

ANEXO 3, 4/6
Tabla tasas horarias prima

Reparación placa lógica. Reparación de sistemas. Máquinas de soldar y lavar placas. Máquina de colocar componentes en circuitos impresos (UPE)

Rto.	Tabla 8	Rto.	Tabla 8
65	19,07	95	152,71
66	20,92	96	155,44
67	22,77	97	158,17
68	24,62	98	160,90
69	26,47	99	163,63
70	28,32	100	166,36
71	30,17	101	169,09
72	32,02	102	171,83
73	33,87	103	174,56
74	35,72	104	177,29
75	38,09	105	180,02
76	40,46	106	182,75
77	42,83	107	185,48
78	45,20	108	188,21
79	47,57	109	190,94
80	49,94	110	193,67
81	52,31	111	196,40
82	54,68	112	199,13
83	57,05	113	201,86
84	59,42	114	204,60
85	61,79	115	207,33
86	64,16	116	210,06
87	66,53	117	212,79
88	68,90	118	215,52
89	71,27	119	218,25
90	73,64	120	220,98
91	76,01	121	223,71
92	78,38	122	226,44
93	80,75	123	229,17
94	83,12	124	231,90

ANEXO 3, 5/6
Tabla tasas horarias prima

Preparador prensas Schuler, muelles y tornos automáticos

(Tarifa máxima)

Rto.	Tabla 9	Rto.	Tabla 9
65	16,04	95	149,73
66	17,89	96	152,45
67	19,74	97	155,18
68	21,59	98	157,91
69	23,44	99	160,64
70	25,30	100	163,37
71	27,15	101	166,10
72	29,00	102	168,83
73	30,85	103	171,56
74	32,70	104	174,29
75	34,55	105	177,02
76	36,40	106	179,75
77	38,25	107	182,48
78	40,10	108	185,20
79	41,95	109	187,93
80	43,80	110	190,66
81	45,65	111	193,39
82	47,50	112	196,12
83	49,35	113	198,85
84	51,20	114	201,58
85	53,05	115	204,31
86	54,90	116	207,04
87	56,75	117	209,77
88	58,60	118	212,50
89	60,45	119	215,23
90	62,30	120	217,96
91	64,15	121	220,68
92	66,00	122	223,41
93	67,85	123	226,14
94	69,70	124	228,87

ANEXO 3, 6/6

Tabla tasas horarias prima indirecta

Rto.	Tasa	Categorías a las que se aplica
80	20,65	Peón: 058-125-175.
81	24,89	Especialista: 056-100-109-150-159.
82	29,16	Oficial tercera: 106.
83	33,89	Oficial segunda: 105.
84	36,57	Oficial primera: 104.
85	51,77	Jefe E. Peón: 124.
86	53,72	Jefe E. Especialista: 108.
87	57,31	Jefe E. Oficial tercera: 103.
88	60,07	Jefe E. Oficial segunda: 102.
89	62,79	Jefe E. Oficial primera: 101.
90	65,61	Almacenero: 134.
91	68,36	Chófer turismo: 203.
92	71,12	Chófer camión: 204.
93	73,85	
94	76,59	
95	79,39	
96	82,17	
97	84,94	

26389 RESOLUCION de 17 de noviembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del IV Convenio Colectivo de la empresa Central Nuclear de Trillo 1, A.I.E.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la empresa Central Nuclear de Trillo 1, A.I.E. (número código 9000922), que fue suscrito con fecha 31 de octubre de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los designados por los Comités de los distintos centros de trabajo, en representación del colectivo laboral afectado, 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 acuerda:

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

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

Madrid, 17 de noviembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CENTRAL NUCLEAR DE TRILLO 1, A.I.E.

IV Convenio Colectivo

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ambito territorial.*

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

Artículo 2. *Ambito 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 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ambito temporal.

El presente Convenio Colectivo se considera en vigor desde el 1 de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre de 1997.

Desde el 1 de enero de 1998, 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. A este respecto, será suficiente el acuerdo de la Comisión Paritaria para que sea efectiva la revisión.

CAPITULO II**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Artículo 5. Organización del trabajo.**

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

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

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

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

Artículo 6. Clasificación de puestos de trabajo.

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

Artículo 7. Categorías laborales.

Todo trabajador tendrá la categoría profesional 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 categorías profesionales.

Artículo 8. Cambios de puesto de trabajo.

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

Se realizará un pago de 3.000.000 de pesetas por todos los conceptos compensatorios e indemnizatorios a cada trabajador que, por razones de la más adecuada organización de los recursos de la empresa, sea trasladado de centro de trabajo.

Artículo 9. Capacidad disminuida.

Los trabajadores que se encuentren con su capacidad disminuida o que en un momento determinado no cumplan los requisitos físicos o psíquicos requeridos por los organismos oficiales, y previa declaración de

esta situación por los Servicios Médicos de la empresa y los organismos oficiales competentes, podrán ser destinados a otro puesto de trabajo de categoría inferior, adecuado a sus aptitudes y capacidades, respetándoseles la remuneración y categoría profesional anteriores.

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

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.

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, trascendencia, e intencionalidad, se clasificarán en leves, graves o muy graves.

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

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

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

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

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

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

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

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

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

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

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

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

e) La simulación de enfermedad o accidente.

f) La desobediencia a las órdenes de trabajo. Cuando de ello se 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 20 durante un año.

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

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

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse 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) Las discusiones sobre asuntos extraños que produjesen escándalo notorio.

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 quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte hasta noventa 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.

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 un año, tres o cinco, respectivamente, sin haber reincidido en nuevas sanciones.

CAPITULO 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.

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 una local facilitada 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.

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) Los Delegados con lo anterior 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 y la Dirección de la empresa 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 seguridad e higiene, 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 los Delegados Sindicales lo dispuesto en el apartado f) del artículo 15 de este Convenio, relativo a acumulación de horas sindicales.

CAPITULO 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 80 por 100 en el primer año y el 90 por 100 en el segundo de la retribución anual que corresponda al nivel de clasificación de su puesto de trabajo.

Cuando el personal de nuevo ingreso acceda a la empresa con experiencia, de forma que ésta le sea reconocida por la Dirección, percibirá el 90 por 100 o el 100 por 100 de la remuneración correspondiente al nivel de clasificación de su puesto de trabajo según la experiencia reconocida.

Artículo 21. *Conceptos incluidos en la retribución anual.*

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

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

Premio de antigüedad.

Premio de vinculación al nivel.

Premio de fidelidad.

Complementos a título personal.

Plus dedicación y mando.

- c) Complementos del puesto de trabajo:

Plus de trabajo a turnos.

Trabajo nocturno.

Plus de destino.

Plus de licencia.

- d) Complementos por calidad o cantidad de trabajo:

Plus de llamada.

Horas extraordinarias.

Plus de retén.

Prima de productividad.

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

- f) Otros conceptos:

Ayuda de comida.

Ayuda de transporte.

Complementos de fiestas especiales.

Retribución de vacaciones.

Artículo 22. *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 23. *Salario base anual.*

Se entiende por salario base anual la retribución asignada a cada nivel de clasificación y que se indica en el anexo I. El salario base anual se distribuirá en 14 pagas iguales, que se abonarán en doce mensualidades más dos pagas extraordinarias en los meses de julio y diciembre.

Artículo 24. 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 1995 será de 3.533 pesetas por cada una de las 14 pagas citadas en el artículo 23.

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

Artículo 25. Premio vinculación al nivel.

Para paliar las dificultades de promoción en la empresa, los trabajadores sujetos al sistema de clasificación de puestos de trabajo recibirán el premio de vinculación al nivel de forma que, a los diez años de antigüedad en el nivel, terminen percibiendo la diferencia entre dos niveles superiores y el suyo propio (n). Este premio será a título personal siempre que no medien faltas graves o muy graves. Salvo en caso de promoción por méritos o razones de empresa será absorbible por futuros ascensos o mejoras en el nivel de clasificación. Se devengará de la siguiente manera:

Primer ciclo

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

Segundo ciclo

Año vencido	Porcentaje diferencia con el siguiente nivel (n + 2)
6	20
7	40
8	60
9	80
10	100

En caso de promoción por méritos o razones de empresa durante el primero o el segundo ciclo, el trabajador podrá continuar la progresión hacia el nivel retributivo inmediatamente superior al que ocupe, con el mismo porcentaje que tenía reconocido en el momento de la promoción continuando dicha progresión hasta el nivel retributivo de dos niveles por encima del que tenga asignado.

A efectos económicos, este premio de vinculación se devengará a partir de la fecha en la que se accede al nuevo nivel, salvo lo establecido en este artículo para los casos de promoción por mérito.

Artículo 26. Premio de fidelidad.

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

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

A los diez años: Una mensualidad y un día de vacaciones, en ese año.

A los veinte años: Dos mensualidades y tres días de vacaciones, en ese año.

A los treinta años: Tres mensualidades y siete días de vacaciones, en ese año.

A los cuarenta años: Cuatro mensualidades y treinta días de vacaciones, en ese año.

En los supuestos de fallecimiento, jubilación o incapacidad en que se produzca la baja definitiva del empleado en la empresa, se abonará

la parte proporcional, en función de los años de servicio, del premio más inmediato que le falte por percibir.

Artículo 27. Complementos a título personal.

Son los complementos salariales que los trabajadores perciben a título personal que no hayan sido modificados o anulados en este Convenio.

Artículo 28. Plus de dedicación y mando.

Los Titulados superiores, en razón de su puesto de trabajo y como compensación a su especial dedicación, disponibilidad y responsabilidad en el mando de hombres, percibirán un plus, denominado de «dedicación y mando», por un importe comprendido entre 0 y 967.801 pesetas/año, y en la cuantía que fije anualmente la Dirección de la empresa.

Artículo 29. Plus de trabajo a turnos.

El personal que preste su actividad laboral de acuerdo con alguna de las modalidades de turno existentes en la empresa, percibirá por cada día de trabajo realizado en dichas condiciones, un plus denominado «plus de turno», cuyos importes para el turno realizado en día laborable o realizado en sábado, domingo o fiesta se especifican en el anexo III. En la aplicación de este Convenio, se entiende por «fiesta» los días de fiesta nacional, local o del Convenio.

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

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.

Los días en que este personal no trabaje a turnos se le aplicará el régimen establecido para la jornada partida y, por consiguiente, no se devengará el plus de turnos.

Artículo 30. Trabajo nocturno.

Cada hora trabajada entre las veintidós y las seis horas, será retribuida con el 25 por 100 de recargo sobre la hora base ordinaria, según el anexo III. Este recargo nocturno es aplicable en cualquier régimen de trabajo.

Artículo 31. Plus de destino.

El personal adscrito al centro de trabajo de central, percibirá un plus fijo anual denominado «plus de destino» por un importe comprendido entre:

Titulados superiores y asimilados: 0 a 1.061.550 pesetas.

Titulados medios y asimilados: 0 a 796.178 pesetas.

Resto del personal: 0 a 389.907 pesetas.

Artículo 32. 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: 39.763 pesetas/mes.

Licencia de Operador: 26.042 pesetas/mes.

Artículo 33. Plus de llamada.

Se entiende por «llamada» la incorporación, a requerimiento de la empresa, de trabajadores para prestar un servicio, fuera del horario de trabajo, por una causa imprevista y no programada y con independencia de que sea día laborable o festivo.

El importe de este plus, que percibirán los trabajadores sujetos al sistema de clasificación de puesto de trabajo, se establece en el anexo III de este Convenio Colectivo. Si la llamada tuviese lugar entre las veintidós y las seis horas, su importe será el de «llamada nocturna», indicada en el mismo anexo III.

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

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

Dirección.
Jefe de Central.
Jefes de Unidad.
Jefes de Sección.
Jefes de Retén.
Jefes de Turno.

b) Con excepción de lo indicado en este artículo, percibirá éste plus todo trabajador sujeto a clasificación que se incorpore a su puesto de trabajo fuera de su horario normal.

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

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

e) Sin perjuicio de que se pueda producir más de una llamada en el mismo día, percibiendo los pluses correspondientes, se percibirá solamente una vez el plus en caso de que, habiendo sido llamado el trabajador, interrumpa el trabajo para el descanso por desayuno, comida o cena.

Cuando un trabajador que esté en jornada de oficina o descanso y no se encuentre de 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.

Este plus de llamada es incompatible con el de retén. La llamada será regulada por norma interna elaborada por la Dirección de la empresa que dará a conocer a los trabajadores.

Artículo 34. Horas extraordinarias.

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.

A los efectos establecidos en la legislación vigente, las partes acuerdan definir las horas extraordinarias como:

a) Fuerza mayor:

Horas motivadas por causa de fuerza mayor y las horas extraordinarias originadas por averías que afecten a la seguridad o disponibilidad de la central, así como las realizadas por personal que habitualmente no realiza horas extraordinarias y que por alguna situación de emergencia se vea obligado a realizarlas.

b) Estructurales:

Se consideran horas estructurales las que, en caso de producirse, son derivadas de la propia organización, tales como suplencias por permisos, vacaciones, ausencias imprevistas, enfermedad o accidente, cambio de turnos, cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, funciones sindicales o de representación del personal, formación, comisión de servicio, reducción de jornada por imperativo legal, fiestas laborables trabajadas dentro del régimen de turnos rotativos y retenes de emergencia, así como otras de igual naturaleza.

c) No estructurales:

Las que no cabe incluir en los apartados a) y b) anteriores.

El trabajador realizará aquellas horas extraordinarias necesarias para atender al servicio que la empresa presta o aquellas que, de no realizarse, den lugar a un perjuicio notoriamente grave para la misma.

Cuando el trabajador así lo desee, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá optar por percibir solamente el recargo de

sus horas extraordinarias, librándolas posteriormente, percibiendo la correspondiente prima de asistencia que figura en el artículo 36.

El importe a percibir por cada hora extraordinaria realizada será el de la hora base que se especifica en el anexo III con un recargo del 75 por 100. Las horas extraordinarias realizadas entre las veintidós y las seis horas, llevarán adicionalmente el recargo del 25 por 100 establecido en el artículo 30.

Artículo 35. Plus de retén.

Se entiende por retén la situación del trabajador que, fuera de la jornada laboral, 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 el Reglamento de Funcionamiento y en el Plan de Emergencia Interior.

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

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

Cuando el trabajador en situación de retén sea llamado a trabajar percibirá, con independencia del plus de retén establecido, un mínimo de dos horas extraordinarias o la cantidad que corresponda a las horas efectivamente trabajadas si se superan estas dos horas.

La organización y funcionamiento del retén se ajustará al procedimiento interno correspondiente, que se revisará anualmente por la Dirección de la empresa y será dado a conocer a los trabajadores, previa información al Comité de Empresa.

Artículo 36. Prima de productividad.

La prima de productividad tendrá dos componentes que se abonarán según se indica a continuación.

a) Prima de asistencia:

Se abonará mensualmente por cada día de jornada laboral del año trabajado, y su importe para 1995 figura en el anexo IV.

Se abonará también si se trabaja en un día fuera de jornada (partida o de turno) siempre y cuando en jornada partida se realicen un mínimo de ocho horas y en jornada intensiva un mínimo de seis horas; para el turno será siempre un mínimo de jornada de ocho 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 tantas primas como jornadas laborables estén establecidas en el calendario anual de la empresa.

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

b) Prima de productividad y disponibilidad:

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.

Asimismo, y como consecuencia de las peculiaridades y complejidades técnicas, regulativas y de seguridad propias de una central nuclear, que impiden la total contratación externa tanto en los casos de averías como de prevención de las mismas, así como en paradas, ambas partes reconocen

que se habrán de realizar horas extraordinarias, que aun siendo previsibles, son inevitables. La empresa calificará la naturaleza de las horas realizadas según el artículo 34 de este Convenio, cotizando por las mismas a la Seguridad Social según lo previsto en la legislación vigente, enviando los resúmenes mensuales a los representantes de los trabajadores, los cuales los firmarán para su envío a la autoridad laboral competente.

En base a lo anterior se abonará a todos los trabajadores un pago anual, en octubre de cada año, a razón de 1.3 veces un catorceavo del salario base anual en 1995, 1.2 en 1996 y 1.2 en 1997.

Artículo 37. 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 0,2 catorceavos del salario base anual en 1995.

0 a 0,4 catorceavos del salario base anual en 1996.

0 a 0,5 catorceavos del salario base anual en 1997.

Artículo 38. Ayuda de comida.

Su importe será de 1.048 pesetas/día. Su percepción se establece de acuerdo con el artículo 52 de este Convenio.

Artículo 39. Ayuda de transporte.

El importe será de 1.522 pesetas por día. Su percepción se establece de acuerdo con el artículo 53 de este Convenio.

Artículo 40. Complemento de fiestas especiales.

La empresa gratificará con el importe de 16.956 pesetas a aquellos trabajadores cuya jornada laboral coincida con las tardes y noches del 24 al 25 de diciembre, del 31 de diciembre al 1 de enero y del 5 al 6 de enero, así como las mañanas del 25 de diciembre, 1 y 6 de enero.

Artículo 41. Retribución de vacaciones.

Las vacaciones a las que se refiere el artículo 48 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 para 1995:

Técnicos de Sala de Control: 131.855 pesetas.

Personal a turnos anuales habituales: 105.482 pesetas.

Personal a jornada normal más retén: 61.971 pesetas.

Personal en jornada normal habitual: 50.105 pesetas.

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 29, 33, 34, 35 y 36 del presente Convenio.

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

Artículo 42. 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 43. Forma de pago de la nómina.

El importe del salario base anual, la antigüedad, el premio de vinculación al nivel y los complementos a título personal serán satisfechos al trabajador en 14 pagas, en forma de doce mensualidades y dos pagas

extraordinarias en los meses de julio y diciembre. En cuanto a los importes de pluses y otros devengos, se abonarán mensualmente en la parte proporcional o en la que corresponda.

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

CAPITULO V

FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Artículo 44. 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 45. 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 aquellos casos 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.

3. Promoción automática por antigüedad.

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

CAPITULO VI

JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO ANUAL

Artículo 46. Jornada de trabajo.

Con carácter general, la jornada de trabajo en cómputo anual, durante la vigencia del presente Convenio, será de treinta y ocho horas semanales:

Dicha jornada será distribuida en cinco días laborables, de lunes a viernes.

La media teórica en el conjunto de la empresa es de 1.694,8 horas anuales durante 223 jornadas laborales, una vez deducidas las fiestas y días de vacaciones.

El personal a turnos se atenderá individualmente al cómputo anual de horas. Para el personal a jornada normal, se computarán en promedio los minutos de recuperación en jornada partida, de forma que el cómputo anual de horas será siempre global y nunca individual.

En aquellos casos en que los días 24 y 31 de diciembre no coincidan con sábado o domingo, serán considerados como festivos. Los días 22 y 29 de diciembre de 1995 serán considerados festivos en sustitución del 24 y 31 de diciembre, respectivamente.

En función de lo anterior, la jornada de trabajo quedará del siguiente modo:

Entre 1 de enero y 31 de mayo y entre 1 de octubre y 31 de diciembre, jornada partida de mañana y tarde, excepto los viernes que tendrán el mismo horario que el de jornada intensiva.

Entre 1 de junio y 30 de septiembre, jornada intensiva de seis horas.

En caso de parada de la central, programada o no, durante el disfrute de la jornada intensiva, ésta quedará suspendida durante el tiempo necesario, con el consiguiente reajuste horario.

En jornada intensiva el horario será de 08,00 a 14,00 horas en central. En oficinas centrales la entrada podrá ser entre las 08,00 y la 09,00 horas, produciéndose en consecuencia la salida entre las 14,00 y las 15,00 horas.

El horario en jornada partida en central será de 08,00 a 13,00 horas, descanso para comida, y de 14/14,30 horas hasta la hora de salida que resulte del cómputo anual de horas establecido en este Convenio.

En oficinas centrales el horario será de 08,00 a 09,00 horas a 14/14,30 horas, descanso para comida, y de 15/16,30 hasta la hora de salida que resulte del cómputo anual de horas establecido en este Convenio.

La empresa dispondrá en 1996 y 1997 de un 1 por 100 de las horas de la jornada laboral en cómputo anual para adaptar el horario a su proceso productivo. Esta modificación de jornada, que tendrá carácter general, se dará a conocer con el calendario laboral y consistirá en aumentar la jornada de trabajo durante algún período del año (con un máximo de una hora diaria sobre la jornada ordinaria), compensándose con la disminución de una hora como mínimo de la jornada en algunos de los restantes días de jornada partida del año.

Todo lo establecido en el presente artículo en materia de jornada no será de aplicación para el personal que trabaje en régimen de turnos, al que se le aplicará el régimen especial regulado en el artículo siguiente.

Artículo 47. Personal en régimen de turnos.

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

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 efectuará 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 derivan.

La organización, duración y número de trabajadores que formen parte de un turno compete exclusivamente a la Dirección de la empresa. En tal sentido la planificación y desarrollo del cuadro de turnos, vacaciones, revisiones, etc., será publicado por la empresa dentro del primer trimestre del año.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2) Régimen general de turnos. Se reconocen dos tipos de turnos, que vienen determinados por las características de su realización.

a) Turnos cerrados. Los realizados de manera rotativa durante mañana, tarde y noche:

Turnos cerrados continuos. Los realizados de forma continuada a lo largo del año.

Turnos cerrados eventuales. Los realizados de forma esporádica.

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

Artículo 48. Vacaciones.

Los trabajadores disfrutarán de un período de vacaciones anuales de veintitrés días laborales, y se retribuirán conforme a lo establecido en el artículo 41 del presente Convenio Colectivo.

Como norma general, las vacaciones deberán ser disfrutadas ininterrumpidamente. Sin embargo, de modo especial, podrán fraccionarse cuando lo exijan las necesidades de los servicios 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 y reparaciones y similares.

Cuando exista un régimen de turno de vacaciones, los trabajadores con hijos en edad escolar tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Se procurará por parte del trabajador que, siempre que sea posible, no disfrutará de vacaciones 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 prorrogan este límite hasta el 31 de marzo del año siguiente.

Artículo 49. Descanso mínimo garantizado.

El descanso mínimo garantizado entre una jornada y la siguiente será de doce horas.

No obstante, el personal que por prolongación de jornada o por llamada dentro o fuera de retén tenga que trabajar fuera de su jornada, podrá descansar diez horas a contar desde la de salida de su centro de trabajo, antes de iniciar la siguiente jornada laboral, siempre que como consecuencia de cualesquiera de los supuestos anteriores se realicen cuatro o más horas de trabajo efectivo.

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:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en los casos de nacimiento o enfermedad grave o fallecimiento de 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.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo de 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.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- A efectos de lactancia de hijos menores de nueve meses se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o la de un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre un mínimo de un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

nada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre un mínimo de un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

h) Durante la vigencia del Convenio existirán dos días anuales de permiso retribuido adicionales al 24 y 31 de diciembre.

CAPITULO VII

DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCIÓN

Artículo 51. Dietas y gastos de locomoción.

Se ajustarán al procedimiento interno correspondiente, que se revisará por la empresa incorporándose en lo posible las sugerencias de los representantes de los trabajadores.

Artículo 52. Ayuda de comida.

Este concepto económico será percibido por el personal de plantilla que trabaje en régimen de jornada partida, por día realmente trabajado en dicho régimen. Su importe es el establecido en el artículo 38 de este Convenio.

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

Artículo 53. Ayuda de transporte.

Todos los trabajadores de la empresa, excepto Titulados superiores y asimilados, percibirán este plus, que se abonará en función de los días de la jornada laboral realmente trabajados y en tanto la Dirección de la empresa no facilite medio de transporte alternativo.

El importe de esta ayuda es el indicado en el artículo 39 de este Convenio.

CAPITULO VIII

PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 54. Viviendas.

La empresa podrá conceder a los trabajadores en régimen de uso gratuito, viviendas de las que dispone en el emplazamiento de la central.

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

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

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

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

- Antigüedad.
- Categoría profesional.
- No tener vivienda en la zona.
- 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 35.322 pesetas por mes.

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

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

La concesión de ayudas para adquisición de viviendas se regula de acuerdo con lo estipulado en el «Reglamento de Ayuda para Adquisición de Viviendas» de 2 de marzo de 1992.

Artículo 55. Suministro de energía.

La empresa aplicará la tarifa de empleado a todos los trabajadores en la vivienda familiar de los mismos.

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

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

Artículo 56. Anticipos.

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.

El anticipo podrá ser a cuenta de los haberes ya devengados por el trabajador (anticipo regular), o a cuenta de haberes futuros no devengados por el trabajador (anticipo extraordinario)

La concesión de estos anticipos estará regulada por el procedimiento correspondiente elaborado por la empresa y dado a conocer a los trabajadores.

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

Se dará cuenta a los representantes de los trabajadores en las reuniones periódicas que con éstos se mantienen, tanto de las solicitudes como de las concesiones habidas de anticipos regulares (importe devengado en el mes en curso) o de anticipos extraordinarios (hasta seis mensualidades), cuidando la confidencialidad necesaria.

Artículo 57. 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.
- Ayuda de transporte.
- 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 se considerará falta grave y producirá automáticamente la pérdida de este beneficio.

Para los casos acreditados de baja de larga duración por enfermedad o accidente laboral graves, y previo informe favorable de la Comisión Paritaria, a partir del tercer mes se abonará al trabajador en esta situación, una ayuda económica por la pérdida de aquellos pluses no indemnizatorios que percibirían en situación de alta por razón de su régimen normal de trabajo.

Artículo 58. Ayuda por fallecimiento.

Con independencia de las indemnizaciones que como consecuencia de las disposiciones en vigor puedan corresponder a los familiares del trabajador fallecido en accidente de trabajo, la empresa abonará al heredero o herederos legítimos la cantidad de 2.000.000 de pesetas.

Artículo 59. Ayuda sanitaria.

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

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

La empresa cubrirá en el mismo porcentaje y concepto que la Seguridad Social los gastos de farmacia recetados por los servicios de la sociedad médica contratada.

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.

Artículo 60. Ayuda de estudios.

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

Artículo 61. Seguros.

La empresa continuará contratando para los trabajadores de plantilla un seguro de vida colectivo y voluntario, que consistirá en una indemnización por trabajador de:

Fallecimiento por enfermedad: 4.000.000 de pesetas.

Invalidez absoluta y permanente por enfermedad: 4.000.000 de pesetas.

Fallecimiento por accidente: 8.000.000 de pesetas.

Fallecimiento por accidente ocurrido durante la actividad laboral: 15.500.000 pesetas.

Invalidez absoluta y permanente por accidente ocurrido durante la actividad laboral: 13.000.000 de pesetas.

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

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.

Artículo 62. 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 (Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre).

La base reguladora de las aportaciones de empresa y trabajadores al plan de pensiones, figura en el anexo VI de este Convenio Colectivo y se revisará anualmente con la revisión general del Convenio Colectivo establecido en el artículo 70.

A partir de 1 de enero de 1995, 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, si bien, en el año 1995 será del 66 por 100 y a partir de 1996 del 100 por 100.

Artículo 63. Grupo de Empresa.

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

CAPITULO IX**SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO****Artículo 64. Seguridad e higiene 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 mar-

cará la actuación de todos los servicios de la empresa y será impulsada expresamente por los máximos responsables de las directrices que impartan para la ejecución de cualquier tipo de trabajo y su seguimiento.

Artículo 65. Principios generales.

Siempre que sea posible, las medidas de seguridad e higiene 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 el Comité de Seguridad e Higiene, participarán en la organización y seguimiento de los planes y directrices de seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 66. Comité de Seguridad e Higiene.

Los trabajadores estarán representados en el Comité de Seguridad e Higiene de acuerdo con la legislación vigente; sus representantes serán designados por el Comité de Empresa.

La empresa tomará las medidas a su alcance para poner en práctica las recomendaciones sobre seguridad e higiene acordadas por el Comité de Seguridad e Higiene.

La normativa de seguridad e higiene en la empresa estará de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 67. Formación en seguridad.

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

CAPITULO X

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 68. Comisión Paritaria.

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

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

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

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

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

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Aplicación y seguimiento del Convenio y, en especial, de los aspectos derivados de:
 - b.1) El seguimiento y aplicación de los objetivos establecidos en la retribución variable por cumplimiento de los objetivos anuales de la empresa.
 - b.2) Interpretación de los problemas derivados de la puesta en práctica, a través del calendario laboral, de las cuestiones surgidas de la parte flexible (1 por 100 para 1996 y 1997) de la jornada laboral.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en Convenio Colectivo.
- d) Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interpretación de los conflictos colectivos que surjan en la empresa por la aplicación e interpretación derivada del mismo.
- e) Ejercer labores de mediación, por sí o a través de la designación de terceros, cuando ambas partes la planteen conjuntamente.

La Comisión Paritaria estará formada, en representación de la empresa, por don José Herrera Lozano, don Víctor Sola Gutiérrez, don José Luis Sánchez Miró, don Miguel Ruiz Berlanga, don Federico Sánchez Cánovas

y don José Antonio Prieto Ibáñez, y como suplentes don Alfonso Sanjuán Cuesta y don Gumersindo Feijóo Domínguez, y en representación de los trabajadores por don Miguel Angel Carvajo José, don Servando Sánchez Bustamante, don Ricardo Sampedro Villasante, don Angel García Catalán, don José Carlos Barrachina Montiel, don Pedro Ortiz Reyzaal, y como suplentes don Manuel Rosende Cibreiro y don José Manuel González López.

Artículo 69. Condiciones más beneficiosas.

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

Artículo 70. Revisión económica

Salvo para aquellos conceptos retributivos que sean regulados de forma diferente en otros artículos de este Convenio Colectivo, se fija para los años 1995, 1996 y 1997 un incremento de los importes de los conceptos retributivos del capítulo IV, así como de los artículos 54 y 60, del 90 por 100 del IPC real de cada año publicado por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sucediere.

Las cantidades abonadas durante 1995, 1996 y 1997 de acuerdo con el Convenio serán regularizadas al alza o a la baja de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior una vez publicado el IPC real para dichos años.

Artículo 71. 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 72. Cláusula final.

A la entrada en vigor de este Convenio Colectivo y durante cada año de vigencia del mismo, y totalmente independiente del salario y de cualquier otra retribución, se abonará a cada trabajador de plantilla una paga de Convenio equivalente al 50 por 100 de un catorceavo del salario base anual reconocido en la tabla salarial.

Artículo 73. Cláusula derogatoria.

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

Disposición adicional.

Ambas partes acuerdan esperar los resultados de las negociaciones que se lleven a cabo en las empresas representativas del sector eléctrico, para introducir a la luz de los mismos, las modificaciones en la redacción del próximo Convenio Colectivo derivadas de la nueva legislación laboral.

ANEXO I

Tabla de salario base anual para 1995

Nivel	Bruto anual
SA	10.024.085
SB	9.439.443
SC	8.889.367
S12	8.371.360
S11	7.883.527
S10	7.425.729
S09	6.991.493
S08	6.584.062
S07	6.200.383
S06	5.839.066
S05	5.495.767
S04	5.294.388
S03	5.125.181
S02	4.961.910
S01	4.650.874

Nivel	Bruto anual
E-2	5.294.388
E-1	5.125.181
14	4.961.910
13	4.650.874
12	4.502.723
11	4.359.298
10	3.892.976
09	3.678.263
08	3.387.972
07	3.251.559
06	3.120.634
05	2.994.935
04	2.874.341
03	2.758.570
02	2.647.489
01	2.540.870

Esta tabla está confeccionada con un supuesto de IPC para 1995 del 3,5 por 100.

ANEXO II

Clasificación de puestos de trabajo

Nivel mínimo	Puesto	Categorías			
		Adm.iva.	Técnica	Prof. Ofic.	Otros
14	Jefe de Turno		2. ^a		
13	Ayudante Jefe de Turno		2. ^a		
	Subjefe Mantenimiento		2. ^a		
	Técnico de 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 Mant. de I&C		2. ^a		
	Técnico de Mant. Eléctrico		2. ^a		
	Técnico de Mant. Mecánico		2. ^a		
	Técnico de Proyectos		2. ^a		
	Técnico de P. R.		2. ^a		
Técnico de Suministros		2. ^a			
11	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		
	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 Seg. e Higiene		2. ^a		
	Técnico de Docum. e Informes		2. ^a		
	Técnico de Inspec. en Servicio		2. ^a		
	Técnico de Mant. Preventivo		2. ^a		
	Técnico de Planific. y Control		2. ^a		

Nivel mínimo	Puesto	Categorías			
		Adm.iva.	Técnica	Prof. Ofic.	Otros
10	ATS		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 Mant. Eléctrico			1. ^a P.O.	
	Contramaestre Mant. I&C			1. ^a P.O.	
	Contramaestre Mant. Mecánico			1. ^a P.O.	
	Encargado de Importaciones	4. ^a			
8	Analista Programador		3. ^a		
	Encargado S. S. y Nóminas	4. ^a			
	Encargado de Almacén		4. ^a		
	Encargado de Mant. Preventivo		4. ^a		
	Encargado de Planificación		4. ^a		
	Encargado de Rept. Eléc. e I&C		4. ^a		
	Encargado de Rept. Mecánicos		4. ^a		
	Encargado de Vehículos y Poblados			1. ^a P.O.	
Encargado de Servicios Generales			1. ^a P.O.		
Encargado Montador de Mant.			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 Impt. 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		
	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				
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			

Nivel mínimo	Puesto	Categorías			
		Adm.iva.	Técnica	Prof. Ofic.	Otros
	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		
	Aux. Administrativo	5. ^a			

Nivel mínimo	Puesto	Categorías			
		Adm.iva.	Técnica	Prof. Ofic.	Otros
2	Aux. de Corresp. y Arch. C.	5. ^a			
	Gobernanta Residencia	5. ^a			
	Secretaria	5. ^a			
	Aux. de Instrumentación		5. ^a		
	Calcedor		5. ^a		
	Ayudante Mant. 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

Complementos [apartados c) y d), artículo 21]

Niveles	Hora base - Pesetas	Turno cerrado continuo		Turno cerrado eventual		Turno abierto - Pesetas	Plus llamada	
		S, D, F - Pesetas	Resto - Pesetas	S, D, F - Pesetas	Resto - Pesetas		Normal - Pesetas/día	Nocturna - Pesetas
14 y especiales	2.927	8.652	6.981	6.968	5.623	4.881	2.743	5.483
13	2.744	8.317	6.711	6.698	5.407	4.695	2.633	5.267
12	2.657	8.162	6.586	6.574	5.306	4.608	2.585	5.172
11	2.573	8.003	6.458	6.445	5.203	4.519	2.535	5.069
10	2.297	7.699	6.213	6.202	5.005	4.348	2.435	4.877
09	2.170	7.556	6.096	6.086	4.910	4.265	2.394	4.787
08	1.999	6.709	5.413	5.404	4.361	3.790	2.125	4.250
07	1.919	6.218	5.019	5.010	4.042	3.512	1.971	3.938
06	1.841	5.770	4.657	4.650	3.753	3.260	1.829	3.658
05	1.767	5.300	4.284	4.269	3.445	2.993	1.680	3.357
04	1.696	4.820	3.890	3.883	3.135	2.723	1.527	3.059
03	1.628	4.487	3.619	3.613	2.916	2.533	1.421	2.844
02	1.562	4.414	3.563	3.557	2.869	2.492	1.399	2.796
01	1.499	4.391	3.543	3.539	2.855	2.481	1.393	2.787

Esta tabla está confeccionada con un supuesto de IPC para 1995 del 3,5 por 100.

ANEXO IV

Prima de asistencia

Nivel	Importe (Pesetas/día trabajado)
SA	3.331
SB	3.136
SC	2.953
S12	2.781
S11	2.618
S10	2.468
S09	2.323
S08	2.187
S07	2.060
S06	1.940
S05	1.827
S04	1.760
S03	1.702
S02	1.649
S01	1.544
E-2	1.760
E-1	1.724
14	1.724
13	1.617
12	1.566
11	1.517
10	1.354

Nivel	Importe (Pesetas/día trabajado)
09	1.277
08	1.125
07	1.080
06	1.037
05	994
04	956
03	916
02	879
01	843

Esta tabla está confeccionada con un supuesto de IPC para 1995 del 3,5 por 100.

ANEXO V

Plus de retén

Nivel	S, D, F - Pesetas	Resto - Pesetas
10 a 14	6.337	4.621
08 a 09	5.532	4.033
01 a 07	4.556	3.321

Esta tabla está confeccionada con un supuesto de IPC para 1995 del 3,5 por 100.

ANEXO VI

Base reguladora del plan de pensiones

Nivel	Base reguladora	
	Pesetas	
SA	10.024.085	
SB	9.439.443	
SC	8.889.367	
S12	8.371.360	
S11	7.883.527	
S10	7.425.729	
S09	6.991.493	
S08	6.584.062	
S07	6.200.383	
S06	5.839.066	
S05	5.497.767	
S04	5.294.388	
S03	5.125.181	
S02	4.961.910	
S01	4.650.874	
E-2	5.294.388	
E-1	5.125.181	
14	4.961.910	
13	4.650.874	
12	4.502.723	
11	4.359.298	
10	3.892.976	
09	3.678.263	
08	3.387.972	
07	3.251.559	
06	3.120.634	
05	2.994.935	
04	2.874.341	
03	2.758.570	
02	2.647.489	
01	2.540.870	

Esta tabla está confeccionada con un supuesto de IPC para 1995 del 3,5 por 100.

26390 RESOLUCION de 17 de noviembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para todos los centros de trabajo de la «Sociedad Española de Precios Unicos, Sociedad Anónima» (SEPU, S. A.).

Visto el texto del Convenio Colectivo para todos los centros de trabajo de la «Sociedad Española de Precios Unicos, Sociedad Anónima» (SEPU, S. A.) (código de Convenio número 9004772), que fue suscrito con fecha 6 de julio de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, 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, acuerda:

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

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

Madrid, 17 de noviembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA «SOCIEDAD ESPAÑOLA DE PRECIOS UNICOS, SOCIEDAD ANONIMA» (SEPU, S. A.)

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la «Sociedad Española de Precios Unicos, Sociedad Anónima» (SEPU, S. A.), y sus trabajadores, con los ámbitos que se especifican en los siguientes artículos.

Artículo 2. Ambito territorial.

El Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de los centros de trabajo de «Sepu, Sociedad Anónima», en todo el territorio nacional, cualquiera que sea el lugar en que presten sus servicios.

Artículo 3. Ambito personal.

El Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores incluidos en el artículo anterior, excepción hecha de las personas a que se refiere el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 4. Ambito temporal.

El presente Convenio Colectivo de empresa entrará en vigor en la fecha en que sea firmado por ambas partes y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1995, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Cualquiera que sea la fecha de su firma, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1995.

Si por cualquiera de las dos partes el Convenio Colectivo no se denunciase antes de la fecha de su finalización, se entenderá prorrogado por períodos anuales.

La denuncia deberá efectuarse por medio de escrito a la otra parte, con acuse de recibo, con tres meses de antelación al término de su vigencia.

En caso de denuncia, se procederá a iniciar las negociaciones del nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

El conjunto de condiciones pactadas en este Convenio Colectivo tiene la consideración de un todo orgánico e indivisible, por lo que se entenderá nulo y sin efecto alguno, en el caso de que no fuese aprobado en su totalidad, excepción hecha del artículo 38.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Todas las condiciones económicas y demás beneficios recogidos en este Convenio Colectivo se consideran en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 7. Retribuciones.

Para el año 1995, el incremento salarial para cada una de las categorías profesionales de la empresa será del 3,8 por 100 sobre el salario total bruto.

Artículo 8. Antigüedad.

Los aumentos periódicos por tiempo de servicio en la empresa consisten en cuatrienios. Su cuantía se fija en el 6 por 100 de los sueldos base y complemento personal.

Artículo 9. Pagas extraordinarias.

La empresa abonará a su personal cuatro pagas extraordinarias, de acuerdo a la costumbre que se viene practicando en esta empresa, es decir, paga de marzo, julio, septiembre u octubre y diciembre.

Artículo 10. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto.