁, B₂, B₃).
- 25 % libre designación de la Empresa entre la totalidad del personal de la misma con 2 años de antigüedad en ella.

Con independencia de que exista o no vacante, a los 8 años de permanencia en la 4ª categoría Nivel B₁, se ascenderá automáticamente a Nivel A₂, a todos efectos.

El personal de nuevo ingreso con independencia de que exista o no vacante a los 8 años de permanencia en la 4ª Categoría Nivel B₃, ascenderá automáticamente al Nivel A₃ a todos los efectos.

2.2.3 Ascenso a Tercera Categoría

- 50% Concurso-Oposición entre los Oficiales de Nivel A (A₁, A₂, A₃) de 4ª categoría con una antigüedad mínima de 6 años en la Empresa.
- 50% libre designación de la Empresa.

2.2.4 Ascenso a Tercera categoría Nivel Especial

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

Para ascender a esta categoría se exigirá una antigüedad mínima de 3 años en Administrativo de 3ª.

2.2.5 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 2 años en dicha categoría y 10 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 2 años en ella y de 10 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.

2.2.6 Ascenso a Primera Categoría

- Libre designación de la Empresa

3.-GRUPO III - PERSONAL OPERARIO

3.1 Subgrupo I - Peónes

- 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 asimilado económicamente a dicha categoría superior, si, por su comportamiento, se hace acreedor a esta mejora. En estos casos, la Empresa podrá asignarle el nivel retributivo superior a su categoría.

El personal encuadrado en la 3ª Categoría de Peón, ascenderá a la 1ª 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 8 años de permanencia en la misma.

- 3.1.2. El personal perteneciente a este Subgrupo con 1 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 Segunda B (B 1, B 2, y B 3)

Los Oficiales encuadrados actualmente en 3ª Categoría, ascenderán a efectos económicos a Oficiales 2ª Nivel B₃ a los 4 años de permanencia en aquella categoría y a los 4 años más a Oficiales 2ª Nivel B₂ 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 B₃ a los 8 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 2 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 B₁ y 2ª B₂ y de 1 años entre las categorías de Profesionales de Oficio 2ª B₃ 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 A₁, o de 5 años entre Oficial 2ª A₂ y 2ª A₃.

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 3 años en 1ª A.

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 I: Administrativos.

CAPÍTULO VIIIPRESTACIONES Y SERVICIOS SOCIALESArtículo 35.- 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 se encuentren en la situación contemplada en el párrafo anterior, la percepción de la cantidad de 20.608 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 regulará de conformidad con las normas aprobadas por la Dirección con fecha 24 de Julio de 1.987".

Artículo 36.- Viviendas en General

En el caso de 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 15.456 pesetas/mes, cuando el empleado disponga de vivienda de su propiedad, y de 20.608 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.

En el año 1.988 ambas cantidades quedarán igualadas en la cuantía de Ayuda en régimen de alquiler.

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 20.608 pesetas/mes.

Artículo 37.- 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 38.- 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 estén más idóneos la cantidad de 471.780 pesetas.

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

Artículo 39.- Pensiones de Viudedad, Orfandad, Invalidez Permanente y Jubilación

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

1. Invalidez Permanente Absoluta y Gran Invalidez

Cuando del accidente o enfermedad, cualquiera que sea su causa, resultara Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez para los empleados de 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, girando el porcentaje que se garantiza exclusivamente sobre la pensión que percibe el afectado.

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

El salario real, al que 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 conviene.

En los supuestos del nº 1 y 2 se garantiza al trabajador o sus derechohabientes que la pensión resultante no será inferior al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, siendo a cargo de la Empresa el abono de las cantidades que resultaran hasta completar la cifra que se garantiza.

3. Jubilación

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 40.- Seguro Colectivo de Vida

El Seguro Colectivo de Vida cubre en la actualidad las contingencias de fallecimiento e invalidez permanente absoluta, cualquiera que fuera su causa, incluido el riesgo radioactivo, en cuantía de 3.000.000 pesetas, así como la muerte o incapacidad permanente absoluta por accidente "in itinere" por motivos de trabajo en cuantía de 6.000.000 pesetas adicionales.

La inclusión en este Seguro de Vida deberá formalizarse por el trabajador en el momento del alta en la Empresa. La renuncia al mismo, deberá expresarla por escrito, perdiendo el derecho a su inclusión posterior. Esto último se aplica igualmente a aquellos trabajadores que encontrándose de alta en la Empresa, no sean beneficiarios de este seguro en la actualidad.

Con independencia de lo anterior, se establece un seguro capitalizador de Vida-Muerte con un capital garantizado de 3.750.000 pesetas para el año 1.987, incrementándose esta cantidad en un millón adicional por año, hasta alcanzar la cifra de 3 veces el nivel 10 de la tabla salarial, a partir de cuyo momento se mantendrá esta equivalencia.

La participación en el coste de estos Seguros será del 70% a cargo de la Empresa y del 30% a cargo de los trabajadores.

La inclusión en este Seguro de Vida deberá formalizarse por el trabajador en el momento del alta en la Empresa. La

renunció al mismo, deberá expresarlo por escrito perdiendo el derecho a su inclusión posterior. Esto último aplica igualmente a aquellos trabajadores que encontrándose de alta en la Empresa, no sean beneficiarios de este seguro en la actualidad.

Artículo 41.- Económico

Como compensación a la no existencia de económico en C.N. Almaraz, se establece un Plus de Económico por importe de 50.000 pesetas/año. Este Plus se abonará en el mes de Marzo de cada año.

Artículo 42.- 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 %
Décimo año	15,00 %

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

- a) Ascensos de nivel o categoría que no supongan ningún cambio en las funciones o actividades del empleado, sino sólo en su cualificación.
- b) 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, convocado 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 1977, fecha en la cual el personal quedó encuadrado en sus respectivos niveles y categorías.

Artículo 43.- Plus de Permanencia en el Nivel

Se establece un Plus de Permanencia en el Nivel equivalente a un 1,5% del salario base por trienio, siempre que no se produzcan modificaciones en el Nivel o Categoría asignada a un trabajador, cualquiera que fuese su causa.

El primer trienio, comenzará a devengarse una vez conseguido el tope máximo del Plus de Vinculación, siempre que el trabajador haya permanecido en el mismo Nivel o Categoría durante tres o más años.

Artículo 44.- Ayudas de Estudios

Ambas partes, acuerdan que durante la vigencia del presente Convenio se elaborará el Reglamento que regule la concesión de ayudas de estudios.

La aportación económica de la Empresa en este nuevo sistema será de idéntica cuantía que lo que suponga la aportación de los trabajadores.

Artículo 45.- Prestamos en General

Se establecen las siguientes bases para la obtención de préstamos:

- a) Situación familiar preteroria del empleado.
- b) Compra de vivienda para quien no disfrute vivienda facilitada por la Empresa.
- c) Compra de mobiliario
- d) 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 6.552.500 pesetas, durante la vigencia de este Convenio, entendiéndose que esta cantidad representa el máximo de cantidad prestada al personal en cada momento.

Artículo 46.- 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 47.- Ayuda de Comida

La Ayuda de Comida que en la actualidad se viene percibiendo queda fijada en 584 pesetas/día.

Artículo 48.- Vinculación a la totalidad del Convenio

El presente Convenio forma un todo unitario y quedará sin efecto cuando por decisión de la autoridad competente se anule alguna parte del mismo y ello desvirtuara esencialmente el mismo.

Artículo 49.- 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:

D. Leodegario Fernández Marcos, D. Fernando Martínez Jiménez y D. Juan Carlos Domínguez Bautista, en representación de la Empresa, y D. Ciriano Jabato Amado, D. Antonio Sanjuan Martínez y D. Felipe López Pérez, en representación de los trabajadores.

Artículo 50.- 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 económico.

Siendo de total conformidad de las partes intervinientes el texto del presente Convenio Colectivo, lo firman en Madrid a 25 de Julio de 1987.

EMPRESA CENTRAL NUCLEAR

ANEXO N° 1 AL CONVENIO COLECTIVO DE 1987-1989

ACTIVIDAD ELECTRICIDAD

TECNICOS	JURIDICOS SANITARIOS Y ACTI.COMPLEMENT.	PERSONAL ADMINISTRATIVO		PROF. OFICIO	PEONAJE	BRUTO ANUAL	N-R
		ADMINISTRATIVO	AUX. OFICINA				
1a Sup. 1a N-A	1a Sup. 1a N-A	1a Sup. 1a N-A				4.658.399	T-1
1a Sup. 1a N-B	1a Sup. 1a N-B	1a Sup. 1a N-B				3.983.174	T-2
1a Sup. 2a N-A	1a Sup. 2a N-A	1a Sup. 2a N-A				3.647.429	T-3
1a Sup. 2a N-B	1a Sup. 2a N-B	1a Sup. 2a N-B				3.448.450	T-4
1a Sup. 2a N-C	1a Sup. 2a N-C	1a Sup. 2a N-C				3.252.461	T-5
2a Especial N-A	2a Especial N-A	2a Especial N-A				3.252.461	1
2a Especial N-B	2a Especial N-B	2a Especial N-B				3.198.468	2
2a Especial N-C	2a Especial N-C	2a Especial N-C				3.119.226	3
2a N - A 1	2a N - A 1	2a N - A 1				2.905.375	4
2a N - A 2	2a N - A 2	2a N - A 2				2.686.160	5
2a N - A 3	2a N - A 3	2a N - A 3				2.603.955	6
2a N - B 1	2a N - B 1	2a N - B 1				2.521.750	7
2a N - B 2	2a N - B 2	2a N - B 2				2.382.915	8
2a N - B 3	2a N - B 3	2a N - B 3				2.313.499	9
3a Nivel Espec.	3a Nivel Espec.	3a Nivel Espec.		1a Nivel Esp.		2.313.499	10
3a Nivel A	3a Nivel A	3a Nivel A		1a Nivel A		2.244.083	11
3a Nivel B	3a Nivel B	3a Nivel B		1a Nivel B		2.101.592	12
4a Nivel A 1	4a Nivel A 1	4a Nivel A 1		2a Nivel A 1		1.995.637	13
4a Nivel A 2	4a Nivel A 2	4a Nivel A 2		2a Nivel A 2		1.882.380	14
4a Nivel A 3	4a Nivel A 3	4a Nivel A 3		2a Nivel A 3		1.836.711	15
4a Nivel B 1	4a Nivel B 1	4a Nivel B 1		2a Nivel B 1		1.791.036	16
4a Nivel B 2	4a Nivel B 2	4a Nivel B 2	Nivel Esp. 1	2a Nivel B 2		1.692.392	17
4a Nivel B 3	4a Nivel B 3	4a Nivel B 3	Nivel Esp. 2	2a Nivel B 3		1.646.724	18
5a Nivel A	5a Nivel A	5a Nivel A	1a Categoría	3a Nivel A	1a Categoría	1.601.054	19
5a Nivel B	5a Nivel B	5a Nivel B	2a Categoría	3a Nivel B	2a Categoría A	1.524.327	20
			3a Categoría		2a Categoría B	1.480.488	21
					3a Categoría	1.443.951	22

EMPRESA CENTRAL NUCLEAR

ANEXO N° 2 AL CONVENIO COLECTIVO DE 1987-1989
PRECIO HORA BASE PARA CALCULO DE HORAS EXTRAORDINARIAS

ACTIVIDAD ELECTRICIDAD

TECNICOS	JURIDICOS SANITARIOS Y ACTI.COMPLEMENT.	PERSONAL ADMINISTRATIVO		ESPECIALISTAS		N. R.	PRECIO HORA BASE		
		ADMINISTRATIVO	AUX. OFICINA	PROF.OFICIO	PEONAJE		100%	90%	80%
2a Especial N-A	2a Especial N-A	2a Especial N-A				1	1.807	1.626	1.446
2a Especial N-B	2a Especial N-B	2a Especial N-B				2	1.777	1.599	1.422
2a Especial N-C	2a Especial N-C	2a Especial N-C				3	1.733	1.560	1.368
2a N - A 1	2a N - A 1	2a N - A 1				4	1.614	1.453	1.291
2a N - A 2	2a N - A 2	2a N - A 2				5	1.492	1.343	1.194
2a N - A 3	2a N - A 3	2a N - A 3				6	1.447	1.302	1.158
2a N - B 1	2a N - B 1	2a N - B 1				7	1.401	1.261	1.121
2a N - B 2	2a N - B 2	2a N - B 2				8	1.324	1.192	1.059
2a N - B 3	2a N - B 3	2a N - B 3				9	1.285	1.157	1.028
3a Nivel Espec.	3a Nivel Espec.	3a Nivel Espec.		1a Nivel Esp.		10	1.285	1.157	1.028
3a Nivel A	3a Nivel A	3a Nivel A		1a Nivel A		11	1.247	1.122	998
3a Nivel B	3a Nivel B	3a Nivel B		1a Nivel B		12	1.168	1.051	934
4a Nivel A 1	4a Nivel A 1	4a Nivel A 1		2a Nivel A 1		13	1.109	998	867
4a Nivel A 2	4a Nivel A 2	4a Nivel A 2		2a Nivel A 2		14	1.046	941	837
4a Nivel A 3	4a Nivel A 3	4a Nivel A 3		2a Nivel A 3		15	1.020	918	816
4a Nivel B 1	4a Nivel B 1	4a Nivel B 1		2a Nivel B 1		16	995	896	796
4a Nivel B 2	4a Nivel B 2	4a Nivel B 2	Nivel Esp. 1	2a Nivel B 2		17	940	846	752
4a Nivel B 3	4a Nivel B 3	4a Nivel B 3	Nivel Esp. 2	2a Nivel B 3		18	915	824	732
5a Nivel A	5a Nivel A	5a Nivel A	1a Categoría	3a Nivel A	1a Categoría	19	889	800	711
5a Nivel B	5a Nivel B	5a Nivel B	2a Categoría	3a Nivel B	2a Categoría A	20	847	762	678
			3a Categoría		2a Categoría B	21	822	740	658
					3a Categoría	22	802	722	642