

Organismo	Apellidos y nombre	Título	Euros
UNIVERSIDAD POMPEU FABRA.	PEDRO GARCIA, FRANCESC.	LA PROFESION ACADEMICA EN LOS PAISES DE LA UNION EUROPEA. ESTADO ACTUAL Y TENDENCIAS DE REFORMA	35.075,00
			35.075,00
UNIVERSIDAD PONTIFICIA DE SALAMANCA.	CASTRO POSADA, JUAN ANTONIO. CIFUENTES VICENTE, M DE LA PURIFICACION.	LA EVALUACION DE LA CALIDAD DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD: ANALISIS COMPARATIVO DE LA VISION DE LOS PROFESORES .. ESTUDIO COMPARADO DE LOS PLANES DE INNOVACION DE LAS FACULTADES DE CIENCIAS DE LA EDUCACION DE LAS UNIVERSIDADES DE ESPAÑA	18.000,00
			12.749,15
			30.749,15
Suma total			963.161,61

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

13131 *RESOLUCIÓN de 20 de junio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VII Convenio Colectivo de la empresa «Central Nuclear de Trillo 1, A. I. E.».*

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de la empresa «Central Nuclear de Trillo 1, A. I. E.» (código de Convenio número 9000922), que fue suscrito con fecha 24 de mayo de 2002 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 20 de junio de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

VII CONVENIO COLECTIVO «CENTRAL NUCLEAR DE TRILLO 1, A. I. E» AÑO 2001-2004

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo tiene carácter interprovincial y regirá en los centros de trabajo que «Central Nuclear de Trillo 1, A. I. E.», tiene instalados en Madrid y Trillo (Guadalajara) y en todas aquellas provincias en las que existan Delegaciones o tenga personal destacado en comisión de servicios.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal de plantilla de «Central Nuclear de Trillo 1, A. I. E.» (en adelante la Empresa) cualquiera que sea su categoría profesional o especialidad, y a quienes en lo sucesivo se integren, quedando excluido de su ámbito, el personal de Dirección a que se refiere el artículo 2.1a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo se considera en vigor desde el 1 de Enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2004.

Desde el 1 de enero de 2005, se entenderá prorrogado tácitamente, de año en año, si no se denuncia por escrito por cualquiera de las partes con la anterioridad de un mes a la de su terminación normal o de cualquiera de sus prórrogas.

Se entiende por denuncia válida la efectuada por escrito dirigido a la otra parte, en el que deberá constar una sucinta exposición razonada de los motivos de la denuncia.

Artículo 4. *Revisión del Convenio.*

Se podrá solicitar la revisión parcial de este Convenio por cualquiera de las partes, para adaptar sus disposiciones a normas legales de observancia necesaria promulgadas con posterioridad a la firma del Convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 5. *Organización del trabajo.*

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

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

Corresponderá al personal con mando velar por que los trabajadores a su cargo consigan el mejor rendimiento y eficacia en el trabajo para lo cual estará dotado de la autoridad y responsabilidad que implican el cumplimiento de su misión; al tiempo que procurará elevar el nivel profesional de dichos trabajadores.

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

Artículo 6. Clasificación de puestos de trabajo.

La estructuración de puestos de trabajo sujetos a clasificación se realiza de acuerdo con las características de los mismos, clasificándose en 14 niveles, que se corresponden con los de las tablas que figuran en los anexos I y II.

Artículo 7. Categorías laborales.

Todo trabajador tendrá la categoría laboral que corresponda al puesto de trabajo o funciones que realmente realice.

El nivel de retribución económica no condiciona la categoría profesional del trabajador.

Las bases de cotización a la Seguridad Social se aplicarán de acuerdo con el sistema de grupos profesionales.

Artículo 8. Cambios de puesto de trabajo.

La situación del trabajador derivada de un cambio de puesto de trabajo estará regulada por la normativa contenida en el Estatuto de los Trabajadores en su articulado relativo a movilidad funcional o geográfica y trabajos de superior o inferior categoría.

Se realizará un pago de 22.537,95 euros por todos los conceptos compensatorios e indemnizatorios a cada trabajador que, por razones de la más adecuada organización de los recursos de la Empresa, sea trasladado de centro de trabajo. Este sistema indemnizatorio no es de aplicación al personal de Centro de Madrid, que se regirá por el sistema pactado para ese centro de trabajo en el ERE 60/2001.

Artículo 9. Capacidad disminuida.

Los trabajadores que se encuentren con su capacidad disminuida o que en un momento determinado no cumplan los requisitos físicos o psíquicos requeridos por los Organismos Oficiales, y previa declaración de esta situación por los Servicios Médicos de la Empresa y los Organismos Oficiales competentes, podrán ser destinados a otro puesto de trabajo de categoría inferior, adecuado a sus aptitudes y capacidades, respetándoseles la remuneración y categoría profesional anteriores.

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

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

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

Artículo 10. Productividad y absentismo.

Como compensación de las mejoras que por este Convenio se establecen, el personal se compromete a incrementar su productividad a fin de que la Empresa pueda desarrollar su actividad con la máxima eficiencia.

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

Artículo 11. Régimen disciplinario.

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

Artículo 12. Faltas.

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

- Leves.
- Graves.
- Muy graves.

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

a) El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo de hasta tres veces en un mes por tiempo inferior a 30 minutos, sin la debida justificación.

b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

c) El abandono del servicio sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causa perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como «grave» o «muy grave», según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) No comunicar a la Dirección de la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

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

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

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

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

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

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

e) La simulación de enfermedad o accidente.

f) La desobediencia a las órdenes de trabajo. Cuando de ello se derive perjuicio notorio para la Empresa o peligro de avería de las instalaciones, podrá ser considerada como «muy grave».

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

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

i) La imprudencia en el desempeño del trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como «muy grave».

j) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios útiles o herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

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

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

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

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

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier lugar.

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

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

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

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

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

h) Dedicarse a actividades contrarias a los intereses de la Empresa o que pudieren incidir en desdoro o menoscabo del buen nombre o imagen de la misma.

i) Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados, como consecuencia de la relación laboral.

j) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

k) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

- l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- m) El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- n) Las derivadas de lo previsto en la causa tercera de las faltas leves y en la tercera, sexta y novena de las faltas graves.
- ñ) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.
- o) El acoso sexual.

Artículo 13. Sanciones.

Por faltas leves:

Amonestación

Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta diez días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 11 hasta 60 días.

Traslado a otro centro de trabajo en distinta localidad

Despido con pérdida total de sus derechos en la Empresa.

Las sanciones impuestas por incumplimientos laborales, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando el incumplimiento pudiera ser constitutivo de delito.

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

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

CAPÍTULO III

Representación de los trabajadores

Artículo 14. Comités de Empresa.

Los miembros de los Comités de Empresa serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con la legislación vigente.

En cuanto a su constitución, composición, competencias y normas de funcionamiento interno, se regirán por lo establecido en el Real Decreto Legislativo número 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias de aplicación.

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

1. Los Comités de Empresa tendrán las siguientes competencias:

a) Ser informados por la Dirección de la Empresa trimestralmente de la evolución general del Sector Económico de la Empresa, situación de la producción y evolución del empleo en la Empresa.

b) Ser informados de los cambios que se produzcan en materia de horarios, jornada, traslados de instalaciones y planes de formación del personal.

c) Ser informados de la implantación o revisión de la organización del trabajo y clasificación de puestos de trabajo.

d) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y de los traslados.

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

f) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas dicte la misma para el incremento de la productividad y reducción del absentismo.

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

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

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

c) Los miembros de los Comités podrán compensar en horas de descanso con cargo a su tiempo de trabajo, el tiempo que utilicen en actividades sindicales, siempre dentro del límite establecido como crédito horario.

d) Por lo que se refiere a las horas de acción sindical dentro de la jornada de trabajo y a las compensadas como descanso, los representantes de los trabajadores no sufrirán merma económica alguna.

e) Para el ejercicio de sus funciones, el Comité de Empresa dispondrá de un local facilitado por la Empresa, siempre que las posibilidades de esta última lo permitan.

Artículo 15. Garantías de los Comités de Empresa.

Los miembros de los Comités de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.

b) Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica y profesional en razón precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar colegiadamente, si se trata de los Comités, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Dirección de la Empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros de los Comités en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta cien trabajadores, quince horas.

De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

f) Durante la vigencia de este Convenio, se podrán acumular mensualmente las horas sindicales en uno o varios de los miembros de los Comités de Empresa, siempre que exista comunicación previa escrita a la Empresa de la renuncia del cedente.

Artículo 16. Acción sindical.

Los órganos de representación de los trabajadores y sindicatos en la Empresa, vendrán regulados por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo del Estatuto de los Trabajadores y por la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto de Libertad Sindical.

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

a) Constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato y en la legislación vigente.

b) Celebrar reuniones previa notificación a la Empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representantes en el Comité de Empresa, tendrán, de acuerdo a la legislación vigente, los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en la legislación vigente.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, siempre que las posibilidades de la Empresa lo permita.

3. Las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas a todos los efectos por los Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa.

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

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

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

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

b) Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de cualquier otra Comisión creada a los efectos de la aplicación del Convenio, así como de los órganos de la Empresa en materia de Salud Laboral, con voz y sin voto.

c) Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

d) Ser oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato en particular.

e) Ser igualmente informados y oídos por la Empresa con carácter previo en las circunstancias que se indican a continuación:

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Régimen económico

Artículo 17. *Personal excluido del régimen económico.*

Queda excluido del sistema general de retribución, contenido en el presente Convenio Colectivo, el personal de Dirección a que alude el artículo 2.1.a), del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. *Remuneración del personal titulado superior y asimilados.*

Percibirá la remuneración que corresponda al nivel de la tabla incluida como anexo I a este Convenio Colectivo y según la clasificación y el nivel libremente otorgado a cada uno por la Dirección de la Empresa, en base a sus circunstancias personales y a la responsabilidad y complejidad inherentes a la función encomendada.

Artículo 19. *Remuneración del resto de personal.*

Percibirá las remuneraciones correspondientes al nivel de clasificación de su puesto de trabajo y de acuerdo con las tablas incluidas como anexos I y II a este Convenio Colectivo.

Artículo 20. *Personal de nuevo ingreso.*

El personal de nuevo ingreso que, después de las pruebas de selección que la Dirección de la Empresa considere en cada caso necesarias, se contrate sin experiencia, percibirá el 65 por 100 en el primer año, 75 por 100 en el segundo año, el 85 por 100 en el tercer año, el 95 por 100 en el cuarto año y el 100 por 100 en el quinto año de la retribución del salario base anual que corresponda al nivel de clasificación de su puesto de trabajo.

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

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

Artículo 21. *Retribución económica.*

Salvo para aquellos conceptos económicos que sean regulados de forma diferente en otros artículos y anexos de este Convenio, se acuerda para los años 2001, 2002, 2003 y 2004 un incremento del IPC real para cada año. Los importes fijados en el Convenio Colectivo son los del año 2001 e incluyen el 2,7 por 100 de incremento de IPC de ese año, y son los reflejados en los anexos.

Si el IPC establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de cada uno de los años 2002, 2003 y 2004 un incremento superior al IPC previsto, se efectuará la revisión salarial sobre la diferencia de cada año.

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

Para el año 2001, no se aplicará retroactividad alguna, en los siguientes conceptos:

Dietas y kilómetros.

Plus de llamada «B».

Incremento adicional del Plus de Retén a media hora.

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

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

a) Salario base anual (S.B.A.)

b) Complementos salariales personales:

Premio de antigüedad.

Premio de fidelidad.

Complemento Personal.

Plus dedicación y mando.

c) Complementos del puesto de trabajo:

Plus de trabajo a turnos.

Trabajo nocturno.

Plus de destino.

Plus de licencia.

d) Complementos por calidad o cantidad de trabajo:

Plus de llamada «A».

Plus de llamada «B».

Horas extraordinarias.

Plus de retén.

Prima de asistencia.

Plus de productividad.

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

f) Otros conceptos:

Ayuda de comida.

Plus de transporte.

Complemento de fiestas especiales.

Paga de vacaciones.

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

El importe bruto del salario base anual (S.B.A.) que se fija para el empleado, se distribuirá en:

Doce mensualidades iguales

Dos pagas extraordinarias del mismo valor que el bruto de la mensualidad, cada una de ellas en los meses de junio y noviembre.

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

Artículo 24. Conceptos integrantes de la retribución anual.

La retribución anual establecida en este Convenio Colectivo sustituye a todos los conceptos retributivos que venía satisfaciendo la Empresa y, por tanto, quedan comprendidos en la misma los sueldos reglamentarios y voluntarios, pagas extraordinarias de uno u otro carácter y participación en beneficios, así como cualquier otra remuneración que, a título general, la Empresa haya venido satisfaciendo a sus trabajadores; conceptos todos ellos que quedan absorbidos o compensados.

Artículo 25. Salario base anual.

Se entiende por salario base anual (S.B.A.) la retribución asignada a cada nivel de clasificación y que se indica en el anexo I. El salario base anual, se distribuirá en 14 pagas iguales que se abonarán en 12 mensualidades más dos pagas extraordinarias en los meses de junio y noviembre.

Artículo 26. Premio de antigüedad.

Dentro de los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, se establece un premio a la antigüedad por cada dos años de servicio en la Empresa, cuyo importe íntegro en el año 2001 será de 24,85 € por cada una de las 12 mensualidades y las 2 pagas extraordinarias citadas en el artículo 23.º

Para el año 2002 y sucesivos el Premio de Antigüedad se abonará en 12 mensualidades.

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

Artículo 27. Premio de fidelidad.

Se considera acreedor al Premio de Fidelidad, al trabajador que preste sus servicios de forma continuada sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o por licencia sin sueldo superior a tres meses y sin que medie sanción por falta grave o muy grave.

Este premio se establece para los períodos y con los importes siguientes:

A los 10 años: 1 mensualidad y 1 día de vacaciones, en ese año.

A los 20 años: 2 mensualidades y 3 días de vacaciones, en ese año.

A los 30 años: 3 mensualidades y 7 días de vacaciones, en ese año.

A los 40 años: 4 mensualidades y 30 días de vacaciones, en ese año.

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

Artículo 28. Complemento personal.

Son complementos personales aquellos que percibe el trabajador a título personal, sin atender a su categoría, puesto de trabajo o responsabilidad que le sea asignada. Este complemento se integra por los conceptos a que se refiere el anexo VII del Convenio Colectivo.

El Complemento personal así establecido, tendrá la consideración de plus salarial y no será absorbible ni compensable, por lo que tendrá las subidas de IPC real de cada año, o con la cláusula que se pacte en Convenio Colectivo.

Artículo 29. Plus de dedicación y mando.

Los titulados superiores, en razón de su puesto de trabajo y como compensación a su especial dedicación, disponibilidad y responsabilidad en el mando de empleados, percibirán un plus, denominado de «dedicación y mando», por un importe comprendido entre 1 a 6.807,92 euros/año, y en la cuantía que fije anualmente la Dirección de la Empresa.

Artículo 30. Plus de trabajo a turnos.

El personal que preste su actividad laboral de acuerdo con alguna de las modalidades de turno existentes en la Empresa, percibirá por cada día de trabajo realizado en dichas condiciones, un plus denominado «plus de turno», cuyos importes en el 2004 son los siguientes:

Turno continuo abierto: 1,6 hora base.

Turno continuo cerrado S, D, F: 2,8 hora base.

Turno continuo cerrado resto: 2,3 hora base.

Turno eventual S, D, F: 2,25 hora base.

Turno eventual resto: 1,85 hora base.

En los niveles especiales el nivel de referencia del salario base para determinar el valor de la hora base es el nivel 14.

Durante el período transitorio 2001-2003, los valores de los Pluses de Turno antes señalados, son los establecidos en el anexo III del Convenio Colectivo.

Se entiende por «Fiesta» los días de fiesta nacional, local o del Convenio.

Cuando por necesidades del servicio se efectúen las suplencias, dando lugar a la realización de turno, turno y medio o dos turnos en el mismo día, percibirán plus, plus y medio o dos pluses respectivamente en función de la jornada realizada. Con independencia de dicho plus, el personal de turnos y según su escala de clasificación, percibirá los recargos reglamentados correspondientes a las horas trabajadas en su día de descanso, cuando opte por descansarlas otro día en la forma establecida en el artículo 35.1.

En dicho plus de turno se encuentran comprendidos y compensados los siguientes conceptos:

Todos los inconvenientes que se derivan de esta peculiar forma de prestación de trabajo.

La disponibilidad, en cuanto a cambio de jornada y horario laboral, cuando circunstancias de emergencia y organizativas del ciclo de turnos lo requieran.

El importe del cuarto de hora extraordinaria para el bocadillo.

El tiempo de solape entre turnos siempre que se realice en condiciones normales y sin incidencias.

Las incidencias en los relevos de turnos podrán ser colectivas (todo o parte del turno) o individuales y, si dan lugar a una prolongación en el tiempo de relevo que no pueda considerarse como normal, este tiempo de relevo, que será abonado como horas extraordinarias, habrá de ser supervisado por el jefe de turno o el responsable de la Sección al que pertenezca el trabajador o trabajadores afectados y autorizado por el jefe de unidad correspondiente.

Artículo 31. Trabajo nocturno.

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

Este recargo nocturno es aplicable en cualquier régimen de trabajo.

Artículo 32. Plus de destino.

El personal adscrito al Centro de Trabajo de Central, percibirá un plus fijo anual denominado «plus de destino» por el importe que se señala a continuación:

Titulados Superiores y asimilados: 7.542,35 euros/año.

Titulados Medios y asimilados 5.675,65 euros/año.

Resto del personal 2.817,80 euros/año.

Para los años 2002, 2003 y 2004, adicionalmente a la revisión salarial se incrementará este Plus en 75,13 euros/año.

Para el personal que se incorpore con la tabla de nuevo ingreso este plus se iniciará en 617,24 euros/año y en cinco años se igualará al resto del personal, por partes iguales en cada año.

Artículo 33. Plus de licencia.

Este plus compensa la obligación que tienen los jefes de turno, supervisores de turno y operadores de la Central, de mantener vigente una licencia específica de su función, otorgada por el Consejo de Seguridad Nuclear.

Se establecen las siguientes cantidades mensuales:

Licencia de Supervisor: 209,36 euros/mes 2.512,32 euros/año.

Licencia de Operador de Reactor: 183,18 euros/mes 2.198,16 euros/año.

Licencia de Operador de Turbina: 129,01 euros/mes 1.548,12 euros/año.

Artículo 34. Plus de llamada.

Se entiende por «llamada» la incorporación a requerimiento de la Empresa a trabajadores para prestar un servicio fuera del horario de trabajo por una causa imprevista y con independencia de que sea un día laborable o festivo.

Se establecen dos tipos de Plus de Llamada en función de la naturaleza de la llamada, y de la situación en la que se encuentra el empleado (trabajando o una vez finalizada su jornada de trabajo).

El importe de estos pluses será independiente de la jornada extraordinaria o turno que realice y no se abonará en los cambios de jornada de trabajo y horario acordados durante las 5 semanas pactadas en los artículos 47 y 48 del Convenio, ni en las 10 jornadas especiales pactadas.

Las personas responsables de autorizar las llamadas, serán exclusivamente el Jefe de Retén (Plus de Llamada A) y el Jefe de Sección o Departamento (Plus de Llamada B).

a) Plus de Llamada A.—Se abonará un Plus de Llamada «A» por valor de dos horas extras, únicamente en aquellos supuestos en los que, debido a situaciones imprevistas no programables, el jefe de retén autorice la llamada para la incorporación inmediata a la central de trabajadores que están fuera de la misma, independientemente de la jornada extraordinaria o turno que realicen.

Cuando un trabajador que esté en jornada de oficina, descanso o retén, realice por sustitución una jornada de turno percibirá un plus de llamada por cada jornada de sustitución adicional al plus de turno que le corresponde.

Se percibirá este plus de llamada cuando el trabajador cambie su régimen de trabajo establecido pasando de jornada de oficina a turno eventual.

La percepción de este Plus es incompatible con la percepción del Plus de Llamada B a que se refiere la letra b) de este artículo.

Sin perjuicio de que se pueda producir más de 1 llamada en el mismo día, se percibirá una sola vez este plus en caso de que habiendo sido llamado el trabajador, interrumpa el trabajo para el descanso por desayuno, comida o cena.

b) Plus de Llamada B.—Se abonará un Plus de Llamada «B» por valor de dos horas base por cada día natural, a los trabajadores que se encuentren en la siguiente situación:

Anticipe o prolongue su jornada de trabajo establecida en una hora como mínimo.

Realice una o varias incorporaciones programadas incluso en el mismo día a la central después de la jornada laboral establecida.

Artículo 35. *Horas extraordinarias.*

35.1. Principio general.—Es deseo de ambas partes que el trabajo se realice con plena eficacia dentro de la jornada normal de trabajo, para reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias. En tal sentido, los trabajos se programarán sin horas extraordinarias siempre que sea posible.

Para la realización y cómputo de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Cobrar las realmente trabajadas como extraordinarias.

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

Descansarlas al 175 por 100 sin remuneración económica.

Estos descansos se realizarán siempre que las necesidades del servicio lo permitan, en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde el día inmediatamente siguiente a su realización, transcurrido el cual sin haber podido realizar tal descanso, el trabajador percibirá las horas extraordinarias realizadas. Para el personal a turnos el plazo anterior se amplía a doce meses.

Las horas realizadas se acumularán para compensarlas procurando que lo sean por jornadas completas, percibiendo la correspondiente prima de asistencia que figura en el artículo 38.

El importe a percibir por cada hora extraordinaria realizada, será el de la hora base que se especifica en el anexo III con un recargo del 75 por 100. Las horas extraordinarias realizadas entre las veintidos y las seis horas, llevarán adicionalmente el recargo del 25 por 100 establecido en el artículo 31.

En los niveles especiales el nivel de referencia del salario base para determinar el valor de la hora base, es el nivel 14.

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

Artículo 36. *Descanso mínimo garantizado.*

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

Prolongación de jornada.

Requerimiento fuera de jornada laboral.

Retén.

Interrupción del turno no ordinario de noche.

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

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

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

Artículo 37. *Plus de retén.*

Se entiende por retén la situación del trabajador que, durante las veinticuatro horas del día, está en disposición de ser llamado a trabajar, para lo cual debe estar fácil e inmediatamente localizable y en disposición de incorporación inmediata al trabajo.

La Dirección de la Empresa podrá, por necesidades del servicio, disponer al trabajador en situación de retén.

La Empresa realizará el calendario de retén seleccionando como componentes del mismo, en primer lugar, a las personas que reuniendo la cualificación requerida se presten voluntariamente a realizar el servicio. En caso de no contar con personal voluntario suficiente en algún grupo, el número requerido se completará con personal seleccionado por la Empresa.

La Empresa confeccionará el calendario de retenes, que será presentado a los Representantes de los Trabajadores antes del 15 de diciembre del año anterior al de entrada en vigor.

La Empresa pondrá los medios necesarios para que el cambio de retén en lunes que coincida con fiesta oficial, no ocasione en lo posible desplazamientos a la Central. En caso contrario, se abonarán los kilómetros correspondientes.

Las funciones del personal en servicio de retén, serán las correspondientes a su puesto de trabajo y las establecidas en las Especificaciones Técnicas, Reglamento de Funcionamiento, y en el Plan de Emergencia Interior. En el procedimiento CE-A-CE-3000 se establece la organización y el funcionamiento de retén.

En lo relativo a ausencias y sustituciones, se estará a lo establecido en el procedimiento de organización y funcionamiento del retén en vigor.

El personal sujeto a clasificación de puesto de trabajo que se encuentre de retén percibirá por cada día que esté en esta situación un plus denominado «plus de retén», cuyo valor se fija para cada grupo de niveles según el anexo V.

Desde el año 2002 se incrementa en un 15 por 100 el valor del plus de retén para el personal con incorporación a media hora.

Cuando el trabajador en situación de retén sea llamado a trabajar, percibirá con independencia del plus de retén establecido, un plus de llamada «A» definido en el artículo 34.a), y la cantidad que corresponda a las horas efectivamente trabajadas.

Artículo 38. *Prima de asistencia.*

Se abonará mensualmente por cada día de jornada laboral del año trabajado y su importe para el año 2001 figura en el anexo IV.

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

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

Solo se podrá percibir una Prima de Asistencia por día natural.

Artículo 39. *Plus de productividad.*

Los trabajadores facilitarán el desarrollo de las medidas relativas a organización del trabajo adoptadas por la Empresa en circunstancias de averías, prevención de las mismas y paradas programadas o no.

La Empresa facilitará a los Representantes de los Trabajadores y con la antelación suficiente los planes organizativos que supongan modificación de calendario, jornada u horario de los trabajadores.

El importe de este plus será de 2,15 veces un catorceavo del salario base anual en el año 2004 y sucesivos, que se abonará en la nómina del mes de mayo.

Durante el período transitorio 2001-2003, la percepción de este Plus será el siguiente:

- Año 2001: 2,2625 veces 1/14 del S.B.A.
- Año 2002: 2,2250 veces.
- Año 2003: 2,1875 veces.

Artículo 40. *Retribución variable asociada al cumplimiento de los objetivos empresariales anuales.*

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

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

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

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

Artículo 41. *Ayuda de comida.*

Para el personal del centro de trabajo de Madrid se establece un Plus de Ayuda de Comida por día realmente trabajado en régimen de jornada partida, cuyo importe será de 7,36 euros/día.

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

El trabajador podrá optar entre percibir esta cantidad mediante la entrega de vales de comida o en efectivo en la nómina correspondiente. Una u otra opción será de libre elección por parte del trabajador, pudiéndose modificar anualmente la opción elegida.

Artículo 42. *Plus de transporte.*

El importe será de 216,03 euros/mes, abonándose en 12 mensualidades.

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

Artículo 43. *Complemento de fiestas especiales.*

La empresa gratificará con el importe de 119,27 euros/día a aquellos trabajadores cuya jornada laboral coincida con las tardes y noches del 24 al 25 de diciembre, del 31 de diciembre al 1 de enero y del 5 al 6 de enero, así como las mañanas del 25 de diciembre, 1 y 6 de enero.

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

Artículo 44. *Paga de vacaciones.*

Las vacaciones a las que se refiere el artículo 49 del Convenio Colectivo se retribuirán mediante lo establecido sobre retribuciones de carácter fijo en los artículos correspondientes del Convenio Colectivo y, además, mediante la paga de vacaciones, siendo sus importes:

	Año 2001 — euros/año
Técnicos de Sala de Control	1.975,16
Personal a turno continuo	1.697,41
Resto de personal	1.543,10

Con la percepción de estas cantidades, quedan retribuidos durante vacaciones todos los pluses y conceptos retributivos de carácter personal variable de cada trabajador, y especialmente todos aquellos que se regulan en los artículos 30, 31, 34, 35, 37 y 38 del presente Convenio.

La citada Paga de Vacaciones se abonará en el mes de julio.

CAPÍTULO V

Formación y promoción

Artículo 45. *Formación.*

Ambas partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación integral de todos los trabajadores y fomentar muy especialmente la acción formativa de carácter profesional de los mismos.

El personal tiene el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria, que garantice el buen desarrollo de las tareas y funciones que correspondan a su trabajo y permitan su promoción profesional.

Para ello, la empresa, a través de la Sección de Formación, realizará el estudio y desarrollo de los planes encaminados al perfeccionamiento profesional del personal.

Anualmente se presentará a los representantes de los trabajadores el Plan de Formación para el año siguiente, recogándose, siempre que se pueda, las sugerencias de éstos.

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

Se emprenderán acciones encaminadas a:

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

Cursos de carácter especializado. Para mejorar la formación teórica y/o práctica del ocupante de un puesto de trabajo, con el objeto de conseguir una mayor eficacia en su especialidad.

Cursos de reciclaje, para formar a los asistentes en especialidades afines a la suya propia.

Cursos de promoción, para capacitar a los asistentes al acceso a niveles profesionales superiores.

Asimismo, y en la medida de lo posible, la Empresa emprenderá acciones encaminadas a conseguir una mayor formación del nivel personal, cultural y social de todo el personal.

Artículo 46. *Promoción.*

La promoción de un trabajador puede tener lugar de las siguientes maneras:

1. Promoción por méritos.—La promoción por méritos, se dará cuando un trabajador, desarrollando el mismo trabajo y en atención a su desempeño profesional, sea promovido por la Empresa a un nivel superior a título personal y sin que ello implique el cambio de puesto de trabajo. Esta promoción puede suponer el cambio de categoría laboral.

2. Promoción por concurso.—La promoción por concurso será aquella que se realice para cubrir posibles vacantes en la empresa y se ceñirá a los siguientes criterios:

a) Una vacante se produce en la plantilla por promoción o baja del trabajador que ocupaba el puesto que da lugar a dicha vacante, siempre que la empresa no considere conveniente la amortización de la misma.

b) La cobertura de vacantes será por concurso interno, salvo en puestos de confianza en que por la especial naturaleza de la vacante, la empresa decida designar a un trabajador determinado.

c) La presentación de solicitudes para la cobertura de vacantes podrá realizarla todo el personal que sea fijo de plantilla, que cumpla los requisitos solicitados en la convocatoria.

d) Los aspectos básicos a considerar en el concurso interno deberán ser los siguientes:

d.1 Requisitos del puesto de trabajo:

Características del puesto.
Formación necesaria.
Desempeño profesional.
Antigüedad, etc.

d.2 Requisitos del aspirante:

Expediente.
Especialidad.
Formación.
Informe profesional, etc.

Prueba teórica: (dependiendo del puesto).
Prueba práctica: (dependiendo del puesto).

d.3 Tribunal calificador:

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

d.4 Puntuación:

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

d.5 Calificación: Reunido el Tribunal calificador, confeccionará la propuesta a la Dirección de la empresa para cubrir la vacante.

e) En el caso de que el Tribunal calificador no pueda proponer la cobertura interna de la vacante, la empresa podrá iniciar el proceso de cobertura externa de la misma.

f) Las vacantes existentes en la empresa serán anunciadas en el tablón con una antelación de dos meses a la de la fecha de concurso.

g) Si el adjudicatario tuviese un nivel superior al de la plaza a la que concursó, se le mantendrá la diferencia salarial, a título personal.

h) En el caso de que el adjudicatario renunciara a la plaza a la que concursó se adjudicará al concursante siguiente en el orden de la calificación final si resultó apto.

i) La incorporación al nuevo puesto de trabajo se realizará según las necesidades del servicio donde esté el adjudicatario, y siempre en un máximo de seis meses.

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

CAPÍTULO VI**Jornada de trabajo y descanso anual****Artículo 47. Jornada de trabajo.**

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

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

El personal a turnos continuos se atenderá individualmente al cómputo anual de horas, pactado en los términos previstos en el artículo 48.

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

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

Según necesidades del servicio estas medidas afectan a todo el personal de plantilla sea cual sea su régimen de trabajo, excepto el horario de las cinco semanas de jornada partida que no es de aplicación al personal de turno cerrado continuo.

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

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

Los turnos abiertos de recarga serán:

Tres semanas de lunes a domingo, descansando el sábado o el domingo.
Dos semanas de lunes a viernes.

El orden de las cinco semanas de jornada irregular será el necesario para atender el programa de recarga establecido cada año.

Las fechas de inicio de los periodos de cinco semanas de jornada irregular podrán comenzar en cualquier día de la semana.

El día de descanso de las tres semanas largas será, para cada trabajador, sábado o domingo en función de las actividades que deba desarrollar en la recarga.

Las dos semanas de ocho horas de la jornada irregular en jornada partida o a turno abierto, de lunes a viernes, quedan a disposición de la empresa para atender requisitos técnicos de la planta de carácter programado, si ello fuera necesario, pudiendo empezar cualquier día de la

semana. Si se realizaran jornadas de trabajo en exceso, se librarán o cobrarán como extraordinarias, a elección del trabajador.

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

Jornada continua: De ocho a quince cuatro horas.

Jornada de recarga:

Dos semanas.

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

Tres semanas + tres sábados/domingos.

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

Sábados/domingos: De ocho a catorce horas.

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

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

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

Viernes: De ocho a catorce veinte horas.

Horario de verano (de 1 de junio a 30 de septiembre): De lunes a viernes: De ocho a catorce veinte horas.

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

La jornada a que alude este artículo no será de aplicación al personal que trabaje en régimen de turnos, al que hace referencia el artículo 48.

47.2 Jornadas especiales: Todo el personal de plantilla que la empresa considere necesario, tanto el que de forma regular presta servicios en régimen de turno (artículo 48) que lo realizarán en las semanas de oficina, como el que lo presta ordinariamente en régimen de oficina (artículo 47), vendrán obligados a modificar su jornada durante diez días naturales cada año, a régimen de turno de ocho horas para cubrir dieciséis o veinticuatro horas al día en situaciones de averías prevención de las mismas y paradas programadas o no (excluida recarga). Estas jornadas especiales, se repartirán en un máximo de tres periodos incluyendo un máximo de cuatro festivos, garantizando, que en la medida de lo posible, nadie realizará más de dos festivos consecutivos durante ese periodo.

La retribución a abonar por día en este periodo de jornadas especiales será la siguiente:

De lunes a viernes: Un plus equivalente a dos horas base y turno eventual resto.

Los sábados, domingos y festivos: Un plus equivalente a dos horas extras más diez horas base, más un día de descanso y los kilómetros realizados desde el domicilio habitual.

Artículo 48. Personal en régimen de turnos.

48.1 Condiciones generales de trabajo: El personal que trabaja en turnos rotativos vendrá obligado, por imperativo de las circunstancias, a prestar su servicio en turnos continuados de ocho horas.

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

A efectos económicos, el exceso de horas trabajadas en cómputo anual, tendrán la misma consideración que las horas extraordinarias.

Las suplencias por enfermedades, accidentes, etc., se realizarán por los trabajadores en Retén de puestos equivalentes. Con independencia de lo anterior, no habrá obligación de continuar doblando el turno normal (ocho horas) más que en el primer día. En caso de tener que continuar más días la suplencia se efectuaría en jornadas de cuatro horas extraordinarias, antes o después del turno normal. Cuando el interesado así lo desee y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá optar por percibir solamente el recargo de las horas extraordinarias, librándolas posteriormente.

Cuando la suplencia se efectúe por razón de baja en la empresa, jubilación, traslado o cualquier otra causa que no tenga carácter de eventualidad, la Dirección de la Empresa cubrirá en el menor plazo posible la vacante producida, de acuerdo con la normativa vigente y en los plazos que de la misma se deriven.

La organización, duración y número de trabajadores que formen parte de un turno compete exclusivamente a la Dirección de la empresa. En

tal sentido la planificación y desarrollo del cuadro de turnos, vacaciones, revisiones, etc., será publicado por la empresa dentro del primer trimestre del año.

En situación de parada, programada o no, la empresa podrá organizar turnos eventuales, comunicando a los representantes de los trabajadores tal circunstancia.

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

a) El calendario del turno continuo cerrado contempla periodos de mañana, de tarde, de noche, de oficina con Retén, de descanso por compensación de fiestas, de sábados y de domingos trabajados. El resto del ciclo será en régimen de jornada normal, en cuyo intervalo se asignarán las jornadas de descanso necesarias para compensar el exceso de horario respecto al cómputo anual.

El calendario anual de turno continuo abierto estará formado por ciclos de dos o tres periodos en secuencias de mañana, tarde o mañana, tarde y noche de lunes a viernes librando las fiestas; en dicho calendario se contemplarán las jornadas de descanso para compensar el exceso de jornada.

En ambos casos se procurará que estas compensaciones de exceso de jornada se realicen de la forma más homogénea posible.

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

c) Se podrán realizar ajustes al calendario anual, de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, que se prolonguen por un tiempo superior a un ciclo.

d) El calendario provisional de turnos estará confeccionado y entregado a los trabajadores antes del 15 de diciembre del año anterior; el calendario definitivo se entregará antes del 15 de febrero del año en que se aplique.

e) El personal de turnos realizará el retén en la semana de oficina.

48.2 Régimen general de turnos: Se reconocen dos tipos de turnos:

A) Turnos continuos: Son aquellos que se realizan de manera rotativa durante todo el año. Pueden ser:

Turno continuo cerrado: Realizados de manera rotativa a lo largo del año durante mañana, tarde y noche, de lunes a domingo incluido fiestas.

Turno continuo abierto: Realizados en rotación de mañana, tarde o mañana/tarde/noche, de lunes a viernes librando las fiestas.

B) Turnos eventuales: son aquellos que se realizan de manera esporádica y limitados en el tiempo. Pueden ser:

Cerrados.

Abiertos (de mañana/tarde, tarde/noche, noche/mañana o mañana/tarde/noche) de lunes a viernes excepto días festivos.

48.3 Las medidas de flexibilidad y productividad a que se refiere el artículo 47 son de aplicación al personal a régimen de turnos continuos, salvo el relativo al horario en jornada partida durante las cinco semanas de recarga.

Artículo 49. Vacaciones y días de Convenio.

49.1 Vacaciones: Los trabajadores disfrutarán de un período de vacaciones anuales de veinticuatro días laborables.

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

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

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

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

Se procurará por parte del trabajador que, siempre que sea posible, los días que libre computen en primer lugar a cargo de las vacaciones

no disfrutadas y, una vez agotadas éstas, disfrute de días de descanso a cargo de las horas acumuladas a descansar.

Las vacaciones se disfrutarán antes del 31 de diciembre de cada año. Si por necesidades del servicio no pudieran disfrutarse en dicho período, se prorroga este límite hasta el 31 de enero del año siguiente.

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

Artículo 50. Permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Quando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

En lo no previsto expresamente en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias en la materia.

CAPÍTULO VII
Dietas y gastos de locomoción

Artículo 51. Dietas y precio del kilómetro.

Para el año 2001, regirá el Reglamento RH-A-RH-0002. Rev.1, y la redacción contenida en el VI Convenio Colectivo.

A partir del 2002, se establecen las siguientes normas de aplicación en casos de desplazamientos por motivos de trabajo:

1. Las dietas sin pernocta se fijan en 35,00 euros/día y las dietas con pernocta, 103,76 euros/día. Todos los valores indicados son con carácter general para todas las categorías y aplicadas cuando la duración del desplazamiento sea inferior a un mes

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

2. Con relación a viajes al extranjero, se continuará con el sistema de gastos, en casos de desplazamientos 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 cuyas cuantías serán las siguientes:

	2002 - euros/mes
Técnico Superior	1.106,96
Resto personal	929,86

Se establece una cantidad adicional en concepto de subvención de vivienda en cuantía para 2001 de 119,84 euros/mes, que percibirá todo el personal en esta situación, salvo que se utilicen los servicios de Residencia de la empresa.

4. El precio del kilómetro queda establecido en la cantidad de 0,31 euros/kilómetro.

CAPÍTULO VIII

Prestaciones sociales

Artículo 52. *Suministro de energía.*

La empresa aplicará la tarifa de empleado a todos los trabajadores en la vivienda familiar de los mismos. Si se produjera la nulidad o divorcio, ambos empleados tendrán derecho a la aplicación de tarifa establecida.

Se mantendrá el suministro de energía en análogas condiciones a viudas o viudos de trabajadores en tanto permanezcan en estado de viudedad, jubilados o empleados en condiciones de invalidez absoluta.

Los trabajadores tendrán derecho a extender esta prestación a la segunda vivienda, siempre y cuando se acredite suficientemente la titularidad de la misma por el trabajador y cuando ésta se utilice exclusivamente por la unidad familiar.

Las cargas fiscales del IRPF por ingreso a cuenta de la tarifa eléctrica, serán a cargo del trabajador.

Artículo 53. *Anticipos y préstamos.*

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

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

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

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

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

Artículo 54. *Personal en situación de baja por accidente o enfermedad.*

Al personal de la plantilla en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente o enfermedad, cualquiera que fuese su causa, la empresa le abonará la diferencia entre el importe de las indemnizaciones que otorga la Seguridad Social y el de los haberes que al trabajador le correspondería percibir si se encontrara en situación de actividad laboral más el 100 por 100 de aquellos pluses o devengos ligados a la prestación laboral, excepto:

- Plus de llamada.
- Horas extraordinarias.
- Plus de retén.
- Prima de asistencia.
- Ayuda de comida.
- Complementos de fiestas especiales.
- Plus de trabajo a turnos.
- Trabajo nocturno.

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

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

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

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

Se computarán los siguientes pluses:

- Plus de Turnicidad.
- Plus de Nocturnidad.
- Plus de Retén.
- Fiestas Especiales.
- Prima de asistencia.

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

Artículo 55. *Ayuda por fallecimiento.*

Con independencia de las indemnizaciones que como consecuencia de las disposiciones en vigor pueda corresponder a los familiares del trabajador fallecido cualquiera que sea la causa, la empresa abonará al heredero o herederos legítimos la cantidad de 18.030,36 euros.

Artículo 56. *Ayuda sanitaria.*

La empresa continuará contratando los servicios de la Sociedad Médica actualmente existente para todos los trabajadores como complemento de la asistencia prestada por la Seguridad Social.

Asimismo, para la zona de Trillo y Cifuentes se contratará con médicos privados una asistencia periódica de las especialidades médicas más necesarias (Pediatría y Ginecología).

La empresa cubrirá en el mismo porcentaje y concepto que la Seguridad Social los gastos de farmacia recetados por los servicios de la Sociedad Médica contratada. Con objeto de paliar la repercusión de la inclusión en nómina de los gastos de farmacia se incrementa en 25 puntos porcentuales al porcentaje que abona la Seguridad Social en concepto de gastos de farmacia.

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

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

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

Los trabajadores contribuirán al coste de la prima con la cantidad de 1,8 euros/mes por unidad familiar.

Durante la vigencia del Convenio se crea una Comisión Paritaria, cuyos trabajos deben estar finalizados en el mes de septiembre, que estudiarán una nueva propuesta de Póliza Sanitaria. La contribución en la nueva póliza será la que se establezca.

Artículo 57. *Ayuda de estudios.*

El incremento de esta ayuda para cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo será el general establecido en el artículo 21, aplicado a cada uno de los seis grupos existentes. Las concesiones de ayuda de estudios a los hijos de los empleados, se realizarán por la Comisión Mixta de Empresa y Trabajadores que adecuarán dichos grupos, si es necesario, a la nueva Ley de Ordenación General del Sistema Educativo, esta misma Comisión estudiará la implantación de un nuevo sistema.

Se crea una Comisión que estudie la posibilidad de modificar el actual sistema, cuyos trabajos estarán finalizados antes del mes de septiembre. La contribución en el nuevo sistema será la que se establezca.

Artículo 58. *Seguros.*

La empresa continuará contratando para los trabajadores de plantilla un Seguro de Vida Colectivo y Voluntario que consistirá en una indemnización por trabajador de:

- Fallecimiento por enfermedad: 24.040,48 euros.
- Invalidez absoluta y permanente por enfermedad: 24.040,48 euros.
- Fallecimiento por accidente: 48.080,96 euros.

Fallecimiento por accidente ocurrido durante la actividad laboral: 93.156,88 euros.

Invalidez absoluta y permanente por accidente ocurrido durante la actividad laboral: 78.131,57 euros.

La participación de los trabajadores en el coste de este seguro será del 20 por 100 de la prima, cantidad que será deducida de su nómina mensualmente.

La Dirección de la empresa ofrecerá la posibilidad, a aquellos trabajadores que lo soliciten y de acuerdo con la entidad aseguradora, una mejora en la póliza del seguro a cargo del trabajador.

Se crea una Comisión Paritaria para analizar las mejoras de los actuales seguros y su posible incorporación al Plan de Pensiones, incluido el supuesto a que se refiere el artículo 55. La contribución en el nuevo sistema, será la que se establezca.

Artículo 59. *Plan de pensiones.*

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

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

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

Artículo 60. *Jubilación.*

60.1 Jubilación forzosa: Ambas partes acuerdan establecer la jubilación forzosa de los trabajadores al cumplir los sesenta y cinco años, siempre que el trabajador tuviera derecho a la pensión de jubilación del sistema de Seguridad Social.

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

Artículo 61. *Bajas incentivadas.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y exclusivamente para el personal de planta, se acuerda establecer un sistema de bajas incentivadas sobre la base de los siguientes principios:

De carácter voluntario para el trabajador que tenga cincuenta y ocho años o más durante la vigencia pactada.

De libre aceptación por la empresa.

El trabajador percibirá una indemnización equivalente al 80 por 100 de las retribuciones de carácter fijo, que percibe en el momento de la baja, por el número de años que le falten hasta cumplir sesenta y cinco años.

Se mantendrán las aportaciones al plan de pensiones por parte de la empresa hasta los sesenta y cinco años, siendo voluntarias las aportaciones a cargo del trabajador.

Se realizará el oportuno Convenio especial con la Seguridad Social cuyo coste será íntegro a cargo del empresario.

El personal acogido al sistema de bajas incentivadas tendrá el tratamiento que el convenio dé, en cada momento, al personal en situación de jubilación.

Se mantendrá en alta en la póliza sanitaria como empleado hasta que cumpla los sesenta y cinco años y en las mismas condiciones que el personal en activo.

Artículo 62. *Grupo de Empresa.*

La Dirección de la empresa continuará apoyando económicamente al Grupo de Empresa en la medida de sus posibilidades contribuyendo así a la realización por éste de las actividades culturales, deportivas y sociales que le sean propias.

Durante la vigencia de este Convenio, la empresa aportará la cantidad de 24.642 €/año.

CAPÍTULO IX

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

Artículo 63. *Seguridad y salud en el trabajo.*

La atención a la seguridad laboral y la prevención de riesgos será prioritaria sobre cualquier otro aspecto a considerar del desarrollo de las actividades de la Central Nuclear de Trillo 1, A.I.E. Esta premisa marcará la actuación de todos los servicios de la empresa y será impulsada expresamente por los máximos responsables de las directrices que imparten para la ejecución de cualquier tipo de trabajo y su seguimiento.

Artículo 64. *Principios generales.*

Siempre que sean posible las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, se materializarán antes de la realización del mismo, efectuándose al mismo tiempo el control durante su puesta en práctica y el estudio de los resultados obtenidos.

Los trabajadores, a través de sus representantes en la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo, participarán en la organización y seguimiento de los planes y directrices de Seguridad y Salud en el trabajo.

Artículo 65. *Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

Los trabajadores estarán representados en la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con la legislación vigente; sus representantes serán designados por el Comité de Empresa, de entre sus representantes.

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

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

Artículo 66. *Formación en seguridad.*

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

CAPÍTULO X

Disposiciones varias

Artículo 67. *Comisión Paritaria.*

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

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

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

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

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

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

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

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

La Comisión Paritaria estará formada, en representación de la empresa por don Manuel Goicolea de Oro, don Víctor Sola Gutiérrez, don Juan Carlos Domínguez Bautista, don Jesús González Fernández, don José Antonio Prieto Ibáñez y doña Susana Arroyo Bermejo, y en representación de los trabajadores por don Emilio Alda Tello, don Raúl Baños de la Torre,

don Luis Jodra Barahona, don Ortíz Reyزابال, don José Manuel Sánchez Blázquez y don Francisco Vega Cervera.

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

Artículo 68. Condiciones más beneficiosas.

La empresa se obliga a respetar las condiciones anteriores de cualquiera de los trabajadores, cuando en su conjunto y cómputo anual resulten más beneficiosas que las pactadas en este Convenio Colectivo.

Artículo 69. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 70. Absorción y compensación.

Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo absorben y compensan, en cuanto no sean rebasadas por ellos, los posibles aumentos y modificaciones que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales.

Artículo 71. Cláusula derogatoria.

El presente Convenio Colectivo sustituye al vigente hasta la fecha, que, en consecuencia, queda sin efecto.

Artículo 72. Cláusula obligacional.

La representación legal de los trabajadores y los sindicatos con presencia en el Comité de Empresa, asumen expresamente la retirada de cuantas reclamaciones a título individual o colectivo se hayan presentado en relación con temas de interpretación o aplicación derivadas del anterior Convenio Colectivo, cualquiera que sea la naturaleza de la misma.

ANEXO I

Tabla de salario base anual

Nivel retributivo	Salario base anual (en euros 2001)			
	2001	2002	2003	2004
SA	70.513,65	70.513,65	71.923,93	71.923,93
SB	66.401,12	66.401,12	67.729,15	67.729,15
SC	62.531,69	62.531,69	63.782,32	63.782,32
S12	58.887,76	58.887,76	60.065,52	60.065,52
S11	55.456,09	55.456,09	56.565,21	56.565,21
S10	52.530,30	52.824,76	53.119,23	53.413,70
S09	49.627,69	50.074,21	50.520,75	50.967,27
S08	46.894,57	47.474,01	48.053,45	48.632,90
S07	44.313,53	45.010,83	45.708,14	46.405,44
S06	41.875,83	42.677,22	43.478,61	44.280,00
S05	39.568,17	40.462,75	41.357,33	42.251,90
E2/S04	38.011,50	38.779,90	39.548,30	40.316,70
E-1	36.866,36	37.679,94	38.493,52	39.307,10
14	35.626,93	36.349,72	37.072,50	37.795,29
13	33.622,58	34.528,93	35.435,28	36.341,62
12	32.491,53	33.308,97	34.126,42	34.943,86
11	31.398,90	32.132,56	32.866,21	33.599,87
10	28.615,56	29.846,23	31.076,90	32.307,56
9	26.955,67	28.036,83	29.118,00	30.199,16
8	25.008,91	26.185,34	27.361,77	28.538,20
7	23.896,88	24.920,79	25.944,69	26.968,60
6	22.835,15	23.718,54	24.601,94	25.485,33
5	21.821,67	22.575,66	23.329,64	24.083,63
4	20.854,24	21.489,17	22.124,10	22.759,04
3	19.930,60	20.456,16	20.981,72	21.507,29
2	19.127,90	19.632,29	20.136,69	20.641,08
1	18.357,59	18.841,68	19.325,76	19.809,85

Las cantidades indicadas en la tabla están referidas al año 2001. Los importes reales a aplicar en cada año de vigencia del Convenio serán:

- Año 2001: Según tabla.
- Año 2002: Según tabla + IPC real 2002.
- Año 2003: Según tabla + IPC real 2002 y 2003.
- Año 2004: Según tabla + IPC real 2002, 2003 y 2004.

Tabla de salario base anual provisional 2002

Valores año 2002 con IPC previsto de 2 por 100

Nivel retributivo	2002
SA	71.923,93
SB	67.729,15
SC	63.782,32
S12	60.065,52
S11	56.565,21
S10	53.881,26
S09	51.075,70
S08	48.423,49
S07	45.911,05
S06	43.530,76
S05	41.272,00
E2/S04	39.555,50
E-1	38.433,54
14	37.076,71
13	35.219,51
12	33.975,15
11	32.775,21
10	30.443,16
9	28.597,57
8	26.709,05
7	25.419,20
6	24.192,91
5	23.027,17
4	21.918,95
3	20.865,29
2	20.024,93
1	19.218,51

ANEXO II

Clasificación de puestos de trabajo

Nivel mínimo	Puesto	Categorías			
		Admtra.	Técnica	Prof. Ofic.	Otros
14	Jefe de turno.		2. ^a		
13	Ayudante Jefe de Turno.		2. ^a		
	Subjefe Mantenimiento.		2. ^a		
	Técnico Asuntos Sociales.		2. ^a		
	Técnico de Relaciones Exteriores.		2. ^a		
12	Operador de reactor.		2. ^a		
	Técnico de Contratos.		2. ^a		
	Técnico de Informática.		2. ^a		
	Técnico de Manto de I&C.		2. ^a		
	Técnico de Manto Eléctrico.		2. ^a		
	Técnico de Manto Mecánico.		2. ^a		
	Técnico de Proyectos.		2. ^a		
	Técnico de P.R.		2. ^a		
11	Técnico de Suministros.				
	Técnico de Contabilidad.	2. ^a			
	Técnico de Tesorería.	2. ^a			
	Operador de Turbina.		2. ^a		
	Técnico de Compras OTM.		2. ^a		
	Técnico de Dosimetría.		2. ^a		
	Técnico de Formación.		2. ^a		
	Técnico de G. ^a Calidad.		2. ^a		

Nivel mínimo	Puesto	Categorías			
		Admtva.	Técnica	Prof. Ofic.	Otros
11	Técnico de Hardware.		2. ^a		
	Técnico de Modificaciones.		2. ^a		
	Técnico de O.T.O.		2. ^a		
	Técnico de P.C.I.		2. ^a		
	Técnico de Planificación.		2. ^a		
	Técnico de Química.		2. ^a		
	Técnico de Reactor.		2. ^a		
	Técnico de Resultados.		2. ^a		
	Técnico de Seguridad e Higiene.		2. ^a		
	Técnico de Docum. e Informes.		2. ^a		
	Técnico de Inspec. en Servicio.		2. ^a		
10	Técnico de Mant.º Preventivo.		2. ^a		
	Técnico de Planific. y Control.		2. ^a		
	A.T.S.		2. ^a		
	Técnico Centro de Información.		2. ^a		
	Técnico Control Económico.		2. ^a		
	Técnico de Personal.	2. ^a			
	Técnico de Protección Ambiental.		2. ^a		
	Técnico de Servicios Generales.		2. ^a		
	Técnico de Seguridad Física.		2. ^a		
	Técnico de Document. y Control.		2. ^a		
9	Contramaestre Manto Eléctrico.			1. ^a P.O.	
	Contramaestre Mant.º I&C.			1. ^a P.O.	
	Contramaestre Manto Mecánico.			1. ^a P.O.	
	Encargado de Importaciones.	4. ^a			
	Analista Programador		3. ^a		
8	Encargado S.S. y Nóminas.	4. ^a			
	Encargado de Almacén.		4. ^a		
	Encargado de Manto Preventivo.		4. ^a		
	Encargado de Planificación.		4. ^a		
	Encargado de Repto Eléc. e I&C.		4. ^a		
	Encargado de Repto Mecánicos.		4. ^a		
	Encargado de Vehículos y Poblados.			1. ^a P.O.	
	Encargado de Servicios Generales.			1. ^a P.O.	
	Encargado Montador de Mant.º			1. ^a P.O.	
7	Encargado Seguridad Física.		4. ^a		
	Programador.		4. ^a		
6	Encargado de Estafeta y Docum.	4. ^a			
	Oficial de Contabilidad	4. ^a			
	Oficial de Contabilidad C.	4. ^a			
	Oficial de Seguridad y Licencia	4. ^a			
	Oficial de Tesorería	4. ^a			
	Oficial de IVA	4. ^a			
	Oficial de Impto y Diversos	4. ^a			
	Analista de Laboratorio.		4. ^a		
	Aux. de Inspec. en Servicio.		4. ^a		
	Aux. de Resultados.		4. ^a		
	Aux. de Ing. del Reactor.		4. ^a		
5	Aux. P.C.I.		4. ^a		
	Instrumentista de P.R.		4. ^a		
	Monitor de P.R.		4. ^a		
	Electricista de 1. ^a			Ofic. 1. ^a	
	Instrumentista			Ofic. 1. ^a	
	Mecánico de 1. ^a			Ofic. 1. ^a	
	Aux. de Operación			Ofic. 2. ^a	
5	Aux. de Control de Seg. Física.		5. ^a		
	Aux. de Operación OTO.		5. ^a		
	Aux. de Planificación.		5. ^a		
	Encargado de Archivo de G.C.		5. ^a		
	Operador de Ordenador.	4. ^a			
	Operador de Orden. de Proceso.	4. ^a			
	Gruista.			Ofic. 1. ^a	
	Electricista de 2. ^a			Ofic. 2. ^a	
	Mecánico de 2. ^a			Ofic. 2. ^a	
	Oficial OTM.	4. ^a			

Nivel mínimo	Puesto	Categorías			
		Admtva.	Técnica	Prof. Ofic.	Otros
4	Aux. Asuntos Sociales.	5. ^a			
	Aux. Asuntos Sociales C.	5. ^a			
	Aux. de Contratos.	5. ^a			
	Aux. de Presup. y Costes.	5. ^a			
	Aux. de Facturas C.	5. ^a			
	Aux. de Almacén.		5. ^a		
	Aux. de Repuestos.		5. ^a		
	Aux. de Suministros.		5. ^a		
	Comprador.		5. ^a		
	Secretaria de Dirección.	4. ^a			
	Delineante de 1. ^a		4. ^a		
3	Aux. de Corresp. y Archivo.	5. ^a			
	Aux. Administrativo C.	5. ^a			
	Aux. de Caja M.	5. ^a			
	Aux. de Compras.	5. ^a			
	Aux. de Repog. y Mat. Ofic.	5. ^a			
	Secretaria.	5. ^a			
	Aux. de proyectos.		5. ^a		
	Aux. de Seguridad y Licencia.		5. ^a		
	Aux. de vídeo y Montaje.		5. ^a		
	Vigilante de Seguridad e Higiene.		5. ^a		
2	Aux. Administrativo.	5. ^a			
	Aux. de Corresp. y Arch. C.	5. ^a			
	Gobernanta Residencia.	5. ^a			
	Secretaria.	5. ^a			
	Aux. de Instrumentación.		5. ^a		
	Calcador.		5. ^a		
	Ayudante Manto mecánico.			Ayte.	
1	Ordenanza.				Aux. Of
	Telefonista.				Aux. Of

1. La relación de puestos del presente anexo no es exhaustiva, por lo que pueden existir puestos no reflejados o puestos de nueva creación que se clasifican en los mismos niveles que los existentes de contenido similar.
2. No todos los puestos relacionados en este anexo han de estar necesariamente cubiertos.

ANEXO III

Pluses variables

2001

Nivel retributivo	Hora base – Euros	Turno continuo			Turno eventual		
		Abierto – Euros	Cerrado S.D.F. – Euros	Cerrado resto – Euros	Abierto – Euros	Cerrado S.D.F. – Euros	Cerrado resto – Euros
14 y espe- ciales	21,70	34,96	61,76	50,05	34,96	48,82	40,14
13	20,48	33,63	59,37	48,13	33,63	46,07	37,88
12	19,79	32,82	57,95	46,98	32,82	44,52	36,61
11	19,12	32,02	56,54	45,83	32,02	43,03	35,38
10	17,43	30,80	54,39	44,10	30,80	39,21	32,24
9	16,42	29,86	52,73	42,74	29,86	36,94	30,37
8	15,23	26,94	47,56	38,55	26,94	34,27	28,18
7	14,55	25,09	44,30	35,92	25,09	32,75	26,92
6	13,91	23,40	41,30	33,50	23,40	31,29	25,73
5	13,29	21,66	38,23	31,06	21,66	29,90	24,59
4	12,70	19,92	35,14	28,49	19,92	28,58	23,50
3	12,14	18,60	32,84	26,63	18,60	27,31	22,46
2	11,65	18,18	32,08	26,03	18,18	26,21	21,55
1	11,18	17,91	31,61	25,63	17,91	25,16	20,68

2002							
Nivel retributivo	Hora base — Euros	Turno continuo			Turno eventual		
		Abierto — Euros	Cerrado S.D.F. — Euros	Cerrado resto — Euros	Abierto — Euros	Cerrado S.D.F. — Euros	Cerrado resto — Euros
14 y especiales.	22,14	35,58	62,65	51,02	35,58	49,81	40,95
13	21,03	34,23	60,23	49,06	34,23	47,31	38,90
12	20,29	33,23	58,50	47,64	33,23	45,64	37,53
11	19,57	32,26	56,79	46,24	32,26	44,03	36,20
10	18,18	31,03	54,62	44,48	31,03	40,90	33,63
9	17,07	29,71	52,32	42,59	29,71	38,42	31,59
8	15,95	27,23	47,93	39,03	27,23	35,88	29,50
7	15,18	25,49	44,86	36,54	25,49	34,15	28,08
6	14,44	23,88	42,02	34,23	23,88	32,50	26,72
5	13,75	22,27	39,17	31,95	22,27	30,93	25,44
4	13,09	20,67	36,36	29,62	20,67	29,45	24,21
3	12,46	19,39	34,12	27,79	19,39	28,03	23,05
2	11,96	18,82	33,12	26,99	18,82	26,90	22,12
1	11,47	18,38	32,34	26,34	18,38	25,82	21,23

Las cantidades indicadas en la tabla están referidas al año 2001. Los importes reales a aplicar en cada año de vigencia del Convenio serán:

- Año 2001: Según tabla.
- Año 2002: Según tabla + IPC real 2002.
- Año 2003: Según tabla + IPC real 2002 y 2003.
- Año 2004: Según tabla + IPC real 2002, 2003 y 2004.

2003							
Nivel retributivo	Hora base — Euros	Turno continuo			Turno eventual		
		Abierto — Euros	Cerrado S.D.F. — Euros	Cerrado resto — Euros	Abierto — Euros	Cerrado S.D.F. — Euros	Cerrado resto — Euros
14 y especiales	22,58	36,20	63,55	51,98	36,20	50,80	41,77
13	21,58	34,82	61,10	49,98	34,82	48,56	39,92
12	20,78	33,64	59,04	48,29	33,64	46,76	38,45
11	20,02	32,50	57,04	46,65	32,50	45,04	37,03
10	18,93	31,25	54,86	44,87	31,25	42,58	35,01
9	17,73	29,57	51,91	42,45	29,57	39,90	32,81
8	16,66	27,52	48,30	39,50	27,52	37,49	30,83
7	15,80	25,88	45,43	37,16	25,88	35,55	29,23
6	14,98	24,36	42,74	34,96	24,36	33,71	27,72
5	14,21	22,87	40,12	32,84	22,87	31,97	26,28
4	13,47	21,42	37,59	30,75	21,42	30,32	24,93
3	12,78	20,17	35,40	28,96	20,17	28,75	23,64
2	12,26	19,47	34,16	27,95	19,47	27,59	22,69
1	11,77	18,84	33,06	27,04	18,84	26,48	21,77

2004							
Nivel retributivo	Hora base — Euros	Turno continuo			Turno eventual		
		Abierto — Euros	Cerrado S.D.F. — Euros	Cerrado resto — Euros	Abierto — Euros	Cerrado S.D.F. — Euros	Cerrado resto — Euros
14 y especiales	23,02	36,83	64,45	52,94	36,83	51,79	42,58
13	22,13	35,41	61,97	50,90	35,41	49,80	40,95
12	21,28	34,05	59,59	48,95	34,05	47,88	39,37
11	20,46	32,74	57,30	47,06	32,74	46,04	37,86
10	19,68	31,48	55,09	45,25	31,48	44,27	36,40
9	18,39	29,43	51,50	42,30	29,43	41,38	34,02
8	17,38	27,81	48,66	39,97	27,81	39,11	32,15
7	16,42	26,28	45,99	37,78	26,28	36,95	30,38
6	15,52	24,83	43,46	35,70	24,83	34,92	28,71
5	14,67	23,47	41,07	33,73	23,47	33,00	27,13
4	13,86	22,18	38,81	31,88	22,18	31,19	25,64

Nivel retributivo	Hora base — Euros	Turno continuo			Turno eventual		
		Abierto — Euros	Cerrado S.D.F. — Euros	Cerrado resto — Euros	Abierto — Euros	Cerrado S.D.F. — Euros	Cerrado resto — Euros
3	13,10	20,96	36,68	30,13	20,96	29,47	24,23
2	12,57	20,11	35,20	28,91	20,11	28,28	23,26
1	12,06	19,30	33,78	27,75	19,30	27,15	22,32

ANEXO IV				
Prima de asistencia				
Nivel retributivo	2001	2002	2003	2004
SA	25,18	25,18	25,69	25,69
SB	23,71	23,71	24,19	24,19
SC	22,33	22,33	22,78	22,78
S12	21,03	21,03	21,45	21,45
S11	19,81	19,81	20,20	20,20
S10	18,76	18,87	18,97	19,08
S09	17,72	17,88	18,04	18,20
S08	16,75	16,96	17,16	17,37
S07	15,83	16,08	16,32	16,57
S06	14,96	15,24	15,53	15,81
S05	14,13	14,45	14,77	15,09
E2/S04	13,58	13,85	14,12	14,40
E-1	13,17	13,46	13,75	14,04
14	12,72	12,98	13,24	13,50
13	12,01	12,33	12,66	12,98
12	11,60	11,90	12,19	12,48
11	11,21	11,48	11,74	12,00
10	10,22	10,66	11,10	11,54
9	9,63	10,01	10,40	10,79
8	8,93	9,35	9,77	10,19
7	8,53	8,90	9,27	9,63
6	8,16	8,47	8,79	9,10
5	7,79	8,06	8,33	8,60
4	7,45	7,67	7,90	8,13
3	7,12	7,31	7,49	7,68
2	6,83	7,01	7,19	7,37
1	6,56	6,73	6,90	7,07

Las cantidades indicadas en la tabla están referidas al año 2001. Los importes reales a aplicar en cada año de vigencia del Convenio serán:

- Año 2001: Según tabla.
- Año 2002: Según tabla + IPC real 2002.
- Año 2003: Según tabla + IPC real 2002 y 2003.
- Año 2004: según tabla + IPC real 2002, 2003 y 2004.

ANEXO V			
Plus de retén			
Grupo	Retén	S, D, F — Euros	Laborables — Euros
A	Todo el personal excepto Brigada C. I. Brigada C. I. Con tiempo de incorporación de treinta minutos.	46,18	35,50
B		55,41	42,59

ANEXO VI				
Base reguladora del plan de pensiones				
Nivel retributivo	Salario base anual (en euros 2001)			
	2001	2002	2003	2004
SA	70.513,65	70.513,65	71.923,93	71.923,93
SB	66.401,12	66.401,12	67.729,15	67.729,15
SC	62.531,69	62.531,69	63.782,32	63.782,32
S12	58.887,76	58.887,76	60.065,52	60.065,52
S11	55.456,09	55.456,09	56.565,21	56.565,21

Nivel retributivo	Salario base anual (en euros 2001)			
	2001	2002	2003	2004
S10	52.530,30	52.824,76	53.119,23	53.413,70
S09	49.627,69	50.074,21	50.520,75	50.967,27
S08	46.894,57	47.474,01	48.053,45	48.632,90
S07	44.313,53	45.010,83	45.708,14	46.405,44
S06	41.875,83	42.677,22	43.478,61	44.280,00
S05	39.568,17	40.462,75	41.357,33	42.251,90
E2/S04	38.011,50	38.779,90	39.548,30	40.316,70
E-1	36.866,36	37.679,94	38.493,52	39.307,10
14	35.626,93	36.349,72	37.072,50	37.795,29
13	33.622,58	34.528,93	35.435,28	36.341,62
12	32.491,53	33.308,97	34.126,42	34.943,86
11	31.398,90	32.132,56	32.866,21	33.599,87
10	28.615,56	29.846,23	31.076,90	32.307,56
9	26.955,67	28.036,83	29.118,00	30.199,16
8	25.008,91	26.185,34	27.361,77	28.538,20
7	23.896,88	24.920,79	25.944,69	26.968,60
6	22.835,15	23.718,54	24.601,94	25.485,33
5	21.821,67	22.575,66	23.329,64	24.083,63
4	20.854,24	21.489,17	22.124,10	22.759,04
3	19.930,60	20.456,16	20.981,72	21.507,29
2	19.127,90	19.632,29	20.136,69	20.641,08
1	18.357,59	18.841,68	19.325,76	19.809,85

Las cantidades indicadas en la tabla están referidas al año 2001. Los importes reales a aplicar en cada año de vigencia del Convenio serán:

- Año 2001: Según tabla.
- Año 2002: Según tabla + IPC real 2002.
- Año 2003: Según tabla + IPC real 2002 y 2003.
- Año 2004: Según tabla + IPC real 2002, 2003 y 2004.

ANEXO VII

Período transitorio 2001-2004

Los conceptos a que se refiere este anexo, quedan incluidos en un Complemento Personal que no percibirá el personal de nuevo ingreso a que se refiere el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.

1. Premio de vinculación al nivel.—El Premio de Vinculación al Nivel, al que se refiere el artículo 27 del VI Convenio Colectivo se transforma en un Complemento Personal. Este Complemento Personal lo percibirán exclusivamente los trabajadores que antes del 1 de abril de 2000 forman parte de la plantilla de la Empresa, y en la misma cuantía que actualmente perciben por el citado Premio de Vinculación.

La transformación e integración del Premio de Vinculación al Nivel en el Salario Base Anual se hará, reduciendo su cuantía anualmente en la siguiente forma:

- Primer año 25 por 100.
- Segundo año 50 por 100.
- Tercer año 75 por 100.
- Cuarto año 100 por 100.

Ambas partes manifiestan que la aplicación que se ha venido realizando hasta la fecha del plus de vinculación al nivel es la adecuada.

2. Paga de Convenio.—La Paga de Convenio queda integrada en el Complemento Personal quedando fijada su cuantía de la siguiente forma:

- Año 2001: 0,7375 de (1/14 del S.B.A.).
- Año 2002: 0,7250 de (1/14 del S.B.A.).
- Año 2003: 0,7125 de (1/14 del S.B.A.).
- Año 2004: 0,7000 de (1/14 del S.B.A.).

3. Ayuda de viviendas.

3.1 General.—La Empresa podrá conceder a los trabajadores en régimen de uso gratuito, viviendas de las que dispone en el emplazamiento de la Central.

La ocupación de tales viviendas estará supeditada a la vigencia del contrato de trabajo.

El mantenimiento y conservación de las viviendas queda regulado por el correspondiente reglamento en vigor, elaborado por la Dirección de la Empresa y dado a conocer a los trabajadores.

En los supuestos de jubilación, muerte o incapacidad absoluta se prorrogará el derecho de uso de la vivienda por el interesado o su familia hasta un tiempo máximo de doce meses. Las personas que se encuentren en alguna de las anteriores situaciones descritas en este párrafo percibirán la cantidad fijada en concepto de ayuda de vivienda y durante el plazo de doce meses, a partir del momento de abandono de la vivienda de la Empresa.

La Dirección de la Empresa adjudicará las viviendas según su criterio, teniendo en cuenta y por este orden, los siguientes conceptos:

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

En el caso en que la Empresa no disponga de vivienda para facilitarla a algún trabajador adscrito al centro de trabajo de la Central, se establece una ayuda única por vivienda habitual que se cifra en 248,43 €/mes.

Sólo se abona una ayuda de vivienda por unidad familiar, salvo que la misma se extinga por sentencia de divorcio o declaración de nulidad de matrimonio.

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

La Empresa no facilitará ayuda de vivienda a aquellos trabajadores adscritos al centro de trabajo de la Central a los que haya concedido una ayuda para adquisición de la misma.

3.2 Abandono de las viviendas.—A los trabajadores que disponen en la actualidad de vivienda de la Empresa, se abonará la citada Ayuda que pasará a Complemento Personal, en el momento que abandonen efectivamente la vivienda. Una vez conocidas las condiciones de venta que establezca la empresa, si el abandono de la vivienda se produce con posterioridad a la finalización de la vigencia del convenio, no percibirán la citada ayuda de vivienda.

3.3 Varios.—En los supuestos de que en una unidad familiar, uno de los miembros deje de pertenecer a la plantilla de la Empresa, por cualquier causa, el otro empleado pasará a percibir la parte del Complemento Personal relativo a ayuda de vivienda que percibía el otro empleado en la misma cuantía y condiciones. Este criterio será también de aplicación al supuesto de Complemento Personal por tarifa eléctrica.

MINISTERIO DE AGRICULTURA,
PESCA Y ALIMENTACIÓN

13132 RESOLUCIÓN de 5 de junio de 2002, de la Subsecretaría de Agricultura, Pesca y Alimentación, por la que se da publicidad al Acuerdo Marco de colaboración entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y la Comunidad Autónoma de Cantabria, para la tramitación, puesta en marcha y desarrollo del Plan Nacional de Regadíos - Horizonte 2008.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 8.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Acuerdo Marco de colaboración entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y la Comunidad Autónoma de Cantabria, para la tramitación, puesta en marcha y desarrollo del Plan Nacional de Regadíos-Horizonte 2008, que figura como anexo a esta Resolución.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 5 de junio de 2002.—El Subsecretario, Manuel Lamela Fernández.