

1581 *RESOLUCIÓN de 7 de enero de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio Colectivo de las Centrales Nucleares Almaraz-Trillo.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de las Centrales Nucleares Almaraz-Trillo (Código de Convenio n.º 9014673), que fue suscrito con fecha 4 de julio de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa «Central Nuclear de Almaraz, A.I.E.» y «Central Nuclear de Trillo 1, A.I.E.» en representación de las mismas y de otra por las secciones sindicales de CC.OO y de FIA-UGT en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 7 de enero de 2004.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO CENTRALES NUCLEARES ALMARAZ-TRILLO. AÑO 2003-2007

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito Territorial.*

El presente Convenio Colectivo regirá en los centros de producción y trabajo que Central Nuclear de Almaraz, A.I.E. y Central Nuclear de Trillo 1, A.I.E. tenga instalados, no sólo en la provincia de su domicilio social, sino en todas aquellas en las que existan delegaciones o tenga personal destacado en comisión de servicios.

Artículo 2.º *Ámbito Personal.*

El contenido de este Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal de la plantilla de Central Nuclear de Almaraz, A.I.E. y Central Nuclear de Trillo 1, A.I.E., cualquiera que sea su categoría, profesión, especialidad, edad, sexo o condición, quedando excluido de su ámbito el alto personal a que se refiera el artículo 2.1.º a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.º *Ámbito Temporal.*

El presente Convenio Colectivo entra en vigor a partir de la finalización del XIV Convenio Colectivo de Central Nuclear Almaraz A.I.E y del VII Convenio Colectivo de Central Nuclear de Trillo 1, A.I.E., a los cuales sustituye y deroga, extendiendo su vigencia hasta el 31 de Diciembre del 2007.

Desde el 1 de Enero de 2008, 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.º *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.º *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.

Los representantes legales de los trabajadores podrán proponer o emitir informes a la Dirección en lo relacionado con la Organización y racionalización del trabajo, tal como se regula en 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.

Se crea una Comisión Paritaria de Organización con la finalidad de emitir informe previo sobre las propuestas de modificación organizativa que vaya a acometer la Empresa en las materias a las que aluden los artículos 39, 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Este informe no es vinculante y se entiende sin perjuicio de las facultades que al Comité de Empresa reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

La constitución y acuerdos de esta Comisión se reflejarán en actas.

Artículo 6.º *Clasificación Profesional.*

Los sistemas de clasificación profesional actualmente vigentes en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio se adaptarán a la nueva estructura profesional.

A estos efectos, los trabajadores con contrato de trabajo en vigor serán adscritos a un determinado Grupo Profesional, en función de su categoría profesional de procedencia, de conformidad con la tabla de equivalencias que figura como Anexo VI.

La adscripción del trabajador a un determinado grupo profesional define el contenido básico de la prestación laboral pactada, determinado por las ocupaciones, titulaciones académicas o profesionales y puestos existentes en las Empresas.

La Clasificación Profesional, común para ambos centros, comprende 6 Grupos Profesionales y 19 Niveles Salariales que figuran en el Anexo VI.

Artículo 7.º *Grupos Profesionales.*

Se entenderá por Grupo Profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Todo trabajador será clasificado en alguno de los Grupos siguientes:

Grupo I: Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá titulación universitaria de Grado Superior, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, y experiencia consolidada.

Grupo II: Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que tienen un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas, homogéneas o heterogéneas, con un alto contenido de actividad intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá titulación universitaria de Grado Medio, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa adquiridos por experiencia profesional.

Grupo III: Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que, con responsabilidad de mando, tienen un contenido alto de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad elevado y autonomía dentro del proceso establecido.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá Formación Profesional, hoy denominada Ciclo Formativo Profesional, de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación, o cualificación específica para la misma.

Grupo IV: Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que, sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel medio de complejidad y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente

aquellos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destreza dentro de las diferentes especialidades o dominios de una de las mismas.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá Formación Profesional, hoy denominada Ciclo Formativo Profesional, de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación, o cualificación específica para la misma.

Grupo V: Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas y exigencia de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución bajo supervisión de sus superiores jerárquicos.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá Formación Profesional, hoy denominada Ciclo Formativo, de Grado Medio, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa o adquiridos por experiencia profesional.

Grupo VI: Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación. Igualmente aquellos cuyas ocupaciones signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá formación a nivel de Enseñanza Secundaria Obligatoria, Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalentes.

La conversión de los actuales sistemas de clasificación profesional a los seis grupos aquí definidos se hará en base a la tabla de equivalencias mencionada en el artículo anterior.

Artículo 8.º *Cambios de Centro 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 geográfica.

Se realizará un pago de 50.000 € 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, salvo petición voluntaria del trabajador, concediéndose, en todo caso, un permiso retribuido de 5 días por traslado. Este sistema indemnizatorio no es de aplicación al personal del centro de Madrid hasta el 1-1-2005, el cual se registrará por el sistema pactado para ese centro de trabajo en los ERE's vigentes.

El personal con fecha de ingreso anterior a 1 de Enero de 2003 que pueda ser trasladado a las plantas, percibirá todos aquellos pluses que existen en la actualidad y que puedan ser o hayan sido llevados a complemento personal.

Artículo 9.º *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 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 distinto del habitual y más adecuado a sus aptitudes y capacidades, pudiendo ser este de categoría inferior, 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.

Cuando el trabajador agote el plazo legal establecido para la situación de Incapacidad Temporal, hasta que no se produzca la resolución definitiva de los Organismos de la Seguridad Social sobre el grado de incapacidad, la Empresa no presentará a la firma del trabajador el correspondiente finiquito, hasta que se reconozca al mismo la incapacidad permanente en el grado que resulte.

En el supuesto de que por los Organismos Oficiales competentes se reconozca 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. En caso de no ser posible la readaptación del trabajador se informará previamente a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 10.º *Garantía de Empleo.*

La Dirección de las Centrales Nucleares de Almaraz y Trillo, AIE, con ánimo de seguir contando con la profesionalidad adquirida por sus empleados, así como con el interés de aportar una motivación especial a éstos, se compromete a garantizar durante la vigencia del presente convenio, el empleo del personal de plantilla, no afectado por los Expedientes de Regulación de Empleo presentados el día 22 de Abril de 2003, salvo acuerdo individual con algún trabajador, previa comunicación a la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio.

En caso de que se produzca cualquier eventualidad que suponga el cierre total o parcial de las instalaciones que conlleven regulación de empleo, se creará una comisión conjunta que negociará de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo tratando de reconvertir dentro de la empresa a los trabajadores afectados.

La Dirección de C.N.A.T., en caso de clausura por motivos técnicos, económicos, o de otra índole, se compromete a establecer los contactos necesarios con las Empresas Propietarias, de acuerdo con la legislación vigente, para garantizar en lo posible los puestos de trabajo.

Ambas partes acuerdan aplicar en todos sus términos la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad.

Artículo 11.º *Productividad y Absentismo.*

11.1 Productividad: La Dirección de la Empresa y los representantes legales de los trabajadores son conscientes de que para poder alcanzar un nivel adecuado de productividad, es necesaria una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores, comprometiéndose ambas partes a mantener e incrementar, si fuera posible, el actual nivel de rendimiento y productividad en el trabajo.

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

No se computarán como absentismo, las ausencias debidas a vacaciones, permisos de convenio y Navidad y crédito de horas sindicales.

Artículo 12.º *Régimen Disciplinario.*

En esta materia, y por lo que respecta al Empresario será de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social y en el Estatuto de los Trabajadores.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendida su importancia, trascendencia y transgresión de la buena fe, en:

Leve.
Grave.
Muy Grave.

Son «Faltas Leves» las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes. A estos efectos, se considera falta de puntualidad la entrada a partir de 30 minutos.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja por enfermedad cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio, sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo causase 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.
4. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
5. Faltar al trabajo un día al mes, a menos que exista causa que lo justifique.
6. No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

Se calificarán como «Faltas Graves» las siguientes:

1. Más de tres faltas —no justificadas— de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. Si se apreciase transgresión de la buena fe, se considerará como falta «muy grave».

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La desobediencia a sus superiores en materia de servicio; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, y si de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada «muy grave».

6. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.

7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como «muy grave».

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

10. La reincidencia en falta leve (excluida puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Se considerarán como «Faltas Muy Graves» las siguientes:

1. Más de diez faltas —no justificadas— de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. 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 cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la Compañía o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. El hurto de fluido eléctrico o complicidad con el mismo.

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

5. La embriaguez y toxicomanía cuando incidan negativamente en su rendimiento.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

7. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

8. Los malos tratamientos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros, subordinados y familiares, como consecuencia de la relación laboral.

9. Causar accidente grave por negligencias o imprudencias inexcusables.

10. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

13. Acoso sexual o psicológico.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

Por Faltas Leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

Por Faltas Graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta diez días.

Por Falta Muy Grave:

Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días, que no podrán coincidir con descansos y vacaciones.

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 3 meses, 1 año o 2 años respectivamente sin haber reincidido en nuevas sanciones.

CAPÍTULO III

Representación de los Trabajadores

Artículo 13.º *Comités de Empresa.*

1. En cuanto a su constitución, composición, competencias y normas de funcionamiento interno, se regirán por lo establecido en el 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 normas complementarias de aplicación.

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

3. Ostentarán la representación de todos los trabajadores adscritos a los respectivos centros de trabajo para la defensa de sus intereses.

4. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

a) Ser informado por la Dirección de la Empresa trimestralmente de la evolución general del sector económico de la Empresa, y evolución probable del empleo en la Empresa, así como de cualquier incidencia significativa en el funcionamiento normal de la Planta que incida en los trabajadores.

b) Ser informado anualmente sobre el balance, la cuenta de resultados, la memoria y resto de documentos que se facilitan a los accionistas.

c) Ser informado de los cambios de horarios, reducciones de jornada, traslados, planes de formación del personal y cambios de Grupo Profesional y/o nivel salarial.

d) Ser informados mensualmente de las horas extraordinarias realizadas individualmente por los trabajadores.

e) Ser informado de la implantación o revisión de la organización del trabajo y valoración de puestos de trabajo.

f) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

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

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

i) Los miembros del Comité de Empresa que se encuentren fuera de su jornada de trabajo, y realicen actividades de su cargo, compensarán con descanso el tiempo invertido, pero se computará dentro del crédito horario.

j) Deberán ser consensuadas con los Representantes Legales de los Trabajadores cualquier modificación de las normas de organización reseñadas en el Convenio, cuando modifiquen las condiciones de trabajo pactadas en el mismo.

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

l) Las derivadas de la Directiva 2001/23/CE de 12 de marzo.

Artículo 14.º *Garantías de los Comités de Empresa.*

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

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

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

Sin rebasar el máximo legal del crédito de horas mensuales retribuidas, podrán asistir a convocatorias y cursos de formación organizados por los Sindicatos, siempre y cuando los mismos tengan relación directa con los intereses de representación que ostentan como miembros del Comité y se comunique a la Empresa con la suficiente antelación.

Los miembros del Comité de Empresa seguirán percibiendo dentro del cómputo del crédito horario legalmente establecido, las retribuciones fijas establecidas en Convenio Colectivo y la parte proporcional sobre los conceptos variables que, en atención al régimen de prestación de trabajo, debieran percibir durante el tiempo que desarrollen su actividad sindical.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre las mismas se produzca con motivo de la designación de miem-

bros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo o Comisión Paritaria del mismo.

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

Las derivadas de la Directiva 2001/23/CE de 12 de marzo.

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 15.º *Los Sindicatos.*

1. 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.

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

3. La libertad sindical comprende, entre otras cosas:

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

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

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

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

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

- 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.
- A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, así como del material preciso de tal actividad (mesa, sillas, archivador, ordenador, etc.).

7. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

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

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

Los delegados sindicales 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.

Será extensivo a los Delegados Sindicales que cumplan los requisitos de la Ley orgánica de Libertad Sindical, lo dispuesto en el apartado 6 del artículo garantía de los Comités de Empresa de este Convenio relativo a acumulación de Horas Sindicales.

Por lo que se refiere a las horas de acción sindical dentro de la jornada de trabajo y a las compensadas como descanso, no sufrirán merma económica alguna, teniendo derecho a percibir las retribuciones fijas establecidas en convenio colectivo y la parte proporcional sobre los conceptos variables que en atención al régimen de prestación de trabajo, debiera percibir durante el tiempo que desarrolle su actividad sindical.

8. 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.).

Artículo 16.º *Funciones de los Delegados Sindicales.*

1. En los términos previstos en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o centro de trabajo.

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

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

- Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición de los representantes legales de los trabajadores, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de Seguridad e Higiene, con voz pero sin voto.
- Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.
- Las derivadas de la Directiva 2001/23/CE de 12 de marzo.

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

5. Las Secciones Sindicales constituidas en la empresa o centro de trabajo, dispondrán de una bolsa mensual de horas retribuidas, como crédito sindical.

El montante de horas de la misma, será igual a la suma del número de horas de crédito sindical que tengan los miembros del Comité de Empresa afiliados a esa Sección Sindical, junto con las del Delegado Sindical, si éste no pertenece al Comité de Empresa.

CAPÍTULO IV

Régimen económico

Artículo 17.º *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.º 1a), del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18.º *Remuneración del Personal del Grupo I.*

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.º *Remuneración por Grupos Profesionales.*

Los niveles salariales que corresponden a los diferentes grupos profesionales y que fijan las percepciones anuales brutas para cada una de ellos, son los que se reflejan en la Tabla Anexo I.

Artículo 20.º *Personal de Nuevo Ingreso.*

Este personal de nuevo ingreso se incorporará al nivel de clasificación de su puesto de trabajo y, en atención a las necesidades formativas inherentes al proceso productivo que se llevarán a cabo durante los siguientes cuatro años tras su incorporación, percibirán las siguientes remuneraciones sobre el sueldo base anual, según tablas:

Las remuneraciones anuales que percibirán, sobre el Sueldo Base Anual, según tablas, serán:

- Primer año: 65%.
- Segundo año: 75%.
- Tercer año: 85%.
- Cuarto año: 95%.
- Quinto año y siguientes: 100%.

Este personal percibirá el resto de los pluses establecidos en el Convenio en igualdad de condiciones que el resto del personal, salvo aquellos que tengan relación con el salario base, a excepción del Plus de Turno y del Plus de Llamada.

Con independencia de lo anterior, cuando el trabajador pase a desempeñar en plenitud la totalidad de sus funciones profesionales una vez finalizada, si procede, su formación, la Empresa podría decidir pasar al trabajador a un porcentaje superior al de su nivel.

Artículo 21.º *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 2003, 2004, 2005, 2006 y 2007 un incremento del IPC real para cada año.

Si el IPC establecido por el INE registrase a 31 de Diciembre de cada uno de los años 2003, 2004, 2005, 2006 y 2007 un incremento superior al IPC previsto, se efectuará la revisión salarial sobre la diferencia de cada año de aplicación.

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

Para el año 2003, no se aplicará retroactividad alguna, en los siguientes conceptos:

- Plus Llamada B para C.N. Almaraz.
- 2 horas extras los sábados de recarga para C.N. Trillo.
- Plus de transporte para los titulados superiores en los tres centros.
- Compensación jornada partida en oficinas centrales.

Artículo 22.º *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 de Disponibilidad, 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 Asistencia.
- Plus de productividad.

- e) Retribución variable:

- Gratificación por cumplimiento de objetivos individuales de trabajadores de los Grupos I y II.
- Gratificación por cumplimiento de objetivos empresariales anuales.

- f) Otros conceptos:

- Ayuda de comida.
- Complemento de fiestas especiales.
- Paga de vacaciones.
- Incentivo económico por jornada partida.

Artículo 23.º *Forma de Pago de la Nómina.*

El importe bruto del salario base anual (SBA) que se fija para el empleado se distribuirá de la siguiente manera:

- Doce mensualidades iguales.

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

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

El pago de la nómina se realizará a través del recibo oficial de salarios establecido en la Empresa. De cualquier modificación en el mismo se dará información a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 24.º *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.º *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.º *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 queda fijado en 361,92 €/año.

La fecha considerada para el cómputo de dicho premio de antigüedad, será la reconocida por la Empresa (C.N. Almaraz A.I.E.-C.N.Trillo A.I.E.) a cada trabajador y su devengo tanto para el personal de nuevo ingreso como para el ya existente, será el 1.º de Enero o el 1.º de Julio, según que la causa que de origen al nuevo Plus de Antigüedad se produzca dentro del primer o segundo semestre del año.

Se abonará en 12 mensualidades.

Artículo 27.º *Premio de Fidelidad.*

Central Nuclear de Trillo:

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.

Central Nuclear de Almaraz:

Se considera acreedor al Premio de Fidelidad, el trabajador que presta sus servicios continuos sin interrupción alguna por excedencia voluntaria

o por licencia sin sueldo superior a tres meses, o sin que medie sanción por falta muy grave.

La Empresa premiará la fidelidad, de la siguiente forma:

En cuantía de una mensualidad de salario base al cumplir 10 años en plantilla.

Dos mensualidades al cumplir 20 años.

Tres mensualidades al cumplir 30 años.

Cuatro mensualidades al cumplir 40 años de plantilla en la Empresa.

El trabajador tendrá derecho, asimismo, al disfrute de 1, 3, 7, 30 días de permiso retribuido, acumulativo a las vacaciones, en el año en que se cumplan los 10, 20, 30 ó 40 años respectivamente, de permanencia en la plantilla.

En el caso de que un trabajador se encuentre en alguno de los supuestos a que se refiere el párrafo 1 de este artículo, el devengo del primer premio de fidelidad se reiniciará desde ese momento.

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 del tiempo de servicio, del premio más inmediato que le falta por percibir.

Artículo 28.º *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.

El Complemento Personal establecido a cada trabajador, 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, si bien decrecerá su importe en los supuestos contemplados en el Anexo IV, conforme a la escala recogida para cada uno de ellos.

Los incrementos económicos que se pudieran imputar en el Complemento Personal derivados de una promoción económica que no lleve aparejada un cambio de nivel salarial podrán ser absorbidos y compensados en el supuesto de futuras promociones de nivel salarial.

Artículo 29.º *Plus de Disponibilidad, 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, por un importe comprendido entre 1 y 6.807,92 €/año, y en la cuantía que fije anualmente la Dirección de la Empresa.

Artículo 30.º *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 cuyo valor será el de la hora base multiplicado por el factor que corresponda de acuerdo con el Anexo III.

En los niveles especiales el nivel de referencia para el cálculo de la hora base es el 7.

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 art. 35.2

En dicho plus 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.º *Trabajo Nocturno.*

Cada hora trabajada entre las 22 y las 6 horas, será retribuida con el 25% de recargo sobre la hora base ordinaria.

Este recargo nocturno es aplicable en cualquier régimen de trabajo.

Artículo 32.º *Plus de Destino.*

El personal adscrito al Centro de Trabajo de Central (Almaraz o Trillo), percibirá un plus fijo anual denominado «Plus de Destino» por los importes que figuran en el Anexo V.

Para el personal que se incorpore con la tabla de nuevo ingreso este plus se iniciará en 750 €/año y en cinco años se igualará al resto del personal, por partes iguales en cada año.

Artículo 33.º *Plus de Licencia.*

El personal en posesión de licencias de Supervisor u Operador concedidas por el Consejo de Seguridad Nuclear, percibirá un plus de Licencia, cuyas cuantías anuales se reflejan en el Anexo V.

El personal que obtenga por primera vez alguna de las Licencias de Operador, percibirá los importes antes señalados de acuerdo con la siguiente escala:

- 1.º año 25%.
- 2.º año 50%.
- 3.º año 75%.
- 4.º año y siguientes 100%.

Artículo 34.º *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 semanas pactadas de jornada irregular/partida ni en las jornadas especiales pactadas.

Las personas responsables de autorizar las llamadas serán:

«Plus de Llamada A»:

En CNA el jefe de retén o el jefe de turno para el personal que esté de retén y el jefe de sección o departamento, y si no se les localiza, el director de emergencia para el personal que no esté de retén.

En CNT el jefe de retén para todo el personal.

«Plus de Llamada B»: Jefe de sección o departamento.

a) Plus de Llamada A.

Se abonará un Plus de Llamada «A» por valor de 2 horas extras, únicamente en aquellos supuestos en los que, debido a situaciones imprevistas no programables, el jefe que corresponda 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.

a) Plus de Llamada B.

Se abonará un Plus de Llamada «B» por valor de 2 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 1 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.º *Horas Extraordinarias.*

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

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

El módulo para el cálculo de la hora base se establece en el resultado de dividir el salario base anual por 1.642.

Las horas extraordinarias realizadas entre las 22 y las 6 horas, llevarán adicionalmente el recargo del 25% establecido en el art. 31.

El valor de la hora base para el cálculo de las horas extraordinarias se encuentra reflejado en el Anexo n.º II, para todos los niveles salariales recogidos en el mismo.

Cuando se trabaje en un día que no sea jornada laborable, y siempre que se realicen en el transcurso del mismo un mínimo de 6 horas, se abonará la cantidad de 10 €.

En los niveles especiales el nivel de referencia del salario base para determinar el valor de la hora base es el nivel 7 del grupo II de la tabla.

35.2 Horas Extraordinarias en días laborables: Cuando se realicen horas extraordinarias, el trabajador optará por:

Cobrar las realmente trabajadas como extraordinarias.

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

Descansarlas al 175% sin remuneración económica.

35.3 Horas extraordinarias en sábado, domingo y festivo: Cuando se realicen horas extraordinarias en sábados, domingos y festivos, se estará a lo dispuesto en el apartado 2). En el supuesto que el trabajador optara por descanso, la compensación será de:

Media jornada cuando el número de horas no exceda de 3,5 horas (cobrando el equivalente al 75% del valor de la hora base de las realmente trabajadas).

Jornada completa cuando el número de horas trabajadas exceda de 3,5 (cobrando el equivalente al 75% de la hora base de las realmente trabajadas).

Las realmente trabajadas cuando el número de horas realizadas exceda de la jornada a descansar (cobrando el equivalente al 75%, del valor de la hora base).

Descansar al 175% sin remuneración económica.

35.4 Descanso de horas extraordinarias: La Empresa se compromete a garantizar el descanso al que opten los trabajadores que hayan realizado horas extraordinarias.

Estos descansos se realizarán siempre que las necesidades del servicio lo permitan, en el plazo máximo de 4 meses a contar desde el día inmediatamente siguiente a su realización. Para el personal a turnos el plazo anterior se amplía a 12 meses.

Las horas realizadas se acumularán para compensarlas procurando que lo sean por jornadas completas.

La Empresa estará obligada a comunicar los descansos pendientes con un mínimo de un mes y de tres meses para el personal a turnos, antes de finalizar el plazo de las horas correspondientes. Para garantizar los descansos pendientes, se establecerá un calendario de disfrute de los descansos correspondientes, dentro del mes o de los tres meses de plazo restante, obligándose al trabajador a cumplir los mismos en los plazos señalados.

En el caso de que el trabajador no disfrute los descansos en los plazos señalados por su propia voluntad, perderá el derecho al descanso, cobrándolas siempre que no supere las 80 horas que es el máximo legalmente establecido.

La Representación de los Trabajadores, será informada del calendario de descansos y el grado de cumplimiento del mismo.

35.5 Horas Ordinarias de Viaje: Cuando algún trabajador efectúe su desplazamiento por orden de la Empresa, se le sumarán la totalidad de las horas invertidas en el viaje con las efectivamente trabajadas, y las que excedan de la jornada normal le serán abonadas como horas ordinarias o descansadas en los días inmediatos, de acuerdo a las necesidades del servicio, abonándose un mínimo de un 50% de las mismas.

Artículo 36.º *Descanso Mínimo Garantizado.*

El personal descansará 12 horas, a contar desde la última salida del trabajo, antes de incorporarse a la siguiente jornada laboral, en los supuestos siguientes:

Prolongación de jornada.

Requerimiento fuera de jornada laboral.

Retén.

Interrupción del turno no ordinario de noche.

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 por decisión de la empresa, se garantiza al empleado la percepción de los haberes correspondientes a la jornada de trabajo interrumpida.

Artículo 37.º *Plus de Retén.*

Central Nuclear de Trillo:

Se entiende por retén la situación del trabajador que, durante las 24 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 Kms. 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 del 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 que se encuentre de retén, salvo el perteneciente al Grupo I, 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 plus de llamada «A» definido en el art. 34, y la cantidad que corresponda a las horas efectivamente trabajadas.

Central Nuclear de Almaraz:

Se establece un Plus de Retén, cuyas normas sobre organización y funcionamiento del mismo están contenidas en el Reglamento de la Central, en el documento DAL 48.01, Rev. 8 de 4/4/03.

El personal que se encuentre en esta situación, salvo el perteneciente al Grupo I, percibirá un plus, denominado de Retén, cuyo valor se fija para cada grupo de niveles según el Anexo V.

Cuando el trabajador adscrito al Grupo de Retén venga, por necesidades del servicio, obligado a prestar su actividad laboral, se le abonará el plus de llamada «A» definido en el art. 34, y la cantidad que corresponda a las horas efectivamente trabajadas.

Con independencia de la fecha concreta de revisión de la norma, el inicio del retén será a las 8 horas del miércoles de cada semana, excepto para el personal a turno cerrado. Si el citado día fuera festivo, el cambio se realizará el día posterior o anterior, según se acuerde.

Los trabajadores que voluntariamente deseen no estar incluidos en el Grupo de Retén designado por la Empresa, manifestarán por escrito su deseo de no estar incluidos en el mismo. La Empresa atenderá su petición siempre que queden suficientemente cubiertas las necesidades del servicio. Si no pudiera ser atendida la petición, se informará de la negativa a la Comisión de Organización.

Artículo 38.º *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.

Ambas partes son conscientes de la importancia que los temas de productividad tienen en la buena marcha de la Central, por lo que con ánimo de mantener e incrementar los rendimientos que se vienen obteniendo en su explotación se conviene en establecer un Plus de Productividad.

Este plus se abonará con la nómina del mes de Agosto.

El importe de este plus vendrá determinado por la aplicación de los coeficientes multiplicadores que figuran en el Anexo V sobre un catorceavo del salario base anual.

Artículo 39.º *Retribución Variable.*

A) Gratificación por cumplimiento de objetivos individuales de trabajadores de los Grupos I y II.

Se establece una retribución variable individual para el personal de los Grupos I y II cuya cuantía y parámetros serán establecidos y evaluados por la Dirección de la Empresa, quedando excluidos del Convenio tanto dicha cuantía, como sus parámetros.

B) Gratificación por cumplimiento de 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 y supeditado al desarrollo de las recargas en condiciones laborales que permitan el normal desarrollo del programa de recarga.

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 de Seguimiento del Convenio la información sobre los objetivos establecidos, su ponderación y la escala del 0 al 100%, así como la información periódica de seguimiento del grado de cumplimiento de estos objetivos.

Esta retribución estará comprendida entre 0 y 0,5 catorceavos del salario base anual, tomando como base los datos del año anterior.

Artículo 40.º *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 7,81 €/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 41.º *Complemento de Fiestas Especiales.*

La Empresa gratificará con el importe de 124,04 €/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 2 horas, percibirá íntegramente este complemento.

Artículo 42.º *Paga de Vacaciones.*

A) Con objeto de estimular al personal en la adaptación del programa de vacaciones en aquellos períodos que coinciden con la mayor actividad laboral en la Empresa (recargas, paradas, etc.), así como las vacaciones

a que se refiere el art. 48 del Convenio se establece una paga de vacaciones, siendo su importe el reflejado en el Anexo V.

La citada paga de vacaciones se abonará en el mes de Febrero.

B) Todo el personal que realice habitualmente turnos, nocturnidades o retenes, percibirá la cantidad resultante de la suma de los devengos percibidos por estos conceptos durante el año inmediatamente anterior, dividida por 205 y multiplicada por 24. Para el personal del centro de trabajo de Trillo este concepto se aplicará el 25% en el año 2004, un 50% en el año 2005, un 75% en el año 2006 y un 100% en el año 2007.

Este plus se abonará con la nómina del mes de Febrero.

CAPÍTULO V

Formación y promoción

Artículo 43.º *Formación.*

La formación en nuestra Empresa tiene como fin la gestión del conocimiento orientada al desarrollo del potencial de sus empleados, a fin de adecuar sus niveles de competencia a los requeridos en cada momento para la consecución de los planes empresariales, por lo tanto, los planes y acciones formativas deberán posibilitar y facilitar la adquisición de mayores niveles de competencia.

A tal efecto se fomentarán actividades y cursos en orden con los siguientes objetivos:

Eficiencia en el desempeño de los puestos de trabajo.

Desarrollo profesional.

Adecuación de los recursos a los cambios organizativos, productivos, y tecnológicos.

Creación de una cultura e identidad corporativa común.

Para llevar a cabo esta gestión, será fundamental la implicación de los responsables de línea a la hora de identificar las necesidades y de concretarlas en los correspondientes planes, de los que deberán beneficiarse todos los empleados, así como la participación activa en todo el proceso formativo de los representantes de los trabajadores en la Comisión de Formación que se constituirá a tal efecto en el seno de la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio.

Las funciones de la Comisión de Formación serán las siguientes:

Conocer las necesidades de formación y las acciones formativas previstas.

Proponer alternativas al respecto, así como actuaciones que estimulen la participación de los trabajadores en el proceso formativo.

Informar del plan anual de formación con carácter previo a su ejecución.

Realizar el seguimiento de la ejecución del plan de formación.

Presentar acciones formativas complementarias para la mejor formación de los trabajadores.

En coherencia con todo lo anterior, la Dirección de la Empresa velará por que los empleados puedan en la práctica compaginar el desempeño de sus ocupaciones con la participación en las acciones formativas, debiendo tener en consideración esta circunstancia en su planificación.

Asimismo la dirección, como responsable de la gestión de la formación, proveerá la dotación de recursos en orden a la consecución de los objetivos anteriores, siendo obligación de los empleados realizar la formación necesaria para el desarrollo de sus conocimientos, habilidades y actitudes.

Artículo 44.º *Promoción.*

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

A) Promoción económica por méritos:

La promoción por méritos, se dará cuando un trabajador, desarrollando el mismo trabajo y en atención a su desempeño profesional, sea promovido económicamente viendo incrementada la cuantía de su Complemento Personal sin que ello lleve aparejado un cambio de su nivel salarial.

B) 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:

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. Los aspectos básicos a considerar en el concurso interno deberán ser los siguientes:

a) Requisitos del puesto de trabajo:

Características del puesto.
Formación necesaria.
Desempeño profesional.
Antigüedad.
Etc.

b) Requisitos del aspirante:

Expediente.
Especialidad.
Formación.
Informe Profesional.
Etc.

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

c) Tribunal Calificador:

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

d) Puntuación:

Expediente 30%.
Prueba teórica y/o práctica 40%.
Informe del tribunal 30%.

e) Calificación:

Reunido el Tribunal Calificador, confeccionará la propuesta a la Dirección de la Empresa para cubrir la vacante.

5. 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.

6. Las vacantes existentes en la Empresa serán anunciadas en el tablón con una antelación de dos meses a la de la fecha de concurso.

7. 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.

8. La incorporación al nuevo puesto de trabajo se realizará según las necesidades del servicio donde esté el adjudicatario, y siempre en un máximo de 6 meses.

9. Cuando por razones ajenas al trabajador la incorporación al nuevo puesto se efectúe después de transcurrido el plazo de 2 meses, la nueva remuneración la percibirá a partir de los 2 meses de adjudicación de la plaza.

La revisión de los niveles de un determinado Grupo Profesional es competencia de la Empresa, la cual tendrá en cuenta la formación, méritos y demás aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general contemplados para cada uno de los Grupos.

Dicha revisión puede ser promovida por:

El interesado.
El Jefe de Sección, Departamento.
El Departamento de Recursos Humanos
Los Representantes Legales de los Trabajadores.

Esta petición de revisión deberá enviarse por la vía jerárquica al Departamento de Recursos Humanos, con copia a los Representantes Legales de los Trabajadores, los cuales analizarán e informarán conjuntamente con la Empresa dicha petición.

CAPÍTULO VI

Jornada de trabajo y descanso anual

Artículo 45.º Jornada de Trabajo.

Con carácter general, la jornada de trabajo en computo anual durante la vigencia del presente convenio, será de 1.642 horas anuales, una vez deducidos los descansos de todas las fiestas autonómicas, nacionales y los días de vacaciones.

Para el personal sujeto a régimen de turno, el calendario se ajustará de acuerdo al número de horas establecidas en el párrafo anterior.

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

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 art. 47.

Todo el personal de plantilla que la empresa considere necesario, tanto el que de forma regular presta servicios en régimen de turno (art. 47) que lo realizarán en las semanas de oficina, como el que lo presta ordinariamente en régimen de oficina (art. 46), vendrán obligados a modificar su jornada durante 10 días naturales cada año, a régimen de turno de 8 horas para cubrir 16 ó 24 h 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 3 periodos incluyendo un máximo de 4 festivos, garantizando, que en la medida de lo posible, nadie realizará más de 2 festivos consecutivos durante ese período.

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

De lunes a viernes: un plus equivalente a 2 horas base y turno eventual resto y el exceso de jornada que se produzca se abonará como horas extraordinarias.

Los sábados, domingos y festivos: un plus equivalente a 2 horas extras más 10 horas base, más 1 día de descanso y los km. realizados desde el domicilio habitual.

La jornada de trabajo queda distribuida de la siguiente forma:

Centro de Almaraz-Planta:

Con carácter general la jornada de trabajo queda distribuida en 5 días laborables que se realizará de acuerdo al siguiente horario:

- A) Horario normal: de lunes a viernes 8.00 a 15.00.
- B) Horario en recargas: (4 semanas por recarga).

General: de lunes a viernes 8.00 a 13.30. 14.30 a 17.30 (o de 15.00 a 18.00).

Sábados ó domingos 8.00 a 15.00.

Personal a turnos «Abierto».

Horario (tres turnos): Turno de Mañana: 06:00 a 14:15 horas.

Turno de Tarde: 13:45 a 22:00 horas.

Turno de Noche: 22:00 a 06:15 horas.

Horario (dos turnos): Turno de Mañana: 06:00 a 14:15 horas.

Turno de Tarde: 13:45 a 22:00 horas.

Los calendarios de turnos de recarga para este personal contemplaran 6 días máximo laborables semanales a turnos y uno de descanso (sábado o domingo).

Para flexibilizar las cuatro semanas por recarga pactadas, el horario establecido en las mismas se aplicará en función de las necesidades de cada sección para este período, de tal forma que el inicio de este horario se pueda adelantar o atrasar, en las distintas secciones, con referencia al período general establecido para el horario de recarga.

Cuando por cumplimiento de los objetivos Empresariales sobre duración de recarga, no fuera preciso utilizar el último sábado de los cuatro establecidos en el horario de recarga, los trabajadores no vendrán obligados a prestar sus servicios en ese día.

El citado día tendrá el carácter de permiso retribuido y, en consecuencia, el trabajo que se realice en el mismo, por cualquier causa, dará derecho al correspondiente descanso que se disfrutará posteriormente. Adicionalmente, percibirán los pluses salariales establecidos en Convenio Colectivo para el sábado de recarga.

Todo el personal sujeto a la jornada pactada de recarga que trabaje en los sábados o domingos de recarga, percibirá el equivalente a dos horas

extraordinarias por cada sábado o domingo trabajado en jornada considerada laborable.

C) Otros horarios: de lunes a viernes 14.30 a 21:30.

El personal sujeto a este horario percibirá, como compensación, el equivalente a un plus de turno abierto por día trabajado.

La jornada a que alude este artículo no será de aplicación al personal que trabaje en régimen de turnos, al que hace referencia el art. 47.

Centro de Trillo-Planta:

La jornada será distribuida en 5 días laborales de lunes a viernes.

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.

A) Horario normal: de lunes a viernes 8.00 a 15.04.

B) Horario en recargas: (5 semanas por recarga).

2 semanas de lunes a viernes: de 8:00 a 13:00 y de 14:00/14:30 a 17:00/17:30.

3 semanas + 3 Sábados / Domingos:

De lunes a viernes: de 8:00 13:00 y de 14:00/14:30 a 19:00/19:30.

sábados / domingos : de 8:00 14:00 h.

Con carácter general la jornada partida supone un período 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 5 semanas de jornada partida que no es de aplicación al personal de turno cerrado continuo.

Durante 2 semanas se realizarán: 8 horas diarias de lunes a viernes.

Durante 3 semanas se realizarán: 10 horas diarias de lunes a viernes y 6 horas los sábados o domingos.

Los turnos abiertos de recarga serán:

3 semanas de lunes a domingo, descansando el sábado o el domingo.

2 semanas de lunes a viernes.

El orden de las 5 semanas de jornada irregular será el necesario para atender el programa de recarga establecido cada año.

Las fechas de inicio de los períodos de 5 semanas de jornada irregular podrán comenzar en cualquier día de la semana.

El día de descanso de las 3 semanas largas será, para cada trabajador, sábado o domingo en función de las actividades que deba desarrollar en la recarga.

Las dos semanas de 8 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.

Todo el personal sujeto a la jornada pactada de recarga que trabaje en los sábados o domingos de recarga, percibirá el equivalente a dos horas extraordinarias por cada sábado o domingo trabajado en jornada considerada laborable.

Centro de Madrid:

A) Horario de invierno: (de 1 de Enero a 31 de Mayo y de 1 de Octubre a 31 de Diciembre) 38 horas semanales.

Jornada de mañana de 08:30 a 14:30 presencia obligatoria.

Jornada de tarde: 3 días x 2 horas o 2 días por 3 horas.

Descanso mínimo de cuarenta y cinco minutos para comida.

Recuperación de las dos horas restantes por la mañana con una flexibilidad para ello de cuarenta y cinco minutos a la entrada y media hora a la salida.

La asignación de la jornada de tarde y la recuperación de las dos horas restantes se organizará en función de las necesidades de cada departamento.

Incentivo económico para cada día de jornada partida cuyo importe se refleja en el Anexo V.

B) Horario de verano: (de 1 de Junio a 30 de Septiembre).

De lunes a viernes: 07:45-14:05.

Se establece una flexibilidad de 1 hora en la entrada de la mañana, ajustándose contra el final de la jornada y en cómputo mensual.

El horario de este centro de trabajo se reajustará anualmente en función de la jornada antes señalada y de los festivos nacionales y autonómicos.

Artículo 46.º *Personal en Régimen de Turnos.*

Central Nuclear de Trillo:

46.1 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 7 equipos. En el grupo de auxiliares de operación, habrá 6 personas por equipo que suponen 42 trabajadores.

A efectos económicos, el exceso de horas trabajadas en computo 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 (8 horas) más que en el primer día. En caso de tener que continuar más días la suplencia se efectuaría en jornadas de 4 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.

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 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 continuo abierto estará formado por ciclos de dos o tres períodos 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.

Salida temporal.

Si por decisión de la Empresa el trabajador a turnos sale temporalmente de este sistema, percibirá el 75% de los pluses de turno, nocturnidad y retén calculados sobre el patrón anual citado. En ningún caso podrán percibir por este concepto más del 100% de los pluses que le hubiesen correspondido según su calendario.

Para la percepción de este concepto, no se exigirá período mínimo fuera de turno.

46.2 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.

Las medidas de flexibilidad y productividad a que se refiere el art. 45 son de aplicación al personal a régimen de turnos continuos, salvo el relativo al horario en jornada partida durante las 5 semanas de recarga.

Central Nuclear de Almaraz:

A) Trabajo a Turnos:

El personal que realice su trabajo en régimen de turnos rotativos, siendo ésta su situación normal, compensará las horas acumuladas en exceso, con descanso en un ciclo completo.

El turno semanal será de 56 horas, acumulando el tiempo trabajado en exceso, para descanso largo. Las normas sobre organización y funcionamiento de turno quedan recogidas en el documento DAL 48.02, Rev. 0 de 23/01/03

La Comisión de Turnos elaborará antes del 15 de diciembre de cada año el calendario anual de turno.

Esta Comisión revisará la vigente norma de organización del turno, incorporando a su texto los acuerdos ya alcanzados o que se alcancen en el futuro.

El personal no sujeto con carácter ordinario a régimen de turnos (turno abierto), los realizará, siempre que sean programados y comunicados con antelación mínima de una semana y por el tiempo mínimo indispensable, cuando lo exijan las necesidades imperiosas del trabajo. En estos casos, y mientras dure tal situación, percibirán el equivalente a 1 hora extraordinaria, por turno realizado.

B) Salida del turno:

El personal que preste su actividad ordinaria en régimen de turno rotativo cerrado durante 20 años, podrá solicitar a la Empresa su salida voluntaria del turno. La Empresa dispondrá de un plazo máximo de 4 años para el personal de licencia y 1 año para el resto del personal en función de la formación, para efectuar su sustitución y asignación del nuevo puesto de trabajo, salvo que la Empresa dispusiese de personal suficiente en cuyo caso podrán acortarse los plazos anteriores.

Con independencia de lo anterior existe la posibilidad de cursar esta petición, de forma razonada, sin haber cumplido los 20 años. En este caso, la Empresa estudiará dicha posibilidad y en el plazo máximo de 1 mes desde la recepción de la comunicación del trabajador, la Empresa contestará admitiendo la solicitud, o denegándola si existieran circunstancias de trabajo que impidieran su aceptación. Se informará a la Comisión de Organización, quien analizará la solicitud planteada y, las razones que obligan a la Empresa a no aceptar la petición. La citada Comisión decidirá, sobre la situación planteada en caso de decidir la Empresa la amortización del puesto dejado vacante, a los efectos previstos en el art. 37 del vigente Convenio, manteniendo la organización y funcionamiento del turno tal y como se recoge en el documento DAL 48.02, Rev. 0, de 23/1/03.

C) Régimen económico para salida del turno:

Se establecen dos sistemas de salida del régimen de trabajo a turnos, en base a la percepción de unos porcentajes de los pluses de Turnicidad, Nocturnidad y Retén, calculados sobre un patrón anual. según las rotaciones siguientes:

Para personal en rotaciones de 6 equipos:

123 turnos laborables.
59 turnos no laborables.
61 nocturnidades.
31 retenes laborables.
30 retenes no laborables.

Para personal en rotaciones de 7 equipos:

106 turnos laborables.
50 turnos no laborables.
52 nocturnidades.
31 retenes laborables.
22 retenes no laborables.

Salida temporal.

Si por decisión de la Empresa el trabajador a turnos sale temporalmente de este sistema, percibirá el 75% de los pluses de turno, nocturnidad y retén calculados sobre el patrón anual citado. En ningún caso podrán

percibir por este concepto más del 100% de los pluses que le hubiesen correspondido según su calendario.

Para la percepción de este concepto, no se exigirá período mínimo fuera de turno.

Salida definitiva.

Si la salida con carácter definitivo es producto de una decisión empresarial por reestructuración de plantilla o cambios de organización, se abonará el 75% de los pluses anteriores durante un plazo de 24 meses, salvo en caso de extinción de contrato.

Si la salida es de forma individual por decisión empresarial, se aplicará un porcentaje de percepción sobre los mismos conceptos del 75%, 50% y 20% en el primer, segundo y tercer año, respectivamente, consolidándose este último porcentaje.

Para el caso de salidas definitivas en las que el trabajador hubiera permanecido menos de 18 años en este régimen, se aplicará sobre los porcentajes descritos, una fracción correspondiente al número de años trabajados en régimen de trabajo a turno cerrado, computando a estos efectos las salidas temporales, y los 18 años. En cualquier caso, se exigirá un número mínimo de 10 años de permanencia en este régimen.

Artículo 47.º *Vacaciones y días de Convenio.*

47.1 Vacaciones.

Las vacaciones anuales se computarán por 24 días laborables. El empleado podrá disfrutar, con carácter general, dichas vacaciones en un máximo de 4 períodos. El disfrute de vacaciones en más de 4 períodos, podrá realizarse previa autorización de la Dirección de la Empresa.

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

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

El calendario de vacaciones se fijará en cada centro de trabajo. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan, dos meses antes al menos del comienzo del disfrute. En todo caso, el calendario de vacaciones será entregado y aprobado antes del 1 de Marzo de cada año natural, pudiendo el trabajador de acuerdo con la empresa cambiar este período de vacaciones en el transcurso del año si ello no supone ningún trastorno en el buen funcionamiento de la sección, excepto para el personal a turnos que será entregado antes del 15 de diciembre del año anterior un calendario provisional y antes del 15 de febrero del año en curso el calendario definitivo.

En el supuesto de que un trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal con baja oficial antes del inicio de su período de vacaciones, no se computarán como vacaciones los días en 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.

Con independencia de la jornada establecida para el personal a turnos, se considerarán días laborales para el personal de CNAT, de lunes a viernes de cada semana, a excepción de las fiestas reconocidas como no recuperables en el calendario laboral. También son laborales los sábados pactados de recarga, excepto para el personal sujeto a régimen de turnos cerrado.

47.2 Días de Convenio.

Se establecen 3 días de convenio, no computables como días de vacaciones reglamentarios, cuyo disfrute se realizará a voluntad del trabajador por días completos.

Artículo 48.º *Permisos.*

A) Permisos no retribuidos:

El personal tendrá derecho a diez (10) días anuales no retribuidos para asuntos propios, los cuales podrán ser fraccionados. La recuperación del tiempo correspondiente a «Permisos a recuperar» se realizará dentro de los sesenta (60) días naturales posteriores al disfrute de los mismos.

B) Permisos retribuidos:

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos expuestos en el artículo 37.3.º (a, c, d, y e); 37.4.º y 37.5.º del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa concederá cinco (5) días de permiso en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, padres, abuelos, hijos, nietos, hermanos y familiares políticos del mismo grado; cinco (5) días en caso de enfermedad grave de padres, hijos, cónyuge o pareja de hecho y alumbramiento de esposa, y hasta cinco (5) días con un mínimo de tres (3) en caso de intervención quirúrgica con anestesia total en los supuestos anteriores.

Ambas partes se comprometen a estudiar la incidencia que sobre los índices de absentismo en nuestra empresa, tiene la concesión realizada sobre lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores para estos supuestos.

En los casos no contemplados anteriormente se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la normativa vigente.

CAPÍTULO VII

Dietas y gastos de locomoción

Artículo 49.º *Dietas y Precio del Kilómetro.*

A partir del 2003, se establecen las siguientes normas de aplicación en casos de desplazamientos por motivos de trabajo:

1. Las dietas sin pernocta se fijan en 36,66 €/día y las dietas con pernocta, 108,65 €/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.

2. 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% 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.

3. 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.

4. En aquellos supuestos en los 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 cuya cuantía para todo el personal será de 1.066,33 €/mes

5. Se establece una cantidad adicional en concepto de subvención de vivienda en cuantía para 2003 de 125,50 €/mes, que percibirá todo el personal en esta situación, salvo que se utilicen los servicios de Residencia de la Empresa.

6. El precio del Kilómetro queda establecido en la cantidad de 0,32 €/kilómetro.

7. Cuando el trabajador sea requerido para prolongar su jornada, de forma no prevista, y por la imposibilidad de previsión no tenga medios públicos o privados de transporte, la empresa facilitará el transporte adecuado, para que regrese a su domicilio habitual.

CAPÍTULO VIII

Prestaciones sociales

Artículo 50.º *Suministro de Energía.*

Para todos los trabajadores de plantilla se mantiene el suministro de energía eléctrica, de acuerdo a la tarifa de empleado que se venía aplicando hasta la fecha en la vivienda de la unidad familiar.

Asimismo se mantendrá el suministro de energía eléctrica en análogas condiciones a las de la tarifa de empleado, a todos aquellos trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones siguientes: Incapacidad Permanente Absoluta, Gran Invalidez, Jubilación, Viudas o Viudos de Empleados o Jubilados, mientras se mantengan estas situaciones.

Estos trabajadores o herederos están obligados a acreditar su situación anualmente para seguir disfrutando de este beneficio.

Los empleados de CNAT tienen derecho a la aplicación de tarifa de empleado a la segunda vivienda siempre y cuando se acredite documental y suficientemente la propiedad de la misma por el empleado y cuando la vivienda se utilice exclusivamente por la unidad familiar en las mismas condiciones que la primera tarifa.

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

Artículo 51.º *Anticipos y Préstamos.*

A) Anticipos:

Los trabajadores podrán percibir, antes del día señalado para el pago de nómina, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado hasta un máximo de 600 €, que serán deducidas en la nómina del mes siguiente al de su concesión.

B) Préstamos:

Se crea una Comisión Paritaria para concesión de préstamos, cuya misión es la de analizar, pedir las justificaciones que se requieran y en su caso, aceptar o denegar, cuantas peticiones formulen los trabajadores en esta materia.

La norma que regula los criterios sobre concesión de préstamos es la actualmente vigente que se refleja en el documento RL-NI-002, Rev.1.

La Comisión determinará los criterios y prioridades que deban tenerse en cuenta en la concesión de préstamos y levantará acta de sus reuniones, las cuales se realizarán al menos una vez al trimestre.

Se constituye un Fondo de Préstamos para los centros de trabajo de 240.000€, para el año 2003.

Las cantidades otorgadas serán reintegradas en el plazo de 24 mensualidades.

En casos excepcionales la Dirección podrá autorizar, a propuesta de la Comisión Paritaria, la concesión de préstamos que superen la cuantía del fondo establecido.

Las cantidades que se entregarán por este concepto tendrán tratamiento de salario en especie, siendo a cargo del trabajador el ingreso a cuenta que se realice en concepto de IRPF.

Artículo 52.º *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 a la persona o institución designada expresamente por el trabajador, o en su defecto a los herederos legales la cantidad de 30.000 €.

Artículo 53.º *Jubilación y Bajas Incentivas por Jubilación.*

A) Jubilación Forzosa:

Ambas partes acuerdan establecer la jubilación forzosa de los trabajadores al cumplir los 65 años, siempre que el trabajador tuviera derecho a la pensión de jubilación del sistema de la Seguridad Social.

Los trabajadores de CNAT, al cumplir la edad de 64 años podrán acogerse al sistema de jubilación especial previsto en el Real Decreto 1.194/1.985 de 17 de Julio.

B) Bajas incentivadas por jubilación:

Se acuerda establecer un sistema incentivado de bajas por jubilación con carácter general para los trabajadores, a partir del momento que cumplan los 58 años de edad, y en base a los siguientes criterios:

Carácter voluntario para el trabajador con aceptación por parte de la Empresa.

Con amortización de la plaza dejada vacante.

El trabajador que se acoja a este derecho percibirá un incentivo mensual individualizado equivalente al 100% de la pensión de jubilación que le hubiera correspondido de haber tenido la edad de 65 años, por el número de años que le resten, hasta cumplir la citada edad. Opcionalmente el trabajador podrá percibir este incentivo como pago único en el momento de la baja.

En el momento de la baja, el trabajador percibirá la cantidad resultante de la diferencia entre tres veces el nivel retributivo 13 y su derecho consolidado del Plan de Pensiones, sin incluir el que provenga de las aportaciones extraordinarias del trabajador.

A opción del trabajador, se podrá sustituir dicha cantidad por el compromiso de continuar con las aportaciones al Plan de Pensiones hasta los 65 años.

Se formalizará el oportuno Convenio Especial con la Seguridad Social, con el objeto de que el trabajador no sufra merma en los derechos que le correspondan de conformidad con la legislación vigente en esta materia. El coste del mismo, será íntegramente a cargo de la Empresa.

Los trabajadores que se acojan a este sistema, tendrán el tratamiento que el Convenio Colectivo prevé para los jubilados.

Se notificará a los representantes legales de los trabajadores y delegados sindicales si los hubiere, de todas las solicitudes que se produzcan en esta materia.

Artículo 54.º *Plan de Pensiones.*

Seguirán en vigor los actuales Planes de Pensiones de Central Nuclear Almaraz, AIE y Central Nuclear de Trillo 1, AIE., según Anexo VII, hasta que en el plazo establecido por la ley se constituya un Plan Unico, que integre estos Planes de Pensiones en un Plan Unico con diferenciación de colectivos.

A los efectos del Plan de Pensiones de C.N. A. el nivel retributivo 10 referenciado en el Artículo 54 del XIV Convenio Colectivo de C.N.A. es sustituido por el nivel 13 el Anexo I (C.N.A.) del presente Convenio Colectivo.

Artículo 55.º *Grupo de Empresa.*

La Dirección de la Empresa apoyará 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 50.000 €/año que se distribuirá entre los tres centros de trabajo de manera proporcional a la plantilla existente el 1 de enero de cada año.

Artículo 56.º *Previsión Social Complementaria y Beneficios Sociales Pendientes de Unificación.*

Todos los compromisos referentes a previsión social complementaria recogidos en el XIV Convenio Colectivo de Central Nuclear Almaraz AIE y en VII Convenio Colectivo de Central Nuclear de Trillo 1, AIE, continuarán en vigor hasta que en la Comisión de Seguimiento del Convenio de Unificación se alcancen acuerdos totales o parciales sobre la unificación de los mismos.

Estos compromisos están reflejados en los siguientes artículos de los citados Convenios Colectivos que se reproducen en el Anexo VII, y que subsisten en aquellas materias y condiciones que no se hayan visto modificadas por el presente Convenio, con los incrementos económicos correspondientes.

XIV Convenio Colectivo de C.N. Almaraz:

Artículo 46.º Viviendas de Empresa.

Artículo 49.º Personal en situación de baja por accidente o enfermedad.

Artículo 50.º Previsión médica.

Artículo 51.º Pensiones de viudedad, orfandad e incapacidad permanente.

Artículo 54.º Plan de Pensiones.

Artículo 57.º Ayuda de estudios.

Artículo 59.º Ayuda de farmacia.

VII Convenio Colectivo DE C.N. Trillo:

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

Artículo 56.º Ayuda sanitaria.

Artículo 57.º Ayuda de estudios.

Artículo 58.º Seguros.

Artículo 59.º Plan de Pensiones.

Anexo VII.3 Ayuda de vivienda.

CAPÍTULO IX

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

Artículo 57.º *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 las Centrales Nucleares de Almaraz y Trillo. 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 58.º *Principios Generales.*

Empresa y trabajadores convienen en considerar prioritaria la prevención de riesgos profesionales, y este principio informará el desarrollo de todas las actividades de la Empresa.

Las medidas de Prevención de Riesgos Laborales a aplicar, se materializarán antes de la realización del trabajo a efectuar, controlándose su cumplimiento durante el tiempo que dure el mismo.

La participación de los trabajadores en las tareas preventivas, se efectuará a través de los órganos específicos con competencia en esta materia, que son: el Comité de Seguridad y Salud y Delegados de Prevención a los que se refiere la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Ambas partes entienden y acuerdan que los órganos específicos de participación de los trabajadores en las tareas de prevención de riesgos laborales actualmente existentes, reúnen las condiciones a que se refiere la Disposición Transitoria Primera, apartado 2.º de la citada Ley.

Artículo 59.º *Comisiones Paritarias de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

1. Composición.

En el centro de trabajo de Almaraz (Cáceres) y Trillo (Guadalajara) existirá un Comité de Seguridad y Salud de carácter paritario, con las competencias que al mismo señala la legislación vigente y cuya composición será la siguiente:

a) Presidente: Elegido por el Comité de entre sus miembros.

b) 4 representantes de los trabajadores elegidos con acuerdo mayoritario por el Comité de Empresa, de entre sus miembros, respetándose a título individual la situación actual.

c) Idéntico número de representantes designados por la Empresa.

d) Los siguientes vocales con voz pero sin voto.

El Jefe de Salud Laboral.

El Jefe de Protección Radiológica.

Técnico de Seguridad.

ATS de Empresa de mayor categoría.

e) Un secretario elegido libremente por el propio Comité entre el personal administrativo de la plantilla.

Serán requisitos para ser elegidos vocales representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud los siguientes:

a) Pertenecer a la plantilla.

b) Tener una antigüedad al menos de 5 años.

c) Poseer una formación general mínima previa y unos conocimientos básicos de Prevención de Riesgos Laborales que acrediten la preparación específica necesaria para el desarrollo de su cargo.

En el Centro de trabajo de Madrid, el Comité de Seguridad y Salud estará formado por dos Delegados de prevención y dos representantes de la Empresa.

2. Funcionamiento.

El Comité de Seguridad y Salud es un órgano colegiado que adoptará sus decisiones por mayoría simple, no existiendo por tanto competencias individuales en favor de alguno de sus miembros.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá, al menos, cada 3 meses y siempre que lo convoque su Presidente por libre iniciativa, a petición de alguna de las representaciones en el mismo, o por cualquier acontecimiento extraordinario que lo justifique.

3. Garantías.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud dispondrán del tiempo necesario en cada caso para el desarrollo normal de sus funciones.

El tiempo utilizado para estas reuniones, cuando el trabajador se encuentre en descanso, podrá descansarlo posteriormente.

Mientras dure la asistencia a cursos de formación organizados o autorizados por la Empresa fuera del centro de trabajo, seguirán percibiendo las retribuciones fijas correspondientes y los conceptos variables a que se refiere el art. 14.º en relación con los Comités de Empresa y el art. 15.º sobre Secciones Sindicales.

4. Reglamento.

Los Comités de Seguridad y Salud de los Centros de trabajo se regirán por sus respectivos Reglamentos.

Artículo 60.º *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 61.º *Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación y Desarrollo.*

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

La Comisión Paritaria estará compuesta por:

Representación suficiente de la empresa.

Cinco miembros de las secciones sindicales de UGT.

Cinco miembros de las secciones sindicales de CC.OO.

Un miembro de la FIA-UGT.

Un miembro de la Federación Minero-Metalúrgica de CC.OO.

La Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia, siendo estos designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión se reunirá al menos con carácter trimestral, sin perjuicio de celebrar aquellas otras reuniones extraordinarias que solicite alguna de las partes, con al menos quince días de antelación.

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 generales establecidos en la retribución variable por cumplimiento de los objetivos anuales de la empresa.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en Convenio Colectivo.
- Emisión de un informe obligatorio y vinculante, previo a cualquier inicio de conflicto, así como a la interposición de cualquier demanda o denuncia tanto ante la jurisdicción social, como administrativa derivada de la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo.
- Mediación, por sí, o a través de terceros cuando ambas partes así lo determinen conjuntamente.
- Revisión del Convenio, cuando se produzcan modificaciones legislativas sustanciales con posterioridad a la firma del citado Convenio.
- Unificación de la Previsión Social Complementaria y Seguros.
- Establecimiento de criterios para la validación de la clasificación profesional.

La Comisión Paritaria recibirá la siguiente información:

- Evolución general del Sector Nuclear y específica de las Centrales Nucleares de Almaraz y Trillo.
- Planes estratégicos de Recursos Humanos enmarcados dentro de los planes operativos de la Empresa.
- Políticas de selección, promoción y desarrollo de Recursos Humanos.
- Dimensionamiento de plantillas.
- Política y plan anual de formación, analizando la concesión de posibles subvenciones.

Artículo 62.º *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 63.º *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 desvirtúe esencialmente el texto y contenido del Convenio.

Artículo 64.º *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 65.º *Cláusula Obligatoria.*

La representación legal de los trabajadores y los sindicatos con presencia en los Comités 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 derivados de los anteriores Convenios, cualquiera que sea la naturaleza de la misma.

Artículo 66.º *Cláusula Transitoria.*

Ambas partes se comprometen, si llegan a un acuerdo al efecto, a incorporar un Anexo al Convenio Colectivo que regule las materias directamente relacionadas con la obtención y mantenimiento de la licencia de operación. En caso de no alcanzarse un acuerdo sobre su contenido se habrá de incorporar una regulación que contemple la mejora de la productividad de este personal, consistente en las horas de presencia efectiva que vienen realizando desde el año 2002.

Artículo 67.º *Cláusula Derogatoria.*

El presente Convenio Colectivo, sustituye al XIV Convenio Colectivo de Central Nuclear Almaraz, A.I.E. y a partir de la finalización de su vigencia al VII Convenio Colectivo de Central Nuclear de Trillo 1, A.I.E.

Asimismo, anula los preceptos de la Ordenanza Laboral en lo que contradiga lo dispuesto en este Convenio, y de modo especial, aquellos artículos a los que afecta su contenido económico.

ANEXO I

Tablas salariales

Central Nuclear de Almaraz

Nivel	2003	2004	2005	2006	2007
1	57.424,82	57.487,20	57.549,57	57.611,95	57.674,33
2	50.010,19	50.972,48	51.934,78	52.897,07	53.859,36
3	47.709,72	48.627,75	49.545,78	50.463,80	51.381,83
4	45.734,54	46.555,47	47.376,40	48.197,33	49.018,26
5	43.323,41	44.183,41	45.043,42	45.903,42	46.763,42
6	40.962,49	41.874,95	42.787,40	43.699,86	44.612,31
7	40.552,06	41.054,08	41.556,10	42.058,12	42.560,14
8	38.848,02	39.286,61	39.725,19	40.163,78	40.602,37
9	36.367,83	36.959,54	37.551,24	38.142,95	38.734,66
10	33.851,98	34.627,20	35.402,43	36.177,65	36.952,87
11	32.702,22	33.339,92	33.977,63	34.615,33	35.253,04
12	30.200,41	31.058,16	31.915,90	32.773,65	33.631,40
13	29.207,18	29.926,47	30.645,77	31.365,06	32.084,35
14	26.824,50	27.770,49	28.716,49	29.662,48	30.608,47
15	25.499,14	26.424,48	27.349,81	28.275,15	29.200,48
16	23.214,97	24.375,54	25.536,12	26.696,69	27.857,26
17	21.087,19	22.459,35	23.831,51	25.203,67	26.575,83
18	20.086,84	21.403,47	22.720,09	24.036,72	25.353,34
19	19.421,73	20.613,07	21.804,41	22.995,75	24.187,09

Los importes reales a aplicar en cada año de vigencia del Convenio serán:

Año 2003: Según tablas + IPC real 2003.

Año 2004: Según tablas + IPC real 2003 + IPC real 2004.

Año 2005: Según tablas + IPC real 2003 + IPC real 2004 + IPC real 2005.

Año 2006: Según tablas + IPC real 2003 + IPC real 2004 + IPC real 2005 + IPC real 2006.

Año 2007: Según tablas + IPC real 2003 + IPC real 2004 + IPC real 2005 + IPC real 2006 + IPC real 2007.

Central Nuclear de Trillo

Nivel	2003	2004	2005	2006	2007
1	57.674,33	57.674,33	57.674,33	57.674,33	57.674,33
2	52.541,57	53.005,97	53.290,43	53.574,90	53.859,36
3	49.975,60	50.578,22	50.846,09	51.113,96	51.381,83
4	47.536,46	48.261,65	48.513,86	48.766,06	49.018,26
5	45.217,75	46.051,20	46.288,60	46.526,01	46.763,42
6	43.011,62	43.941,98	44.165,42	44.388,87	44.612,31
7	40.033,26	40.879,38	41.439,63	41.999,89	42.560,14
8	38.555,40	39.307,10	39.738,86	40.170,61	40.602,37
9	36.852,69	37.795,28	38.108,41	38.421,53	38.734,66
10	35.491,47	36.341,62	36.545,37	36.749,12	36.952,87
11	34.180,87	34.943,87	35.046,93	35.149,98	35.253,04

Nivel	2003	2004	2005	2006	2007
12	32.319,97	33.599,87	33.610,38	33.620,89	33.631,40
13	30.282,71	31.407,12	31.632,86	31.858,61	32.084,35
14	28.456,24	29.679,73	29.989,31	30.298,89	30.608,47
15	26.982,48	28.047,34	28.431,72	28.816,10	29.200,48
16	24.262,83	25.046,98	25.983,74	26.920,50	27.857,26
17	23.009,07	23.669,40	24.638,21	25.607,02	26.575,83
18	21.820,99	22.367,58	23.362,83	24.358,09	25.353,34
19	21.171,51	21.925,41	22.679,30	23.433,20	24.187,09

Los importes reales a aplicar en cada año de vigencia del Convenio serán:

Año 2003: Según tablas + IPC real 2003.

Año 2004: Según tablas + IPC real 2003 + IPC real 2004.

Año 2005: Según tablas + IPC real 2003 + IPC real 2004 + IPC real 2005.

Año 2006: Según tablas + IPC real 2003 + IPC real 2004 + IPC real 2005 + IPC real 2006.

Año 2007: Según tablas + IPC real 2003 + IPC real 2004 + IPC real 2005 + IPC real 2006 + IPC real 2007.

ANEXO II

Coste de la hora base

Central Nuclear de Almaraz

Nivel	2003	2004	2005	2006	2007
7	24,70	25,00	25,31	25,61	25,92
8	23,66	23,93	24,19	24,46	24,73
9	22,15	22,51	22,87	23,23	23,59
10	20,62	21,09	21,56	22,03	22,50
11	19,92	20,30	20,69	21,08	21,47
12	18,39	18,91	19,44	19,96	20,48
13	17,79	18,23	18,66	19,10	19,54
14	16,34	16,91	17,49	18,06	18,64
15	15,53	16,09	16,66	17,22	17,78
16	14,14	14,85	15,55	16,26	16,97
17	12,84	13,68	14,51	15,35	16,19
18	12,23	13,03	13,84	14,64	15,44
19	11,83	12,55	13,28	14,00	14,73

Central Nuclear de Trillo

Nivel	2003	2004	2005	2006	2007
7	24,38	24,90	25,24	25,58	25,92
8	23,48	23,94	24,20	24,46	24,73
9	22,44	23,02	23,21	23,40	23,59
10	21,61	22,13	22,26	22,38	22,50
11	20,82	21,28	21,34	21,41	21,47
12	19,68	20,46	20,47	20,48	20,48
13	18,44	19,13	19,26	19,40	19,54
14	17,33	18,08	18,26	18,45	18,64
15	16,43	17,08	17,32	17,55	17,78
16	14,78	15,25	15,82	16,39	16,97
17	14,01	14,41	15,00	15,60	16,19
18	13,29	13,62	14,23	14,83	15,44
19	12,89	13,35	13,81	14,27	14,73

Los importes reales a aplicar en cada año de vigencia del Convenio serán:

Año 2003: Según tablas + IPC real 2003.

Año 2004: Según tablas + IPC real 2003 + IPC real 2004.

Año 2005: Según tablas + IPC real 2003 + IPC real 2004 + IPC real 2005.

Año 2006: Según tablas + IPC real 2003 + IPC real 2004 + IPC real 2005 + IPC real 2006.

Año 2007: Según tablas + IPC real 2003 + IPC real 2004 + IPC real 2005 + IPC real 2006 + IPC real 2007.

ANEXO III

Coefficientes de pluses variables

Horas extras	2003	2004	2005	2006	2007
C.N.A.:					
Hora extra	1,75	1,75	1,75	1,75	1,75
Hora extra fuerza mayor	1,75	1,75	1,75	1,75	1,75
Hora extra a descansar	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75
Hora extra a compensar	1,75	1,75	1,75	1,75	1,75
C.N.T.:					
Hora extra	1,75	1,75	1,75	1,75	1,75
Hora extra fuerza mayor	1,75	1,75	1,75	1,75	1,75
Hora extra a descansar	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75
Hora extra a compensar	1,75	1,75	1,75	1,75	1,75

Horas extras	2003	2004	2005	2006	2007
C.N.A.:					
Abierto.	1,75	1,75	1,75	1,75	1,75
Cerrado SDF.	6	6	6	6	6
Cerrado Resto.	2	2	2	2	2
Eventual abierto.	1,75	1,75	1,75	1,75	1,75
Eventual SDF.	2,25	2,25	2,25	2,25	2,25
Eventual Resto.	1,85	1,85	1,85	1,85	1,85
C.N.T.:					
Abierto.		1,6	1,75	1,75	1,75
Cerrado SDF.		2,8	6	6	6
Cerrado Resto.	Según	2,3	2	2	2
Eventual abierto.	Convenio	1,6	1,75	1,75	1,75
Eventual SDF.	2001-2004	2,25	2,25	2,25	2,25
Eventual Resto.		1,85	1,85	1,85	1,85

ANEXO IV

Período transitorio 2003-2007

Los conceptos a que se refiere este Anexo, quedan incluidos en un Complemento Personal para los trabajadores actualmente pertenecientes a las plantillas de C.N. Almaraz y C.N. Trillo AIE.

1. Se acuerda que los conceptos salariales que figuran en la siguiente tabla, pasen a integrar el Complemento Personal de los trabajadores de C.N. Almaraz o C.N. Trillo que hasta la firma de este convenio lo venían percibiendo:

	2003	2004	2005	2006	2007
C.N.A.:					
Vinculación 2002 (*)	80 %	60 %	40 %	20 %	0 %
Permanencia 2002	80 %	60 %	40 %	20 %	0 %
Disponibilidad 2002	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Economato 2002	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Promoción automática niveles 16, 17 y 18	25 %	50 %	75 %	100 %	0 % (**)
Incentivo de recarga 2002	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

	2003	2004	2005	2006	2007
C.N.T.:					
Paga convenio 2002	98,28 %	96,55 %	96,55 %	96,55 %	96,55 %
Variable 2002 (n.º pagas)			0,1333	0,0667	0,0000
Vinculación 2002 (*)	50 %	0 %	0 %	0 %	0 %

(*) Para los casos en que la nueva tabla salarial suponga equiparación de niveles vigentes en convenios anteriores, la vinculación se reducirá el primer año en la misma cuantía que el incremento del salario base anual, estos niveles de los convenios vigentes en 2002 son:

C.N. Almaraz:

Nivel 18: 1.777,01 €/año.
 Nivel 17: 1.214,67 €/año.
 Nivel 15: 1.956,98 €/año.
 Nivel 14: 1.394,62 €/año.
 Nivel 11: 854,76 €/año.
 Nivel 9: 854,77 €/año.
 Nivel 7: 1.012,27 €/año.
 Nivel 2: 664,85 €/año.

C.N. Trillo:

Nivel 6: 1.250,34 €/año.
 Nivel E2: 2.894,12 €/año.

Las cantidades anteriores correspondientes a cada nivel se calculan por la diferencia de S.B.A. entre el nivel que desaparece y el nivel en el que se incorpora, relativos ambos a los Convenios Colectivos vigentes en el año 2002.

(**) Se incorpora al Salario Base anual del Nivel 15.

Asimismo, quedan incluidos los conceptos que como complemento personal ya venían percibiendo los trabajadores.

2. Plus de Transporte.—Su valor en euros año y por niveles salariales durante la vigencia del convenio es el que se acuerda en la siguiente tabla:

	2003	2004	2005	2006	2007
C.N.A.:					
Titulado Superior	2.908,44	2.908,44	2.908,44	2.908,44	2.908,44
Titulado Medio	2.908,44	2.908,44	2.908,44	2.908,44	2.908,44
Resto Personal	2.908,44	2.908,44	2.908,44	2.908,44	2.908,44
C.N.T.:					
Titulado Superior	2.696,05	2.696,05	2.766,85	2.837,64	2.908,44
Titulado Medio	2.696,05	2.696,05	2.766,85	2.837,64	2.908,44
Resto Personal	2.696,05	2.696,05	2.766,85	2.837,64	2.908,44

Los importes reales a aplicar en cada año de vigencia del Convenio serán:

Año 2003: Según tablas + IPC real 2003.
 Año 2004: Según tablas + IPC real 2003 + IPC real 2004.
 Año 2005: Según tablas + IPC real 2003 + IPC real 2004 + IPC real 2005.
 Año 2006: Según tablas + IPC real 2003 + IPC real 2004 + IPC real 2005 + IPC real 2006.
 Año 2007: Según tablas + IPC real 2003 + IPC real 2004 + IPC real 2005 + IPC real 2006 + IPC real 2007.

3. Prima de Asistencia.—La Prima de asistencia se integra en este complemento personal quedando fijada su cuantía en euros/año por niveles salariales de la siguiente forma:

Central Nuclear de Almaraz		Central Nuclear de Trillo	
Nivel	2004 y siguientes	Nivel	2004 y siguientes
1	4.516,85	1	4.531,55
2	4.004,98	2	4.164,75
3	3.820,75	3	3.974,00
4	3.657,93	4	3.791,99
5	3.471,55	5	3.618,31
6	3.290,17	6	3.452,58
7	3.225,68	7	3.211,95
8	3.086,80	8	3.088,41
9	2.903,96	9	2.969,63
10	2.720,71	10	2.855,41
11	2.619,57	11	2.745,59
12	2.440,28	12	2.639,99

Nivel	2004 y siguientes	Nivel	2004 y siguientes
13	2.351,37	13	2.467,70
14	2.181,97	14	2.331,98
15	2.076,21	15	2.203,72
16	1.915,22	16	1.967,98
17	1.764,66	17	1.859,74
18	1.681,70	18	1.757,45
19	1.619,60	19	1.722,71

Los importes reales a aplicar en cada año de vigencia del Convenio serán:

Año 2003: Según tablas + IPC real 2003.
 Año 2004: Según tablas + IPC real 2003 + IPC real 2004.
 Año 2005: Según tablas + IPC real 2003 + IPC real 2004 + IPC real 2005.
 Año 2006: Según tablas + IPC real 2003 + IPC real 2004 + IPC real 2005 + IPC real 2006.
 Año 2007: Según tablas + IPC real 2003 + IPC real 2004 + IPC real 2005 + IPC real 2006 + IPC real 2007.

4. Plus de Productividad.—Se acuerda que parte de la anterior prima de productividad que recogían los convenios colectivos pase al complemento personal de los trabajadores en plantilla a la firma de este convenio en los coeficientes que sobre un catorceavo del salario base anual fija la siguiente tabla:

	2003	2004	2005	2006	2007
C.N.A.	1,6800	1,6600	1,6400	1,6200	1,6000
C.N.T.	—	1,3500	1,2667	1,1833	1,1000

ANEXO V

Pluses varios

Plus de Licencia

	2003	2004	2005	2006	2007
C.N.A.:					
Supervisor	15.626,28	15.626,28	15.626,28	15.626,28	15.626,28
Operador Reactor ..	12.621,24	12.621,24	12.621,24	12.621,24	12.621,24
Operador Turbina ..	10.217,16	10.217,16	10.217,16	10.217,16	10.217,16
C.N.T.:					
Supervisor	15.626,28	15.626,28	15.626,28	15.626,28	15.626,28
Operador polivalente o de reactor	12.621,24	12.621,24	12.621,24	12.621,24	12.621,24
Operador Turbina ..	10.217,16	10.217,16	10.217,16	10.217,16	10.217,16

Plus de Destino

	2003	2004	2005	2006	2007
C.N.A.:					
Titulado Superior ..	6.320,86	6.758,00	7.195,15	7.632,29	8.069,43
Titulado Medio	3.827,59	4.402,71	4.977,83	5.552,95	6.128,07
Resto Personal	2.831,07	3.286,75	3.742,42	4.198,10	4.653,77
C.N.T.:					
Titulado Superior ..	7.994,30	8.069,43	8.069,43	8.069,43	8.069,43
Titulado Medio	6.052,94	6.128,07	6.128,07	6.128,07	6.128,07
Resto Personal	3.080,77	3.155,90	3.655,19	4.154,48	4.653,77

Compensación jornada partida en oficinas centrales (€/día)

	2003	2004	2005	2006	2007
C.N.A.	11,00	12,00	13,00	14,00	15,00
C.N.T.	11,00	12,00	13,00	14,00	15,00

Los importes reales a aplicar en cada año de vigencia del Convenio serán:

Año 2003: Según tablas + IPC real 2003.

Año 2004: Según tablas + IPC real 2003 + IPC real 2004.

Año 2005: Según tablas + IPC real 2003 + IPC real 2004 + IPC real 2005.

Año 2006: Según tablas + IPC real 2003 + IPC real 2004 + IPC real 2005 + IPC real 2006.

Año 2007: Según tablas + IPC real 2003 + IPC real 2004 + IPC real 2005 + IPC real 2006 + IPC real 2007.

Plus de Retén

	2003	2004	2005	2006	2007
C.N.A.:					
Resto Laborable	31,77	33,06	34,34	35,63	36,92
Jefe Retén Laborable	40,28	42,45	44,63	46,80	48,98
Resto Festivo	49,79	49,79	49,79	49,79	49,79
Jefe Retén Festivo	63,49	63,73	63,73	63,73	63,73
C.N.T.:					
Retén a 1 hora Laborable	36,92	36,92	36,92	36,92	36,92
Retén a 1/2 hora Laborable ..	48,98	48,98	48,98	48,98	48,98
Retén a 1 hora Festivo	48,03	48,38	48,73	49,09	49,79
Retén a 1/2 hora Festivo	63,73	63,73	63,73	63,73	63,73

Vacaciones

	2003	2004	2005	2006	2007
C.N.A.:					
Sala de Control	2.971,01	2.853,26	2.735,50	2.617,75	2.500,00
Personal Turno continuo	2.971,01	2.853,26	2.735,50	2.617,75	2.500,00
Resto Personal	2.971,01	2.853,26	2.735,50	2.617,75	2.500,00
C.N.T.:					
Sala de Control	2.143,33	2.232,50	2.321,66	2.410,83	2.500,00
Personal Turno continuo	1.912,24	2.059,18	2.206,12	2.353,06	2.500,00
Resto Personal	1.783,86	1.962,89	2.141,93	2.320,96	2.500,00

Los importes reales a aplicar en cada año de vigencia del Convenio serán:

Año 2003: Según tablas + IPC real 2003.

Año 2004: Según tablas + IPC real 2003 + IPC real 2004.

Año 2005: Según tablas + IPC real 2003 + IPC real 2004 + IPC real 2005.

Año 2006: Según tablas + IPC real 2003 + IPC real 2004 + IPC real 2005 + IPC real 2006.

Año 2007: Según tablas + IPC real 2003 + IPC real 2004 + IPC real 2005 + IPC real 2006 + IPC real 2007.

Plus de Productividad (N.º de pagas x SBA/14)

	2003	2004	2005	2006	2007
C.N.A.	0,8000	0,8000	0,8000	0,8000	0,8000
C.N.T.	2,1875	0,8000	0,8000	0,8000	0,8000

Prima de asistencia 2003

Nivel	2003 CNA	2003 CNT
1	20,51	20,60
2	17,86	18,76
3	17,04	17,85
4	16,33	16,98
5	15,47	16,15
6	14,63	15,36
7	14,48	14,30
8	13,87	13,77
9	12,99	13,16
10	12,09	12,68
11	11,68	12,21
12	10,79	11,54
13	10,43	10,82
14	9,58	10,16
15	9,11	9,64
16	8,29	8,67
17	7,53	8,22
18	7,17	7,79
19	6,94	7,56

Los importes reales a aplicar en cada año de vigencia del Convenio serán:

Año 2003: Según tablas + IPC real 2003.

ANEXO VI

Almaraz	CNAT	Trillo	GRUPO I
T1	1	S12/S11/S10	
T2	2	S09	
	3	S08	
T3	4	S07	
T4	5	S06	
T5	6	S05/S04/E-2	

Almaraz	CNAT	Trillo	
1/2 3 4 5 6/7 8/9	7 8 9 10 11 12	E1 14 13 12 11 10	GRUPO II
10/11	13	9	GRUPO III
12 13/14/15	14 15	8 7/6	GRUPO IV
16/17/18 19	16 17	5 4	GRUPO V
20 21/22	18 19	3 2/1	GRUPO VI

ANEXO VII

Previsión Social Complementaria y Beneficios Sociales Pendientes de Unificación

Central Nuclear de Almaraz

Plan de Pensiones.

La Empresa y los trabajadores tienen constituido un Plan de Pensiones de aportación definida y contributivo, dentro del sistema de empleo de acuerdo al Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (BOE de 13-12-2002).

Las aportaciones corrientes al plan serán 70% a cargo de la Empresa, 30% a cargo del trabajador.

El salario pensionable, para el año 2001, es de tres veces el nivel retributivo 10, y se actualizará anualmente de acuerdo con las especificaciones del Plan.

La Empresa facilitará a la Comisión de Control el tiempo necesario para el desarrollo normal de sus funciones.

Viviendas de Empresa.

1. General.—Para el personal que preste sus servicios en CNA planta, la Empresa concederá viviendas en régimen de uso gratuito y el personal debe atender a su buena conservación y empleo, no pudiendo ser alquiladas o cedidas, ni utilizadas más que por el empleado.

En los supuestos de finalización de la relación laboral por causas distintas a las establecidas en los arts. 49.º (excepto apartados 1.f), 1.g), 1.i), art. 50.º, art. 51.º, art. 52.º, art. 54.º y art. 56.º del Estatuto de los Trabajadores, se prorrogará el derecho de uso de la vivienda por el interesado o su familia hasta un tiempo máximo de 12 meses.

A las personas que se encuentren en la situación contemplada en el párrafo anterior, percibirán en un sólo acto, y con carácter indemnizatorio la cantidad para el año 2003 de 3.045,12 €/año. Esta cantidad se percibirá en el momento en que se produzca el abandono de la vivienda por parte del empleado o su familia. No se tendrá derecho a percibir cantidad alguna, cuando el abandono de la vivienda se produce una vez transcurridos 12 meses desde la finalización de la relación laboral citada.

2. Proceso de Venta.—A partir del 1 de abril de 2000, la Empresa ha establecido un procedimiento de venta de todas las viviendas de su propiedad, tanto las del Poblado de Navalmoral de la Mata como las de Almaraz 37, y también de las viviendas individuales en Navalmoral de la Mata.

Los precios de venta son los que se reflejan en el Anexo IV de este Convenio. Estos precios serán actualizados anualmente con el porcentaje que se establezca con carácter general en la cláusula económica del Convenio Colectivo. Sobre los precios de las viviendas, se aplicará una bonificación adicional de 1.226,06 € en concepto de gastos de acondicionamiento.

Las viviendas que vayan quedando vacantes, no se sacarán a concurso de adjudicación, quedando en consecuencia sin efecto, la Norma de Adjudicación Ad-3/87 de 24 de Julio hasta ahora en vigor.

3. Procedimiento.

3.1 Viviendas ocupadas.—En el plazo de un mes desde la publicación del Convenio Colectivo en el BOE, todos los trabajadores deberán comunicar por escrito su intención de compra de las viviendas o en su defecto, su interés en permanecer en la vivienda que ocupan en la actualidad.

El personal que tenga concedida vivienda de la Empresa en uso gratuito dispondrá de las siguientes opciones:

a) Continuar con el mismo régimen anterior de uso gratuito, debiendo atender a su buena conservación y empleo, no pudiendo ser alquiladas o cedidas, ni utilizadas más que por el empleado. En estos casos, no percibirá cantidad alguna, en concepto de complemento personal, mientras permanezca en la misma. En los supuestos de jubilación, muerte, incapacidad absoluta, o gran invalidez, se prorrogará el derecho de uso de la vivienda para el interesado o sus derechohabientes, hasta un tiempo máximo de doce (12) meses.

b) Abandonar la vivienda en cuyo caso pasará a percibir un complemento personal por importe, en el año 2001 de 483.850 pts/año (2.908,00 €).

Si abandona la vivienda transcurrido el plazo de doce meses desde la publicación del Convenio Colectivo en el BOE, no percibirá cantidad alguna en concepto de complemento personal.

3.2 Viviendas libres.—Cuando existan viviendas de la Empresa libres de ocupación, la Empresa las ofrecerá a los empleados para su venta durante un plazo no inferior a treinta días. La adjudicación se realizará de conformidad con las normas aprobadas por la Dirección con fecha 24 de julio de 1987 (ref Ad-3/87) con las siguientes condiciones:

a) Se incluyen a los empleados solteros.

b) Unificación de los tipos de vivienda.

c) Los empleados que hayan sido beneficiarios de adjudicaciones de venta previa o hayan adquirido la vivienda que ocupaban con posterioridad al 1 de Mayo de 2000 no podrán participar en nuevas adjudicaciones.

d) Los empleados que hayan ocupado vivienda de la empresa no podrán participar en adjudicaciones hasta transcurridos 2 meses del abandono de las mismas.

En caso de que ningún empleado opte por la compra, la vivienda pasará a libre disposición de la Empresa.

Personal en situación de baja por accidente o enfermedad.

Al personal de plantilla en situación de Incapacidad Temporal, derivada de accidente o enfermedad, cualquiera que fuese su causa, así como en los casos de maternidad, la Empresa abonará, en concepto de complemento de Incapacidad Temporal, la diferencia entre el importe de las indemnizaciones a cargo de la Seguridad Social y el 100% del sueldo real que le correspondería percibir si se encontrara en situación de actividad laboral, hasta que por la Seguridad Social se reconozca la incapacidad permanente en el grado que resulte y con los efectos que en la resolución administrativa se determinen.

Si como consecuencia del grado de incapacidad que se reconozca al trabajador, la empresa viniera obligada a complementar las pensiones con las prestaciones del art. 51 del Convenio Colectivo, se detraerían de ese complemento las cantidades que la empresa hubiera abonado en concepto de complemento de Incapacidad Temporal durante el periodo de prórroga hasta la fecha de efecto de resolución del expediente.

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

En los procesos de larga duración por accidente laboral grave, entendiéndose por tales los que superen dos meses, el trabajador percibirá el 100% de los pluses de turnicidad, nocturnidad y retén, durante el plazo máximo de un año y medio. El abono se realizará con efecto retroactivo desde el primer día de baja.

En enfermedad y accidente no laboral se percibirá el 75% de los mismos Pluses y en idéntico periodo.

El valor de los pluses será el promedio de los últimos 12 meses anteriores a la baja, salvo para el personal a turno cerrado que será el del patrón anual indicado en el artículo 26.2.

Previsión Médica.

Durante los años 2001 y 2002 se mantiene el servicio médico complementario establecido hasta la fecha, y su norma de desarrollo RL-NI-01 Rev.1 o la que esté vigente en su momento.

Existe una Comisión Paritaria que realizará un seguimiento de los gastos sanitarios, las normas administrativas que correspondan y peticiones de ofertas, para revisión de contratos y aquellas otras que considere por acuerdo la Comisión.

La contribución a cargo de la Empresa, a dicha póliza, será de 102.393.723 ptas. (615.398,67 €) para 2001 y actualizada anualmente con el mismo incremento de la póliza, a partir del cual, el exceso del coste de la póliza se repercutirá linealmente entre todos los incluidos en el sistema. Los beneficiarios serán el trabajador, sus familiares en la cartilla de la seguridad social y su cónyuge o pareja de hecho. En esta póliza, el trabajador podrá incluir, con carácter voluntario y haciéndose cargo íntegro del coste, otros familiares no incluidos en su cartilla de Seguridad Social. Idéntico tratamiento se dará al personal pasivo, siendo a su cargo el coste de la póliza sanitaria que corresponda.

Los empleados en activo a cuyos hijos les haya sido reconocido por los organismos oficiales competentes una minusvalía por la que perciban subsidios, cualquiera que fuere su cuantía, percibirán a cargo de la Empresa una subvención mensual por importe de 8.000 pesetas (48,08 €).

Los hijos minusválidos quedan incluidos automáticamente en la póliza de empleados como beneficiarios de pleno derecho.

Pensiones de Viudedad, Orfandad e Incapacidad Permanente.

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

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

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

El salario real al que alude el párrafo 1.º de este artículo es el percibido por el trabajador en el mes inmediatamente anterior a su baja en la Empresa o el del inicio de la situación de Incapacidad Temporal si esta fuera anterior. Se entiende que el salario real comprende el salario base de tabla y todos los componentes salariales fijos que percibe el trabajador.

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

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

Las prestaciones previstas en este artículo se han instrumentalizado mediante una póliza de seguros, siendo el coste de la misma a cargo de la Empresa.

Ayuda de Estudios.

La concesión de Ayuda de Estudios se regirá por el vigente Reglamento de Ayuda de Estudios de fecha Marzo 1991.

La Comisión de Ayuda de Estudios elaborará un nuevo Reglamento para adecuarlo al sistema educativo actual.

Ayuda de Farmacia.

La Empresa, previa presentación de las recetas de farmacia oportunas, abonará la cantidad que de conformidad con las normas dadas por la Seguridad Social, corresponda abonar al asegurado cuando éstas fueran prescritas por el Médico correspondiente de la Seguridad Social.

La Empresa abonará idéntico porcentaje en aquellas recetas prescritas por los especialistas del cuadro médico concertado.

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

Este beneficio también aplicará al personal que se encuentre en situación de Jubilación, Incapacidad Permanente Absoluta, Gran Invalidez, Viudedad y Orfandad.

Central Nuclear de Trillo

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% de aquellos pluses o devengos ligados a la prestación laboral, excepto:

- Plus de llamada.
- Horas extraordinarias.
- Plus de retén.
- 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 2 meses, el trabajador percibirá el 100% de los pluses variables que a continuación se indican durante un plazo máximo de 1 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 3 meses anteriores a la baja.

Se computarán los siguientes pluses:

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

En enfermedad y accidente no laboral se percibirá el 75% de los mismos Pluses y en idéntico periodo.

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. 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 €/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.

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.

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 €.

Invalidez absoluta y permanente por enfermedad: 24.040,48 €.

Fallecimiento por accidente: 48.080,96 €.

Fallecimiento por accidente ocurrido durante la Actividad laboral: 93.156,88 €.

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

La participación de los trabajadores en el coste de este seguro será del 20% 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.

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 art. 55. La contribución en el nuevo sistema, será la que se establezca.

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 8/87 y Reglamento que la desarrolla.

La cantidad aportada por la empresa para cada trabajador se fijará en un 4,5% de su Base Reguladora. Durante la vigencia del Convenio la Tabla de la Base Reguladora coincide con la Tabla de Salario Base Anual del Anexo I.

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

Ayuda de viviendas.

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.

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.

En los supuestos de finalización de la relación laboral por causas distintas a las establecidas en los art. 49.º (excepto apartados 1.f, 1.g, 1.i), art. 50.º, art. 51.º, art. 52.º, art. 54.º y art. 56.º del Estatuto de los Trabajadores, se prorrogará el derecho de uso de la vivienda por el interesado o su familia hasta un tiempo máximo de 12 meses.

A las personas que se encuentren en la situación contemplada en el párrafo anterior, percibirán en un sólo acto, y con carácter indemnizatorio la cantidad para el año 2003 de 3.100,44 €/año. Esta cantidad se percibirá en el momento en que se produzca el abandono de la vivienda por parte del empleado o su familia. No se tendrá derecho a percibir cantidad alguna, cuando el abandono de la vivienda se produce una vez transcurridos 12 meses desde la finalización de la relación laboral citada.

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.

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.

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.

ACTA COMPLEMENTARIA AL CONVENIO COLECTIVO DE LAS CENTRALES NUCLEARES ALMARAZ-TRILLO DE FECHA 4 DE JULIO DE 2004

La Empresa se compromete a contratar en torno al 50% del número de trabajadores afectados por el ERE, estando este compromiso supeditado a la adscripción voluntaria de los mismos a dicho ERE.

La convergencia de los seguros relacionados con el concepto de riesgo se producirá a 1 de enero de 2004, para lo cual se evitará la externalización de compromisos anteriores a la fecha de jubilación.

Se garantiza que las percepciones resultantes del salario base y los complementos de carácter fijo que se establecen en el Convenio de Unificación, y en términos de moneda constante, no serán inferiores en ningún caso a las percibidas en el año inmediatamente anterior.

Asimismo, la Empresa garantiza a todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla al 31 de diciembre de 2002 que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo percibirán, cada año en que permanezcan en activo, y en condiciones homogéneas, una cantidad anual no inferior a la percibida en el año 2002.

La Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación y Desarrollo del Convenio de Unificación tendrá competencia para proceder la convergencia de los complementos personales universales a lo largo del año 2004.

En cuanto a los valores de la Hora Base se garantiza que la retribución del personal sujeto a turno cerrado continuo no podrá ser inferior, en condiciones homogéneas, a la correspondiente al año 2002, regularizándose de una sola vez a año vencido, abonándose la posible diferencia como complemento individual.

Se admite la posibilidad de la existencia de pactos expresos en alguno de los centros para que los miembros del Comité de Salud Laboral sean elegidos entre trabajadores no pertenecientes al Comité de Empresa.

Se acuerda que la fecha de referencia para el cómputo de los períodos que dan derecho a la percepción de los importes y disfrute de vacaciones devanados del Premio de Fidelidad será la de la antigüedad reconocida por la Empresa.

Se conviene que en el seno de la Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación y Desarrollo del Convenio Colectivo de Unificación se estudiará la situación de los trabajadores adscritos a los niveles 16, 17 y 18 del anterior Convenio Colectivo de Central Nuclear de Almaraz, que se hubiesen visto afectados por el sistema de promoción automática, que actualmente desaparece, a fin de lograr su integración en el nivel 15 del nuevo Convenio Colectivo de Unificación antes de la finalización de la vigencia del mismo.

Durante el año 2003 se validará la Clasificación Profesional prevista en la tabla salarial con objeto de comprobar, a título excepcional, la existencia de colectivos perjudicados sin incidencia en los topes económicos recogidos en el marco de negociación.

Acta n.º 9

El día 4 de julio de 2003, a las 10:00 horas, tiene lugar en Madrid la novena reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Unificación de Almaraz-Trillo compareciendo los siguientes asistentes:

Presidente: D. Marcos Peña Pinto.

Secretaria: D.ª María Lozano.

Por la Federación Minero-Metalúrgica de CC.OO.: D. Juan Blanco (en sustitución de D. Agustín Pérez del Castillo).

Por la Sección Sindical de CC.OO. CNAT:

D. Hortensio de Ana Día.

D. Carlos Sánchez Machuca.

D. Emilio Alda Tello.

D. Luis Jodra Barahona.

Por FIA UGT: D. Paulino Ustarroz (en sustitución de D. Marcos Velázquez).

Por la Sección Sindical FIA-UGT CNAT:

D. Miguel Ángel Carbajo José.
D. Pablo Olivencia Vázquez.
D. Jesús Sánchez Camacho.
D. Miguel Ángel Catena Lima.
D. José Manuel Blázquez Gómez.

Como asesor de ASITAT (antes ASITT): D. Antonio Rivas.

Por la Sección Sindical ASITAT (antes ASITT):

D. Ángel Martínez Martínez.
D. Gonzalo Blasco Mayor.
D. Juan Fernández Escalona.

Por la Dirección de la Empresa:

D. Manuel Goicolea de Oro.
D. Santiago Moreno Hernández (en sustitución de D. Carlos Cantos de Miguel).

D.^a Susana Arroyo Bermejo.
D. Luis Peña.
D. José M.^a Bernaldo de Quirós (en sustitución de D. Luis Asensio Romero).

Toma la palabra el Presidente de la Mesa, declarando lo siguiente:

En la reunión celebrada durante los días 12 y 13 de junio, tal como consta en el Acta n.º 8, convocada a efectos de desarrollar formalmente el Preacuerdo suscrito en la reunión del pasado día 2 de junio, los responsables sindicales de FIA-UGT y de la Federación Minero-Metalúrgica de CC.OO., D. Marcos Velázquez y D. Agustín Pérez del Castillo, respectivamente, manifestaron que «se aprobaba por unanimidad de todos los asistentes» el texto del I Convenio Colectivo de Unificación de las CC.NN. Almaraz-Trillo, mejorado por el «Acta Complementaria».

En el mismo acto la Representación de los Trabajadores manifestó que la validez formal del texto aprobado «quedará condicionada a la voluntad de los trabajadores representados».

Finalizado el proceso de determinación de la voluntad, el pasado día 3 de julio, se ha obtenido el siguiente resultado: 361 votos a favor, 197 votos en contra y 5 votos en blanco, pronunciándose a favor del texto citado el 63,7% de los trabajadores afectados.

Cumplidos los requisitos previstos, procede conocer los votos en contra que pudieran darse, al no estar —tal como consta— presente ASITAT (antes ASITT) en la reunión anteriormente señalada.

Se procede a la votación:

Votos a favor:

Representación de los trabajadores:

Sección Sindical de FIA-UGT:

D. Jesús Sánchez Camacho.
D. Pablo Olivencia Vázquez.
D. Miguel Ángel Carbajo José.
D. Miguel Ángel Catena Lima.
D. José Manuel Blázquez Gómez.

Sección Sindical de CC.OO.:

D. Carlos Sánchez Machuca.
D. Hortensio de Ana Día.
D. Emilio Alda Tello.
D. Luis Jodra Barahona.

Representación de la Empresa: Unanimidad.

Votos en contra:

Por la Sección Sindical de ASITAT (antes ASITT):

D. Juan Fernández Escalona.
D. Ángel Martínez Martínez.
D. Gonzalo Blasco Mayor.

Explica el voto contrario el asesor del Sindicato ASITAT (antes ASITT) fundamentándolo en los siguiente puntos:

1. Posible vulneración de los intereses individuales de determinados colectivos.

2. Posible vulneración de los principios fundamentales previstos en el art. 24 de la Constitución Española y en consecuencia de la Tutela Judicial Efectiva.

3. Deficiencia en la forma de la negociación como consecuencia de la vulneración del principio de Buena Fe inherente a la misma.

Conseguida la mayoría suficiente para adoptar acuerdos, a tenor de lo previsto en el art. 89 del Estatuto de los Trabajadores, se decide remitir el texto a la Autoridad Laboral para su registro, depósito y publicación, si así procediera, según establece el art. 90 del citado Estatuto.

Se firma así el presente Convenio Colectivo de Unificación de las CC.NN. de Almaraz-Trillo y su Acta Complementaria.

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

1582

RESOLUCIÓN de 16 de diciembre de 2003, de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, por la que se publica el Acuerdo de prórroga y actualización para el año 2004 del Convenio de colaboración entre el Servicio Gallego de Salud y la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, el Instituto Social de las Fuerzas Armadas y la Mutualidad General Judicial, para la prestación en zonas rurales de determinados servicios sanitarios a los mutualistas y demás beneficiarios adscritos a entidades de seguro de asistencia sanitaria concertada con dichas mutualidades.

Con fecha 23 de octubre de 2003 se suscribió el Acuerdo de Prórroga y Actualización para el año 2004 del Convenio de colaboración firmado el 21 de noviembre de 2002 entre el Servicio Gallego de Salud (SERGAS) y la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE), el Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS) y la Mutualidad General Judicial (MUGEJU), para la prestación en zonas rurales de determinados servicios sanitarios a los mutualistas y demás beneficiarios adscritos a entidades de seguro de asistencia sanitaria concertada con dichas mutualidades.

En aplicación del artículo 8.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, resuelvo publicar el citado Convenio que figura como anexo de esta Resolución.

Madrid, 16 de diciembre de 2003.—El Director General, Isaías López Andueza.

ANEXO

Acuerdo de prórroga y actualización para el año 2004 del Convenio de Colaboración firmado el 21 de noviembre de 2002, entre el Servicio Gallego de Salud y la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, el Instituto Social de las Fuerzas Armadas y la Mutualidad General Judicial, para la prestación en zonas rurales de determinados servicios sanitarios a los mutualistas y demás beneficiarios adscritos a entidades de seguro de asistencia sanitaria concertada con dichas mutualidades

En Madrid, a 23 de octubre de 2003,

REUNIDOS

De una parte, el Ilmo. Sr. D. José M.^a Hernández Cochón, Presidente del Servicio Gallego de Salud, en nombre y representación del Servicio Gallego de Salud, en virtud de las facultades que le confiere la Ley 1/89, modificada por la Ley 8/92, de creación del Servicio Gallego de Salud y el Decreto 184/1992, de 18 de junio y

De otra, el Ilmo. Señor Isaías López Andueza, Director General de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE), en