III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

1398 *Resolución de 19 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Nuclenor, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Nuclenor, S.A. (Código de Convenio n.º: 90016012012007), que fue suscrito con fecha 30 de octubre de 2017, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de ATYPE-CC, USO, UGT y ALOG, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 19 de enero de 2018.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

IV CONVENIO COLECTIVO DE NUCLENOR S. A.

Introducción

Principios básicos y naturaleza jurídica: La Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo de Nuclenor S. A. (en lo sucesivo, IV CC), constituida de conformidad con las reglas establecidas en el título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ha acordado el presente Convenio, fundamentando su oportunidad en las siguientes bases contractuales:

Primera.

Las partes signatarias de este Convenio comparten la premisa de que la negociación colectiva es el método idóneo para, en un adecuado clima de paz social, favorecer el logro de los objetivos de competitividad y eficiencia, así como de empleos estables y de calidad, y con unos contenidos ocupacionales específicos que garanticen una continua mejora de la empleabilidad.

Así, y con el fin de mantener esta dinámica de sintonía negociadora y de utilización de mecanismos paccionados, ambas partes convienen en la importancia de la negociación como mecanismo adecuado para realizar los ajustes que sean necesarios como consecuencia de situaciones originadas por posibles fusiones, absorciones, intercambios de mercados y segregaciones de actividades o negocios en el ámbito del sector energético.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

Segunda.

Las partes signatarias declaran que el contenido del presente Convenio supera y mejora en su conjunto el contenido de carácter mínimo incluido acuerdos o pactos de empresa «extraestatutarios» de eficacia limitada precedentes, y en tanto que se suscribe al amparo de lo establecido en el título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), teniendo, por tanto, la naturaleza de «Convenio estatutario», esto es de eficacia normativa general y personal «erga omnes».

Tercera.

A los efectos de lo establecido en el título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes manifiestan que el presente IV CC de Nuclenor, no excede el ámbito de la Empresa, estando aquéllas legitimadas para la negociación y adopción del mismo a título de Convenio Colectivo de eficacia general, reconociéndose por tanto como interlocutores válidos, a los efectos de lo establecido en el artículo 87.1, párrafo tercero, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Partes negociadoras: La Comisión Negociadora del presente Convenio colectivo ha sido constituida por la representación de la dirección de la empresa, de un lado, y las representaciones sindicales de los trabajadores con legitimación inicial suficiente, de otro, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 87.1 de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, las representaciones sindicales firmantes superan la mayoría de los componentes del banco social de la Comisión Negociadora y, a su vez, representan la mayoría del total de los representantes legales de los trabajadores de la empresa.

Objeto y adaptación de la negociación: La negociación tiene por objeto regular materias de índole económica, laboral, sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones laborales de los trabajadores, y sus representantes, con la Dirección.

Normas subsidiarias: Los pactos contenidos en el presente Convenio sobre las materias en él reguladas serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general que vinieran rigiendo en la materia.

En lo no previsto específicamente en las disposiciones del presente IV CC se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación.

CAPÍTULO 1

Condiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo, las relaciones laborales y sindicales y los beneficios sociales y asistenciales entre Nuclenor, S. A., y los trabajadores comprendidos en el ámbito personal del mismo.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente IV CC es de ámbito interprovincial, y regirá en todos los centros de trabajo de Nuclenor en que ésta desarrolle su actividad de empresa eléctrica.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las normas, condiciones y beneficios sociales y asistenciales del presente IV CC, en la medida y con el alcance que a cada situación afecten, regirán para todo el personal de Nuclenor que integra la plantilla de su Organigrama y cualquiera que sea la jornada laboral que desarrolle, o la tipología de contrato que mantengan con la empresa, aplicándose las

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

particulares condiciones que pueda contemplar para aquellos trabajadores que desarrollen una jornada o contratación específicas.

Queda expresamente excluido del presente IV CC el personal perteneciente al Grupo de los Titulados Superiores o asimilados, Jefes de Servicio y el incluido en los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente IV CC comenzará su vigencia con efectos de 1 de enero de 2018 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2020 o, en el caso de producirse la transferencia de titularidad a ENRESA con posterioridad a dicho período, se prorrogará automáticamente hasta que se produzca dicho hito.

En el caso de producirse la transferencia de titularidad a ENRESA de forma imprevista con posterioridad al 31 de diciembre de 2020, la denuncia del Convenio habrá de realizarse en no más allá de un mes a partir de la comunicación de la transferencia de la titularidad a ENRESA. Asimismo, tanto en el caso de producirse dicho hito como al finalizar la vigencia de los tres años, podrá ser prorrogado por años naturales de común acuerdo de las partes o por falta de denuncia del mismo por cualquiera de ellas.

Vencido y denunciado el Convenio, pierde su vigencia la cláusula de Garantía de Empleo prevista en el artículo 47 de este CC, permaneciendo vigente el resto de su contenido hasta que haya sido acordado un nuevo Convenio.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

El presente IV CC forma un único acuerdo de carácter global e indivisible, consecuentemente, si por decisión judicial de cualquier orden jurisdiccional, se resolviera dejar sin efecto todo o parte del contenido del IV CC, y que cualquiera de las partes firmantes considerase esencial, por afectar a su unicidad e indivisibilidad, el IV CC quedará sin eficacia práctica en su totalidad y deberá ser examinado de nuevo su contenido por la Comisión Negociadora.

Artículo 5 bis. *Absorción y compensación.*

El contenido del IV CC constituye un todo unitario, global e indivisible y, en su conjunto, absorbe y compensa la totalidad de las condiciones laborales (tanto de naturaleza económica como de cualquier otra) de los anteriores acuerdos o pactos de empresa, de naturaleza contractual y de eficacia limitada, de normas o instrucciones internas y de cualquier otro tipo de condiciones individuales no contempladas en este IV CC.

Sin perjuicio de lo anterior, se respetarán, a título personal, las situaciones individuales que pudieran existir a la firma de este Convenio que en cómputo anual resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

CAPÍTULO 2

Organización del trabajo

Artículo 6. *Competencia.*

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en la legislación vigente y en este IV CC, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La Dirección de la Empresa y las Representaciones Sindicales firmantes 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.

Los Representantes de los Trabajadores tendrán las competencias determinadas en la Legislación vigente.

Los trabajadores tendrán derecho a la información y formación que les permita dar contenido a su trabajo en la línea de mejorarlo profesionalmente.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

Si durante la vigencia del IV CC se introdujeran modificaciones en el Organigrama, se dará comunicación a las Representaciones Sindicales firmantes y al Comité de Empresa dentro del mes siguiente de producirse las mismas.

Los sistemas de racionalización, mecanización, automatización y dirección del trabajo que se adopten nunca podrán menoscabar la dignidad humana de los trabajadores, ni perjudicar la formación profesional del personal que tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria, no pudiendo olvidarse de la eficacia y rendimiento en el trabajo y, en definitiva, la prosperidad de la Empresa, depende de la satisfacción que nace no sólo de una retribución decorosa y justa, sino también de que las relaciones todas de trabajo y, en especial, las que sean consecuencia del ejercicio de esta autoridad que se reconoce a las Empresas estén asentadas sobre la justicia.

En cualquier caso, los progresos técnicos y la mecanización o modernización de los servicios o procedimientos no podrán producir merma ni perjuicio alguno en la situación económica de los trabajadores, que por el contrario, se procurará participen de alguna manera en la mejora que de ello pueda derivarse.

CAPÍTULO 2 BIS

Estructura profesional

Artículo 6 bis. *Estructura profesional.*

El sistema de clasificación profesional se organiza a través de una estructura de grupos profesionales.

Se entenderá por Grupo Profesional el que agrupe unitariamente aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; o lo que es lo mismo, la agrupación de las tareas o funciones de igual perfil profesional y similar contenido.

Las funciones correspondientes a cada Grupo Profesional vendrán determinadas por las que se definen a continuación:

Grupo I. Técnicos medios. 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 realizadas por un conjunto de colaboradores.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá titulación universitaria de primer ciclo o conocimientos equivalentes, incluidos los equiparados por la Empresa adquiridos por experiencia profesional.

Este grupo profesional se divide en Grupo «I» para el personal con experiencia, y el Grupo «I-1» para el personal de nuevo ingreso.

Una vez alcanzado el nivel 5 de desarrollo profesional (personal con experiencia), el personal del Grupo I-1 se incluirá en el Grupo «I».

Grupo II. Personal con titulación en ciclo formativo superior. 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 el proceso establecido, así como la integración, coordinación y supervisión de trabajos realizados por un conjunto de colaboradores.

Igualmente quedarán encuadrados en este Grupo Profesional quienes, aún sin responsabilidad de mando, desarrollen un trabajo que requiera amplios conocimientos y destreza dentro de las diferentes especialidades o dominio de alguna de las mismas.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá Formación Profesional de 2.º grado, hoy denominada Ciclo Formativo Profesional de Grado Superior (técnico/administrativo) o conocimientos equivalentes, incluidos los equiparados por la empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

Este grupo profesional se divide en el Grupo «II» para el personal con experiencia, y los Grupos siguientes para el personal de nuevo ingreso: «II-2» técnicos, «II-3» administrativos, y «II-4» operarios.

Una vez alcanzado el nivel 5 de desarrollo profesional (personal con experiencia), todo el personal de los Grupos II-2, II-3 y II-4 se incluirá en un único grupo profesional «II».

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

Igualmente quedarán encuadrados dentro de 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 periodo de adaptación. Igualmente aquellos cuyas ocupaciones signifiquen aportación de esfuerzo físico.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá Formación Profesional de 1er. Grado, o conocimientos equivalentes, incluidos los equiparados por la empresa o adquiridos por experiencia profesional.

Este grupo profesional se divide en el Grupo «III» para el personal con experiencia, y el Grupo «III-5» para el personal de nuevo ingreso.

Una vez alcanzado el nivel 5 de desarrollo profesional (personal con experiencia), el personal del Grupo III-5 se incluirá en el Grupo Profesional «III».

En el siguiente cuadro se resume la estructura profesional de Nuclenor:

<table>
<tr><th></th><th colspan="2">Nuevo ingreso</th><th>Con experiencia</th></tr>
<tr><td>Técnicos medios.</td><td colspan="2">G I-1: niveles 1,2,3,4.</td><td>G-I: niveles 5, 6, 7, 8.</td></tr>
<tr><td>Ciclo formativo superior.</td><td>Técnicos G-II-2.
Administrativos G-II-3.
Operarios G-II-4.</td><td>Niveles 1, 2, 3,4.</td><td>G-II: niveles 5, 6, 7, 8.</td></tr>
<tr><td>Especialistas.</td><td colspan="2">G-III-5 niveles 1,2,3,4.</td><td>G-III: niveles 5, 6, 7, 8.</td></tr>
</table>

Quedará encuadrado en la estructura profesional de nuevo ingreso el personal que se incorpore a la empresa, a los efectos de que pueda ir adquiriendo progresivamente los conocimientos y especificidades propias de la instalación, la empresa y el sector en el que van a desarrollar la prestación laboral. Dicho personal desarrollará sus actividades con supervisión y limitado grado de autonomía.

Cada uno de los Grupos Profesionales está subdividido en Niveles profesionales y económicos.

Se entenderá por Nivel profesional, los distintos estadios por los que se desarrollará la carrera profesional de los empleados dentro de los Grupos Profesionales dependiendo del grado de desempeño.

El personal de nuevo ingreso promocionará de manera automática cada año pasando al nivel superior hasta llegar al Nivel 5.

A partir de ese momento, todo el personal tendrá la posibilidad de promocionar hasta el Nivel 8 del Grupo Profesional a que pertenezca, conforme al sistema de promoción regulado en el artículo 13 del presente IV CC.

Las funciones de cada Nivel vienen determinadas por aquellas que de modo efectivo se venían desempeñando en cada puesto de trabajo, además de las de supervisión del personal de plantilla y de las tareas de las empresas colaboradoras en el momento de la entrada en vigor del presente IV CC.

Artículo 7.

Sin contenido.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 8. *Personal con capacidad disminuida.*

En el caso de que un trabajador considerado por el Servicio Médico de Empresa con capacidad disminuida para el desempeño de su puesto de trabajo, bien porque no obtuviera de los Organismos Oficiales competentes la declaración de invalidez permanente en sus grados de Incapacidad Total o Absoluta, o bien porque a juicio del citado Servicio Médico no se considerase procedente la iniciación del expediente de Incapacidad, la empresa pondrá los medios necesarios para destinarlo a la vacante más idónea a sus aptitudes y conocimientos profesionales.

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

Si fuese destinado a un puesto de trabajo encuadrado en Grupo Profesional inferior, conservará «a título personal» la retribución que venía percibiendo.

CAPÍTULO 3

Movilidad funcional y geográfica

Artículo 9. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al Grupo Profesional.

Se entenderá por Grupo Profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 bis del presente IV CC.

Artículo 10. *Movilidad geográfica.*

10.1 Permanente (Traslados): Los traslados podrán realizarse:

a) A solicitud del interesado.
b) Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
c) Por necesidades del Servicio.

a) A solicitud del interesado: Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la Empresa, se realice a solicitud del interesado, aquélla podrá modificarle el Grupo Profesional y Nivel correspondiente así como sus retribuciones, si aquellos fuesen inferiores en el nuevo puesto; quedando obligado a elevarla si, por el contrario, fuesen superiores y sin que el trabajador tenga derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de residencia le origine.

b) Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador: Cuando el traslado se efectúe de mutuo acuerdo, ambas partes firmarán un documento que establezca y regule las condiciones del traslado libremente aceptado.

c) Por necesidades del servicio: Los trabajadores, salvo los contratados específicamente para prestar sus servicios en centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo de la empresa distinto que exija cambio de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial y lo permita la legislación vigente.

Cuando el trabajador sea trasladado por necesidades del servicio, conservará todos sus derechos en lo concerniente a Grupo Profesional, Nivel y retribuciones.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

La incorporación a su nuevo destino deberá efectuarse en el plazo de un mes. Una vez incorporado, el trabajador dispondrá de tres meses para regularizar su ubicación en el nuevo destino.

Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos tal como se indica en las modalidades a) o b), o a extinguir su contrato mediante indemnización de veinte días por año trabajado.

Modalidad a):

1. Percibirán la compensación del importe de los gastos de traslado, tanto propios como de sus familiares y enseres.

2. Una indemnización de tres mensualidades a los empleados con familiares a su cargo, así como los que sin tener familiares a cargo justifiquen poseer vivienda propia; y de una mensualidad y media para los empleados sin vivienda propia ni familiares a su cargo.

Las mensualidades comprenderán los mismos conceptos que se definen como ingresos brutos a efectos de jubilación.

La percepción de estas indemnizaciones no estará condicionada al traslado efectivo del domicilio familiar o personal, en su caso.

3. A aquellos empleados que tengan familiares a su cargo, se les facilitará un crédito hipotecario para adquisición de vivienda de hasta 120.000 euros.

Las condiciones de este crédito serán las acordadas en el acta del día 12 de febrero de 1991.

Modalidad b): Percibir una indemnización por todos los gastos y perjuicios que se le pudieran originar, tanto propios como de los familiares a su cargo y enseres, en las siguientes cuantías:

1. Empleado con familiares a su cargo que justifiquen poseer vivienda propia, una indemnización consistente en la percepción de 24.040,48 euros.

La percepción de esta indemnización no estará condicionada al traslado efectivo del domicilio familiar o personal, en su caso.

2. Empleado sin familiares a su cargo y sin vivienda propia, una indemnización consistente en la percepción de 12.020,24 euros.

En ambos casos, la percepción de la indemnización señalada supone el compromiso de permanencia del trabajador trasladado durante el tiempo de cinco años en el nuevo centro de trabajo.

Asimismo, estas indemnizaciones compensan todos los gastos originados al trabajador como consecuencia del traslado, quedando incluidos en las mismas, tanto los gastos materiales de traslado como las indemnizaciones de tres mensualidades, y mensualidad y media y cualquiera otra existente en la modalidad a).

Si por traslado de uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

Los Representantes Legales de los Trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

10.2 Temporal: Por razones técnicas, económicas, organizativas, de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, para realizar funciones propias de su Grupo Profesional.

En este caso, la Empresa abonará, además de los salarios, las dietas compensatorias y gastos de viajes que le correspondan, según se regula en el Anexo 2 del presente IV CC.

Si el desplazamiento temporal tuviera una duración superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a cinco días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, además de los que tenga que utilizar para poder trasladarse a su residencia habitual, siendo a cargo de la Empresa el suplido de los gastos de viaje. En

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

el caso de que la actividad que se esté desarrollando no pudiera ser interrumpida en el momento de cumplirse los tres meses, el disfrute de estos días se trasladará al momento más próximo posible.

Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento, alegando justa causa, compete a la jurisdicción laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y su resolución.

En caso de desplazamiento a un centro de trabajo distinto del suyo, el trabajador se adaptará al horario del nuevo centro de trabajo; las horas extras se contabilizarán de acuerdo con la jornada de su centro habitual de trabajo.

CAPÍTULO 4

Selección, ingreso, promoción y formación de personal

Artículo 11. *Selección e ingreso del personal.*

El ingreso del personal de la plantilla del Organigrama de la empresa se efectuará de la forma siguiente:

Se hará pública una convocatoria con indicación expresa de los requisitos que se piden para el puesto de trabajo de que se trate y la fecha en que tendrán lugar las preceptivas pruebas de ingreso. Dicha convocatoria se efectuará con antelación mínima de un mes.

El personal de Nuclenor que considere cumplir con los requisitos exigidos podrá optar a las nuevas plazas al igual que otros candidatos no pertenecientes a la plantilla de Nuclenor y que hayan sido admitidos al proceso por la Dirección.

En tales casos, el Jefe respectivo deberá dar su visto bueno para que el personal fijo que opte a cubrir la nueva plaza pueda presentarse al correspondiente examen. Si por motivos de trabajo se negase la posibilidad de optar al examen a algún trabajador, el Jefe respectivo comunicará al interesado las razones de la negativa.

Si las plazas a cubrir tuviesen el carácter de eventual y fuesen adjudicadas a personal fijo de Nuclenor, este personal se reincorporará a su antiguo puesto en el caso de que dicha plaza de eventual no se consolide como fija de plantilla.

En el caso de consolidarse la plaza, se realizará informe de aptitud. El personal eventual que no haya realizado las pruebas de ingreso para ese puesto, deberá realizar las pruebas definitivas.

En todos los casos y después de todas las pruebas, la Dirección de la Sociedad deberá dar el V.º B.º correspondiente.

La normativa anterior no se aplicará a la selección e ingreso del personal del Grupo I, y al personal de confianza (secretaría, chóferes, seguridad) que continuarán como hasta ahora, siendo facultad discrecional de la dirección.

El anuncio de plazas para personal del Grupo I se publicará en los Tablones de Anuncios de todos los centros de trabajo.

El personal que haya superado las pruebas de ingreso quedará encuadrado en el primer Nivel de Ingreso de la Estructura Profesional, permaneciendo un año en cada uno de los cuatro Niveles de Ingreso de que se compone dicha Estructura.

Todo el personal de nuevo ingreso con plaza en el Organigrama será incorporado a la plantilla de Nuclenor, bajo la modalidad de contrato indefinido desde el comienzo de su relación laboral.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece un período de prueba de seis meses.

El personal de nuevo ingreso con plaza en el Organigrama disfrutará de los beneficios sociales previstos en los artículos 34 (Plan de Pensiones), 35 (Seguro Colectivo de Vida), 36 (Seguro Acumulativo contra Accidentes), 37 (Prestaciones por Incapacidad Temporal), 41 (Energía Eléctrica) y 42 (Asistencia Sanitaria). Sin embargo, el resto de beneficios sociales

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

previstos en el presente IV CC serán disfrutados por el personal de nuevo ingreso a los dos años de su incorporación a la empresa.

Artículo 12. *Cobertura de vacantes.*

Se entiende por vacante cualquier baja que se produzca en los diferentes Grupos Profesionales del Organigrama del personal fijo de plantilla de la Empresa.

La Empresa confeccionará, en el primer trimestre de cada año, salvo causa justificada, el Organigrama de su personal fijo, señalando el número total de vacantes pendientes de cubrir.

Dicho Organigrama será entregado al Comité de Empresa dentro del mes siguiente al de su realización.

Artículo 13. *Promoción del personal.*

Se entiende por promoción, el ascenso de Nivel o cambio de Grupo Profesional que signifique una mejora profesional y/o económica.

La promoción del personal se basará principalmente en criterios organizativos y de trabajo motivados por la necesidad de satisfacer determinados niveles de cualificación profesional.

La promoción se efectuará a través de alguna de las siguientes vías:

1. Promoción horizontal.
2. Promoción vertical.

13.1 Promoción horizontal: La promoción horizontal, basada en un proceso de formación permanente, pretende aunar el desarrollo profesional de los trabajadores con una mayor eficiencia que mejore la competitividad de la empresa y favorezca su adaptación a las nuevas formas de innovación tecnológica y organización del trabajo.

La promoción horizontal tiene por finalidad impulsar y compensar los factores de eficiencia y dedicación en el desempeño de las funciones propias de su grupo profesional, proporcionando la necesaria motivación y estímulo al trabajador.

Para el personal fijo de plantilla encuadrado en la estructura profesional de personal con experiencia el proceso de promoción dentro de cada Grupo Profesional se efectuará –a petición del Jefe respectivo o en su defecto del trabajador– cada tres años para todos los niveles, excepto para la promoción al Nivel 8, que será cada cuatro años, por alguno de los dos cauces siguientes a elección del trabajador:

Alternativa A: Los ascensos se regirán por la norma general NG-04 aprobada por el Director de la Sociedad, tomándose en cuenta, asimismo, otras circunstancias, tales como la antigüedad. Con carácter general, las plazas se cubrirán por concurso-oposición. Cualquier variación en el procedimiento que se pueda producir en el futuro será comentada previamente con la Subcomisión de Selección, Formación y Promoción, al objeto de verificar el cumplimiento de lo acordado.

Alternativa B: El proceso de evaluación se realizará de conformidad con el Manual de Evaluación, que confeccionado por la empresa tomando como base los criterios que se adjuntan como Anexo Y, supervisado por un Comité compuesto por dos responsables jerárquicos del evaluado, un representante de la Dirección de Recursos Humanos y un miembro del Comité de Empresa.

En ambas alternativas se detallan los métodos de valoración de los candidatos y la sistemática aplicable hasta la aprobación por el Director de la Sociedad.

En ambas alternativas, para que se tenga por superado el proceso de promoción, se exigirá que el candidato alcance un mínimo de 65 puntos sobre 100.

Los empleados que superen el proceso de evaluación por el cauce de cualquiera de las dos alternativas, pasarán a ocupar el Nivel siguiente, lo que implica la asunción de los trabajos desarrollados con anterioridad a la promoción.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

Las nuevas funciones a desarrollar quedarán enmarcadas dentro de las que corresponden a cada Grupo Profesional, con la sola limitación de que el trabajador promocionado cuente con la formación necesaria para poder realizar dichas funciones.

13.2 Promoción vertical: Los procesos de promoción vertical se iniciarán siempre y cuando haya plaza vacante en alguno de los grupos profesionales superiores.

Estos procesos se resolverán mediante provisión interna entre el personal de plantilla que lo solicite y cumpla los requisitos mínimos de formación requeridos, utilizándose, a tal efecto, las pruebas selectivas que en cada caso se determinen. Dichas vacantes serán publicadas a través de los medios de difusión habituales en la empresa, con treinta días de antelación a la fecha de recepción de solicitudes y de inicio de proceso de selección.

Finalizado el período de recepción de solicitudes, la resolución y consiguiente adjudicación de la vacante habrá de producirse en el plazo máximo de seis meses.

Existe una Subcomisión de Selección, Formación y Promoción de carácter consultivo que recibirá la información pertinente de los procesos de promoción que se inicien, y supervisará los procesos de promoción a que se refiere el presente artículo. Esta Subcomisión gestionará la información de manera confidencial y emitirá informes que se harán llegar a la Dirección de Recursos Humanos.

Además de las descritas anteriormente, la Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente IV CC podrá fijar nuevas funciones a la Subcomisión de Selección, Formación y Promoción.

Artículo 14. *Formación.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Nuclenor impartirá cursos de formación a su personal, siempre que las necesidades del trabajo lo permitan, con objeto de mejorar la formación profesional de los mismos y facilitar el acceso a los Niveles o Grupos Profesionales superiores dentro del organigrama de Nuclenor. El buen aprovechamiento de los cursillos de formación correspondientes a una especialidad determinada, eximirá total o parcialmente de la realización de las pruebas específicas correspondientes en los exámenes de promoción a Grupos Profesionales o Niveles superiores.

Con independencia de las atribuciones de la Dirección relativas a la organización del trabajo, la Dirección de Nuclenor, a petición razonada del trabajador, establecerá, con la antelación suficiente, los cursos de formación necesarios para facilitar el cambio en el puesto de trabajo de aquellos trabajadores que, durante un determinado periodo de tiempo hayan venido desempeñando trabajos tales como: turno cerrado de relevos u otros, y que, por razones de edad u otras circunstancias se considere conveniente, de acuerdo con la Dirección, el cambio de puesto de trabajo. Dicho cambio comportaría como mínimo la conservación del Grupo Profesional y Nivel que tenía con anterioridad al cambio.

Se dedicará preferentemente atención, en este orden, a extender el conocimiento detallado, de las nuevas instalaciones y dispositivos o equipos que se implanten en la explotación.

Para orientar, dirigir e impulsar toda esta materia, Recursos Humanos será responsable de facilitar el temario y material didáctico que los desarrolla, a que se refiere la Alternativa A del artículo 13.1.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del IV Acuerdo Nacional de Formación publicado en el BOE de 27 de marzo de 2006 y el Acuerdo de su prórroga publicado en el BOE de 2 de febrero de 2011, de la vigente sección 2.ª del capítulo II del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo «Formación de demanda: Acciones formativas de las empresas y permisos individuales de formación», y acuerdos o normas que los sustituyan.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO 5

Condiciones salariales

Artículo 15. *Retribuciones del personal para la vigencia del IV Convenio colectivo de Nuclenor, S. A.*

Durante la vigencia pactada del Convenio, incluidas en su caso sus prórrogas, tanto los conceptos retributivos pensionables como no pensionables establecidos en el presente CC, experimentarán un incremento de un 0,9 % anual.

Con carácter adicional al incremento general del Convenio para los ejercicios afectados por la vigencia del Convenio y sus prórrogas, si el IPC real supera el 2 % cada año, se realizará un pago único no consolidable consistente en la diferencia entre el 2 % y el IPC real.

Artículo 16. *Optimización de costes.*

Para la vigencia pactada del Convenio, incluidas en su caso sus prórrogas se establece una retribución complementaria, en un único pago cada año, de carácter no consolidable, por la implicación de la plantilla de Nuclenor en la reducción de gastos operativos. Esta retribución complementaria será equivalente a un 0,5% de los conceptos pensionables y no pensionables anuales, si la reducción interanual del total de los gastos operativos se sitúa entre el 5 % y el 10 %. Dicha retribución complementaria será del 0,75 % si la reducción fuera superior al 10 %.

Los gastos operativos a los que se refiere el párrafo anterior están compuestos por el consumo de materiales de almacén y compras directas, contratación de servicios exteriores y gastos de personal. El pago de la retribución complementaria se realizará a la formulación de las cuentas anuales, cierre del ejercicio, después del mes de marzo de cada año.

Artículo 17. *Conceptos comprendidos en la retribución anual.*

Las retribuciones anuales establecidas en la estructura salarial del presente IV CC, según el anexo 1, sustituyen a todos los conceptos retributivos que venía satisfaciendo la Empresa; por tanto, quedan comprendidos en las mismas los sueldos reglamentarios y voluntarios, pagas extraordinarias de uno u otro carácter y participación en beneficios, así como cualquier otra retribución que, a título general o particular, haya venido satisfaciendo la Empresa a sus trabajadores.

La estructura salarial del personal afectado por el presente IV CC está constituida por:

17.1 Salario Base: Se entiende por salario base la retribución asignada a cada Nivel en que se subdivide cada Grupo Profesional, estando comprendido en tal retribución los sueldos reglamentarios y voluntarios, pagas extraordinarias de uno y otro carácter y la participación en beneficios. Este concepto se abonará en catorce mensualidades.

17.2 Antigüedad: Se otorgará un plus de antigüedad por cada tres años de servicios en la plantilla, con un máximo de quince trienios y serán abonados en las doce mensualidades de cada año y en las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

17.3 Salario Individual reconocido (SIR):

El SIR es un concepto personal, de carácter pensionable, no absorbible ni compensable, y revalorizable con los incrementos que se fijan en el presente Convenio para los conceptos pensionables.

17.4 Plus de Actividad: Consiste en una cantidad fija mensual cuyo importe está condicionado al tipo de actividad que se desarrolla y a la Sección en la que esté encuadrado el beneficiario del plus.

El abono se realizará en doce mensualidades de igual cuantía.

En la valoración del Plus de Actividad se tomarán en consideración diversos aspectos que, de forma general, podemos decir que suponen una mayor incomodidad para la

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

realización del trabajo. Entre estos aspectos pueden mencionarse: cambios de ropa, trabajos en alturas, trabajos en ambientes de calor, con polvo, cargas, o en circunstancias que impliquen el uso de ropas especiales, la utilización de PVDs (Pantallas de Visualización de Datos). Asimismo, se valoran los esfuerzos físicos u otros que añaden al trabajo molestias o incomodidad.

La cantidad correspondiente a cada trabajador se calcula multiplicando un módulo unitario por el coeficiente obtenido en función de su Grupo Profesional y la Sección a la que pertenece.

El módulo unitario asciende a la cantidad reflejada en el Anexo nº 1 del presente Convenio Colectivo.

A partir del año 2019, los importes de este plus se revisarán anualmente con el porcentaje de incremento acordado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del presente IV CC.

Los factores correspondientes a los Grupos Profesionales y Secciones son los que se reflejan a continuación, si bien se garantiza para todo el personal un factor 0,1:

a) Factor relativo a grupos y secciones:

Mantenimiento Mecánico y Servicios	1
Mantenimiento Eléctrico e Instrumentación	0,8
Operación y Nuclear, Protección Radiológica y Residuos.	0,6
Garantía de Calidad, Servicios Técnicos y resto de Mantenimiento.	0,4

b) Factor relativo a grupos profesionales y niveles:

Grupo I (todos los niveles)	0,7
Grupo II: Excepto personal administrativo.	
Niveles 1 a 6.	1
Nivel 7.	0,8
Nivel 8.	0,7
Grupo III (todos los Niveles).	1

El producto de ambos da el coeficiente específico de cada grupo de trabajadores que tienen un mismo Grupo Profesional/Nivel y pertenecen a un mismo Grupo/Sección. En algunos casos, se ha introducido alguna excepción para ajustar diferencias asociadas a determinados puestos de trabajo.

Estos casos son:

Grupo II: Niveles 6 y 7 de Mantenimiento Mecánico y Servicios, Mantenimiento Eléctrico e Instrumentación.	1
Grupo II: Niveles 6, 7 y 8 de Aprovisionamientos (Almacén).	0,3
Grupo III: Niveles 5, 6 y 7 de Aprovisionamientos (Almacén).	0,6

Excepcionalmente, si por esta revisión del plus, en algún caso la cuantía que resulte fuera inferior a la que se venía percibiendo, se mantendrá ésta a título personal hasta que, por las revisiones futuras, se llegue a superar el plus conforme el mecanismo de cálculo establecido.

17.5 Plus por trabajo a Turnos:

17.5.1 Plus de Turno Cerrado: Este plus trata de compensar al trabajador de los inconvenientes que se derivan de la prestación del trabajo en régimen de turnos cerrados.

El personal que preste su actividad de esta forma percibirá el plus de turno cerrado por cada día que esté en horario de turno cerrado (mañana, tarde o noche), en la cuantía prevista en el Anexo 1.

Además percibirán el plus de trabajo nocturno cuando proceda.

Sin perjuicio de la percepción del Plus de Turnos conforme se establece en el presente apartado, el personal que permanezca trabajando en régimen de turno cerrado (con y sin licencia) durante treinta años percibirá, por una sola vez, una paga extraordinaria equivalente a un catorceavo del salario base (una mensualidad).

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

El personal a turno cerrado sin licencia que se vea afectado por una salida del turno debida a una decisión organizativa de la empresa, siempre que haya permanecido 25 años ininterrumpidos en el Turno, consolidará el Plus de Turno anual (15% del salario base) en las cuantías que a continuación se indican:

1.er año: 100 por 100.
2.º año: 90 por 100.
3.er año y sucesivos: 75 por 100 del Plus de Turno en caso de haber cumplido 25 años en el turno. Por cada año de exceso se aplicará un 1,5 por 100 más, con el límite del 90 por 100.

El personal a turnos sin licencia que acredite una antigüedad de 25 años ininterrumpidos en el turno podrá solicitar la salida del turno siempre que exista vacante adecuada para el solicitante en un puesto de jornada normal. Dicha solicitud deberá formularse con un preaviso de 12 meses. Dentro de cada año natural dicha solicitud podrá ser concedida como máximo a dos trabajadores del régimen de Turno cerrado. En el presente supuesto el trabajador carecerá de derecho a la consolidación del Plus de Turnos.

En el supuesto caso de salida temporal de personal sin licencia para la obtención de la licencia de operador de Sala, se mantendrá la percepción de la totalidad del plus de turno (15 % salario base) además de que el período de duración de la salida temporal computará a los efectos de la consolidación y la salida voluntaria previstos en los párrafos 4.º y 5.º del presente apartado.

17.5.2 Plus de Turno Abierto: Este Plus trata de compensar al trabajador de los inconvenientes que se derivan de la prestación del trabajo en régimen de turno abierto.

El personal que preste su actividad de esta forma percibirá el Plus de Turno Abierto por cada día trabajado en este régimen.

17.6 Plus de Trabajo nocturno: El personal cuando trabaje de noche disfrutará de un suplemento denominado de trabajo nocturno.

Este plus es independiente y compatible con el de «jornada continuada de ocho horas».

Se considera trabajo nocturno el desarrollado entre las 23:00 horas y las 7:00 horas.

Este plus se regulará por las siguientes normas:

Si el tiempo de trabajo dentro del periodo nocturno es inferior a cuatro horas, se abona el suplemento sobre cuatro horas.

Si las horas trabajadas exceden de cuatro, se abona el suplemento correspondiente a toda la jornada.

Este plus no se aplicará al personal de los turnos de mañana y de tarde (tanto abiertos como cerrados).

El personal que por trabajar horas extraordinarias nocturnas las perciba con los recargos correspondientes queda excluido de la percepción de este plus.

17.7 Plus de jornada continuada de ocho horas: Este plus tiene como objeto compensar al trabajador de todos los inconvenientes que se derivan por realizar la jornada de trabajo sin solución de continuidad.

El plus de jornada continuada de ocho horas es independiente y compatible con la percepción del plus de trabajo nocturno, y el plus de Turnos.

La percepción de este plus se efectuará según los días que realmente se trabaje en jornada continuada de ocho horas y se abonará en la nómina de cada mes.

17.8 Plus de Residencia o Destino: Este complemento salarial consiste en una compensación fija anual, cuyo importe varía según el Grupo Profesional y Nivel del trabajador, teniendo el devengo del mismo, periodicidad mensual. Son beneficiarios de este complemento todos los trabajadores de la Empresa, cualquiera que sea su Grupo Profesional y Nivel, con centro de trabajo en la Central. El abono se efectúa en doce mensualidades iguales.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

17.9 Plus de Asistencia: Este plus de asistencia al trabajo, también llamado de asiduidad, se abonará por:

Día realmente trabajado.
Días descansados por compensación de horas.
Ausencias por vacaciones y feriados.
Ausencias motivadas por desempeño de cargo público.
Ausencias originadas por el ejercicio oficial del cargo sindical representativo de los trabajadores.
Expresamente, por tanto, se señala que no se computarán a estos efectos:

La ausencia al trabajo motivada por enfermedad.
Descansos semanales.
Días festivos.
Permisos.
Licencias y causas similares.

Si la ausencia está motivada por Incapacidad Temporal, hasta dieciocho meses, derivada de Accidente de Trabajo, el trabajador percibirá, por excepción, el 50 por 100 del importe del plus de asistencia por cada uno de los días que hubiese trabajado de hallarse en situación de alta.
El plus de asistencia también se abonará en los siguientes casos:

En jornada normal: A la persona que trabaje media jornada más un minuto, al menos, de la otra media jornada.
En jornada a turnos: A la persona que trabaje cuatro horas y un minuto, al menos, contando como hora de entrada la real del turno.

La percepción de este plus se efectuará según lo indicado anteriormente y se abonará en la nómina de cada mes.
17.10 Complemento de Ayuda Familiar (CAF): En función de la situación familiar del empleado y siempre que la unidad familiar perciba o no perciba rentas del trabajo distintas a la de Nuclenor, percibirá este plus de acuerdo con los siguientes criterios:

Trabajador cuya unidad familiar percibe rentas del trabajo distintas a la de Nuclenor: 1/2 punto.
Trabajador sin hijos: 1 punto.
Por cada hijo que forme parte de la unidad familiar del empleado: 1 punto más.

A los efectos de lo recogido en los párrafos anteriores, se entenderá que forman parte de la unidad familiar del empleado los hijos menores de veintiséis años, que convivan con él y estén incluidos como beneficiarios en la cartilla de la Seguridad Social del empleado, y el cónyuge no separado legalmente o quien esté unido a él como pareja de hecho siempre que conste debidamente inscrita en registro o ante fedatario públicos, y de acuerdo con la legislación vigente.
El abono de este plus se efectúa en doce mensualidades y su importe será el indicado en el anexo 1.
17.11 Plus de Licencia de CSN: Esta compensación se abonará exclusivamente al personal que para poder desempeñar su puesto de trabajo en la Central tenga imprescindiblemente que poseer licencia específica vigente (ya sea de operador de sala o de supervisor) expedida por el Consejo de Seguridad Nuclear.
Dicho plus se valorará económicamente según el Anexo I del presente Convenio Colectivo.
Se distribuirá en doce mensualidades iguales a abonar en la nómina y no tendrá carácter pensionable.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

Las personas que obtengan alguna de las licencias de operador después de 1 de enero de 2002 percibirán los importes antes señalados, de forma proporcional de acuerdo con la siguiente escala:

Primer año: 25 por 100.
Segundo año: 50 por 100.
Tercer año: 75 por 100.
Cuarto año y siguientes: 100 por 100.

Las personas que, una vez obtenida la licencia, no llegasen a ejercerla de forma efectiva en turnos no percibirán este plus.

El tiempo de ejercicio de licencia (para aquellas personas que hayan desempeñado más de una) se contará desde el momento en que se obtenga la primera.

El personal que ejerza la licencia en régimen de trabajo a turnos consolidará el valor económico del plus en función del tiempo que la ejerza en las siguientes condiciones:

a) Inferior a 10 años: 0 por 100.
b) 10 años: 50 por 100.
c) A partir de 10 años: A razón de un 5 por 100 anual hasta alcanzar el 100 por 100.

La consolidación recogida en el párrafo anterior se aplicará al personal que, habiendo tenido Licencia específica de operación expedida y exigida por el Consejo de Seguridad Nuclear, pase a desempeñar otras tareas y responsabilidades, por alguna de las siguientes causas:

Salida del régimen de turnos por decisión de la empresa.
Salida del régimen de turnos por causas ajenas a la voluntad del trabajador.
Salida voluntaria del régimen de turnos, siempre que el trabajador haya ejercido la licencia un mínimo de veinticinco años y ello no incida negativamente en el aseguramiento del número de licencias necesario para el eficiente y racional desarrollo del trabajo propio del colectivo de licencias.

El importe económico a consolidar será el que corresponda a la licencia vigente en el momento en que se deje de desempeñar el puesto de la licencia.

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, al trabajador menor de 40 años, en posesión de licencia de operador, a quien se le haya ofrecido la posibilidad de obtener la licencia de supervisor durante los 10 primeros años de posesión de la licencia de operador y que no esté dispuesto a obtener la licencia de supervisor, no se le aplicará consolidación alguna.

Cese no voluntario en el ejercicio de la licencia: La empresa podrá decidir la salida del régimen de turnos del personal con licencia por razones de trabajo u organizativas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Siempre que sea posible, se actuará procurando la libre aceptación de la(s) persona(s) afectada(s).

El trabajador dejará de percibir el plus de turnos y los conceptos variables a él asociados.

Sin embargo, aquéllos trabajadores con licencia que hubieran permanecido al menos 25 años en régimen de turno cerrado, y que hubieran de salir del mismo por decisión organizativa de la empresa con carácter definitivo, percibirán, por una sola vez, un pago extraordinario equivalente a dos veces y media de la cuantía anual del Plus de Turnos (15 % del salario base).

17.12 Retenes.

17.12.1 Retén de Operación: Las personas que pertenezcan al Retén de Operación y que deban estar localizables para acudir a la Central cuando se produzca alguna circunstancia que merme la capacidad del personal de la Sección de Operación, recibirán una compensación en función de dicha disponibilidad según el anexo I del presente

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

Convenio. Dicha cantidad se abonará por cada ocho horas de Retén efectivamente realizadas.

La remuneración de cualquier incorporación será complementada con ocho horas base como mínimo, independientemente del tiempo que la persona o personas del retén permanezcan realizando trabajo efectivo. Si el tiempo destinado superase las mencionadas ocho horas, el trabajador percibirá una cantidad adicional en cada salida según el Anexo I del presente Convenio.

La empresa facilitará a las personas que componen el retén los medios de comunicación y aviso más adecuados, dotándoles para tal efecto en la actualidad de un teléfono móvil.

En caso de emergencias, el tiempo máximo de incorporación del personal de Retén a la Central será el establecido en las Especificaciones Técnicas de Funcionamiento.

17.12.2 Retén de los Servicios Médicos: Las personas que pertenezcan al retén de los Servicios Médicos y que deban estar localizables fuera del horario de trabajo del Servicio de Prevención para acudir a la Central por necesidades del servicio, recibirán una compensación en función de dicha disponibilidad según el Anexo I del presente Convenio.

La remuneración de cualquier incorporación será complementada con ocho horas base como mínimo, independientemente del tiempo que la persona o personas del retén permanezcan realizando trabajo efectivo. Si el tiempo destinado superase las mencionadas ocho horas, el trabajador percibirá una cantidad adicional en cada salida según el Anexo I del presente Convenio.

La percepción de este plus se efectuará según los días que realmente esté disponible cada persona y se abonará en la nómina de cada mes.

El importe del valor día será igual para todos los Grupos Profesionales.

La empresa facilitará a las personas que componen el retén los medios de comunicación y aviso más adecuados, dotándoles para tal efecto en la actualidad de un teléfono móvil.

17.13 Grupo Auxiliar de Reserva (GAR): Las personas que pertenezcan al Grupo Auxiliar de Reserva (GAR) y que deban estar localizables fuera del horario de trabajo para acudir a la Central cuando se produzca alguna circunstancia que así lo aconseje, recibirán una compensación en función de dicha disponibilidad según el Anexo I del presente Convenio.

La remuneración de cualquier incorporación será complementada con ocho horas base como mínimo, independientemente del tiempo que la persona o personas del GAR permanezcan realizando trabajo efectivo. Si el tiempo destinado superase las mencionadas ocho horas, el trabajador percibirá una cantidad adicional en cada salida según el Anexo I del presente Convenio.

La percepción de este plus se efectuará según los días que realmente esté disponible cada persona componente del GAR y se abonará en la nómina de cada mes.

El importe del valor día será igual para todos los Grupos Profesionales.

Si por necesidades del trabajo un empleado, no estando de GAR, voluntariamente aceptase permanecer localizable durante uno o varios días completos será compensado por ello con el correspondiente importe del GAR, en las mismas condiciones que el resto de componentes del GAR.

La empresa facilitará a las personas que componen el GAR los medios de comunicación y aviso más adecuados, dotándoles para tal efecto en la actualidad de un teléfono móvil.

En caso de activación de PEIP, el tiempo máximo de incorporación del personal de GAR a la Central será el indicado en el procedimiento vigente en cada momento.

17.14 Plus de Reclutamiento: Se entiende por reclutamiento la incorporación, a requerimiento de la Empresa, de trabajadores a determinado lugar para prestar un servicio, concurriendo las circunstancias siguientes:

1.º Que deba realizarse fuera del horario de trabajo.
2.º Que exista una discontinuidad con la jornada laboral del empleado.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

3.º Que venga motivado por una causa imprevista y no programada, desconociéndose o no siendo previsible la posible causa de la reincorporación en el momento de haberse concluido la jornada del trabajador reclamado.

La discontinuidad a la que se alude deberá ser real, esto es, que el trabajador sea requerido en su domicilio para la prestación del servicio o, cuando menos, fuera de su Centro de Trabajo y de su jornada laboral.

Si no concurren los requisitos antedichos, el trabajador tendrá derecho, exclusivamente, a las remuneraciones que se deriven directamente del trabajo que se le haya ordenado desarrollar, tales como por ejemplo: horas extraordinarias, nocturnidad, etc.

La percepción de este plus se efectuará en la nómina de cada mes por los días en que se haya producido el reclutamiento, siendo su importe variable en función de:

Días laborables.
Sábados, domingos y festivos.

Excepcionalmente, este plus también será abonado cuando la Empresa requiera la incorporación voluntaria al trabajo de un trabajador que se encuentre disfrutando de vacaciones, aunque el servicio lo preste en su jornada normal de trabajo.

El cobro de este plus es incompatible con el cobro del GAR o de cualquier otro tipo de retenes.

17.15 Plus de Modificación de Condiciones de Trabajo. Dentro de la política de Nuclenor tendente a mantener la central en las mejores condiciones de seguridad, la Dirección de la empresa, con motivo de necesidades del servicio, podrá modificar las condiciones de horario, jornada y descanso del personal, como se indica en el artículo correspondiente a modificación de condiciones de trabajo, percibiéndose este plus cuando se den las situaciones que se indican a continuación.

El personal que pase a trabajar de lunes a viernes en un horario ordinario distinto del habitual, estando comprendido dicho horario de forma mayoritaria entre las horas que se indican a continuación, percibirá la compensación siguiente:

Horario comprendido entre	Factor base del plus
7:00 y las 15:00	1
15:00 y las 23:00	1,10
23:00 y las 7:00	1,25

El personal que pase a realizar una jornada diaria de, al menos, 11,5 horas de trabajo efectivo percibirá una compensación equivalente al 1,15 del importe base de este plus.

El personal que pase a trabajar en sábado, domingo o festivo, en un horario distinto del habitual, percibirá una compensación equivalente al 1,15 del importe base de este plus.

Los factores anteriores serán acumulables mediante la multiplicación de los mismos, de acuerdo con la tabla indicada a continuación:

Horario entre	Día laborable	Día laborable	Día festivo	Día festivo
		Trabajo 11,5 h		Trabajo 11,5 h
7-15	1	1,15	1,15	1,323
15-23	1,10	1,265	1,265	1,455
23- 7	1,25	1,438	1,438	1,654

Este Plus será incompatible, en cualquier caso, con el Plus de Turnos, cerrado o abierto y, en días festivos, con el Plus de Asistencia, Plus de Nocturnidad y Plus de Jornada Continuada. En ningún caso se abonará si la modificación fuera consecuencia de movilidad geográfica o funcional. No se considera Modificación de las Condiciones de Trabajo la prolongación de jornada, la incorporación al trabajo por llamada de GAR, Retén o la simple realización de horas extras.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

17.16 Horas extraordinarias: Ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias y cumplir estrictamente lo regulado en esta materia por la Ley Vigente, y teniendo en cuenta las especiales circunstancias que concurren en una instalación nuclear.

Sin perjuicio de las previsiones específicas contempladas en el texto del presente IV CC, con carácter general tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 20. Durante la vigencia del presente IV CC, las horas extraordinarias, tanto normales como festivas, se podrán percibir de la siguiente manera:

En metálico, con el importe económico previsto en las tablas del anexo 1, incrementando en un 75 por 100 la hora base.

Con descansos: En este caso, la hora extraordinaria normal se descansará al 175 % y la hora extraordinaria festiva al 200 %.

Mixto: Parte en descanso y parte en metálico: En este caso, si la hora extraordinaria es normal del 175 % de compensación, se descansará el 100% y se percibirá en metálico el 75 % restante. Si la hora extraordinaria es festiva, del 200 % de compensación se descansará el 100 % y se percibirá en metálico el 100 % restante.

Los importes anteriores se cobrarán en la nómina del mes siguiente al que se realizaron las horas, como se vienen abonando los conceptos variables.

Los descansos se tomarán por jornadas completas con carácter general y cuando el trabajo lo permita, con las mismas consideraciones que las vacaciones a efectos de cubrir las ausencias. Se podrán descansar horas sueltas, aunque no completen una jornada, siempre que esté autorizado por el jefe correspondiente.

Las fracciones que no lleguen a cubrir la jornada completa, podrán quedar pendientes, con el fin de facilitar su acumulación a las que en sucesivas ocasiones puedan realizarse.

Los descansos pueden traspasarse al año natural siguiente con un límite de 80 horas, abonándose las horas sobrantes a 31 de diciembre de ese año con los importes establecidos en el anexo 1.

Cuando exista acumulación de descansos se tratarán de disfrutar en periodos mínimos semanales.

El disfrute de los descansos no podrá perjudicar las vacaciones de sus compañeros.

El trabajador deberá notificar por escrito si desea acogerse a la compensación de horas extraordinarias mediante descansos a través de los justificantes de incidencias.

El día en que se descanse para compensar horas extraordinarias realizadas se cobrará el Plus de Asistencia.

Las horas extraordinarias compensadas con descansos no computarán a efectos de horas extraordinarias.

El trabajador deberá optar por descansar las horas extras que se realicen por encima del límite legal, cobrando el recargo correspondiente.

El personal que, fuera de su horario de trabajo, deba incorporarse a la Central para realizar horas extraordinarias percibirá, como compensación por el tiempo dedicado al desplazamiento, el importe económico de una hora compensada como extra normal, si las horas a realizar son extraordinarias normales, o el de una hora compensada como extra festiva, si las horas a realizar son extraordinarias festivas.

Cuando algún trabajador realice horas extraordinarias en día que le corresponda descansar, recibirá los importes de las horas efectivamente trabajadas más la compensación indicada en el párrafo anterior y la diferencia en horas base hasta completar, en base diaria, cuatro u ocho horas según proceda.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza serán voluntarias de acuerdo con la ley vigente, exceptuando aquellas cuya posible realización se encuentra pactada en el presente IV CC y aquellas que sean de fuerza mayor, que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la Empresa o a terceros.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

La Dirección de la Empresa facilitará al Comité de Empresa, mensualmente, las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior y las explicaciones que procedan, comprometiéndose ambas partes en dialogar sobre este tema antes de adoptar cualquier medida posterior.

La confección de los boletines de cotización, se efectuará de conformidad con la Legislación Vigente.

Salvo lo expresamente indicado en el artículo referido a Modificación de Condiciones de Trabajo, el personal que trabaje en horas extras festivas, y deba efectuar la comida o la cena en el centro de trabajo, dispondrá de 3/4 de hora para efectuar la misma, a cargo de la Empresa, devengando la dieta correspondiente.

El personal que prolongue por motivos de trabajo su jornada diaria en, al menos, una hora, dispondrá de treinta minutos de tiempo compensado a cargo de la empresa para efectuar la comida, devengando la dieta correspondiente.

Será aplicable el Acta de «Horas de descansos por prolongación de jornada por trabajos nocturnos», de 1 de enero de 1977.

El disfrute de los descansos que se deduce de la aplicación del presente precepto se entiende con observancia de los mínimos en materia de descansos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

17.17 Sin contenido.

17.18 Sin contenido.

17.19 Quebranto de Caja: Este plus se percibirá por los empleados que desempeñen como función principal, habitual y específica, cobros y pagos que entrañen entradas y salidas de dinero en metálico en la empresa, estando por ello sujetos a pérdidas o diferencias con reposición de aquéllas. Su cuantía figura en el Anexo 1.

17.20 Plus Personal Reconocido: Este Plus se percibe a título personal por la plantilla, con carácter individual no pensionable, no absorbible ni compensable, y revalorizable con los incrementos que se fijan en el presente Convenio para los conceptos no pensionables.

A la entrada en vigor del presente Convenio, este Plus experimentará una reducción equivalente al 3,26 % de los conceptos salariales pensionables. La cantidad resultante será objeto anualmente de las revisiones salariales correspondientes.

17.21 Incentivo Cultura Seguridad: Con carácter trimestral se abonará un incentivo asociado a los indicadores de la Empresa relativos a la actitud hacia la seguridad, esfuerzo por mejorar y control de los eventos con una distribución de porcentajes según se recoge en el anexo Z del presente IV CC. El importe máximo anual de este incentivo será el reflejado en las tablas del anexo n.º 1 del presente Convenio Colectivo, siendo el 40 por 100 de carácter fijo y el 60 por 100 de carácter variable.

Las fechas de referencia a efectos del cálculo económico serán marzo, junio, septiembre y diciembre y se abonarán junto a la nómina del mes siguiente.

La Dirección de la empresa podrá modificar los indicadores de conformidad con el anexo Z.

17.22 Sin contenido.

17.23 Complemento de Estructura Profesional: El Complemento de Estructura Profesional es un concepto retributivo conforme a la tabla del anexo 1 del presente Convenio Colectivo, que se abonará para favorecer la realización de las funciones de cada Grupo Profesional, y aquellas labores de supervisión, tanto del personal de plantilla como de las tareas de las empresas colaboradoras.

El pago del Complemento de Estructura Profesional se efectuará en la nómina mensual.

Su naturaleza es revisable conforme a los incrementos previstos en el presente IV CC para el resto de conceptos salariales, no absorbible ni compensable, y no tendrá carácter pensionable.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 18. *Forma de pago de la nómina.*

El importe anual del sueldo que corresponde a cada trabajador en virtud de lo establecido en el presente IV CC, se abonará en catorce mensualidades. Es decir, se abonará una mensualidad cada mes natural vencido salvo los meses de junio y diciembre, en los que se harán efectivas dos mensualidades en cada uno de ellos.

El pago de las retribuciones seguirá realizándose a través de las Cajas de Ahorros o entidades bancarias, siempre que las circunstancias lo permitan y sin que su aplicación pueda originar gastos bancarios al trabajador.

Artículo 19. *Dietas y gastos de desplazamiento.*

En el anexo 2 figura la norma que regula las dietas y gastos de desplazamiento que se aplicarán durante la vigencia del presente Convenio.

CAPÍTULO 6

Jornada de trabajo, horarios, vacaciones y calendario laboral

Artículo 20. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será el equivalente en media teórica a 1.600 horas anuales de trabajo, durante 220 jornadas laborales, una vez deducidas las fiestas y días de vacaciones, de las que 60 horas anuales se integrarán en una bolsa para distribución irregular de jornada por parte de la Dirección, pudiéndose traspasar hasta un máximo de doce horas al mes de enero del año siguiente.

El exceso de horas realizadas respecto del horario de trabajo recogido en el artículo 21 del presente Convenio, se realizara con cargo a la bolsa de horas a que se refiere este artículo contabilizándose dos horas por cada una que se hagan en sábados y festivos.

Preferentemente esta bolsa de horas será utilizada de manera programada, y el resto se utilizarán en los períodos de sobrecarga de trabajo y por necesidades del servicio.

El personal de turno que efectúe la jornada establecida por día efectivo de trabajo en turno, compensará los excesos de jornada en estos días, mediante descansos en días completos, en los cuales se percibirá el plus de asistencia. Esta proporción se ajustará de acuerdo con el horario de trabajo durante los días a jornada normal.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre no coincidan en sábado o domingo, se considerarán como festivos.

Los días de descanso para no exceder de las jornadas laborales, o de las horas anuales, a que se refiere el párrafo primero de este artículo, y no correspondan a días festivos o vacaciones, serán considerados días feriados, aunque se retribuirán como los días de vacaciones.

Continuará subsistiendo el régimen semanal de cinco días de trabajo. Los días libres serán el sábado y domingo y tendrán la consideración de festivos a todos los efectos salvo para el personal en régimen de turnos que descansarán los días que fije su calendario.

Podrá realizarse una jornada complementaria voluntaria hasta el máximo legal vigente (1.826 horas), que podrá ser encomendada por la empresa y podrá ser aceptada por el trabajador.

Artículo 21. *Horario de trabajo.*

Para la vigencia pactada del Convenio, incluidas en su caso sus prórrogas, el horario de trabajo será el siguiente:

21.1 Personal de jornada normal con centro de trabajo en Santa María de Garoña. Del 1 de enero a 31 de diciembre, siete horas de trabajo efectivo, con horario de lunes a viernes, de 7:30 a 14:30 horas.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

Para el personal con Centro de Trabajo en Santa María de Garoña que prolongue por motivos de trabajo su jornada diaria en al menos una hora, dispondrá de treinta minutos de tiempo compensado a cargo de la Empresa para efectuar la comida, devengando la dieta correspondiente.

Se establece un margen de treinta minutos de flexibilidad, en base diaria, en el horario de entrada (más/menos quince minutos), salvo cuando se realicen trabajos programados en equipo o formación, en cuyo caso no habrá flexibilidad. El uso de la flexibilidad horaria supone la utilización por los interesados de medios de transporte propios.

21.2 Personal de turnos con centro de trabajo en Santa María de Garoña. Con objeto de limitar la realización de horas extraordinarias, el calendario de turnos cerrados incorporará al mismo los días festivos nacionales o locales, a cuyos efectos se considerarán como festivos los días 24 y 31 de diciembre. El personal que tuviera que trabajar estos días por razones de su calendario y siempre que no coincidan en sábado o domingo, percibirán la compensación por trabajo festivo. a que se refiere el anexo 1 del presente IV CC.

21.2.1 Sin contenido.

21.2.2 Personal de turno cerrado. El horario del personal que trabaja habitualmente en este régimen cerrado de turnos será de 23:00 a 7:20 horas para el turno de noche, de 7:00 a 15:20 horas para el turno de mañana, y de 15:00 a 23:20 horas para el turno de tarde, respetando el calendario de turnos confeccionado al efecto.

El personal de turno que efectúe una jornada de 8,33 horas por día efectivo de trabajo a turno, compensará los excesos de jornada en estos días, mediante descansos en días completos, percibiendo el plus de asistencia correspondiente a 220 días.

Este personal suplirá las ausencias del calendario por imposiciones de falta de personal o trabajo dentro de la Sección, respetando el orden de sustitución que indique el calendario de turnos.

El calendario anual de turnos estará confeccionado y entregado con carácter provisional a los trabajadores antes del 15 de diciembre del año anterior. El calendario definitivo se entregará antes del 1 de febrero del año en que tenga aplicación y recogerá los periodos de formación, vacaciones, y horario de trabajo previstos para todo el año. Los posibles cambios a dicho calendario deberán ser comunicados con un mes de antelación y motivados por una de las siguientes razones:

Bajas prolongadas de tiempo previsto superior a un mes.

Salidas temporales del turno por causas médicas sin baja laboral de tiempo previsto superior a un mes.

Salidas temporales del turno para formación de licencia.

Salidas temporales del turno para proyectos de gran relevancia, que se explicarán debidamente a los interesados, por periodos no inferiores a seis meses.

Salida definitiva del turno por petición del interesado.

Salida definitiva del turno a petición de la empresa.

Salida definitiva del turno por causas médicas.

Salida voluntaria del turno.

El cómputo de descansos para este personal se efectuará de forma que queden respetados los mínimos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación en materia de descansos, no afectando dicho cómputo a las sustituciones por enfermedad.

En supuestos de sustituciones y en la prolongación de relevos del turno, el personal de turno se encontrará disponible para la realización de las horas que sean necesarias con cargo a la bolsa de horas a que se refiere el artículo 20 contabilizándose dos horas por cada una que se hagan en descansos del calendario.

21.2.3 Personal de turno abierto. El horario del personal que trabaja habitualmente en régimen de turno abierto será de:

Turno de mañana:De 7:30 a 14:30 horas, de lunes a viernes.

Turno de tarde: De 14:30 a 21:30 horas, de lunes a viernes.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

Su implantación deberá de cumplir los siguientes requisitos:

a) La libre aceptación por parte de los trabajadores afectados que será documentada al Comité de Empresa. Este apartado será aplicable a todos los trabajadores de plantilla.

b) En las secciones total o parcialmente afectadas, su implantación deberá responder a justificadas razones de organización, producción o normativa legal. Al Comité de Empresa le serán explicadas las razones que aconsejen tal medida.

El turno será rotatorio. Una semana de mañana y otra de tarde.

Los descansos se efectuarán en sábados, domingos y festivos.

Este turno no exige la realización de jornada continuada ni del relevo en el puesto de trabajo, por lo que no se percibirán cantidades algunas por estos conceptos.

Las ausencias justificadas del personal del turno de tarde serán suplidas por el personal del turno de mañana, por periodos no superiores a 8 semanas en el periodo anual. La prolongación de las suplencias a este periodo requerirá la conformidad del trabajador o trabajadores afectados que será documentada al Comité de Empresa.

Una vez implantado el régimen de turno abierto se entenderá que es con carácter indefinido.

21.3 Personal con centro de trabajo en Santander. Para todos los años de vigencia del IV CC.

Del 1 de enero a 31 de diciembre, la jornada diaria será de siete horas de trabajo efectivo, con horario de lunes a viernes de 7:30 a 14:30 horas.

Para el personal con Centro de Trabajo en Santander que prolongue por motivos de trabajo su jornada diaria en al menos una hora, dispondrá de treinta minutos de tiempo compensado a cargo de la Empresa para efectuar la comida, devengando la dieta correspondiente.

Se establece un margen de treinta minutos de flexibilidad, en base diaria, a partir del horario de entrada, salvo cuando se realicen trabajos programados en equipo o formación, en cuyo caso no habrá flexibilidad.

Artículo 22. *Modificación de condiciones de trabajo.*

a) Modificación transitoria planificada de condiciones de trabajo. La Dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, económicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones de las condiciones de trabajo, que de no ser aceptada por los representantes legales de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en el presente IV CC y en la legislación vigente.

Como compensación por la modificación de condiciones de trabajo, el personal percibirá el Plus de modificación de condiciones de trabajo.

b) Modificación transitoria sobrevenida de Condiciones de Trabajo. Debido a las especiales características de una instalación nuclear, cuando las necesidades del servicio lo requieran, y siempre que se trate de una modificación circunstancial, la Dirección de la Empresa, sin preaviso alguno, podrá variar transitoriamente las condiciones de trabajo del personal planteando y el programa de trabajos y detallando los trabajos que se realizarán. De ello dará información al Comité de Empresa con carácter mensual y al personal afectado.

Se procurará que exista rotación entre todo el personal de las secciones implicadas.

El personal afectado se compromete a trabajar en las siguientes condiciones:

Régimen de trabajo efectivo de diez horas/día, hasta seis días a la semana si fuese necesario, con derecho a un día y medio ininterrumpido de descanso semanal acumulable por períodos de hasta catorce días que comprenderá un día festivo.

El personal dispondrá adicionalmente de treinta minutos, en horario flexible y remunerado para comer.

Los trabajos que deban continuar de forma ininterrumpida veinticuatro horas al día, se realizarán en horarios de 11,5 horas de trabajo efectivo y serán de libre aceptación por los

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

trabajadores que los realicen. En el caso de no existir personal que voluntariamente acepte este horario de trabajo, se podrá fijar un horario de trabajo que pueda cubrir las 24 horas del día y sin que en ningún caso se superen las 10 horas de trabajo efectivo por persona.

El exceso de horas realizadas respecto del horario normal recogido en el artículo 21 del presente Convenio, se realizara con cargo a la bolsa de horas a que se refiere el artículo 20 hasta que esta se agote. Las horas realizadas los sábados o festivos se descontarán a razón del 200 % de las realizadas.

Se compensarán como festivas las horas realizadas entre las 0:00 y las 24:00 horas de sábados, domingos y festivos, aunque se realicen como parte de la Modificación de Condiciones de Trabajo.

Como contrapartida a la aceptación de la modificación de condiciones de trabajo se abonará el Plus de Modificación de Condiciones de Trabajo.

c) En aquellos casos en que la modificación de condiciones de trabajo no esté contemplada en alguno de los supuestos anteriores deberán observarse los siguientes puntos:

1. Comunicación de la modificación de condiciones de trabajo a los afectados y libre aceptación por parte de estos.
2. Envío, con carácter urgente, de un escrito al Comité de Empresa, haciendo constar en él lo siguiente:

Razones técnicas que justifiquen la modificación de condiciones de trabajo.
Número de personas implicadas (relación nominal).
Duración prevista de la modificación de condiciones de trabajo.
Nuevo horario de trabajo.
Condiciones económicas a aplicar.

Artículo 23. *Vacaciones.*

Los trabajadores de plantilla, cualquiera que sea su Grupo Profesional y Nivel, disfrutarán de un periodo de vacaciones anuales de 25 días laborables. Su retribución será la siguiente: Salario base, antigüedad, SIR, asistencia, actividad, licencia CSN, CAF, residencia, Plus Personal Reconocido y Complemento de Estructura Profesional.

Como norma general, las vacaciones deberán ser disfrutadas ininterrumpidamente. Sin embargo podrán fraccionarse cuando lo exigiesen las necesidades del servicio o la causa que fundamente la petición del trabajador estuviese suficientemente justificada. Dicho fraccionamiento no podrá ser superior a dos periodos, permitiéndose por razones justificadas, la utilización de hasta tres días fuera de los dos periodos citados, siempre que dicha utilización no suponga coste económico adicional para la Empresa.

Si por necesidades del servicio la Empresa fijase al trabajador la fecha de las vacaciones de forma que, al menos, once días laborales de las mismas queden comprendidas durante el periodo de 1 de octubre al 30 de abril, por cada uno de los días de vacaciones disfrutados en dicho periodo se abonarán las cantidades que figuran en el anexo 1.

A principio de cada año, se efectuarán en todas las Secciones calendarios tentativos de las vacaciones relativas a dicho año.

Para calcular el número de horas anuales para disfrute de vacaciones se efectuará de la siguiente forma:

1. Se calculará el número total de horas anuales laborables desde el 1 de enero al 31 de Diciembre con los horarios establecidos para el personal a jornada normal y, a la cifra resultante se le restarán las horas anuales que figuran en el artículo 20 del IV CC.
2. El resultado de la operación del punto anterior reflejará el número de horas anuales a disfrutar por vacaciones.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

El cómputo de las horas de trabajo anuales se realizará de forma individual a final de cada año de vigencia del IV CC.

1. Las horas trabajadas en exceso en cada año se considerarán para descansar, pudiéndose descansar en el mismo año o sucesivos.
2. En cualquier caso, el número de jornadas de vacaciones y feriados será el que figura en el artículo 23 del IV CC en cada momento en función de la aplicación de los criterios establecidos en él.

El personal en régimen de turnos se computará con el mismo criterio del personal de jornada normal, teniendo en cuenta lo establecido en su calendario.

Los días/horas podrán ser disfrutados hasta el día 31 de enero del año siguiente al que correspondan. Una vez superada esta fecha no podrán disfrutarse, salvo causa debidamente justificada y autorizada por el Jefe de Sección correspondiente y Recursos Humanos, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. *Calendario laboral.*

En relación con las festividades vigentes, para el personal con centro de trabajo en Santa María de Garoña serán festivos con carácter de fiesta local, el primer lunes transcurridos 50 días de la Pascua de Resurrección (San Juan del Monte, fiesta local de Miranda de Ebro) y el primer lunes después del primer domingo de octubre (Nuestra Señora del Rosario, fiesta local de Medina de Pomar).

El personal con centro de trabajo en Santander tendrá como festivos de carácter local los fijados como tales por la autoridad competente.

Durante la vigencia de este Convenio, las fiestas locales que coincidan en sábado o domingo serán trasladadas al viernes inmediatamente anterior.

CAPÍTULO 7

Permisos, licencias y conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 25. *Permisos según Convenio.*

Adicionalmente a los permisos reglamentarios a que se refiere el artículo 26 de este Convenio, la Dirección de la Empresa concederá hasta un máximo de dos días de permiso al año, sin descuento de salario ni de vacaciones, para que los trabajadores puedan efectuar diversas gestiones particulares. El segundo día, únicamente podrá disfrutarse si no se han producido accidentes de trabajo con baja médica en el personal de Nuclenor, S.A., durante el año anterior, excluidos in itínere. La concesión de estos permisos, en cuanto a su fecha y duración, será facultad discrecional del Director de Área, quien los otorgará siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Contra la decisión del Director de Área no cabrá recurso ulterior.

Si por cualquier causa justificada el Director de Área concediera algún otro día de permiso (por encima de los referidos dos días al año), tales días adicionales de permiso serán descontados de nómina por su importe correspondiente. Este máximo de dos días de permiso retribuido se entenderá referido a cada año natural, sin que quepa hacer uso ni formular reclamación laboral o económica alguna en el transcurso del año siguiente o sucesivos por los días de permiso no utilizados en el año precedente.

Artículo 26. *Permisos reglamentarios.*

a) En los casos de alumbramiento de esposa hasta cinco días naturales y consecutivos.

b) En los casos de fallecimiento se dispondrá de hasta los siguientes días naturales y consecutivos:

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

Cónyuge o hijos, hasta siete días.
Padres de uno u otro cónyuge, hasta cinco días.
Hermanos por consanguinidad o afinidad de uno u otro cónyuge, hasta cuatro días.
Abuelos y nietos de uno u otro cónyuge, hasta tres días.

El disfrute de los días de permiso antedichos podrá efectuarse con una flexibilidad consistente en su utilización dentro del periodo de los treinta días siguientes a su acaecimiento.

c) En los casos de enfermedad grave u hospitalización por esta causa de los familiares mencionados en el apartado anterior, el número de días señalados se verá reducido en uno. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento que le obligue a pernoctar fuera de su localidad, el permiso se incrementará en un día.

El disfrute de los días de permiso antedichos podrá efectuarse en cualquier momento dentro de los treinta días siguientes al día de la hospitalización o del diagnóstico de la grave enfermedad siempre que se justifique que la utilización viene determinada por el hecho causante del permiso reglamentario.

d) Hasta un máximo de quince días naturales y consecutivos en caso de matrimonio.

e) En los casos de realización de funciones sindicales o de representación del personal, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales.

f) En los casos de traslado de domicilio habitual, un día de permiso.

Artículo 27. *Licencias sin sueldo.*

Los trabajadores podrán solicitar, sin derecho a retribución alguna, dos licencias especiales al año, que no excederán de diez días naturales cada una, y cuya concesión será potestativa de la Dirección.

Artículo 28. *Permiso para consulta médica.*

Los trabajadores dispondrán de los días que precisen para consulta con el médico de cabecera siempre que, por cada consulta que efectúen, lo justifiquen. De igual forma, tendrán derecho a los permisos necesarios para consulta con los médicos especialistas justificando con posterioridad cada consulta efectuada. Estas justificaciones deberán efectuarse a priori o, cuando no sea posible hacerlo con anterioridad, a posteriori a través del Servicio Médico de Empresa.

Artículo 29. *Comunicación de ausencias.*

Todas las ausencias deberán ser previamente autorizadas por el Jefe correspondiente, salvo causa de fuerza mayor y las motivadas por permisos reglamentarios.

La ausencia motivada por permisos reglamentarios, salvo causa de fuerza mayor, deberán ser previamente conocidas por el Jefe correspondiente.

Se entiende por Jefe correspondiente, el Jefe de Sección, Director de Grupo y Director de Área en cada caso.

Artículo 30. *Igualdad de género y conciliación de la vida familiar.*

Políticas de igualdad: Principios generales.

30.1 Garantías:

1. La política laboral de Nuclenor garantizará la igualdad de oportunidades laborales sin discriminación o acoso basados en la raza, el color, el origen nacional, la religión, la ideología política, el sexo, la edad, la discapacidad, la nacionalidad, el estado civil, la orientación sexual o cualquier otra característica protegida por el ordenamiento jurídico.

2. Nuclenor asume el compromiso para la implantación de acciones positivas encaminadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres, aumentar la presencia y mejorar la posición de las mujeres en la empresa.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

30.2 Objetivos:

1. Se plantea como objetivo prioritario, a través de las acciones positivas acordadas, proteger en el ámbito laboral los valores de igualdad efectiva de mujeres y hombres y permitir que los trabajadores afectados por este Convenio puedan conciliar, en las mejores condiciones posibles, su vida familiar y laboral.

2. En la elaboración de un Plan de Igualdad, exigido por el artículo 45 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se considerarán como principios generales constitutivos los acuerdos a los que se hace referencia en este capítulo.

30.3 Plan de Igualdad:

1. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en el seno de Nuclenor en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas y, en especial, del presente Convenio Colectivo.

2. En atención a dicho principio, Nuclenor implantará una política de evitación de cualquier comportamiento contrario a la igualdad y de contribución de forma eficiente, a través de acciones positivas, a la protección de los valores de igualdad efectiva de mujeres y hombres en sus relaciones laborales.

3. Con objeto de poder velar por la aplicación del plan de igualdad en la empresa y realizar un seguimiento del mismo, en cumplimiento de lo exigido en los artículos 45, 46 y 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los representantes de los trabajadores y de la dirección crearán una Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación y Desarrollo.

4. La Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación y Desarrollo tendrá conocimiento de los datos que se manejan y que habrán de contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso sexual, moral, o físico. Y podrá hacer sus aportaciones u observaciones en esa fase.

5. La Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación y Desarrollo velará por asignar los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar el Plan de Igualdad.

6. La Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación y Desarrollo velará para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y desarrollo de su trabajo, realizando seguimientos de las posibles discriminaciones, y poniendo en marcha políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

Artículo 31. *Medidas específicas en materia de igualdad de género.*

1. Ordenación del tiempo de trabajo/conciliación laboral, personal y familiar. Conciliar, para las personas que trabajan en las empresas, es buscar el equilibrio entre las distintas facetas de la vida; desarrollarse profesionalmente, aumentar las posibilidades de formar una familia, mejorar las condiciones y el tiempo disponible para el desarrollo personal, cultural y social.

Protección a la maternidad y la paternidad. Como mejora, por razones familiares, de los permisos regulados en el artículo 26 del presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en los siguientes apartados:

1. Exámenes prenatales: Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

2. Hijos prematuros: En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora mientras dure la situación.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Dirección con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

3. Interrupciones por lactancia: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de conformidad con lo previsto en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, hasta que el menor cumpla nueve meses, los permisos motivados por lactancia se regularán conforme a lo establecido en el artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4. Guarda legal: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores pertenecientes a la plantilla de Nuclenor generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Dirección con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

5. Vacaciones: Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

La situación de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia acaecida durante el período de vacaciones, dará lugar a la suspensión de su cómputo.

Además podrán acumularse todos o una parte de los días de vacaciones pendientes al disfrute de descanso por maternidad/paternidad.

6. Excedencias por razones familiares: Para excedencias motivadas por causas de índole familiar y maternidad, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

7. Suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto por razón de parto, de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento: La suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto de trabajo, motivada por razón de parto, de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento se regulará en los términos definidos en el artículo 48.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.

8. Supuestos de riesgo: En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

9. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad: La suspensión del contrato por paternidad estará a lo dispuesto en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Permisos por razón de atención a dependientes o discapacitados:

10. El trabajador que tenga a su cargo a familiares dependientes o discapacitados hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad y que no realicen trabajo retribuido alguno, podrá disfrutar de un permiso no retribuido de hasta tres jornadas por año natural.

11. Se entenderá por «dependiente» la persona en la que concurran los requisitos necesarios para que le sea de aplicación el concepto regulado en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

12. Se entenderá por «discapacitado» la persona en la que concurran los requisitos necesarios para que le sea de aplicación el concepto regulado en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

13. Será necesario que su familiar dependiente o discapacitado no desempeñe trabajo retribuido alguno con ingresos superiores al salario mínimo interprofesional.

14. Se acreditará que el destino de dichos permisos tiene por objeto atender cualquier necesidad vinculada a la atención sanitaria, burocrática o legal del familiar.

15. Dicha solicitud deberá cursarse con una antelación mínima de tres días laborables y se concederá expresamente y de forma automática, siempre que no concurra una necesidad imperiosa del servicio.

2. Prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Uso de lenguaje no sexista: Se evitará en general, la utilización de un lenguaje sexista que pueda propiciar situaciones discriminatorias o actuaciones de acoso.

Conceptos: En el ámbito laboral de Nuclenor se considerará acoso moral, acoso sexual o acoso por razón del sexo aquellas conductas tipificadas como tales en las disposiciones legales de aplicación de conformidad con la interpretación jurisprudencial dada en cada momento a las mismas.

Represalias y falsas imputaciones:

1. Nuclenor prohíbe las represalias contra cualquier persona que notifique, de buena fe, casos de discriminación, acoso, violencia o sospechas respecto a la política de discriminación positiva y contra cualquier persona que participe o, de otro modo, apoye una investigación desencadenada por dicha notificación.

2. Se considerará falta muy grave cualquier actuación de acoso o de represalia respecto de las personas que denuncien tales comportamientos, con los efectos sancionadores correspondientes a una falta de tal entidad, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales a que hubiere lugar.

3. No obstante lo dispuesto en párrafos anteriores, la falsa imputación a un compañero, superior, cliente, proveedor, asesor o tercero de cualquier clase de conductas constitutivas de acoso cuando se demuestre infundada tal acusación, en particular si ha recaído al respecto sentencia judicial absolutoria, podrá considerarse infracción laboral de la máxima gravedad, al haber comprometido el prestigio o buen nombre del afectado.

Artículo 32.

Sin contenido.

Artículo 33.

Sin contenido.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO 8

Prestaciones sociales

I. Previsión Social Complementaria

Artículo 34. *Plan de pensiones.*

A partir de la firma del Acuerdo Económico Social 2002-2005, de 8 de noviembre de 2002, se promovió el Plan de Pensiones de empleo de Nuclenor, S. A., actualmente vigente.

El referido Plan de Pensiones contempla las contingencias de jubilación, viudedad, orfandad e incapacidad para todos los empleados de la empresa, quienes de no haberlo hecho ya, podrán adherirse tan pronto reúnan los requisitos previstos en el presente Convenio y en las Especificaciones del referido Plan de Pensiones.

La previsión social complementaria prevista en el presente IV CC se instrumentará exclusivamente a través del Plan de Pensiones de Nuclenor.

A los efectos de la determinación del salario pensionable, se entenderá por ingresos brutos la suma de los conceptos siguientes: Salario Base pactado, Antigüedad, Prima de Destino, Complemento de Ayuda Familiar, Plus de Turnos, Plus de Actividad, Plus de Asistencia y Salario Individual Reconocido, computados por su importe bruto.

El personal ya jubilado de Nuclenor no adherido al Plan de Pensiones percibirá las prestaciones previstas para las contingencias de jubilación, viudedad, orfandad, pensión por incapacidad permanente total para la profesión habitual y por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo en los términos vigentes en el momento del hecho causante.

Respecto a las aportaciones del personal de nuevo ingreso con plaza en el Organigrama al Plan de Pensiones de empleo de Nuclenor, S. A., se acuerda:

El primer y segundo años: La aportación de la parte de la Empresa (50 por 100 de la aportación total) se realizará desde el primer mes, sin que el trabajador se vea obligado a efectuar aportación alguna durante esos dos primeros años.

El tercer y cuarto años sobre la aportación total el trabajador aportará el 25 por 100 y la empresa el 50 por 100.

El resto de años el trabajador aportará el 50 por 100 y la empresa el 50 por 100 restante.

II. Resto de Prestaciones Sociales

Artículo 35. *Seguro colectivo de vida.*

Continuará manteniéndose el seguro colectivo de vida con arreglo a las normas por las que actualmente se rige, acomodándose los capitales asegurados a las retribuciones establecidas en el presente IV CC.

Por las contingencias de Incapacidad Permanente Absoluta, o Incapacidad Permanente Total se abonará una cuantía equivalente a dos anualidades de salario base, quedando eliminada la cobertura por fallecimiento posterior a la situación de Incapacidad. Se mantienen las condiciones particulares reconocidas con anterioridad a la entrada en vigor del presente IV CC.

La prima a abonar con cargo al trabajador ascenderá a un 0,13 por 100 del salario base.

Expresamente queda derogada la disposición 4.ª del acta complementaria del AES 2002-2005 de 8 de noviembre de 2002 y las anteriores relacionadas con la prima correspondiente al trabajador.

El nuevo personal fijo de plantilla de Nuclenor, S. A., podrá incorporarse al mismo siempre que lo solicite en el plazo de seis meses.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

El personal asegurado que lo desee podrá percibir por cuenta de la Empresa, al producirse su jubilación o prejubilación, el 50 por 100 del capital asegurado causando en ese momento baja en el Seguro Colectivo de Vida.

Artículo 36. *Seguro acumulativo contra accidentes.*

La Empresa mantendrá una póliza de seguros por importe de 80.000,00 euros que cubra todo tipo de accidentes que puedan sufrir sus empleados en cualquier situación, sea dentro o fuera de las instalaciones de la empresa.

Copia de la citada póliza será entregada a los Comités de Empresa.

La percepción que por el seguro mencionado en el presente artículo y la relativa al del artículo anterior pueda corresponder al trabajador o sus beneficiarios será independiente de cualquier otro tipo de seguro que pueda tener el trabajador.

Artículo 37. *Prestaciones por incapacidad temporal.*

Se mantienen en vigor las normas actuales en la forma siguiente:

a) Incapacidad temporal por enfermedad común o profesional, accidente no laboral, o accidente de trabajo. En los casos anteriores, el personal percibirá el 100 por 100 que le correspondería de no hallarse en esa situación. La Empresa abonará la diferencia existente entre dicha retribución y el importe de la prestación que la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidente de Trabajo le otorguen por la citada contingencia.

No obstante, si el índice de absentismo del año anterior alcanzase en la Empresa el 4 por 100, lo anteriormente dispuesto quedará afectado por las siguientes modificaciones:

El primer día de baja por enfermedad no derivada de accidente, si ésta fuera inferior a ocho días y si coincide después de día festivo o de descanso semanal, no será retribuido.

Desde el cuarto al vigésimo día dejará de percibir el importe que supone el 15 por 100 del salario regulador de la prestación de Incapacidad Temporal dejado de satisfacer por la Seguridad Social, de conformidad con el Real Decreto 53/1980, de fecha 11 de enero (BOE número 14, de 16 de enero de 1980). Este descuento sólo se aplicará en la primera situación de Incapacidad Temporal durante el año natural.

Se entiende por absentismo, la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo.

No serán computables a efectos de tal cuantificación los siguientes supuestos: Las ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

Matrimonio.

Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.

Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Las trabajadoras o trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

Las ausencias derivadas de hospitalización.

Las ausencias debidas a accidente laboral.

Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decrete por la Autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.

Los permisos por maternidad o paternidad.

Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, salvo en el supuesto primero del artículo 45.1.c) del Estatuto de los

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

Trabajadores, que sólo será computable cuando la baja sea acordada por servicios médicos sanitarios oficiales y tenga una duración de menos de veinte días consecutivos.

$$\frac{\text{Número total de horas previstas de presencia – Número de horas dedicadas a los supuestos no computables – Número total de horas reales}}{\text{Número total de horas previstas de presencia – Número de horas dedicadas a los supuestos no computables}} \times 100$$

Copia de los resultados de este cálculo será entregada al Comité de Empresa.

b) Prórroga de la Incapacidad Temporal (después de 18 meses). Se abonará la diferencia existente entre el 80 por 100 del salario regulador y el importe de la prestación que la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo le otorguen por la citada contingencia. Este porcentaje será del 100 por 100 en caso de que la incapacidad temporal se haya producido como consecuencia de accidente de trabajo.

Los trabajadores enfermos quedan obligados a permitir la visita e inspección en su domicilio del personal del Servicio Médico de la Empresa, que podrá ir acompañado del facultativo que estime oportuno. La negativa a permitir estas visitas domiciliarias podría producir la pérdida de este beneficio.

Artículo 38. *Anticipos.*

El personal que se encuentre ante una necesidad debidamente justificada, podrá solicitar de la Empresa un anticipo cuya cuantía no podrá exceder de seis mensualidades de su sueldo bruto.

Los anticipos no devengarán interés alguno y su reintegro deberá hacerse deduciendo de cada mensualidad que el trabajador perciba una treintaiseisava parte del anticipo. El personal podrá liquidar en todo momento los anticipos en menos tiempo del indicado.

Nadie podrá solicitar nuevo anticipo mientras no haya liquidado el anterior.

Artículo 39. *Viviendas propiedad de la empresa.*

Los contratos de inquilinato de las viviendas propiedad de la Empresa quedarán vigentes en los casos de jubilación, prejubilación, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo ó invalidez permanente total para la profesión habitual de su titular empleado siempre que se mantengan como pensionistas de Nuclenor.

En caso de fallecimiento continuará tal contrato:

Con la viuda o viudo mientras viva y permanezca en este estado.

Con los hijos hasta su independencia económica o los dieciocho años de edad, salvo caso de incapacidad total física o mental, en cuyo supuesto seguirán disfrutando de la vivienda indefinidamente, o hasta los veintisiete años de edad si se encuentran realizando estudios universitarios.

Artículo 40. *Préstamo para compra de automóvil.*

Se mantienen las normas actuales sobre concesión de préstamos para adquisición de automóviles:

Importe del préstamo: 12.000,00 euros.

Intereses: Euríbor a 31 de diciembre del año anterior y revisable anualmente a 31 de diciembre de cada año.

Plazo de amortización: Cinco años.

Artículo 41. *Energía eléctrica.*

Nuclenor mantendrá el suministro de energía eléctrica al personal de plantilla, a los pensionistas de cualquier carácter y a los prejubilados, según la Norma de Dirección «Suministro de energía eléctrica a empleados».

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 42. *Asistencia sanitaria.*

El personal que lo desee podrá formar parte de la póliza suscrita entre Nuclenor y el Seguro Médico concertado por Nuclenor en las condiciones que se establezcan, abonando el 35 por 100 del importe de la prima que por sus circunstancias familiares le correspondan. La cobertura establecida en dicha póliza alcanzará igualmente al personal prejubilado y jubilado, así como a sus beneficiarios, incluida la pareja de hecho del empleado/a, en su caso.

Artículo 43. *Varios.*

Al personal que no se acoja a lo indicado en el artículo 42, Asistencia Sanitaria, la Empresa abonará en las visitas a Especialistas de la Seguridad Social que se realicen fuera de la localidad donde resida el trabajador, el 50 por 100 del kilometraje de ida y vuelta del enfermo o el 75 por 100 del billete para dos personas cuando el viaje se realice en transporte público. Estos abonos no aplicarán cuando existiendo especialistas en el lugar de residencia el empleado decida no utilizarlos.

Artículo 44. *Premios de fidelidad.*

En concepto de premio de fidelidad por permanencia en la Empresa se concederán dos y cuatro mensualidades, respectivamente, de los ingresos brutos, cuya composición será la misma que la utilizada para el concepto de jubilación al cumplir 20 ó 30 años de permanencia ininterrumpida en la Empresa.

En los casos de jubilación, prejubilación, jubilación anticipada, invalidez y fallecimiento, se abonarán estos premios incluso faltando hasta seis meses para su consecución.

Además de lo previsto en los párrafos precedentes, se reconoce al personal el disfrute de 40 horas y 80 horas adicionales a las reglamentarias de vacaciones retribuidas, al cumplir 35 años y 40 años, respectivamente, de permanencia ininterrumpida en la empresa, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.16 del presente IV CC.

Artículo 45. *Ayuda para estudios.*

La ayuda para estudios se regula por el Procedimiento de «Ayuda a Estudios» número NG-01, de fecha 4 de mayo de 1995.

Artículo 46. *Ayuda en caso de fallecimiento por accidente de trabajo.*

Con independencia de las indemnizaciones que como consecuencia de las disposiciones en vigor puedan corresponder a los familiares del trabajador fallecido en accidente de trabajo y de las del seguro de accidentes, la Empresa abonará al heredero o herederos que estime más idóneos la cantidad de 12.000,00 euros.

Esta cantidad no se abonará cuando la Empresa estimara la no existencia de parientes próximos que vivieren a expensas del trabajador fallecido.

CAPÍTULO 9

Acción sindical y Comité de Empresa

Artículo 46 bis.

En lo referente a la Acción Sindical en la Empresa, facultades de los Comités, garantías, etc., se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Así mismo, se reconocen las siguientes mejoras a lo dispuesto en la legislación vigente:

1. La empresa abonará los gastos necesarios para la celebración de dos reuniones anuales del Comité de Empresa constituido en Nuclenor.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

2. La empresa dotará de recursos materiales e informáticos adecuados a los dos Comités de Empresa actualmente existentes en Nuclenor, S. A.

3. Anualmente, la empresa efectuará una dotación de 750 euros a cada una de las Secciones Sindicales de los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa constituidas en la empresa.

4. La empresa dotará a cada Sección Sindical de 115 euros anuales por cada miembro de Comité de Empresa o Delegado de Personal que éstas acrediten, y por cada Delegado Sindical elegido de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, proporcionalmente al tiempo que mantengan su mandato.

5. De conformidad con lo dispuesto en el último párrafo del artículo 68.e) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, se pacta la acumulación de horas mensuales retribuidas de cada uno de los miembros de Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales que acredita cada Sección Sindical, a quien se atribuye el reparto y adjudicación del referido crédito horario entre aquéllos. La adjudicación de la bolsa de horas sindicales mencionada deberá efectuarse dentro del cuatrimestre anterior al comienzo de su disfrute.

Se aplicarán los siguientes Pluses a los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal, Delegados Sindicales, miembros del Comité de Seguridad y Salud y representantes en la Comisión de Control del Plan de Pensiones que asistan a reuniones con la Dirección o que utilicen horas sindicales de la forma que se indica a continuación:

Plus de Asistencia: Aplicará de conformidad con el artículo correspondiente del presente IV CC.

Plus de Jornada Continuada y Plus de Turnos: Aplicará en reuniones con la Dirección y horas sindicales dedicadas a reuniones convocadas por el Comité de Empresa. Corresponderán estos Pluses a los miembros del Comité de Empresa que fueran acreedores a él si no asistiesen a la reunión.

Retén: Aplicará en reuniones con la Dirección y horas sindicales dedicadas a reuniones convocadas por el Comité de Empresa. Corresponderá este Plus a los miembros del Comité de Empresa que fuesen acreedores a él si no asistiesen a la reunión.

Plus de Nocturnidad: No se abonará en el caso de no cumplirse con las condiciones que específicamente se marcan para cobrarlo.

Relevo de Turnos: No corresponderá pago alguno por este concepto si no se produce la realización del trabajo que conlleva su abono.

Para el abono de los Pluses anteriormente indicados, los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales deberán comunicarlo por escrito a la Sección de Gestión de Recursos Humanos, indicando: Los Pluses devengados, las fechas de su abono y la incidencia que motivó su derecho a los mismos.

CAPÍTULO 10

Disposiciones varias

Artículo 47. *Garantía de empleo.*

La Dirección de Nuclenor, con el ánimo de seguir mejorando la profesionalidad y motivación adquirida por sus empleados, salvo en supuestos de despidos disciplinarios, se compromete a garantizar el empleo del personal de plantilla, durante la vigencia del presente Convenio, incluidas sus prórrogas.

Como consecuencia del cese de operación de la Central, y sin menoscabo del párrafo primero de este artículo, la Dirección de Nuclenor aplicará las medidas acordadas en el ERE (expte. n.º 73/17 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social) para adecuar la plantilla a la situación temporal que se plantee.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

Los mecanismos de jubilaciones anticipadas, prejubilaciones tramitadas a través de ERE's, bajas incentivadas voluntarias, trabajos en el emplazamiento hasta alcanzar la fase final de desmantelamiento y recolocaciones, se negociarán de buena fe con la Representación Legal de los Trabajadores (a través de la Comisión Mixta, tal y como se describe en el párrafo séptimo de este artículo), comprometiéndose la Dirección a que la totalidad de la plantilla fija de Nuclenor esté incluida en alguno de dichos mecanismos.

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 empresa, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad.

La Dirección de Nuclenor se compromete a proporcionar, con la antelación suficiente, los cursos de formación necesarios para facilitar, en lo posible, la adaptación de los trabajadores afectados al mercado laboral existente en su momento, y a colaborar en la Búsqueda Activa de Empleo, en el ámbito de su influencia, a dichos trabajadores. Especialmente, realizará todos los esfuerzos precisos ante las Empresas propietarias, ante las Centrales Nucleares españolas y ante el resto de empresas del Sector Eléctrico Español, de acuerdo con la legislación vigente, para garantizar, en lo posible, los puestos de trabajo y las recolocaciones que fueran oportunas.

Con el objeto de poder velar por los intereses de los trabajadores, las Representaciones Sindicales serán informadas por la Dirección de la Empresa de cada trámite de interés que suceda en los procedimientos judiciales o administrativos que afecten a la Central.

La Dirección de Nuclenor se compromete a convocar a los Representantes de los Trabajadores para constituir una Comisión Mixta a fin de negociar la aplicación de las medidas previstas en este artículo en un plazo de diez días desde que se produzca la transferencia de titularidad a ENRESA. Dicha comisión tendrá como normas básicas las siguientes:

Será una Comisión paritaria compuesta, en igual número, por representantes de la Dirección y de la Representación Sindical (uno por cada Representación Sindical)

Nombrará un Presidente y un Secretario, elegidos de común acuerdo por ambas partes.

Artículo 48. *Responsabilidad civil.*

La empresa asume la responsabilidad civil del personal, en su totalidad, derivada del ejercicio profesional de sus funciones. A todos los efectos la empresa correrá con todos los gastos que correspondan a fianzas, reclamaciones por daños materiales y personales y cualquier otra indemnización que se derive de actuación profesional del personal. Ello sin perjuicio de las sanciones disciplinarias a que hubiere lugar.

Asimismo, la empresa asume los gastos de defensa jurídica que sean necesarios en tal situación.

No será de aplicación el compromiso empresarial cuando en la comisión del hecho punible haya intervenido directa y dolosamente el personal como autor, cómplice o encubridor.

Artículo 49.

Sin contenido.

Artículo 50. *Comedor de empresa.*

El comedor mantendrá un horario de servicio los días en que el personal por razones de trabajo lo necesite.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO 11

Premios faltas y sanciones

Artículo 51. *Premios.*

Con el fin de compensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándole al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, la Empresa deberá establecer los correspondientes premios, que podrán otorgarse individual o colectivamente.

Para mejor servicio de la justicia y consecución de los fines señalados, procurará muy especialmente la Empresa, al ejercer aquella facultad, ponderar debidamente las circunstancias del caso y la situación de cada cual, en la forma que ningún acto que lo merezca quede sin premio, ni se otorgue jamás a quien no lo haya merecido.

Se señalan como motivos dignos de premio los siguientes:

Actos heroicos.
Actos meritorios.
Espíritu de servicio.
Afán de superación profesional.

Se considerarán como actos heroicos los que con grave riesgo de su vida o integridad corporal, realiza un trabajador, con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones.

Se estimarán meritorios aquellos cuya realización no exija grave exposición de la vida e integridad física pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria, por encima de los deberes reglamentarios, de evitar o vencer una anormalidad en bien de los servicios o de los usuarios.

En los casos a que se refieren los dos párrafos anteriores, se tendrán en cuenta como circunstancias que aumentarán los merecimientos de trabajador, el no hallarse de servicio o no estar obligado a intervenir, así como la falta de medios adecuados, la notable inferioridad en que se hallaba o cualesquiera otras semejantes.

Consiste el espíritu de servicio en realizar éste no de modo formulario o corriente, sino con entrega total de las facultades todas del trabajador y con decidido propósito, manifestado en hechos concretos, de lograr una mayor perfección en favor de la Empresa y subordinando a ello su comodidad e incluso a veces su interés particular, sin que nada ni nadie se lo exija.

Se considerarán comprendidos en el concepto de afán de superación profesional aquellos empleados que, en lugar de cumplir su trabajo de un modo formulario y corriente, se sientan acuciados a mejorar su formación teórica y práctica y su experiencia, para ser más útiles en su trabajo o alcanzar Nivel superior.

Aparte de lo anteriormente expuesto, se podrán establecer premios para actuaciones en materias concretas, tales como prevención de accidentes de trabajo, rapidez en incorporarse a las brigadas que deban salir a la línea en caso de accidentes, etc.

Se establecen los siguientes premios:

1. Becas o viajes de perfeccionamiento o estudio.
2. Aumento de vacaciones hasta el doble de las que reglamentariamente corresponden al interesado sin merma de sus emolumentos.
3. Diplomas honoríficos.
4. Cartas laudatorias.
5. Distintivo de honor para las dependencias o colectividades a las que correspondan y recompensa en metálico para sus componentes.

La concesión de los premios previstos se hará por la Dirección de la empresa o Entidad, a propuesta de los Jefes o compañeros de trabajo del productor. Conforme a las normas interiores establecidas o que se establezcan.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

Todo premio obtenido se hará constar en el expediente personal del interesado y puntuará, en la promoción que se establezca, para ascensos y cambios de Nivel.

Los premios se otorgarán sin limitación de número cuando se trate de actos heroicos, de actos meritorios y de espíritu de servicio y su recompensa consistirá en premios en metálico, aumento de vacaciones, diplomas honoríficos y cartas laudatorias.

Las recompensas por afán de superación profesional podrán consistir en becas o viajes de estudio, premios en metálico y se otorgarán a los que reúnan las condiciones fijadas o que se fijen en el futuro.

El distintivo de honor para una colectividad se otorgará de modo permanente y definitivo o temporal.

Artículo 52. *Faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendida su importancia, trascendencia y culpabilidad en:

Leve.
Grave.
Muy grave.

a) Faltas leves. Son faltas leves las siguientes:

1.ª De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

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

3.ª El abandono del servicio, sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se 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.ª Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.ª Falta de aseo y limpieza personal.

6.ª No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

7.ª No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8.ª Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o entidad o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta muy grave.

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

b) Faltas graves. Se clasificarán de graves las siguientes faltas:

1.ª Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un compañero bastará una sola falta de puntualidad para que ésta sea considerada como «grave».

2.ª Faltas de dos días al trabajo durante un período de treinta sin causa que lo justifique.

3.ª No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4.ª Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5.ª No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

6.ª La simulación de enfermedad o accidente.

7.ª La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicios; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada muy grave.

8.ª Simular la presencia de otro trabajador fichando firmando por aquél.

9.ª La negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

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

11.ª 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.

12.ª La embriaguez, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.

13.ª Las derivadas de los previsto en la causa 3.ª de la letra a) anterior.

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

c) Faltas muy graves. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1.ª 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.ª 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 dependencia de la Compañía o durante acto de servicios en cualquier lugar.

3.ª Hurto de fluido eléctrico o complicidad con el mismo.

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

5.ª La condena por delito de robo, hurto y malversación cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las de duración superior a 6 años, dictadas por la Autoridad Judicial.

6.ª Continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

7.ª La embriaguez durante el servicio o fuera del mismo, siempre que, en este segundo caso, fuese habitual y repercuta negativamente en el servicio.

8.ª Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

9.ª Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligadas.

10.ª Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatibles.

11.ª Los malos tratamientos de palabra y obra a la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

12.ª La blasfemia habitual.

13.ª Causar accidentes graves por negligencias o imprudencias inexcusables.

14.ª Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

15.ª La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

16.ª El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

17.ª Las derivadas de lo previsto en las causas 3.ª y 8.ª de la letra a) y en las 3.ª, 7.ª y 10.ª de la letra b).

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

Artículo 53. *Sanciones.*

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 dos días.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

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

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
Inhabilitación por un período no superior a tres años para ascender de categoría.
Traslado forzoso a distinta localidad sin derecho a indemnización alguna.
Despido con pérdida total de sus derechos en la Empresa.

CAPÍTULO 12

Prevención de riesgos laborales

Artículo 54. *Prevención de riesgos y salud laboral.*

La política general de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral se ejercerá a nivel de Nuclenor, S. A., de conformidad con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reformada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, modificado por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo.

En este sentido, y de acuerdo con el artículo segundo, apartado 1.2 de la Ley 54/2003, el empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes.

A su vez, y de acuerdo con el artículo segundo, apartado 2.1, de la Ley 54/2003, la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 1.1 del Real Decreto 39/1997, modificado por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

Asimismo, la planificación de la actividad preventiva se establecerá en función de los resultados de la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo y contemplará, entre otros aspectos, la necesaria formación e información de los trabajadores sobre los riesgos asociados a sus puestos y las medidas preventivas para evitarlos, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

A efectos de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, Nuclenor, S. A., opta por la constitución de un Servicio de Prevención propio para el centro de trabajo de la Central, concertando con entidades externas acreditadas y con capacidad suficiente las especialidades que este no pueda asumir.

Para cumplir sus funciones, el Servicio de Prevención propio de Nuclenor, S. A., como unidad especializada para el asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales, contará con las instalaciones y los medios humanos y materiales apropiados para la realización de las actividades preventivas que vaya a desarrollar, de acuerdo con lo previsto en el artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención, concertando con entidades con capacidad suficiente las actividades especializadas que este no pueda asumir.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

Nuclenor, S. A., contará con los correspondientes Delegados de Prevención, designados por los representantes de los trabajadores reconocidos por la Empresa, entre los miembros de Comités de Empresa, quienes formarán parte de los Comités de Seguridad y Salud que se constituyan, de acuerdo con lo previsto al efecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El desempeño de sus competencias y facultades se ajustará a lo establecido en los correspondientes acuerdos.

Asimismo, Nuclenor, S. A., realizará la coordinación de actividades empresariales, en relación con la prevención de riesgos laborales, de las empresas contratistas, subcontratistas o trabajadores autónomos contratados por Nuclenor, S. A., para la prestación de obras o servicios conforme a lo establecido en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades, obligaciones y competencias que por sus actividades específicas correspondan al ámbito de Nuclenor, S. A.

CAPÍTULO 13

Interpretación, aplicación y administración del Convenio

Artículo 55. *Paz social.*

Las partes firmantes, con la suscripción del presente IV CC se comprometen a mantener la paz social y a no promover acciones de conflicto por motivo de las materias contenidas en el presente IV CC.

Artículo 56. *Comisión de interpretación y vigilancia del IV CC.*

Ambas partes firmantes acuerdan la constitución de una Comisión para la interpretación, aplicación, conocimiento y seguimiento de lo pactado en el presente IV CC y durante la vigencia del mismo.

La Comisión tendrá carácter paritario y estará compuesta por un máximo de cuatro personas por cada una de las dos partes firmantes.

Los acuerdos de la Comisión deberán ser adoptados por la mitad más uno de los componentes de cada una de las partes.

Las incidencias que pudieran derivarse de la aplicación de este Convenio serán obligatoriamente estudiadas y, en su caso, resueltas por esta Comisión.

La citada Comisión conocerá de los conflictos, tanto individuales como colectivos, previa y obligatoriamente, ejerciendo una función de mediación. Las partes firmantes se obligan a cuanto antecede en las respectivas representaciones que ostentan, siendo vinculantes para ambas los acuerdos que válidamente se adopten en el seno de la misma.

Una vez planteada una cuestión a la Comisión de Interpretación y Vigilancia, ésta deberá reunirse dentro del plazo máximo de los diez días naturales siguientes. En todo caso, la adopción de acuerdo o desacuerdo deberá ser tomada en el plazo de veinte días desde la fecha de la primera reunión de la Comisión.

Aun cuando resulte poco probable que las acciones, derivadas de derechos controvertidos por discrepancias interpretativas, tengan señalado plazo muy perentorio, si así ocurriera, el titular de la acción deberá acudir dentro de plazo a la jurisdicción competente, sin perjuicio de someter también obligatoriamente al conocimiento de la Comisión la cuestión litigiosa.

Las personas que componen esta Comisión son:

Por la representación de la Dirección:

Don Antonio Azcárate Gómez.
Don Luis Vaquerizo Aragón.
Don Carlos Díez Macho.
Don Francisco Calva Gutiérrez.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

Por los firmantes de la Representación Sindical:

Don Alberto César González Arín.
Don Javier Patón Fernández.
Don Pedro San Millán Berasategui.
Don Alberto Fernández Pacheco.

Artículo 56 bis. *Procedimiento para solventar discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.*

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión de Interpretación y Vigilancia del artículo 56 del presente Convenio colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no hubiera acuerdo en sede de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se establecen en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en el periodo de consultas, incluida la posibilidad de someter dichas discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo previsto en el art. 83 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 57. *Subcomisiones del IV CC.*

La Comisión de Interpretación y Vigilancia podrá crear de común acuerdo las Subcomisiones que estime convenientes por razón de la especialidad de los asuntos a tratar y para facilitar el estudio y resolución de problemáticas complejas. Los miembros de estas Subcomisiones pertenecerán a algún Comité de Empresa o Delegados Sindicales. El número de componentes de las mencionadas Subcomisiones por cada una de las partes, quedará determinado por la Comisión de Interpretación y Vigilancia del IV CC.

Los acuerdos de las Subcomisiones deberán ser adoptados por la mitad mas uno de los componentes de cada una de las partes y deberán ser ratificados por la Comisión de Interpretación y Vigilancia del IV Convenio colectivo.

Los miembros de la Comisión de Interpretación y Vigilancia o de cualquiera de las Subcomisiones que puedan crearse estarán sujetos a las reglas y compromisos del sigilo profesional.

Específicamente se crean las siguientes subcomisiones:

a) Subcomisión de Selección, Formación y Promoción: Se crea una Subcomisión mixta, dependiente de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del IV Convenio Colectivo, para tratar todos los asuntos relacionados con la selección, formación y promoción, según las facultades otorgadas por el IV CC.

b) Subcomisión mixta Personal con Licencia: Se crea una Subcomisión Mixta, dependiente de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del IV Convenio colectivo, para la interlocución entre la dirección y el personal con licencia.

Igualmente, con carácter preceptivo y previo, resolverá las incidencias y posibles reclamaciones en la aplicación del Convenio colectivo que afecten exclusivamente al personal con licencia.

c) Subcomisión de GAR y de Retenes: Se crea una Subcomisión Mixta, dependiente de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del IV Convenio colectivo.

Igualmente, con carácter preceptivo y previo, resolverá las incidencias y posibles reclamaciones en la aplicación del Convenio Colectivo que afecten al funcionamiento de GAR o Retenes.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

d) Subcomisión Mixta de Incentivos: Se crea una Subcomisión Mixta, dependiente de la Comisión de interpretación y vigilancia para el control de las posibles modificaciones previstas en el anexo Z y el seguimiento de los indicadores de los incentivos regulados en el apartado 21 del artículo 17 del presente IV CC.

e) Subcomisión Mixta de Turnos: Se crea una Subcomisión Mixta, dependiente de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del IV Convenio Colectivo para tratar todos los asuntos relacionados con el personal de turnos, según las facultades otorgadas por el IV CC.

Igualmente con carácter preceptivo y previo resolverá las incidencias y posibles reclamaciones en la aplicación del IV CC que afecten al funcionamiento del personal de turnos.

f) Cualquier otra Subcomisión que se constituya por acuerdo entre ambas partes en la Comisión de Interpretación y Vigilancia, con las características que se definan de común acuerdo, y bajo la tutela de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

Artículo 58. *Cumplimiento de horarios.*

El Comité es consciente de que, tanto desde el punto de vista de la organización del trabajo como de la necesaria planificación y aumento de la productividad, es imprescindible el cumplimiento del horario de trabajo en todos sus extremos, incluido el de comida, por lo que, en nombre de sus representados, reitera la obligación de cumplir los acuerdos pactados a este respecto, confiando en que el cumplimiento de los mismos por todos los trabajadores evite la necesidad de adoptar medidas disciplinarias.

Artículo 59.

Sin contenido.

Artículo 60. *Presencia en la Central.*

Dadas las especiales circunstancias de la central nuclear, el Comité de Empresa, en nombre de todos los trabajadores, es consciente de la necesidad de garantizar la presencia de las personas necesarias en caso de que se produzcan causas que puedan afectar a la seguridad de la central, a juicio de la persona responsable y en base a la normativa aplicable, fuera de las horas de trabajo y con independencia del Servicio de GAR.

Siendo el objetivo principal de ambas partes la mayor seguridad de la Central, el Comité de Empresa facilitará la adopción de las medidas que se tomen para la consecución de tal fin, siempre de acuerdo con la legalidad vigente y cumpliendo en cuanto a compensaciones lo pactado en este IV CC.

Disposición transitoria.

La Empresa abonará al personal pasivo la cantidad que determine según los cálculos actuariales, para compensar los futuros gastos relacionados con el artículo 43 del anterior Convenio.

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas todas las disposiciones de cualquier naturaleza y eficacia jurídica que contravengan las disposiciones contenidas en el presente IV CC.

Disposición final primera.

Cada año natural de vigencia del presente Convenio y una vez sean públicas las características tributarias aplicables, la empresa ofrecerá a los empleados la posibilidad de utilizar el sistema de retribución flexible.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

Disposición final segunda. *Empresas de trabajo temporal.*

La Dirección se compromete a no utilizar la contratación mediante empresas de trabajo temporal (ETT's), salvo circunstancias excepcionales.

Si por un caso excepcional se necesitase su contratación el Comité de Empresa correspondiente sería debidamente informado.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

ANEXO 1

Tablas salariales año 2018

Desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2018

SALARIO BASE ANUAL 2018

Importe anual en Euros

Nuevo Ingreso					Con Experiencia				
	Nivel1	Nivel2	Nivel3	Nivel4		Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
G I-1	20.522,19	26.268,40	33.649,13	38.696,52	G I	44.255,35	47.946,23	51.310,07	54.901,76
G II-2	15.826,24	19.782,81	24.759,47	28.473,39					
G II-3	14.981,98	18.727,44	23.427,48	26.941,61	G II	33.485,50	35.893,06	41.686,45	44.255,35
G II-4	16.896,26	21.120,31	26.552,54	30.535,41					
G III-5	14.283,02	17.853,82	22.470,86	25.841,50	G III	26.436,22	27.857,95	29.464,01	31.326,81

COMPLEMENTO ESTRUCTURA PROFESIONAL 2018

Importe anual en Euros

Nuevo Ingreso					Con Experiencia				
	Nivel1	Nivel2	Nivel3	Nivel4		Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
G I-1	410,44	525,37	672,98	773,93	G I	885,11	958,92	1.026,20	1.098,04
G II-2	316,52	395,66	495,19	569,47					
G II-3	299,64	374,55	468,55	538,83	G II	669,71	717,86	833,73	885,11
G II-4	337,93	422,41	531,05	610,71					
G III-5	285,66	357,08	449,42	516,83	G III	528,72	557,16	589,28	626,54

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

PLUS RESIDENCIA 2018

Importe anual en Euros

Nuevo Ingreso					Con Experiencia				
	Nivel1	Nivel2	Nivel3	Nivel4		Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
G I-1	4.349,54	4.349,54	4.349,54	4.349,54	G I	4.349,54	4.349,54	4.349,54	4.349,54
G II-2	1.140,52	1.140,52	1.140,52	1.140,52					
G II-3	1.140,52	1.140,52	1.140,52	1.140,52	G II	1.140,52	1.657,84	2.556,10	4.349,54
G II-4	1.140,52	1.140,52	1.140,52	1.140,52					
G III-5	1.140,52	1.140,52	1.140,52	1.140,52	G III	1.140,52	1.140,52	1.140,52	1.140,52

PLUS ASISTENCIA 2018

Importe por día en Euros

Nuevo Ingreso					Con Experiencia				
	Nivel1	Nivel2	Nivel3	Nivel4		Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
G I-1	6,29	8,02	9,27	10,67	G I	11,19	11,19	11,39	12,25
G II-2	5,20	6,52	7,71	8,86					
G II-3	4,68	5,89	6,94	7,99	G II	8,98	9,41	10,14	11,19
G II-4	4,94	6,15	7,34	8,46					
G III-5	3,94	4,91	5,79	6,68	G III	6,74	7,20	8,98	9,55

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

PLUS TURNO CERRADO 2018

Importe anual en Euros - Solamente a efectos de aportación al Plan de Pensiones

Nuevo Ingreso					Con Experiencia				
	Nivel1	Nivel2	Nivel3	Nivel4		Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
G I-1	3.078,33	3.940,26	5.047,37	5.804,48	G I	6.638,30	7.191,93	7.696,51	8.235,26
G II-2	2.373,94	2.967,42	3.713,92	4.271,01					
G II-3	2.247,30	2.809,12	3.514,12	4.041,24	G II	5.022,83	5.383,96	6.252,97	6.638,30
G II-4	2.534,44	3.168,05	3.982,88	4.580,31					
G III-5	2.142,45	2.678,07	3.370,63	3.876,22	G III	3.965,43	4.178,69	4.419,60	4.699,02

PLUS TURNO DÍA 2018

Importe por día en euros

Nuevo Ingreso					Con Experiencia				
	Nivel1	Nivel2	Nivel3	Nivel4		Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
G I-1	19,65	25,15	32,21	37,04	G I	42,37	45,90	49,12	52,56
G II-2	15,15	18,94	23,70	27,26					
G II-3	14,34	17,93	22,43	25,79	G II	32,06	34,36	39,91	42,37
G II-4	16,18	20,22	25,42	29,23					
G III-5	13,67	17,09	21,51	24,74	G III	25,31	26,67	28,21	29,99

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

PLUS TURNOS ABIERTO 2018

Importe por día en Euros

Nuevo Ingreso						Con Experiencia				
	Turno	Nivel1	Nivel2	Nivel3	Nivel4		Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
G I-1	Mañana	6,43	8,23	10,55	12,14	G I	13,86	15,01	16,07	17,20
	Tarde	9,66	12,35	15,81	18,18		20,81	22,55	24,11	25,82
G II-2	Mañana	4,95	6,19	7,76	8,93					
	Tarde	7,44	9,31	11,63	13,40					
G II-3	Mañana	4,69	4,69	7,34	8,44	G II	10,48	11,25	13,07	13,86
	Tarde	7,05	7,06	11,02	12,68		15,74	16,85	19,59	20,81
G II-4	Mañana	5,30	6,63	8,31	9,59					
	Tarde	7,90	9,92	12,51	14,35					
G III-5	Mañana	4,47	5,59	7,05	8,10	G III	8,28	8,73	9,24	9,83
	Tarde	6,72	8,41	10,56	12,14		12,42	13,09	13,83	14,73

PLUS NOCTURNO 2018

Importe por hora nocturna en Euros

Nuevo Ingreso					Con Experiencia				
	Nivel1	Nivel2	Nivel3	Nivel4		Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
G I-1	1,66	2,16	2,45	2,84	G I	3,13	3,13	3,36	3,63
G II-2	1,06	1,32	1,63	1,87					
G II-3	0,94	1,20	1,42	1,60	G II	1,87	2,04	2,38	3,13
G II-4	0,97	1,24	1,48	1,70					
G III-5	0,80	0,98	1,21	1,36	G III	1,40	1,45	1,45	1,71

JORNADA CONTINUADA 8 HORAS 2018

Importe por día en Euros

Nuevo Ingreso					Con Experiencia				
	Nivel1	Nivel2	Nivel3	Nivel4		Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
G I-1	4,90	6,27	8,00	9,24	G I	13,67	13,67	14,70	15,72
G II-2	3,78	4,74	5,94	6,82					
G II-3	3,59	4,49	5,58	6,43	G II	9,50	10,17	11,91	13,67
G II-4	4,04	5,06	6,37	7,32					
G III-5	3,40	4,25	5,37	6,16	G III	7,42	7,80	8,28	8,87

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

COMPENSACIÓN TRABAJO FESTIVO 2018

Importe por día en Euros

Nuevo Ingreso					Con Experiencia				
	Nivel1	Nivel2	Nivel3	Nivel4		Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
G I-1	158,37	202,70	234,92	270,19	G I	281,70	325,97	400,40	428,40
G II-2	107,83	134,79	159,89	183,92					
G II-3	93,29	116,59	138,36	159,12	G II	236,28	258,04	266,81	281,70
G II-4	118,99	148,74	176,55	203,04					
G III-5	89,71	112,14	132,91	152,85	G III	154,60	160,98	191,86	205,25

PLUS LICENCIA 2018

Licencia de supervisor:	20.811,26
Licencia de origen como operador de reactor (o sin restricciones):	16.809,09
Licencia de origen como operador de turbina:	13.607,35

INCENTIVO CULTURA SEGURIDAD 2018

Módulo anual en Euros

Nuevo Ingreso					Con Experiencia				
	Nivel1	Nivel2	Nivel3	Nivel4		Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
G I-1	1.465,87	1.876,31	2.403,51	2.764,04	G I	3.161,10	3.424,73	3.665,01	3.921,55
G II-2	1.130,45	1.413,06	1.768,53	2.033,81					
G II-3	1.070,14	1.337,67	1.673,39	1.924,40	G II	2.391,82	2.563,79	2.977,60	3.161,10
G II-4	1.206,88	1.508,59	1.896,61	2.181,10					
G III-5	1.020,22	1.275,27	1.605,06	1.845,82	G III	1.888,30	1.989,85	2.104,57	2.237,63

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

RECLUTAMIENTO 2018

Importe por día en Euros

Nuevo Ingreso						Con Experiencia				
	Tipo de día	Nivel1	Nivel2	Nivel3	Nivel4		Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
G I-1	Laborable	24,75	31,65	36,66	42,17	G I	46,85	50,72	54,97	58,83
	Festivo	65,87	84,30	97,73	112,38		124,86	135,26	146,57	156,84
G II-2	Laborable	16,21	20,29	24,03	27,63					
	Festivo	43,24	54,06	64,12	73,77					
G II-3	Laborable	15,02	18,77	22,29	25,63	G II	33,02	36,06	42,94	46,85
	Festivo	40,04	50,09	59,41	68,34		88,03	96,14	114,45	124,86
G II-4	Laborable	17,62	22,02	26,11	30,01					
	Festivo	46,95	58,65	69,59	80,04					
G III-5	Laborable	14,05	14,06	20,85	23,98	G III	24,26	25,91	27,96	30,36
	Festivo	37,57	37,57	55,70	64,07		64,78	69,10	74,55	80,85

ESTANCIA EN GAROÑA 2018

Importe por día en Euros

Nuevo Ingreso						Con Experiencia				
	Tipo de día	Nivel1	Nivel2	Nivel3	Nivel4		Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
G I-1	Día completo	33,69	36,4	39,96	42,39	G I	43,82	45,01	50,52	54,05
	Día Ida/Regreso	20,65	20,65	20,65	20,65		20,65	20,65	20,65	20,65
G II-2	Día completo	14,28	15,42	18,57	19,69					
	Día Ida/Regreso	5,412	5,412	5,412	5,412					
G II-3	Día completo	13,09	14,14	16,79	17,79	G II	24,85	29,09	34,1	43,82
	Día Ida/Regreso	5,412	5,412	5,412	5,412		5,412	7,852	12,13	20,65
G II-4	Día completo	15,21	16,42	19,93	21,13					
	Día Ida/Regreso	5,412	5,412	5,412	5,412					
G III-5	Día completo	12,77	13,8	16,35	17,32	G III	18,13	18,64	21,23	22,29
	Día Ida/Regreso	5,412	5,412	5,412	5,412		5,412	5,412	5,412	5,412

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

HORAS DE JORNADA COMPLEMENTARIA 2018 (*)

Importe por hora en Euros

Nuevo Ingreso					Con Experiencia				
	Nivel1	Nivel2	Nivel3	Nivel4		Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
G I-1	26,02	33,30	38,67	43,71	G I	46,31	53,61	65,83	70,48
G II-2	17,74	22,22	26,27	30,24					
G II-3	15,35	19,20	22,77	26,16	G II	38,87	42,41	43,88	46,31
G II-4	19,59	24,48	29,06	33,37					
G III-5	14,75	18,48	21,90	25,11	G III	25,44	26,46	31,52	33,76

PLUS MODIFICACIONES DE TRABAJO 2018

Importe del módulo por día en Euros

Nuevo Ingreso					Con Experiencia				
	Nivel1	Nivel2	Nivel3	Nivel4		Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
G I-1	29,94	38,35	39,35	45,25	G I	46,91	49,58	51,97	55,62
G II-2	24,54	30,66	30,95	35,56					
G II-3	23,93	29,91	29,98	34,47	G II	37,16	38,90	44,00	46,91
G II-4	25,30	31,64	32,21	37,06					
G III-5	23,44	29,29	29,31	33,71	G III	33,87	34,00	34,33	35,61

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

PRECIOS HORAS 2018

Importe por hora en Euros

Nuevo Ingreso							Con Experiencia				
	Tipo de hora		Nivel1	Nivel2	Nivel3	Nivel4		Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
G I-1	Hora Base		14,87	19,03	22,10	24,98		26,46	30,63	37,62	40,28
	Hora Ext. Normal	175%	26,02	33,30	38,67	43,71	G I	46,31	53,61	65,83	70,48
	Comp.mixta Normales	75%	11,15	14,27	16,57	18,73		19,85	22,98	28,21	30,21
	Comp.mixta Festiva	100%	14,87	19,03	22,10	24,98		26,46	30,63	37,62	40,28
G II-2	Hora Base		10,14	12,70	15,01	17,28					
	Hora Ext. Normal	175%	17,74	22,22	26,27	30,24					
	Comp.mixta Normales	75%	7,60	9,52	11,26	12,96					
	Comp.mixta Festiva	100%	10,14	12,70	15,01	17,28					
G II-3	Hora Base		8,77	10,97	13,01	14,95	G II	22,21	24,24	25,08	26,46
	Hora Ext. Normal	175%	15,35	19,20	22,77	26,16		38,87	42,41	43,88	46,31
	Comp.mixta Normales	75%	6,58	8,23	9,76	11,21		16,66	18,18	18,81	19,85
	Comp.mixta Festiva	100%	8,77	10,97	13,01	14,95		22,21	24,24	25,08	26,46
G II-4	Hora Base		11,19	13,99	16,61	19,07					
	Hora Ext. Normal	175%	19,59	24,48	29,06	33,37					
	Comp.mixta Normales	75%	8,40	10,49	12,45	14,30					
	Comp.mixta Festiva	100%	11,19	13,99	16,61	19,07					
G III-5	Hora Base		8,43	10,56	12,51	14,35		14,54	15,12	18,01	19,29
	Hora Ext. Normal	175%	14,75	18,48	21,90	25,11	G III	25,44	26,46	31,52	33,76
	Comp.mixta Normales	75%	6,32	7,92	9,39	10,76		10,90	11,34	13,51	14,47
	Comp.mixta Festiva	100%	8,43	10,56	12,51	14,35		14,54	15,12	18,01	19,29

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

OTROS CONCEPTOS CON APLICACIÓN IGUALITARIA PARA TODOS LOS GRUPOS Y NIVELES 2018

1.- ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA:

	Mensual	Anual
Módulo del Trienio año 2014 :	34,17	**478,3**

2.- COMPLEMENTO AYUDA FAMILIAR:

Valor económico del punto **434,27**

3.- QUEBRANTO DE CAJA:

	Importe 2018
Importe Mensual	**35,55**

4.- PLUS VACACIONES FUERA DE EPOCA:

	Importe 2018
Importe por día disfrutado fuera de época:	**21,45**

5.- PLUS DE ACTIVIDAD (Módulo):

	Importe 2018
Módulo anual:	**2.302,85**

6.- GRUPO AUXILIAR DE RESERVA (G.A.R.):

	Importe Día 2018
Días Laborables	**47,27**
Sábados, Domingos y Festivos	**94,55**
Si el tiempo destinado en la incorporación fuese superior a las 8 horas se percibirá adicionalmente	**60,67**

7.- RETEN OPERACIÓN:

	Importe Día 2018
Todos los días	**26,61**
Si el tiempo destinado en la incorporación fuese superior a las 8 horas se percibirá adicionalmente	**60,67**

8.- RETEN DE LOS SERVICIOS MÉDICOS:

	Importe Día 2018
Días Laborables	**47,27**
Sábados, Domingos y Festivos	**94,55**
Si el tiempo destinado en la incorporación fuese superior a las 8 horas se percibirá adicionalmente	**60,67**

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

DIETAS AÑO 2018

1.-Dietas devengadas fuera del Centro de Trabajo

	PARA TODOS LOS GRUPOS Precios 2018
Desayuno	4,07
Comida	29,31
Cena	23,60
Habitación	61,67
Dieta Día Completo	118,65

2.- Dietas devengadas dentro del Centro de Trabajo

	PARA TODOS LOS GRUPOS Precios 2018
Desayuno	2,60
Comida	13,13
Cena	13,13

3.- Los gastos diversos para viajes al extranjero para todo el personal asciende a 50,00 €

4.- Los gastos diversos para viajes nacionales, en régimen de gastos pagados asciende a 17,03

5.- Kilometraje: 0,31 €/Km Se ha reducido en un 7% con respecto al año 2017

ANEXO 2

Norma sobre la que se regulan las dietas y gastos de desplazamiento del personal

Con efecto desde la firma de este IV CC, las normas sobre dietas y desplazamientos del personal de Nuclenor quedan modificadas en la forma siguiente:

1. Clasificación del personal en grupos.
2. Viajes nacionales.
3. Viajes al extranjero.
4. Estancias iguales o superiores a un mes.
5. Justificación de gastos.
6. Gastos médicos.
7. Tramitación de billetes.
8. Anticipos.
9. Dietas sin desplazamiento.
10. Desplazamiento al centro de trabajo.
11. Sanciones.
12. Interpretación de estas normas.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

ANEXO A

1. Dietas fuera del centro de trabajo.
2. Límite máximo a percibir presentando factura.
3. Gastos diversos.
4. Dietas en el centro de trabajo.
5. Compensación de gastos de viaje.
6. Estancias en Garoña del personal de Santander.

1. Clasificación del personal por grupos: A los efectos de estas normas el personal de la Empresa queda clasificado en los grupos siguientes:

1.1 Personal con dietas: Según anexo adjunto.

1.2 Personal con gastos pagados: Excepcionalmente, con motivos justificados, por periodos anuales y previa autorización expresa de su Director de Área, los empleados encuadrados en el Grupo Profesional I (todos los niveles) y nivel 8 del Grupo II podrá viajar a gastos pagados. Esta autorización deberá remitirse a la Sección de Recursos Humanos.

La justificación de gastos será por medio de recibo y con control de su Jefatura y de Recursos Humanos sobre la aplicación sujeta a criterios de comedimiento y buen sentido.

1.3 Cuando las circunstancias especiales de algún viaje concreto lo aconsejen, la Dirección podrá alterar la clasificación anterior y considerar que un trabajador que habitualmente viaja con gastos pagados lo haga en régimen de dietas, y viceversa. En estos casos, la Dirección señalará las condiciones económicas del viaje de que se trate.

1.4 Siempre que en las presentes normas se utilice la expresión «Jefe correspondiente» deberá entenderse como tal el Jefe de la Sección a la que el trabajador pertenece.

2. Viajes Nacionales. Los gastos de locomoción y estancia se abonarán a los trabajadores que por necesidades del servicio o por motivos de entrenamiento hubieran de desplazarse de su localidad habitual de trabajo, a juicio del Jefe correspondiente.

Antes de producirse el desplazamiento el Jefe correspondiente junto con la Sección de Recursos Humanos deberán establecer el plan de viaje.

2.1 Locomoción: Todo el personal viajará principalmente en transporte terrestre, público y regular.

2.1.1 Dentro de España, todo el personal viajará en clase turista. Todo el personal, cuando viaje de noche, podrá utilizar compartimento doble de coche-cama. En estos casos, no se devengará dieta por habitación.

2.1.2 Cuando dentro del territorio nacional existan vuelos regulares entre el punto de partida y el lugar de destino y la utilización de tales vuelos resulte justificada, todo el personal podrá viajar en los citados vuelos en clase turista.

2.1.3 Si varias personas realizan un mismo trayecto, cuando sea posible, se tratará de utilizar de forma conjunta un vehículo, sin que exista obligatoriedad de hacerlo.

2.1.4 El trabajador que teniendo que viajar de una localidad a otra, ambas enlazadas por servicio de Renfe, autocares, u otro medio de transporte regular, utilice para tales desplazamientos su vehículo propio o cualquier otro medio particular de locomoción, sólo tendrá derecho a que se le abone el importe del billete que le hubiera correspondido con arreglo a lo indicado en el punto 2.1.1, salvo cuando deban viajar dos o más personas y autorizadas por el Jefe correspondiente se desplacen en un solo vehículo, en cuyo caso se abonará compensación por kilometraje al propietario del vehículo.

2.1.5 El coste del medio de locomoción empleado se justificará mediante la presentación del billete o resguardo equivalente, debiendo presentarse incluso los referidos a taxis, etc., cuando sea autorizada su utilización.

2.1.6 La Empresa abonará los gastos de locomoción directos entre el punto de partida y el lugar de destino, pero no en los trayectos intermedios que el trabajador realice por propia iniciativa.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

2.1.7 La compensación económica por kilómetro recorrido al servicio de la Empresa, en vehículos de propiedad particular, y siempre que tales desplazamientos se hayan efectuado con la autorización del Jefe correspondiente, se fija en función del coste de la gasolina 95 sin plomo, de acuerdo con la tabla del anexo adjunto.

2.1.8 Además de la compensación económica indicada en el punto anterior, por cada viajero acompañante, o por carga superior a 15 kg se realizará como compensación al mayor coste que supone la sobrecarga del vehículo, un complemento de 0,003 euros por kilómetro.

2.2 Gastos de estancia.

2.2.1 El personal que viaje con dietas, siempre que no exista residencia de la Empresa o de otra Empresa que se haya ido a visitar, o bien no se le proporcione alojamiento alguno, devengará las dietas indicadas en el anexo adjunto.

En el caso de presentar factura, las dietas aplicables serán hasta las indicadas en el anexo adjunto. En el caso de no presentar factura las dietas aplicables serán las indicadas en el anexo adjunto.

2.2.2 La Dirección de la empresa garantizará que en caso de que la dieta de noche no cubra el coste del Hotel afrontará en todo caso el coste de los hoteles de tres estrellas para todo el personal.

2.2.3 Cuando se produzca una invitación por personal de Nuclenor o ajeno a él, no deberán computarse en la liquidación las citadas dietas correspondientes a la misma.

2.2.4 Se abonará dieta por desayuno cuando la salida de viaje se efectúe dos o más horas antes del comienzo de la jornada habitual de trabajo.

2.2.5 Se abonará dieta por comida cuando se regrese al centro de trabajo habitual o a su domicilio, después de las 14:00 horas.

2.2.6 Se abonará dieta por cena cuando se regrese al centro de trabajo habitual o a su domicilio, después de las 22:00 horas.

2.2.7 Se abonará dieta por habitación cuando se regrese al centro de trabajo habitual o a su domicilio, después de las 2:00 horas de la mañana.

2.2.8 El personal que viaje en régimen de gastos pagados y pernocte fuera de su domicilio, o de la Residencia de la Empresa, percibirá una cantidad fija en concepto de gastos diversos de acuerdo con el anexo Adjunto.

2.2.9 El personal perteneciente al centro de trabajo de Santander que preste sus servicios temporalmente en el centro de trabajo de la Central percibirá, además de las dietas, kilometraje y compensación por tiempo de desplazamiento que correspondan, el plus que se indica en el anexo adjunto.

3. Viajes al extranjero.

3.1 Los viajes al extranjero deberán ser expresamente autorizados por la Dirección.

3.2 En los vuelos internacionales todo el personal sujeto a este IV CC viajará en clase turista y la Empresa fijará el itinerario más conveniente en cada caso.

3.3 La prolongación de la estancia en el extranjero se entenderá siempre que se efectúa por cuenta y riesgo del empleado y, por tanto, dichos días adicionales de estancia no darán derecho a dietas ni gastos de viaje, salvo en los casos que previamente hayan sido autorizados expresamente por la Dirección.

3.4 Con independencia de lo anterior, relativo a la justificación de gastos, se deberá contar con el correspondiente permiso para el disfrute de dichos días adicionales, indicando a la Sección de Recursos Humanos el concepto del mismo (vacaciones, permiso, etcétera).

3.5 Alquiler de coche en el extranjero: El personal que se encuentre desplazado en el extranjero, siempre y cuando sea necesario por razones de trabajo, podrá alquilar coche por cuenta de la Sociedad. Para ello, deberá dar cuenta a la Sección de Recursos Humanos al objeto de que se le provea del oportuno bono de alquiler. Se entiende que, siempre que se encuentre más de un empleado asistiendo a un mismo curso, el alquiler del coche cubrirá el servicio de todos los empleados de Nuclenor asistentes a dicho curso,

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

no pudiendo, por tanto, alquilar cada uno de ellos un coche diferente por cuenta de la sociedad.

Serán de cuenta de los empleados los gastos de coche correspondientes a los kilómetros recorridos y a la gasolina utilizada como consecuencia de viaje de tipo particular.

3.6 En los viajes al extranjero la Dirección señalará la dieta aplicable a cada caso.

4. Estancias iguales o superiores a un mes.

4.1 Los empleados que se desplacen por un tiempo continuado superior a un mes podrán ir siempre que lo deseen acompañados de sus cónyuges, percibiendo una dieta adicional de un 25 por 100 sobre la que les corresponda con arreglo a su Grupo Profesional. En estos casos, la Empresa pagará además el importe de los gastos de locomoción de su cónyuge en la misma clase y medio de locomoción que los del empleado de Nuclenor.

4.2 En los casos de estancia continuada en la misma localidad por tiempo superior a un mes las dietas sufrirán una reducción del 10 por 100 a partir del comienzo del segundo mes. Esta reducción afectará solamente a la dieta del empleado que viaje en este régimen y no la correspondiente a su cónyuge.

4.3 Si durante los desplazamientos superiores a un mes el empleado quisiera o necesitara regresar a su domicilio algún fin de semana, lo podrá hacer una vez al mes, si se encontrara desplazado dentro de España, y una vez al semestre si estuviera desplazado en el extranjero, siendo los gastos de locomoción que de ello puedan derivarse por cuenta de Nuclenor, según el sistema establecido para cada empleado.

4.4 Será, igualmente, de aplicación el artículo del IV CC, referente a Movilidad Geográfica Temporal.

5. Justificación de gastos.

5.1 Los gastos de locomoción deberán justificarse en la forma señalada en el apartado 2.1.

5.2 El personal sujeto a dietas no precisa presentar justificante alguno de los gastos de estancia en que realmente haya incurrido, excepto en el caso contemplado en el punto 2.2.1 anterior en que será preciso entregar facturas.

5.3 En el caso del personal que viaje al extranjero en régimen de dietas, conviene aclarar que el último día de viaje, al no pernoctar en el extranjero, no devenga la dieta correspondiente. En este caso, dicho día se liquidará como si se encontrara sujeto a gastos pagados y, por tanto, es obligatoria la presentación de los recibos correspondientes a los gastos realizados en el día.

5.4 La liquidación de gastos deberá ser efectuada en los impresos preparados al efecto que deberán ser solicitados en la Sección de Recursos Humanos.

La obtención del visto bueno del Jefe correspondiente será efectuada por el interesado antes de su presentación en la Sección de Recursos Humanos. Esta rechazará toda documentación que se presente que no cuente con el citado V.º B.º

El V.º B.º del Jefe correspondiente indica la conformidad al régimen de viaje efectuado, pero dicha liquidación no será definitiva hasta que la Sección de Recursos Humanos no la hayan dado su V.º B.º

5.5 Todo el personal vendrá obligado a presentar la relación y justificación de sus gastos de viaje y dietas, con o sin desplazamiento, dentro de los ocho días siguientes a la fecha de su devengo o de la fecha en que el trabajador se haya incorporado a su centro habitual de trabajo.

El retraso injustificado en la presentación de las relaciones y justificantes precisos para la liquidación de tales conceptos, podrá ser sancionado con la deducción de una penalidad del 5 por 100 del importe total de los gastos de que se trate.

6. Gastos médicos, hospitalización y farmacia del personal que se encuentra desplazado. Independientemente de la cobertura dada por el seguro médico a los empleados que hayan optado por el mismo, se deberá tener en cuenta lo siguiente:

6.1 En los viajes dentro del territorio nacional el personal de Nuclenor deberá ir provisto de su correspondiente cartilla de asistencia sanitaria del SOE.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

6.2 En los viajes al extranjero, siempre que no exista Convenio de Seguridad Social con el país que se visite (caso de Estados Unidos, por ejemplo), ni exista cobertura del Seguro Médico, la Empresa abonará contra presentación de los justificantes correspondientes, los gastos médicos, hospitalización y farmacia que se hubieran producido, tanto del empleado como de su cónyuge, en el caso de que estuviera acompañando a su cónyuge con derecho a dieta, por aplicación de las presentes normas.

6.3 El personal que viaje al extranjero deberá poner en conocimiento de la Sección de Recursos Humanos el lugar al que se desplaza, con al menos cinco días de antelación sobre la fecha prevista de salida al objeto de que, si procede, se le provea de Tarjeta de Sanitaria en el extranjero, del SOE.

7. Tramitación de billetes de viaje. La obtención de billetes así como la reserva de hoteles, etc., serán realizados a través de la correspondiente Sección de Recursos Humanos.

8. Anticipos para gastos.

8.1 Los anticipos para gastos se tramitarán por el Servicio de caja de la central o de las oficinas de Santander, según los casos, en la forma habitual.

8.2 Los anticipos en divisas se tramitarán a través de la Sección de Recursos Humanos. Antes de iniciar el viaje y con una antelación suficiente, al menos 15 días, se deberá comunicar a la oficina de Santander la clase de divisa que se desea, así como la cantidad necesaria y su tipo.

9. Dietas sin desplazamiento. Se devengarán, asimismo, dietas de desayuno, comida o cena, sin necesidad de desplazamiento en los casos y circunstancias que a continuación se indican y de acuerdo con los importes que figuran en el anexo adjunto.

9.1 Personal de jornada normal. Se cobrarán dietas cuando por necesidades del servicio y por indicación del jefe que corresponda se inicie o termine el trabajo con anterioridad o posterioridad a las horas que a continuación se señalan.

9.1.1 Días laborables:

Desayuno: Cuando se inicie el trabajo una hora y media antes del comienzo de la jornada habitual.

Comida: Cuando se prolongue la jornada.

Cena: Cuando la salida del trabajo se efectúe después de las 22:00 horas.

9.1.2 Festivos:

Desayuno: Cuando se inicie el trabajo antes de las 7:00 horas.

Comida: Cuando habiéndose entrado a trabajar antes de las 13:00 horas, la salida se efectúe después de las 15:00 horas.

Cena: Cuando habiéndose entrado a trabajar antes de las 21:00 horas, la salida se efectúe después de las 22:00 horas.

9.1.3 En caso de que este personal trabaje transitoriamente en régimen de turnos de ocho horas seguidas, se le aplicarán las dietas señaladas para el personal de turnos.

9.2 Personal de turnos y modificación de condiciones de trabajo: Este personal cobrará dietas cuando por necesidades del servicio y por indicación de su Jefe, además de trabajar su turno normal de ocho horas, anticipe su entrada o prolongue su salida por encima de los límites siguientes.

9.2.1 Días laborables:

Desayuno: Cuando por aumento de su turno anticipe su entrada o inicie el trabajo al menos una hora antes del comienzo de la jornada habitual de mañana y no más tarde de las 7:00 horas; o bien retrase su salida terminando al menos una hora después de terminar

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

su jornada habitual de noche y no antes de las 9:00 horas; o bien retrase su salida terminando al menos nueve horas después de la salida habitual del turno de tarde.

Comida: Cuando por aumento de su turno anticipe su entrada o inicie el trabajo al menos tres horas antes de la jornada habitual de tarde y no más tarde de las 13:00 horas; o bien retrase su salida al menos siete horas después de su jornada habitual de noche; o bien retrase su salida terminando al menos quince horas después de la salida habitual del turno de tarde.

Cena: Cuando por aumento de su turno anticipe su entrada o inicie el trabajo al menos tres horas antes de la entrada habitual en el turno de noche y no más tarde de las 21:00 horas; o bien retrase su salida del turno de mañana en al menos siete horas y no antes de las 23:00 horas; o bien retrase su salida terminando al menos quince horas después del turno habitual de mañana.

9.2.2 Días de descanso o de fiesta no recuperable: Serán de aplicación las normas señaladas en 9.1.2.

10. Desplazamientos al centro de trabajo.

10.1 Nuclenor no tiene obligación de pagar el desplazamiento individual de su personal al respectivo centro de trabajo en que este preste sus servicios.

10.2 No obstante, Nuclenor pagará el desplazamiento del personal del centro de trabajo de Santa María de Garoña, en los siguientes casos:

Cuando el personal se incorpore a la central en un horario distinto del suyo, por indicación de su Jefe, si no se pone a disposición del empleado un medio de transporte.

Enfermedad sobrevenida en el centro de trabajo. Poniendo a disposición del enfermo un medio de transporte adecuado.

Trabajo en régimen de horas extras, si no pone a disposición del empleado otro medio de transporte.

Falta de medios de transporte regular por saturación del existente.

Ausentarse, durante menos de media jornada excluido el tiempo de comida o bocadillo, del puesto de trabajo por permiso para consulta médica o por no poder disfrutar de un permiso reglamentario o según Convenio, por motivos de trabajo y no poder posponer la ausencia por razones objetivas de urgencia.

El día después de las elecciones, en el caso de conceder las disposiciones legales tiempo para descansar, se pagará la incorporación del personal que estuvo en la mesa electoral, siempre que no se trate de apoderados o interventores.

10.3 En ningún caso pagará incorporación por:

Ausencias por permisos reglamentarios en los que la ley contempla y concede el tiempo necesario para poder realizar determinadas acciones o ausencias por permisos extraordinarios.

En elecciones acudir a la Junta Electoral a recibir información.

En cualquier otro caso, no contemplado expresamente en el punto 10.2.

11. Sanciones: La percepción fraudulenta de gastos de viaje será considerada como falta muy grave, de conformidad con el capítulo 11 del IV CC.

12. Interpretación de estas normas: La interpretación de estas normas y el análisis de los casos especiales que pudieran plantearse corresponde a la Dirección de Recursos Humanos.

Dietas.

1. Dietas devengadas fuera del centro de trabajo: Las reflejadas en el anexo n.º 1 del presente Convenio.

2. Dietas devengadas dentro del centro de trabajo: Las reflejadas en el anexo n.º 1 del presente Convenio.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

Para todos los grupos (en euros): Las reflejadas en el anexo n.º 1 del presente Convenio.

3. Garantía de hoteles en caso de dieta insuficiente.

4. Los gastos diversos para viajes al extranjero para todo el personal asciende a 50 euros.

5. Los gastos diversos para viajes nacionales, en régimen de gastos pagados ascienden a 16,54 euros.

6. Kilometrajes. Variable en función del precio del combustible:

Precio km = ([(0,1727) × (precio gasolina)] + 0,1676 euros) – 17 %).

El cálculo se realizará anualmente con el precio medio de la gasolina sin plomo 95 del año anterior, a través de la fórmula indicada.

ANEXO Y

Criterios de evaluación

Para evaluar el rendimiento de cara a la obtención de un nivel superior, se seguirán los siguientes criterios:

Eficacia mantenida en el tiempo (20 puntos):

Cantidad de trabajo que es capaz de asumir en el desempeño de la función que tiene asignada.

Capacidad para cumplir los objetivos previstos en términos de fechas y trabajos a realizar.

Evolución positiva de este factor a lo largo del tiempo y especialmente en el período evaluado.

Sentido de la propiedad de las funciones y responsabilidades que tiene a su cargo.

Etcétera.

Calidad (20 puntos):

Calidad de los trabajos realizados en el período evaluado.

Nivel de perfección y acabado que alcanza de manera habitual.

Riqueza y profundidad del contenido de su trabajo.

Aspectos formales: Expresión verbal, redacción y presentación de sus trabajos.

Retroalimentación del cliente interno sobre la calidad del trabajo que realiza.

Grado de cumplimiento de los objetivos que tienen establecidos.

Apoyo a las políticas de cultura de seguridad.

Etcétera.

Iniciativa y creatividad (20 puntos):

Ideas de mejora que haya incorporado a su trabajo para conseguir una mayor eficiencia y calidad.

Aportaciones para mejorar el trabajo de sus colaboradores o para mejorar procedimientos internos de funcionamiento.

Concreción suficiente para hacer operativas las propuestas.

Preocupación por buscar las nuevas aportaciones, tendencias novedosas y ponerlas al servicio del equipo.

Afán continuo de superación personal y profesional.

Compromiso con valores y estrategias de la Empresa, incluyendo como valor la crítica constructiva.

Etcétera.

Colaboración y trabajo en equipo (20 puntos):

Facilidad para el trato personal.

Disposición para colaborar y ayudar a sus compañeros. Flexibilidad.

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es

Aportaciones positivas en las reuniones de trabajo.
Visión de conjunto.
Realización de la supervisión de trabajos realizados por un conjunto de colaboradores.
Evita el individualismo excesivo y el estar sólo centrado en su trabajo y desentendido del objetivo común. Cooperación y solidaridad con el resto de organizaciones de la Empresa.
Capacidad de evaluar, delegar y motivar a su equipo humano.
Etcétera.

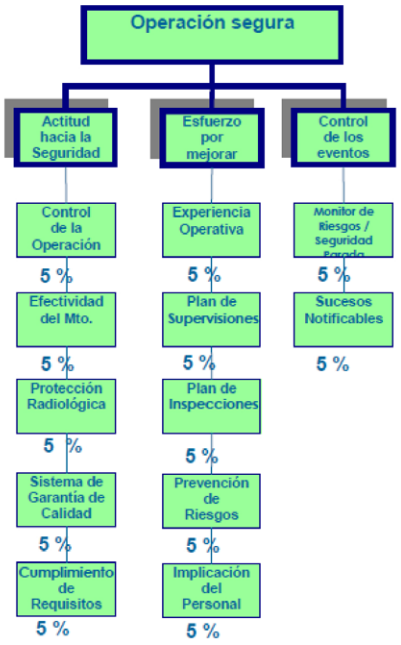
Formación (20 puntos):

Seguimiento de su preparación individual, a través de los resultados de los cursos de formación, seminarios.
Preparación para asumir otras funciones distintas a las habituales, actitud abierta al cambio, etc.
Actitud abierta y preparación para asumir cambios.
Etcétera.

ANEXO Z

A. CULTURA DE SEGURIDAD

A1. INCENTIVO DE SEGURIDAD:



- ✓ Potenciar y reordenar el actual incentivo que refuerce la Cultura de Seguridad a través de las actuaciones colectivas de los empleados, valorándose trimestralmente.
- ✓ Posibilidad de análisis y mejora de indicadores
- ✓ Grado de cumplimiento objetivos: VERDE=100%, AMARILLA=50% y ROJO=0%
- ✓ 40 % fijo

cve: BOE-A-2018-1398
Verificable en http://www.boe.es