

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

6794 *Resolución de 8 de mayo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Centrales Nucleares Almaraz-Trillo, AIE.*

Visto el texto del III Convenio colectivo de la empresa Centrales Nucleares Almaraz-Trillo, AIE (código de Convenio núm. 90014672012004) que fue suscrito con fecha 11 de enero de 2012 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 CC.OO., SITAT, APLO, SIE y UGT, en representación de los trabajadores, 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 1/1995, de 24 de marzo, 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, 8 de mayo de 2012.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO CENTRALES NUCLEARES ALMARAZ-TRILLO A.I.E. AÑO 2012

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo regirá en todos los centros de trabajo de la Empresa «Centrales Nucleares de Almaraz-Trillo, A.I.E.».

Artículo 2.º *Ámbito personal.*

El contenido de este Convenio colectivo afecta a la totalidad del personal de la plantilla de la Empresa «Centrales Nucleares de Almaraz-Trillo, A.I.E.», cualquiera que sea su grupo profesional, profesión, especialidad, edad, sexo o condición, quedando excluido de su ámbito el alto personal a que se refiera el artículo 2.1.º a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.º *Ámbito temporal.*

El presente Convenio colectivo entra en vigor a partir del día 1 de enero de 2012, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2012, salvo en aquellas materias en

las que se establezca un inicio de vigencia posterior. Desde el 1 de enero de 2013 se entenderá prorrogado tácitamente, de año en año, si no se denuncia por escrito por cualquiera de las partes con la anterioridad de un mes a la de su terminación normal o de cualquiera de sus prórrogas.

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

Una vez transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzar acuerdo, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes, las partes se someterán a los procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) en vigor en cada momento.

Artículo 4.º *Revisión del Convenio.*

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 5.º *Organización del trabajo.*

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

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

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

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

La Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación y Desarrollo del Convenio Colectivo tendrá además de las funciones aludidas en el artículo 69, la de emitir informe previo sobre las propuestas de modificación organizativa que vaya a acometer la Empresa en las materias a las que aluden los artículos 39, 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Este informe no es vinculante y se entiende sin perjuicio de las facultades que a los Comités de Empresa de los centros de trabajo reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Los acuerdos sobre esta materia se reflejarán en las actas de la Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación y Desarrollo del Convenio Colectivo.

Artículo 6.º *Clasificación profesional.*

Los trabajadores con contrato de trabajo en vigor quedan adscritos a un determinado Grupo Profesional en función de su puesto de trabajo.

La clasificación profesional, común para todos los centros de trabajo, comprende 6 Grupos Profesionales y 19 Niveles Salariales que figuran en el anexo V, estableciéndose la asignación de cada nivel salarial en función de cada puesto de trabajo tal y como se recoge en el documento RH-05/004, «Clasificación de puestos de trabajo de CNAT», que forma parte integrante del presente Convenio.

Artículo 7.º *Grupos profesionales.*

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

Todo trabajador será clasificado en alguno de los Grupos siguientes:

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

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

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

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

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

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

Grupo IV: Quedarán clasificados en este grupo profesional aquellos trabajadores que, sin responsabilidad de mando de forma habitual, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel medio de complejidad y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente aquellos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destreza dentro de las diferentes especialidades o dominios de una de las mismas.

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

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

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

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

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

Artículo 8.º *Obtención y mantenimiento de la Licencia de Operación.*

Ambas partes incorporan como anexo VI al presente Convenio el acuerdo alcanzado que regula las materias directamente relacionadas con la obtención y mantenimiento de la licencia de operación.

Artículo 9.º *Cambios de centro de trabajo.*

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

Se realizará un pago de 50.000 euros por todos los conceptos compensatorios e indemnizatorios a cada trabajador, que por razones de la más adecuada organización de los recursos de la Empresa, sea trasladado de centro de trabajo, salvo petición voluntaria del trabajador, concediéndose, en todo caso, un permiso retribuido de cinco días por traslado.

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

Artículo 10. *Capacidad disminuida e Incapacidad Permanente.*

10.1 Integración laboral de los trabajadores de CNAT con discapacidad. Los trabajadores no afectos de una incapacidad permanente pero que se encuentren con su capacidad disminuida, o que en un momento determinado no cumplan los requisitos físicos o psíquicos requeridos, previa declaración de esta situación de minusvalía por los organismos oficiales competentes, podrán ser destinados a otro puesto de trabajo distinto del habitual y mas adecuado a sus aptitudes y capacidades, pudiendo ser éste de categoría inferior, respetándoseles la remuneración y categoría profesional anteriores.

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

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

La Empresa facilitará un servicio de asesoramiento externo a disposición de los trabajadores que, teniendo algún tipo de discapacidad, deseen obtener el reconocimiento del grado de minusvalía por parte de los organismos oficiales y las correspondientes ventajas fiscales determinadas en la Ley 13/1982.

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

En el supuesto de que por los organismos oficiales competentes se reconozca una Incapacidad Permanente Total, la misma no será causa automática de rescisión de contrato si fuera posible destinar al trabajador a otro puesto de trabajo, compatible con su nueva situación. En caso de no ser posible la readaptación del trabajador se informará previamente a la representación legal de los trabajadores.

10.2 Integración laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral. CNAT es consciente que para alcanzar la integración social y laboral de las personas con discapacidad, su participación en la sociedad a través del trabajo constituye uno de los instrumentos más importantes de integración social de este colectivo. Desde este convencimiento CNAT incorpora, como compromiso social y como un elemento de su gestión, políticas destinadas a promover, impulsar y normalizar la plena integración social

y laboral de las personas con discapacidad. Estas políticas se fundamentan en dos líneas de actuación:

a) Colaboración con el movimiento asociativo de las personas con discapacidad a través de convenios de colaboración y programas en pro de la integración social e inserción laboral de este colectivo. La Empresa se compromete a mantener las aportaciones que se vienen destinando a este fin.

b) Compromiso de buscar la contratación de servicios en centros especiales de empleo, entendiendo que ésta es una medida instrumental óptima para apoyar la creación de puestos de trabajo de personas con discapacidad y para mejorar sus niveles de empleabilidad.

10.3 Incapacidad Permanente. Cuando la autoridad laboral reconozca que un trabajador se encuentra afecto de una Incapacidad Permanente Absoluta, éste tendrá derecho, como consecuencia de la extinción de su relación laboral, a las cantidades establecidas en el Plan de Pensiones para esta contingencia de riesgo, las cuales no serán acumulables a las establecidas en el artículo 51 del vigente convenio, que resultan de aplicación a los trabajadores que no estén adheridos al Plan de Pensiones.

Artículo 11. *Garantía de empleo.*

La Dirección de las Centrales Nucleares de Almaraz y Trillo, AIE, con ánimo de seguir contando con la profesionalidad adquirida por sus empleados, así como con el interés de aportar una motivación especial a éstos, se compromete a mantener su política de estabilidad en el empleo.

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

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

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

Artículo 12. *Productividad y absentismo.*

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

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

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

CAPÍTULO III

Jornada de trabajo

Artículo 13. *Jornada de trabajo.*

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

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

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

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

El personal a turnos continuos se atenderá individualmente al cómputo anual de horas, pactado en los términos previstos en el artículo 14.

13.1 Jornadas especiales. Todo el personal de plantilla que la empresa considere necesario, tanto el que de forma regular presta servicios en régimen de turno (art. 14) que lo realizarán en las semanas de oficina, como el que lo presta ordinariamente en régimen de oficina, vendrán obligados a modificar su jornada durante 15 días naturales cada año que se podrán realizar en régimen de turno de 8 horas o en jornadas partidas.

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

- De lunes a viernes: un plus equivalente a 2 horas base y turno eventual resto y el exceso de jornada que se produzca se abonará como horas extraordinarias.
- Los sábados, domingos y festivos: un plus equivalente a 2 horas extras más 10 horas base, más 1 día de descanso y los kilómetros realizados desde el domicilio habitual.

Se podrán anexar 5 jornadas especiales a cada una de las recargas, antes o después del horario de recarga.

Si se anexan al período de recarga sobre su valor económico actual se aplicará un coeficiente de 1,65 y si no se anexan a dichos períodos dicho coeficiente será de 1,30.

13.2 Horarios de los centros actualmente vigentes. Los horarios vigentes actualmente se podrán modificar mediante pacto con la representación unitaria o sindical de los trabajadores de cada uno de los centros de trabajo.

Centro de Almaraz-Planta.

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

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

General:

De lunes a viernes 8.00 a 13.30.
14.30 a 17.30 (o de 15.00 a 18.00).
Sábados o domingos 8.00 a 15.00.

Personal a turnos «Abierto».

Horario (tres turnos): Turno de mañana: 06:00 a 14:15 horas.
Turno de tarde: 13:45 a 22:00 horas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La jornada a que alude este artículo no será de aplicación al personal que trabaje en régimen de turnos, al que hace referencia el artículo 14.

Centro de Trillo-Planta.

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

En el centro de trabajo de Trillo, por las peculiaridades inherentes a una central nuclear, se acuerda una distribución irregular de la jornada para atender la recarga.

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

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

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

Tres semanas + 3 sábados / domingos:

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

– Sábados / domingos: de 8:00 14:00 h.

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

– Según necesidades del servicio estas medidas afectan a todo el personal de plantilla sea cual sea su régimen de trabajo, excepto el horario de las 5 semanas de jornada partida que no es de aplicación al personal de turno cerrado continuo.

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

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

– Los turnos abiertos de recarga serán:

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

– Dos semanas de lunes a viernes.

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

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

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

– Las dos semanas de 8 horas de la jornada irregular en jornada partida o a turno abierto, de lunes a viernes, quedan a disposición de la empresa para atender requisitos técnicos de la planta de carácter programado, si ello fuera necesario, pudiendo empezar cualquier día de la semana. Si se realizaran jornadas de trabajo en exceso, se librarán o cobrarán como extraordinarias, a elección del trabajador.

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

Centro de Madrid.

La jornada diaria es de 7 horas de lunes a viernes con 40 minutos de flexibilidad de entrada ajustable a la salida:

Horario de entrada: de 07:35 a 8:15 h.

Horario de salida: de 14:35 a 15:15 h.

Se puede adelantar 50 minutos la salida del viernes recuperándose el diferencial de lunes a jueves en la misma semana.

Se reserva una bolsa de horas por trabajador a disposición de los departamentos, que se utilizará preferentemente en aquellos períodos en que tradicionalmente haya sobrecarga de trabajo, y/o cuando surjan imprevistos en el propio centro de trabajo o derivados de las plantas.

Artículo 14. *Régimen de turnos.*

14.1 Condiciones Generales de Trabajo. El personal que trabaja en turnos rotativos vendrá obligado, por imperativo de las circunstancias, a prestar su servicio en turnos continuados de ocho horas.

El sistema de organización del turno está basado en una rotación de 7 equipos.

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

Las suplencias por enfermedades, accidentes, etc., se realizarán por los trabajadores en Retén de puestos equivalentes. La metodología de actuación en cada caso concreto viene desarrollada en la norma de turnos de cada centro de trabajo. Cuando la suplencia se efectúe por razón de baja en la Empresa, jubilación, traslado o cualquier otra causa que no tenga carácter de eventualidad, la Dirección de la Empresa cubrirá en el menor plazo posible la vacante producida, de acuerdo con la normativa vigente y en los plazos que de la misma se deriven.

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

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

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

a) El calendario del turno continuo cerrado contempla períodos de mañana, de tarde, de noche, de retén, de descanso por compensación de fiestas, de sábados y de domingos trabajados. El resto del ciclo será en régimen de jornada normal, en cuyo

intervalo se asignarán las jornadas de descanso necesarias para compensar el exceso de horario respecto al cómputo anual.

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

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

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

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

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

14.2 Régimen general de turnos. Se reconocen dos tipos de turnos:

A) Turnos continuos son aquellos que se realizan de manera rotativa durante todo el año, pueden ser:

- Turno continuo cerrado: realizados de manera rotativa a lo largo del año durante mañana, tarde y noche, de lunes a domingo incluido fiestas.
- Turno continuo abierto: realizados en rotación de mañana, tarde o mañana/tarde/noche, de lunes a viernes librando las fiestas.

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

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

Las medidas de flexibilidad y productividad a que se refiere el artículo 13 son de aplicación al personal a régimen de turnos continuos, salvo el relativo al horario en jornada partida durante las 4 ó 5 semanas de recarga.

14.3 Salida del turno.

1. Salida del turno por decisión empresarial.

A. Régimen económico para salida del turno por decisión empresarial.

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

- Para personal en rotaciones de 6 equipos:
 - 123 turnos laborables.
 - 59 turnos no laborables.
 - 61 nocturnidades.
 - 31 retenes laborables.
 - 30 retenes no laborables.
- Para personal en rotaciones de 7 equipos:
 - 106 turnos laborables.
 - 50 turnos no laborables.
 - 52 nocturnidades.
 - 30 retenes laborables.

- 22 retenes no laborables.

B. Salida definitiva del turno por decisión empresarial.

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

Si la salida es de forma individual por decisión empresarial, se aplicará un porcentaje de percepción sobre los mismos conceptos del 75%, 50% y 30% en el primer, segundo y tercer año, respectivamente, consolidándose este último porcentaje.

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

C. Salida temporal del turno por decisión empresarial.

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

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

2. Salida del turno por petición del trabajador.

A. Personal sin licencia.

Cuando el personal sin licencia lleve 20 años en régimen de turno rotativo cerrado, tendrá derecho a la salida voluntaria de este régimen de trabajo. Para que dicha salida no provoque disfunciones en la organización del trabajo, en el caso de que el trabajador no haya cumplido los 20 años en este régimen al día 3 de diciembre de 2008, la empresa deberá conocer, con dos años de antelación, la intención de ejercer este derecho para permitir llevar a término su sustitución de forma adecuada. En el caso de que el trabajador ya hubiese cumplido los 20 años en este régimen en la fecha señalada, el plazo de antelación en el cual la Empresa deberá conocer su intención de ejercer este derecho será de un año.

El criterio que ha de prevalecer será la fecha de petición de salida antes que la edad del trabajador o el número de años que se lleve en régimen de TRC, salvo en casos excepcionales que venga determinados por circunstancias de salud del trabajador.

La Empresa agilizará la salida del turno a aquellos trabajadores que la tienen solicitada con anterioridad a la firma del Convenio.

Se establece una escala de compensación económica para los trabajadores que habiendo pedido la salida del turno tengan que posponer la misma por razones organizativas y la petición de salida habrá de tener la consideración de irrenunciable.

Dicha escala empezará a aplicarse a partir del tercer año en que el trabajador solicitó su salida del turno cerrado y consistirá en percibir un 10% de las cantidades que se cobran por los conceptos asociados al turno.

Por cada año adicional que transcurra sin que el trabajador haya podido ser asignado a otro puesto de trabajo éste percibirá otro 10% de las cantidades mencionadas en el párrafo anterior.

En el caso de que un trabajador por la aplicación del incremento de los sucesivos porcentajes alcanzase a cobrar un 30% de las cantidades que se perciben por conceptos asociados al turno, no podrá ver incrementado el mismo dado que se establece éste como límite de la escala de compensación económica.

B. Personal con licencia.

Dadas las especiales características del personal con licencia que opera en la Sala de Control, que periódicamente esta sometido a la necesidad de la renovación de la Licencia, que implica la realización de exámenes de conocimientos técnicos y de aptitudes físicas y psicológicas, cuando este personal lleve 20 años desarrollando dichas funciones tendrá derecho a la salida voluntaria de los puestos de trabajo de la Sala de Control. Para que dicha salida no provoque disfunciones en la organización del trabajo, la Empresa deberá conocer, con cuatro años de antelación, la intención de ejercer este derecho para permitir llevar a término su sustitución de forma ordenada. No obstante lo anterior, primará el criterio, ante cualquier eventualidad, de que el número de licencias sea siempre el necesario para el correcto funcionamiento de las Plantas. Estos casos se resolverán de mutuo acuerdo entre el personal afectado y la Empresa.

Artículo 15. *Vacaciones y días de Convenio.*

15.1 Vacaciones. Las vacaciones anuales se computarán por 25 días laborables. El empleado podrá disfrutar, con carácter general, dichas vacaciones en un máximo de 4 períodos. El disfrute de vacaciones en más de 4 períodos, podrá realizarse previa autorización de la Dirección de la Empresa.

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

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

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

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

Se procurará por parte del trabajador que, siempre que sea posible, los días que libre computen en primer lugar a cargo de las vacaciones no disfrutadas y, una vez agotadas éstas, disfrute de días de descanso a cargo de las horas acumuladas a descansar.

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

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

Artículo 16. *Permisos.*

A. Permisos no retribuidos.

El personal tendrá derecho a diez (10) días anuales no retribuidos para asuntos propios, los cuales podrán ser fraccionados. La recuperación del tiempo correspondiente

a «Permisos a recuperar» se realizará dentro de los sesenta (60) días naturales posteriores al disfrute de los mismos.

B. Permisos retribuidos.

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Régimen económico

Artículo 17. Remuneración del personal del Grupo I.

Percibirá la remuneración que le corresponda entre los niveles 1 al 6 de la tabla incluida como anexo I a este Convenio colectivo y que será libremente otorgado a cada uno por la Dirección de la Empresa, en base a sus circunstancias personales y a la responsabilidad y complejidad inherentes a la función encomendada.

Artículo 18. Remuneración por grupos profesionales.

Los niveles salariales que corresponden a los diferentes grupos profesionales y que fijan las percepciones anuales brutas para cada una de ellos, son los que se reflejan en la tabla anexo I correspondiente al año 2012.

Artículo 19. Revisión salarial.

Salvo para aquellos conceptos económicos que sean regulados de forma diferente en otros artículos y anexos de este Convenio, se acuerda para el año 2012 un incremento del IPC real.

Si el IPC establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 2012 un incremento superior o inferior al IPC previsto, se efectuará la revisión salarial correspondiente.

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

En caso de inflación negativa durante la vigencia del Convenio el incremento salarial será el 0%.

Artículo 20. Forma de pago de la nómina.

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

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

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

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

Artículo 21. *Conceptos Integrantes de la retribución anual.*

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

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

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

- a) Salario base anual (S.B.A.).
- b) Complementos salariales personales:
 - Premio de Antigüedad.
 - Premio de Fidelidad.
 - Complemento Personal.
 - Plus de Disponibilidad, Dedicación y Mando.
- c) Complementos del puesto de trabajo:
 - Plus de trabajo a turnos.
 - Trabajo nocturno.
 - Plus de destino.
 - Plus de Licencia.
 - Plus de retén.
- d) Complementos por calidad o cantidad de trabajo:
 - Plus de llamada.
 - Horas extraordinarias.
 - Plus de productividad.
- e) Retribución variable:
 - Gratificación por evaluación del desempeño y cumplimiento de los objetivos individuales de los trabajadores de los Grupos I y II.
 - Gratificación por cumplimiento de objetivos empresariales anuales.
- f) Otros conceptos:
 - Complemento de fiestas especiales.
 - Paga de vacaciones.

Artículo 23. *Salario base anual.*

Se entiende por salario base anual (S.B.A.) la retribución asignada a cada nivel de clasificación y que se indica en el anexo I. El salario base anual, se distribuirá en 14

pagas iguales que se abonarán en 12 mensualidades más dos pagas extraordinarias en los meses de junio y noviembre.

Artículo 24. Premio de antigüedad.

Dentro de los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, se establece un premio a la antigüedad por cada dos años de servicio en la Empresa, cuyo importe queda fijado en 458,46 euros/año.

La fecha considerada para el cómputo de dicho premio de antigüedad será la reconocida por la Empresa a cada trabajador y su devengo tanto para el personal de nuevo ingreso como para el ya existente, será el 1 de enero o el 1 de julio, según que la causa que de origen al Plus de Antigüedad se produzca dentro del primer o segundo semestre del año.

Se abonará en 12 mensualidades.

Artículo 25. Premio de fidelidad.

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

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

- A los 10 años: 1 mensualidad del s.b.a y 1 día de vacaciones, en ese año.
- A los 20 años: 2 mensualidades del s.b.a y 3 días de vacaciones, en ese año.
- A los 30 años: 3 mensualidades del s.b.a y 7 días de vacaciones, en ese año.
- A los 40 años: 4 mensualidades del s.b.a y 30 días de vacaciones, en ese año.

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

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

Artículo 26. Complemento personal.

Son complementos personales aquellos que percibe el trabajador a título personal, sin atender a su categoría, puesto de trabajo o responsabilidad que le sea asignada.

El complemento personal establecido a cada trabajador, tendrá la consideración de plus salarial, y en consecuencia sufrirá las variaciones establecidas en el artículo referido a revisión salarial.

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

Artículo 27. Plus de disponibilidad, dedicación y mando.

Los titulados superiores, en razón de su puesto de trabajo y como compensación a su especial dedicación, disponibilidad y responsabilidad en el mando de empleados, percibirán un plus, cuya cuantía fijará anualmente la Dirección de la Empresa.

Artículo 28. Plus de trabajo a turnos.

El personal que preste su actividad laboral de acuerdo con alguna de las modalidades de turno existentes en la Empresa, percibirá por cada día de trabajo realizado en dichas condiciones, un plus denominado plus de turno cuyo valor será el de la hora base multiplicado por el factor que corresponda de acuerdo con el anexo III.

Cuando por necesidades del servicio se efectúen las suplencias, dando lugar a la realización de turno, turno y medio o dos turnos en el mismo día, percibirán plus, plus y medio o dos pluses respectivamente en función de la jornada realizada. Con independencia de dicho plus, el personal de turnos y según su escala de clasificación, percibirá los recargos reglamentados correspondientes a las horas trabajadas en su día de descanso, cuando opte por descansarlas otro día en la forma establecida en el artículo 33.2.

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

- Todos los inconvenientes que se derivan de esta peculiar forma de prestación de trabajo.
- La disponibilidad, en cuanto a cambio de jornada y horario laboral, cuando circunstancias de emergencia y organizativas del ciclo de turnos lo requieran.
- El importe del cuarto de hora extraordinaria para el bocadillo.
- El tiempo de solape entre turnos siempre que se realice en condiciones normales y sin incidencias.
- Las incidencias en los relevos de turnos podrán ser colectivas (todo o parte del turno) o individuales y, si dan lugar a una prolongación en el tiempo de relevo que no pueda considerarse como normal, este tiempo de relevo, que será abonado como horas extraordinarias, habrá de ser supervisado por el jefe de turno o el responsable de la Sección al que pertenezca el trabajador o trabajadores afectados y autorizado por el jefe de unidad correspondiente.

Artículo 29. *Trabajo nocturno.*

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

Este recargo nocturno es aplicable en cualquier régimen de trabajo.

Artículo 30. *Plus de destino.*

El personal adscrito a los centros de trabajo de Almaraz o Trillo, percibirá un plus fijo anual denominado «Plus de Destino» por los importes que figuran en el anexo IV.

Para el personal que se incorpore con la tabla de nuevo ingreso este plus se iniciará en 950,03 euros y en cuatro años se igualará al resto del personal de su grupo profesional, percibiendo el segundo año 33,33 %, el tercer año el 66,66 % y el cuarto año el 100%.

Artículo 31. *Plus de licencia.*

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

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

- 1.^{er} año, 25%
- 2.^o año, 50%
- 3.^{er} año, 75%
- 4.^o año y siguientes, 100%

Artículo 32. *Plus de llamada.*

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

El importe de este plus será independiente de la jornada extraordinaria o turno que realice y no se abonará en los cambios de jornada de trabajo y horario acordados durante las semanas pactadas de jornada irregular/partida ni en las jornadas especiales pactadas.

Las personas responsables de autorizar las llamadas serán el jefe de retén o el jefe de turno para el personal que esté de retén y el jefe de sección o departamento, y si no se les localiza, el director de emergencia para el personal que no esté de retén.

Se abonará un Plus de Llamada por valor de dos horas extras, únicamente en los siguientes supuestos:

1. Cuando, debido a situaciones imprevistas no programables, el jefe que corresponda autorice la llamada para la incorporación inmediata a la central de trabajadores que están fuera de la misma, independientemente de la jornada extraordinaria o turno que realicen.
2. Cuando un trabajador que esté en jornada de oficina, descanso o retén, realice por sustitución una jornada de turno, con independencia de percibir el plus de turno correspondiente.
3. Cuando el trabajador cambie su régimen de trabajo establecido pasando de jornada de oficina a turno eventual.
4. Cuando el trabajador anticipe o prolongue su jornada de trabajo establecida en una hora como mínimo.
5. Cuando el trabajador realice una o varias incorporaciones programadas incluso en el mismo día a la central después de la jornada laboral establecida.

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

Artículo 33. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

Las horas extraordinarias realizadas entre las 22 y las 6 horas, llevarán adicionalmente el recargo del 25% establecido en el artículo 29.

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

Cuando se trabaje en un día que no sea jornada laborable, y siempre que se realicen en el transcurso del mismo un mínimo de 6 horas, se abonará la cantidad de 12,67 euros.

33.2 Horas extraordinarias en días laborables. Cuando se realicen horas extraordinarias, el trabajador optará por:

- Cobrar las realmente trabajadas como extraordinarias.
- Descansarlas cobrando el equivalente al 75% del valor de la hora base.
- Descansarlas al 175% sin remuneración económica.

33.3 Horas extraordinarias en sábado, domingo y festivo. Cuando se realicen horas extraordinarias en sábados, domingos y festivos, y el trabajador optará por descanso, la compensación será de:

- Media jornada cuando el número de horas no exceda de 3,5 horas (cobrando el equivalente al 75% del valor de la hora base de las realmente trabajadas).
- Jornada completa cuando el número de horas trabajadas exceda de 3,5 (cobrando el equivalente al 75% de la hora base de las realmente trabajadas).
- Las realmente trabajadas cuando el número de horas realizadas exceda de la jornada a descansar (cobrando el equivalente al 75%, del valor de la hora base).
- Descansar al 175% sin remuneración económica.

33.4 Descanso de horas extraordinarias. La Empresa se compromete a garantizar el descanso al que opten los trabajadores que hayan realizado horas extraordinarias, ajustando los mismos a las necesidades del servicio.

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

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

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

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

La representación de los trabajadores, será informada del calendario de descansos y el grado de cumplimiento del mismo.

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

La determinación del número de horas que generará este derecho se llevará a cabo mediante la aplicación de la norma RH-NI-003, o aquella otra que la sustituya.

Artículo 34. *Descanso mínimo garantizado.*

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

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

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

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

Artículo 35. *Plus de retén.*

La representación legal de los trabajadores, comprometida con la seguridad y productividad de las plantas, reconoce la importancia y necesidad de que el retén, constituido por personal cualificado de la organización de las Centrales, pueda actuar, a requerimiento del Jefe del turno de servicio, en las actividades contempladas en la norma que lo regula.

Se entiende por retén la situación del trabajador que, durante las 24 horas del día, está en disposición de ser llamado a trabajar, para lo cual debe estar fácilmente localizable y en disposición de incorporación lo antes posible al trabajo.

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

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

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

Las funciones del personal en servicio de retén, serán las correspondientes a su puesto de trabajo y las establecidas en las Especificaciones Técnicas, Reglamento de Funcionamiento y en el Plan de Emergencia Interior; y se regularán en los procedimientos y las normas vigentes en cada centro de trabajo, que actualmente son CE-A-CE-3000 y DAL-4801 Rev.8 de 4/4/03.

El inicio del retén será a las 8 horas del miércoles de cada semana, excepto para el personal a turno cerrado.

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

El personal que se encuentre de retén, salvo el perteneciente al Grupo I, percibirá por cada día que esté en esta situación un plus denominado «plus de retén», cuyo valor se fija para cada grupo de niveles según el anexo IV.

Cuando el trabajador en situación de retén sea llamado a trabajar, percibirá con independencia del plus de retén establecido, un plus de llamada definido en el artículo 32 y la cantidad que corresponda a las horas efectivamente trabajadas.

Artículo 36. *Plus de productividad.*

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

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

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

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

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

Artículo 37. *Retribución variable.*

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

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

El cálculo de la gratificación por evaluación del desempeño y cumplimiento de objetivos individuales de los trabajadores del Grupo II se llevará a cabo a partir del año 2009 valorándose, al menos en un 50%, por el cumplimiento de objetivos prefijados y el resto por la evaluación del desempeño de su Jefe, detallándose su regulación en el anexo VII.

B) Gratificación por cumplimiento de objetivos empresariales anuales.

Se establece una retribución variable de carácter general en función del grado de cumplimiento de los objetivos anuales de la Empresa, los cuales estarán claramente definidos por la misma y supeditado al desarrollo de las recargas en condiciones laborales que permitan el normal desarrollo del programa de recarga.

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

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

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

Se acuerda crear una Comisión de Trabajo con la finalidad de ligar el cumplimiento de los objetivos empresariales a aquellos definidos por WANO.

C) Retribución mediante la adquisición de acciones.

La Empresa se compromete a realizar las gestiones pertinentes a fin de facilitar el abono de parte de la retribución variable mediante la adquisición de acciones de las Empresas Propietarias.

Artículo 38. *Complemento de fiestas especiales.*

La Empresa gratificará con el importe de 157,12 euros/día a aquellos trabajadores cuya jornada laboral coincida con las tardes y noches del 24 al 25 de diciembre, del 31 de diciembre al 1 de enero y del 5 al 6 de enero, así como las mañanas del 25 de diciembre, 1 y 6 de enero.

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

Artículo 39. *Paga de vacaciones.*

A) Con objeto de estimular al personal en la adaptación del programa de vacaciones en aquellos períodos que coinciden con la mayor actividad laboral en la Empresa (recargas, paradas, etc.), así como las vacaciones a que se refiere el artículo 15.1 del Convenio, se establece una paga de vacaciones, siendo su importe el reflejado en el anexo IV. La citada paga de vacaciones se abonará en el mes de febrero.

B) Todo el personal que realice habitualmente turnos, nocturnidades o retenes, percibirá la cantidad resultante de la suma de los devengos percibidos por estos conceptos durante el año inmediatamente anterior, dividida por 205 y multiplicada por 25.

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

Artículo 40. *Personal de nuevo ingreso.*

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

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

La justificación y causa objetiva de la diferencia retributiva, obedece a la diferente experiencia y preparación que los trabajadores de nuevo ingreso, y por un período determinado, tienen con respecto al personal con mayor antigüedad, que repercute en su rendimiento o productividad dada la especialidad y complejidad de la actividad, siendo el

desarrollo del trabajo, su formación y los conocimientos que se van adquiriendo los que llevan a una mayor y más completa capacitación que justifica la mayor retribución. Este personal percibirá el resto de los pluses establecidos en el Convenio en igualdad de condiciones que el resto del personal, salvo aquellos que tengan relación con el salario base, a excepción del Plus de Turno y del Plus de Llamada.

Con independencia de lo anterior, la Empresa podría decidir pasar al trabajador a un porcentaje superior al de su nivel, previo informe favorable de sus Jefes y de la Dirección de Organización y Recursos Humanos.

Este colectivo disfrutará además de los mismos préstamos que con carácter general se establecen para todos los trabajadores, de una ayuda de guardería y de otros préstamos para adquisición de su primera vivienda en los términos que se acuerden en la Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación y Desarrollo del presente Convenio.

Al objeto de compensar el especial esfuerzo que se requiere en las primeras fases de la incorporación a la Empresa de este personal, y en especial en lo referente a cubrir los requisitos de formación inicial de los trabajadores, así como su integración efectiva en la plantilla, siempre que la mencionada incorporación se haya llevado a efecto después del 1 de enero de 2003 y le haya resultado de aplicación los porcentajes que se reflejan en el primer párrafo de este artículo, se establece para este colectivo la percepción de un plus de nueva integración por importe mensual de 106,32 euros.

CAPÍTULO V

Dietas y gastos de locomoción

Artículo 41. *Dietas y precio del kilómetro.*

Se establecen las siguientes normas de aplicación en casos de desplazamientos por motivos de trabajo:

1. Las dietas sin pernocta se fijan en 46,44 euros/día y las dietas con pernocta 137,63 euros/día. Todos los valores indicados son con carácter general para todos los niveles salariales y aplicados cuando la duración del desplazamiento sea inferior a un mes.

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

3. Con relación a viajes al extranjero, se continuará con el sistema de gastos, en casos de desplazamientos de corta duración. La compensación de gastos menudos se fijará en cada caso con anterioridad al viaje. En los desplazamientos de larga duración se atenderá a lo convenido con la Empresa.

4. En aquellos supuestos en el que el desplazamiento por motivos de trabajo se prevea que lo será por tiempo superior a un mes, el régimen general de dietas que se establece en el párrafo 1 solamente será de aplicación al primer mes, estableciéndose para los meses siguientes el concepto de Dieta de Largo Desplazamiento cuya cuantía para todo el personal será de 1.350,74 euros/mes.

5. Se establece una cantidad adicional en concepto de subvención de vivienda en cuantía para 2012 de 158,98 euros/mes, que percibirá todo el personal en esta situación, salvo que se utilicen los servicios de residencia de la Empresa.

6. El precio del kilómetro queda establecido en la cantidad de 0,42 euros/kilómetro.

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

CAPÍTULO VI

Prestaciones sociales

Artículo 42. *Suministro de energía.*

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

Asimismo se mantendrá el suministro de energía eléctrica en análogas condiciones a las de la tarifa de empleado, a todos aquellos trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones siguientes: Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez, jubilación, viudas o viudos de empleados o jubilados, así como cualquier personal afectado por los expedientes de regulación de empleo, cualquiera que sea la situación en que se encuentre.

Estos trabajadores o viudos/viudas herederos de los mismos están obligados a acreditar su situación anualmente para seguir disfrutando de este beneficio.

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

Se establece como límite máximo de consumo anual para el año 2012: 30.000 Kw/año.

La Empresa encargará un estudio de consumo energético que facilite su optimización y reducción por parte de los usuarios.

El precio del suministro de energía eléctrica para ambos colectivos será de 0,000901 euros por Kw/h.

Todos estos colectivos se harán cargo de los impuestos y cargas fiscales que pudieran derivarse de dicho suministro conforme a la aplicación de las normas tributarias y fiscales. El disfrute de la tarifa de empleado es un salario en especie de carácter individual.

Artículo 43. *Anticipos y préstamos.*

A) Anticipos.

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

B) Préstamos.

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

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

Se constituye un Fondo de Préstamos cuya cuantía para el año 2012 se acordará en el seno de la Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación y Desarrollo del Convenio. Las cantidades otorgadas serán reintegradas en el plazo de hasta 36 mensualidades.

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

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

Artículo 44. *Jubilación forzosa.*

Se establece la jubilación forzosa de los trabajadores al cumplir la edad de 65 años, siempre que el trabajador afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80 por ciento a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

La jubilación forzosa de los trabajadores se vincula a la política general de empleo que sigue la empresa en lo que refiere al sostenimiento, estabilidad y garantía en el empleo, la primacía de la contratación por tiempo indefinido y a una mejora continua de la calidad en el empleo. Dicha política general queda refrendada en el contenido del artículo 11 del presente Convenio colectivo.

Los trabajadores, al cumplir la edad de 64 años podrán acogerse al sistema de jubilación especial previsto en el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio.

Artículo 45. *Salida de los trabajadores que hayan cumplido 58 años.*

Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador se podrá pactar que éste quede exonerado de prestar sus servicios durante un período mínimo de 9 meses al año, durante el cual percibirá una cantidad equivalente al 80 % de su retribución.

Artículo 46. *Plan de pensiones.*

Seguirán en vigor los actuales Subplanes de Pensiones A y T del Plan de Pensiones de Centrales Nucleares Almaraz-Trillo, A.I.E. para todo el personal afectado por los Expedientes de Regulación de Empleo números 60-61/2001 aprobados por la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo de la Comunidad de Madrid, por el Expediente de Regulación de Empleo de número 4/2003 aprobado por el Jefe del Servicio Territorial de Cáceres de la Consejería de Trabajo de la Junta de Extremadura y por el Expediente GU-5/2003 aprobado por la Jefa de Servicio de Trabajo de la Consejería de Industria y Trabajo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Para el personal que a la fecha de la firma del II Convenio Colectivo de Centrales Nucleares Almaraz-Trillo, A.I.E. se encuentre en activo en la plantilla de la Empresa, y con objeto de armonizar y tratar de unificar en el futuro las condiciones de los beneficios que traía el personal de las desaparecidas Agrupaciones de Interés Económico «Central Nuclear de Almaraz, A.I.E.» y «Central Nuclear de Trillo 1, A.I.E.», se acuerda constituir un nuevo Subplan en el que se integrarán los derechos y capitales ya existentes de los anteriores, en los términos recogidos en las Especificaciones del Plan de Pensiones de Centrales Nucleares Almaraz-Trillo que se elaborará a tal efecto.

Para la contingencia de riesgo se establece lo siguiente:

- Muerte e Incapacidad Permanente Absoluta: 325.000 € para el año 2012.
- Orfandad: Una cobertura por cada hijo de cada trabajador que se inicia a razón de 150.000 euros para los hijos entre 0 y 5 años, cantidad que decrece a razón de 5.000 euros por cada año de más que tenga el hijo, hasta el límite de 22 años.

Dicho límite se extenderá hasta los 26 años en el caso de que el huérfano lo sea de ambos progenitores y los dos hubiesen sido trabajadores de la Empresa.

- Muerte acaecida por accidente durante las 24 horas del día: 180.000 euros.

Este nuevo sistema absorbe y compensa el artículo 52 del I Convenio Colectivo CNAT 2003-2007 referido a la Ayuda por Fallecimiento, así como todas las coberturas de riesgo (pensiones de viudedad, orfandad e incapacidad permanente absoluta, y seguros previstos en el anexo 7 del citado Convenio).

Artículo 47. *Grupo de empresa.*

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

Durante la vigencia de este Convenio, la Empresa aportará la cantidad de 50.000 euros/año que se distribuirá entre los tres centros de trabajo de manera proporcional a la plantilla existente el 1 de enero de cada año.

Artículo 48. *Viviendas.*

La Empresa podrá autorizar, de acuerdo a su disponibilidad, la utilización de viviendas de su propiedad a los trabajadores que lo soliciten que estén adscritos a los centros de trabajo de Almaraz y Trillo. Su ocupación estará supeditada a la vigencia del contrato de trabajo y no existirá contraprestación alguna cuando se desocupe. Si bien, a los trabajadores que disponen en la actualidad de vivienda de la Empresa, se abonará la citada ayuda que pasará a Complemento Personal, en el momento que abandonen efectivamente la vivienda.

El mantenimiento y conservación de las viviendas quedan regulados por los correspondientes reglamentos en vigor.

La Dirección de la Empresa adjudicará las viviendas según las normas correspondientes.

En los supuestos de finalización de la relación laboral por causas distintas al despido disciplinario se prorrogará el derecho de uso de la vivienda por el interesado o su familia hasta un tiempo máximo de 12 meses. Si el abandono se produce antes de los 12 meses, el usuario tendrá derecho a una indemnización que se percibirá en un solo acto y con carácter indemnizatorio de 3.857,36 euros.

Esta cantidad se percibirá en el momento en que se produzca el abandono de la vivienda por parte del empleado o su familia. No se tendrá derecho a percibir cantidad alguna, cuando el abandono de la vivienda se produce una vez transcurridos 12 meses desde la finalización de la relación laboral citada por las causas que originan este derecho.

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

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

- a) Se incluyen a los empleados solteros.
- b) Unificación de los tipos de vivienda.
- c) Los empleados que hayan sido beneficiarios de adjudicaciones de venta previa o hayan adquirido la vivienda que ocupaban con posterioridad al 1 de mayo de 2000 no podrán participar en nuevas adjudicaciones.
- d) Los empleados que hayan ocupado vivienda de la empresa no podrán participar en adjudicaciones hasta transcurridos dos meses del abandono de las mismas.

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

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

Al personal de plantilla en situación de Incapacidad Temporal, derivada de accidente o enfermedad, cualquiera que fuese su causa, así como en los casos de maternidad, la Empresa abonará, en concepto de complemento de Incapacidad Temporal, la diferencia entre el importe de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social y el 100% del sueldo real que le correspondería percibir si se encontrara en situación de actividad laboral,

hasta que por la Seguridad Social se reconozca la incapacidad permanente en el grado que resulte y con los efectos que en la resolución administrativa se determinen.

Si como consecuencia del grado de incapacidad que se reconozca al trabajador, la Empresa abonase alguna de las cantidades establecidas en el artículo 10.3 del presente Convenio colectivo se detraerían de las mismas las cantidades que la empresa hubiera abonado en concepto de complemento de Incapacidad Temporal durante el período de prórroga hasta la fecha de efecto de resolución del expediente.

Los trabajadores enfermos, beneficiarios de esta situación, quedan obligados a permitir la visita e inspección en su domicilio de los profesionales sanitarios que la Empresa designe, así como a someterse a los reconocimientos médicos complementarios que se estime conveniente en los centros que la Empresa designe. En caso de negativa a estas visitas domiciliarias o reconocimientos médicos adicionales, se producirá automáticamente la pérdida del derecho a la percepción de este complemento.

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

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

El valor de los pluses será el promedio de los últimos 12 meses anteriores a la baja, salvo para el personal a turno cerrado que será el del patrón anual indicado en el artículo 14.3.

Las funciones de las Comisiones Sanitarias de los Centros de Trabajo serán asumidas por la Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación y Desarrollo del Convenio.

Artículo 50. *Ayuda sanitaria.*

La Empresa continuará contratando los servicios de una Sociedad Médica para todos los trabajadores como complemento de la asistencia prestada por la Seguridad Social, a cuyos efectos contratará una póliza de reintegro de gastos con la empresa Sanitas, denominada «Sanitas Mundi» que para aquellos trabajadores que no disponían de ella tendrá efecto el 1 de enero de 2009.

Se consideran beneficiarios a estos efectos el empleado, su cónyuge o pareja de hecho y los hijos incluidos en su cartilla de la Seguridad Social hasta el 31 de diciembre del año en el que cumplan 26 años.

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

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

Los empleados en activo a cuyos hijos les haya sido reconocido por los organismos oficiales competentes una minusvalía por la que perciban subsidios, cualquiera que fuere su cuantía, percibirán a cargo de la Empresa una subvención mensual por importe de 60,91 euros.

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

El trabajador está obligado a informar de cualquier cambio que se produzca en sus circunstancias familiares y que afecte al coste de la póliza asumida por la Empresa de acuerdo con lo establecido en el art. 69, apartado B de este convenio.

En la póliza de familiares, el trabajador podrá incluir, con carácter voluntario y haciéndose cargo íntegro del coste, otros familiares no incluidos en su cartilla de Seguridad Social. Idéntico tratamiento se dará el personal pasivo, siendo a su cargo el coste de la póliza sanitaria que corresponda.

Respecto a los gastos de farmacia estarán subvencionados de la siguiente forma:

– Recetas de médicos de la sociedad médica concertada: se abonará el 100% del importe del medicamento, siempre que éste sea del grupo de medicamentos que subvenciona la Seguridad Social.

– Recetas de médicos de la Seguridad Social: se abonará la diferencia entre lo subvencionado por la Seguridad Social y el 100% del importe del medicamento.

En ambos supuestos es necesario presentar en Administración de Personal el original de la receta y la factura.

Artículo 51. Seguros.

Para aquellos trabajadores que no estén adheridos al Plan de Pensiones de CNAT, la Empresa tiene contratado un Seguro de Vida Colectivo y voluntario que consistirá en una indemnización por trabajador de:

	Euros
– Fallecimiento por enfermedad	54.040,48
– Fallecimiento por accidente	78.080,96
– Fallecimiento por accidente ocurrido durante la actividad laboral	123.156,88
– Invalidez absoluta y permanente por enfermedad	24.040,48
– Invalidez absoluta y permanente por accidente ocurrido durante la actividad laboral	78.131,57

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

Artículo 52. Ayuda de estudios.

Esta ayuda estará recogida en una norma en la que se detallarán los conceptos, importes y tramitación para su solicitud, subsistiendo hasta su aprobación la normativa vigente.

CAPÍTULO VII

Formación y promoción

Artículo 53. Formación.

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

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

- Eficiencia en el desempeño de los puestos de trabajo.
- Desarrollo profesional.
- Adecuación de los recursos a los cambios organizativos, productivos, y tecnológicos.
- Creación de una cultura e identidad corporativa común.
- Integración de la Prevención de Riesgos Laborales.
- Para llevar a cabo esta gestión, será fundamental la implicación de los responsables de línea a la hora de identificar las necesidades y de concretarlas en los correspondientes planes, de los que deberán beneficiarse todos los empleados, así como la participación activa en todo el proceso formativo de los representantes de los trabajadores a través de la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio y que consistirá en conocer las necesidades de formación y las acciones formativas previstas.
- Proponer alternativas al respecto, así como actuaciones que estimulen la participación de los trabajadores en el proceso formativo.
- Informar del plan anual de formación con carácter previo a su ejecución.

- Realizar el seguimiento de la ejecución del plan de formación.
- Presentar acciones formativas complementarias para la mejor formación de los trabajadores.

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

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

Artículo 54. *Promoción.*

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

A) Promoción económica por méritos.

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

B) Promoción por concurso.

La promoción por concurso será aquella que se realice para cubrir posibles vacantes en la Empresa y se ceñirá a los siguientes criterios:

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

2. La cobertura de vacantes será por concurso interno, salvo en puestos de confianza en que por la especial naturaleza de la vacante, la Empresa decida designar a un trabajador determinado. Por otra parte, aun cuando no se tratase de un puesto de confianza y por el perfil requerido para el puesto se prevea la imposibilidad de cubrir la plaza con personal propio, se procederá a la convocatoria externa de la misma, sin necesidad de convocarla internamente, previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento, Interpretación y Desarrollo del Convenio Colectivo.

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

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

a) Requisitos del puesto de trabajo:

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

b) Requisitos del aspirante.

- Expediente.
- Especialidad.
- Formación.
- Informe Profesional.
- Etc.

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

c) Tribunal calificador:

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

d) Puntuación.

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

e) Calificación.

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

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

5. Las vacantes existentes en la Empresa serán anunciadas en el tablón con una antelación de dos meses a la de la fecha de concurso, pudiéndose acortar este plazo por acuerdo de la Comisión de Seguimiento, Interpretación y Desarrollo del Convenio Colectivo.

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

7. La incorporación al nuevo puesto de trabajo se realizará según las necesidades del servicio donde esté el adjudicatario, y siempre en un máximo de 6 meses. Al objeto de posibilitar la pronta incorporación del adjudicatario, evitando demoras excesivas por el encadenamiento de convocatorias internas, la cobertura de la plaza que dejara éste vacante se realizará mediante convocatoria externa, cuando así lo considere oportuno la Dirección de la Empresa y se acuerde por parte de la Comisión de Seguimiento, Interpretación y Desarrollo del Convenio Colectivo.

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

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

Dicha revisión puede ser promovida por:

- El interesado.
- El Jefe de Sección, Departamento.
- El Departamento de Recursos Humanos.
- Los representantes legales de los trabajadores.

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

CAPÍTULO VIII

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

Artículo 55. *Política de prevención de riesgos laborales.*

La atención a la seguridad laboral y la prevención de riesgos será prioritaria sobre cualquier otro aspecto a considerar del desarrollo de las actividades de las Centrales Nucleares de Almaraz y Trillo. Esta premisa marcará la actuación de todos los servicios de la Empresa y será impulsada expresamente por los máximos responsables de las directrices que impartan para la ejecución de cualquier tipo de trabajo y su seguimiento.

Artículo 56. *Principios generales.*

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

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

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

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

Artículo 57. *Comités de Seguridad y Salud.*

1. Composición. En los centros de trabajo de Almaraz (Cáceres) y Trillo (Guadalajara) existirá en cada uno de ellos un Comité de Seguridad y Salud de carácter paritario, con las competencias que al mismo señala la legislación vigente y cuya composición será la siguiente:

- a) Presidente: Elegido por el Comité de Seguridad y Salud de entre sus miembros.
- b) Cuatro representantes de los trabajadores elegidos por acuerdo mayoritario del Comité de empresa de entre sus miembros y que se llevará a efecto una vez publicado el presente Convenio Colectivo. En el caso de no ser miembro del Comité de Empresa, por motivos organizativos habrá de ser previamente propuesto de manera conjunta por la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa y los representantes de los trabajadores, y posteriormente designado por el Comité de Empresa del centro respectivo.

- c) Idéntico número de representantes designados por la Empresa.
- d) Los siguientes vocales con voz pero sin voto.

- El Jefe de Salud Laboral.
- El Jefe de Protección Radiológica.
- Técnico de Seguridad.
- ATS de Empresa de mayor categoría.

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

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

- a) Pertenecer a la plantilla.
- b) Tener una antigüedad al menos de cinco años.

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

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

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

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

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

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

Mientras dure la asistencia a cursos de formación organizados o autorizados por la Empresa fuera del centro de trabajo, seguirán percibiendo las retribuciones fijas correspondientes y los conceptos variables a que se refiere el artículo 65 en relación con los Comités de Empresa y el artículo 67 sobre Secciones Sindicales.

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

Artículo 58. *Formación en seguridad.*

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

CAPÍTULO IX

Igualdad de género y conciliación de la vida familiar

Artículo 59. *Políticas de igualdad: principios generales.*

59.1 Garantías.

1. La política laboral de CC.NN. Almaraz-Trillo 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. CC.NN. Almaraz-Trillo asume el compromiso de ofrecer un entorno laboral en el que se trate a todas las personas de manera respetuosa y digna.

59.2 Objetivos.

1. Se plantea como objetivo prioritario contribuir de forma eficiente, a través de las acciones positivas acordadas mediante negociación colectiva e incorporadas en este Convenio, a 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 Ley Orgánica 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.

59.3 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 CC.NN. Almaraz-Trillo en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas y, en especial, del presente Convenio colectivo.

2. En atención a dicho principio, CC.NN. Almaraz-Trillo 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. La Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación y Desarrollo tendrá como cometido la aplicación y seguimiento de un Plan de Igualdad, 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.

4. La primera fase del Plan de Igualdad consistirá en la elaboración de un diagnóstico de la situación, basado en la recopilación exhaustiva de datos sobre la plantilla y las políticas de personal y empleo de la empresa, así como el posterior análisis de los mismos.

5. La Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación y Desarrollo tendrá conocimiento de los datos que se manejan, desagregados por sexo, 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.

6. Una vez elaboradas las conclusiones de la etapa de diagnóstico, se continuará con las etapas de programación, aplicación y por último, la de evaluación y control.

7. La Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación y Desarrollo asume el compromiso de asignar los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha el nuevo Plan de Igualdad.

8. Una vez puesto en marcha el Plan de Igualdad, 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 60. *Medidas específicas en materia de igualdad de género.*

60.1 Igualdad de acceso al empleo. CC.NN. Almaraz-Trillo implantará una política de evitación de cualquier comportamiento contrario a la igualdad de acceso al empleo y de promoción profesional dentro de la empresa.

60.2 Acción positiva para favorecer el empleo de la mujer. En atención a ejercitar una acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y las medidas de fomento de éste, según disponen los artículos 42 y 43 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva de mujeres y hombres, y como medida de fomento de empleo y para facilitar la incorporación al trabajo de las mujeres, se otorgará preferencia a las mujeres desempleadas que durante el año anterior a la fecha de la contratación hubieran tenido un hijo (biológico, por adopción o por acogimiento) o hubiesen sido declaradas víctimas de violencia de género, frente a cualquier otra candidatura para cubrir cualquier puesto de trabajo vacante cuya cobertura se convoque por la empresa; siempre y cuando sus méritos y perfiles profesionales sean equivalentes e igualmente idóneos para cubrir el puesto convocado.

Esta preferencia prevalecerá frente a los demás criterios establecidos en el presente capítulo.

60.3 Retribución. En cumplimiento del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, en ningún caso se admitirá la existencia de diferencias retributivas por razón exclusiva del sexo de las personas afectadas.

60.4 Formación profesional en el trabajo. Para la asistencia a cursos de formación, que prevé el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, se tomará particularmente en cuenta la eventual concurrencia de subrepresentación por razón de género en el área de actividad o grupo profesional al que pertenezca la persona solicitante.

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

Artículo 61. *Protección a la maternidad y a la paternidad.*

61.1 Permisos. Como mejora, por razones familiares, de los Permisos regulados en el artículo 16 del presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la siguiente sección.

61.2 Exámenes prenatales. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

61.3 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.

61.4 Interrupciones por lactancia. Los permisos motivados por lactancia de un hijo menor de nueve meses, se regularán por lo establecido en el artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

A efectos de este permiso, se considera equiparada la situación de maternidad/paternidad biológica, con adopción o acogimiento.

61.5 Guarda legal. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, 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 CNAT 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.

61.6 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 el artículo 48.4 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.

61.7 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.

61.8 Suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto por razón de parto, adopción y acogimiento. La suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto de trabajo, motivada por razón de parto, adopción y acogimiento se regulará en los términos definidos en el artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

61.9 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 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.

61.10 Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo estará a lo dispuesto en el artículo 48 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 62. *Medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.*

62.1 Flexibilidad horaria. Los trabajadores de oficina con régimen de trabajo de jornada normal que por razones de guarda legal tengan a su exclusivo cargo y cuidado directo algún menor de hasta 14 años o familiares a su cargo dependientes o discapacitados (en los términos definidos en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia) hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad y que no realicen trabajo retribuido alguno podrán flexibilizar su horario de entrada y salida al trabajo en treinta minutos más que los restantes trabajadores.

Para hacer uso de este ejercicio, los trabajadores deberán comunicar a la Dirección de las Empresas con una antelación de 15 días su intención de acogerse al presente sistema de flexibilidad horaria.

62.2 Permisos por asistencia a pruebas diagnósticas o asistencia médica.

1. Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su exclusivo cargo y cuidado directo algún menor de hasta 14 años o familiares a su cargo discapacitados o dependientes (en los términos definidos para estos conceptos en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia) hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad y que no realicen trabajo retribuido alguno podrán disfrutar de un permiso no retribuido por jornada de trabajo para acompañar al mismo a la realización de pruebas diagnósticas o de asistencia médica.

2. El trabajador solicitará dicho permiso a su responsable con la mayor antelación posible, para evitar desajustes en el servicio, y deberá presentar el correspondiente justificante con volante visado por el facultativo o personal sanitario asistente.

3. En caso de que ostentasen el derecho reconocido en este apartado, a tenor de lo establecido en este Convenio Colectivo, los dos progenitores o responsables del menor o

del discapacitado o dependiente, sólo podrá disfrutar de este derecho, a su elección, uno de ellos.

62.3 Permisos por razón de atención a dependientes o discapacitados.

1. 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.

2. 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.

3. Se entenderá por «discapacitado» la persona en la que concurran los requisitos necesarios para que le sea de aplicación el concepto regulado en la Ley de Integración Social de Minusválidos, Ley 13/1982.

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

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

6. 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.

62.4 Permiso por Conciliación o Asuntos propios. Todo el personal, a los efectos de contribuir a facilitar la conciliación de su vida familiar y laboral, y cualquiera que sea su régimen de trabajo, disfrutará al año de los tres días de convenio regulados en el artículo 15.2 del presente Convenio Colectivo.

62.5 Permiso de Nochebuena o Nochevieja. Tal y como se establece en el artículo 13, todo empleado disfrutará los días 24 y 31 de diciembre con carácter de permiso retribuido. Cuando estos días coincidan en sábado y domingo el disfrute será trasladado al día laborable anterior o posterior que proceda. El mismo criterio se seguirá para las fiestas autonómicas y nacionales.

El personal de turnos a quien por las especiales características de su régimen de trabajo, así como el personal de jornada normal que por las citadas necesidades y mantenimiento del servicio, no pueda aplicárseles el anterior beneficio recibirá el «Complemento de Fiestas Especiales» como establece el artículo 38 del presente Convenio Colectivo.

62.6 Beneficios en materia de guarderías. Los trabajadores de CC.NN. Almaraz-Trillo percibirán por cada hijo/a, desde el quinto mes hasta los dos o tres años de edad, una ayuda económica por guardería cuyo importe está regulado en el artículo 52 «Ayuda de Estudios».

Artículo 63. *Acoso moral y físico, sexual o por razón de sexo.*

63.1 Conceptos. En el ámbito laboral de CC.NN. Almaraz-Trillo 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.

63.2 Represalias y falsas imputaciones.

1. CC.NN. Almaraz-Trillo 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.

63.3 Procedimiento de denuncia y esclarecimiento de responsabilidades.

1. Cualquier empleado o persona vinculada con CC.NN. Almaraz-Trillo comunicará de inmediato, por escrito o verbalmente, a su superior, a la Dirección de RRHH o a sus Representantes Legales la existencia de cualquier dato o indicio suficiente que ponga de manifiesto la presunta existencia de acoso, violencia o represalia o de cualquier circunstancia laboral que pudiera degenerar en tales calificaciones.

2. Una vez que la Dirección de RRHH tome conocimiento de esa información, abrirá de forma inmediata una investigación para el esclarecimiento de los hechos y responsabilidades. Con la debida discreción, recabará información complementaria y las comprobaciones que estime oportunas al respecto; tras las que, de estimarse que concurren indicios suficientes, dará traslado de los hechos que se le reprochan a quien se impute su comisión para que, en el plazo de 5 días naturales presente escrito de alegaciones al respecto, con la proposición de la prueba que considere pertinente en su defensa. Vistas las alegaciones y, en su caso, practicada la prueba propuesta y adecuada al caso, se dará traslado de todo lo actuado a la representación legal de los trabajadores que podrá emitir informe en el plazo de 5 días naturales. Tras lo cual, háyanse o no efectuado alegaciones o presentado informe, concluirá este expediente contradictorio bien con el archivo provisional o definitivo sin mayores consecuencias (de no resultar relevantes o concluyentes los hechos denunciados), bien con la propuesta de una medida subsanadora, bien con la imposición de la sanción correspondiente (si se determinara la existencia de la responsabilidad denunciada).

3. Se mantendrá, en la medida de lo posible, la confidencialidad, reserva y sigilo en todo el proceso de investigación, siempre que sea compatible con una investigación adecuada y con la oportuna medida subsanadora.

Artículo 64. *Medidas protectoras hacia víctimas de violencia de género.*

64.1 Marco de aplicación. La violencia hacia las mujeres constituye una de las manifestaciones más graves de discriminación por razón del género. Sus secuelas abarcan distintas esferas personales y sociales, alcanzando también el ámbito laboral.

Las medidas de protección que se exponen a continuación serán de aplicación desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

64.2 Horarios y Jornadas. La trabajadora víctima de violencia de género perteneciente a la plantilla de CC.NN. Almaraz-Trillo tendrá derecho a la reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas que mejor se adapten a su protección o a su derecho a la asistencia social integral.

Las ausencias, totales o parciales, tendrán el carácter de justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud, según proceda, y no se computarán como faltas de asistencia.

64.3 Vacaciones. Se permitirá a la trabajadora víctima de violencia de género variar su período vacacional, de modo que pueda hacer uso de éste en las fechas que le proporcionen un mayor grado de protección y asistencia.

64.4 Cambio de lugar de trabajo. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional al que viene desarrollando en otro centro de trabajo de CC.NN. Almaraz-Trillo, pudiendo ser esta movilidad transitoria o definitiva, en función de sus necesidades de organización.

La empresa velará por que este traslado se posibilite con la urgencia que la situación requiere.

64.5 Excedencias. La víctima tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, con independencia de la modalidad contractual y antigüedad en la empresa, durante un período inicial de seis meses.

CAPÍTULO X

Representación de los trabajadores

Artículo 65. *Comités de Empresa.*

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

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

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

4. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Será de aplicación a los miembros del Comité de Empresa, las garantías derivadas de la aplicación de la Directiva 2001/23/CE de 12 de marzo.

6. Los Comités de Empresa asumirán directamente las competencias de aquellas Comisiones que se pudieran haber constituido en cada uno de los centros de trabajo.

Artículo 66. *Garantías de los Comités de Empresa.*

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

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

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

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

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

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre las mismas se produzca con motivo de la designación de miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo o Comisión Paritaria del mismo.

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

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

Artículo 67. *Los sindicatos.*

Los órganos de representación de los trabajadores y sindicatos en la Empresa vendrán regulados por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

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

2. La libertad sindical comprende, entre otras cosas:

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

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

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

a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

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

c) Recibir la información que le remita el sindicato.

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

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

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

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, así como del material preciso de tal actividad (mesa, sillas, archivador, ordenador, etc.).

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

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos, en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de cese.

c) A la asistencia y al acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la Empresa, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

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

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

Será extensivo a los Delegados Sindicales que cumplan los requisitos de la Ley orgánica de Libertad Sindical, lo dispuesto en el apartado 6 del artículo «Garantía de los comités de empresa» de este Convenio relativo a acumulación de horas sindicales.

Por lo que se refiere a las horas de acción sindical dentro de la jornada de trabajo y a las compensadas como descanso, no sufrirán merma económica alguna, teniendo derecho a percibir las retribuciones fijas establecidas en Convenio colectivo y la parte proporcional sobre los conceptos variables que en atención al régimen de prestación de trabajo debiera percibir durante el tiempo que desarrolle su actividad sindical. La Empresa se compromete a subvencionar las actividades de las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa, con el abono de los gastos de funcionamiento de estas Secciones Sindicales en el ejercicio de sus funciones representativas (fotocopias, material, etc.), sin perjuicio de lo establecido en el siguiente apartado.

En el ejercicio de sus funciones, los órganos de representación unitaria y sindical podrán hacer uso de las herramientas informáticas puestas a su disposición, de conformidad con lo previsto en el presente artículo y con los límites de capacidad y extensión que los gestores del sistema establezcan en cada momento.

Cuando las Secciones Sindicales o los Comités de Empresa dispongan de ordenadores y conexiones de red adecuadas, la utilización del correo electrónico para

comunicarse con sus afiliados o representados se producirá desde las cuentas de correo asignadas a las mismas.

El uso del correo electrónico mencionado en el párrafo anterior, se producirá, en todo caso, dentro del crédito horario del representante y se regirá por los criterios establecidos por la Dirección de Recursos Humanos y Organización.

Para cualquier uso excepcional de estas herramientas, deberá solicitarse autorización previa de la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 68. *Delegados Sindicales.*

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

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

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

a) Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición de los representantes legales de los trabajadores, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

b) Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de Seguridad e Higiene, con voz pero sin voto.

c) Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 69. *Régimen disciplinario.*

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

- Leve.
- Grave.
- Muy grave.

A. Son «faltas leves» las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes. A estos efectos, se considera falta de puntualidad la entrada a partir de 30 minutos de retraso.

2. No acreditar en tiempo oportuno la baja por enfermedad cuando se falta al trabajo por este motivo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

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

4. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

5. Faltar al trabajo un día al mes, a menos que exista causa que lo justifique.

6. No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

B. Se calificarán como «faltas graves» las siguientes:

1. Más de tres faltas –no justificadas– de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.

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

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

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La desobediencia a sus superiores en la prestación de sus servicios. Si dicha desobediencia implicase quebranto manifiesto de la disciplina, y de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada «muy grave».

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

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

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

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

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

C. Se considerarán como «faltas muy graves» las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Causar accidente grave por negligencias o imprudencias inexcusables.

10. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

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

13. Acoso psicológico, acoso sexual o acoso por razón del sexo.

14. Represalia respecto a las personas que denuncien conductas constitutivas de acoso.

15. Falsa imputación a terceros de conductas constitutivas de acoso cuando se demuestre infundada tal acusación.

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

Por faltas leves.

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

Por faltas graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta diez días.

Por falta muy grave.

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

– Traslado a otro centro de trabajo en distinta localidad.

– Despido disciplinario con pérdida total de sus derechos en la Empresa.

Las sanciones impuestas por incumplimientos laborales, se entienden sin perjuicio de la responsabilidad penal en la que pueda incurrir el trabajador.

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

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

CAPÍTULO XII

Disposiciones varias

Artículo 70. *Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación y Desarrollo.*

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

La Comisión Paritaria estará compuesta por:

1. Representación suficiente de la empresa.
2. Representación suficiente de los trabajadores, consistente en diez miembros representantes de los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo.

Podrán asimismo asistir a las reuniones de esta Comisión un representante por cada una de las Federaciones de los Sindicatos firmantes del presente Convenio, o de las secciones sindicales en caso de que alguno careciese de Federación.

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

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

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo a los procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) en vigor en cada momento.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Interpretación del Convenio.
- Aplicación y seguimiento del Convenio y, en especial de los aspectos derivados del seguimiento y aplicación de los objetivos generales establecidos en la retribución variable por cumplimiento de los objetivos anuales de la empresa.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en Convenio colectivo.
- Emisión de un informe obligatorio y vinculante, previo a cualquier inicio de conflicto, así como a la interposición de cualquier demanda o denuncia tanto ante la jurisdicción social, como administrativa derivada de la aplicación o interpretación del presente Convenio colectivo.
- Mediación, por sí, o a través de terceros cuando ambas partes así lo determinen conjuntamente.
- Revisión obligatoria del Convenio, cuando se produzcan modificaciones legislativas sustanciales con posterioridad a la firma del citado Convenio.
- Unificación de la Previsión Social Complementaria y Seguros.
- Seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre Planes de Igualdad.
- Emisión de Informe previo sobre las propuestas de modificación organizativa a las que se hace referencia en el artículo 5 del vigente convenio.
- Seguimiento de los gastos sanitarios, las normas administrativas que correspondan y peticiones de ofertas, para revisión de contratos y aquellas otras que considere por acuerdo la Comisión.
- Conocimiento y resolución de discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Cuando con intervención de la Comisión Paritaria no se alcanzara un acuerdo sobre las discrepancias planteadas en los términos de los artículos 41.4 y 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someterán a los procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) en vigor en cada momento.

La Comisión Paritaria recibirá la siguiente información:

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

Artículo 71. *Condiciones más beneficiosas.*

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

Artículo 72. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 73. *Absorción y compensación.*

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

Artículo 74. *Cláusula obligacional.*

La representación legal de los trabajadores y los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, asumen expresamente la retirada de cuantas reclamaciones a título colectivo se hayan presentado en relación con temas de interpretación o aplicación derivados de los anteriores Convenios, cualquiera que sea la naturaleza de la misma.

Artículo 75. *Cláusula derogatoria.*

El presente Convenio Colectivo, sustituye al II Convenio Colectivo de Centrales Nucleares de Almaraz - Trillo, A.I.E. 2008 – 2011. Asimismo, anula los preceptos de la Ordenanza Laboral en lo que contradiga lo dispuesto en este Convenio, y de modo especial, aquellos artículos a los que afecta su contenido económico.

ANEXO I

Tabla salarial CNAT

Nivel	2012
1	73.057,06
2	68.224,57
3	65.086,25
4	62.092,28
5	59.236,02
6	56.511,17
7	53.911,65
8	51.431,72
9	49.065,86
10	46.808,82
11	44.655,63
12	42.601,47
13	40.641,79
14	38.772,28
15	36.988,74
16	35.287,28
17	33.664,06
18	32.115,51
19	30.638,19

ANEXO II

Coste de la hora base

Nivel	2012
1	32,83
2	32,83
3	32,83
4	32,83

Nivel	2012
5	32,83
6	32,83
7	32,83
8	31,32
9	29,88
10	28,51
11	27,20
12	25,94
13	24,75
14	23,61
15	22,53
16	21,49
17	20,50
18	19,56
19	18,66

ANEXO III**Coeficientes de pluses variables**

CNAT	Horas extras		Por el valor de la hora base según el nivel
	Hora extra.	1,75	
	Hora extra fuerza mayor.	1,75	
	Hora extra a descansar.	0,75	
	Hora extra a compensar.	1,75	

Trabajo nocturno de las 22 y 6 horas 25% recargo sobre hora ordinaria

	2012
Plus jornada no laborable.	12,67

CNAT	Turnos		Por el valor de la hora base según el nivel.
	Abierto.	1,75	
	Cerrado SDF.	6	
	Cerrado Resto.	2	
	Eventual abierto.	1,75	
	Eventual SDF.	2,25	
	Eventual Resto.	1,85	

ANEXO IV**Pluses varios***Plus de licencia*

CNAT		2012
		Supervisor
		Operador Sala/Reactor
		Operador Turbina

Plus de destino

CNAT		2012
	Titulado Superior	10.221,69
	Titulado Medio	7.762,52
	Resto Personal	5.895,01

Plus de retén

		2012
Central Nuclear Almaraz	(A) Resto Laborable	51,45
	(B) Jefe Retén Laborable	68,24
	(C) Resto festivo	69,37
	(D) Jefe Retén festivo	88,80

		2012
Central Nuclear Trillo	(A) Retén a 1 hora laborable	51,45
	(B) Retén a 0,5 horas laborable	68,24
	(C) Retén a 1 hora festivo	69,37
	(D) Retén a 0,5 horas festivo	88,80

Paga de vacaciones

CNAT	2012
	3.166,80

Plus de productividad

CNAT	2012
	0,8

ANEXO V**Clasificación profesional***CNAT*

1	Grupo I
2	
3	
4	
5	
6	
7	Grupo II
8	
9	
10	
11	
12	
13	Grupo III

14 15	Grupo IV
16 17	Grupo V
18 19	Grupo VI

ANEXO VI

Regulación profesional del personal con licencia de operación

1) Objeto. El objeto de este anexo es regular determinadas condiciones laborales específicas del personal con Licencia de Operación, complementarias de las establecidas en el presente Convenio, así como el ejercicio de su actividad profesional.

2) Aplicación. El presente documento será de aplicación al personal titular de la correspondiente Licencia de Operación concedida por el Consejo de Seguridad Nuclear, con las responsabilidades y competencias que de este hecho se derivan. Asimismo aplicará, exclusivamente en lo que recoge el presente texto, al personal que estando, o habiendo estado, en posesión de alguna de las mencionadas Licencias, haya pasado, o pase en el futuro, a desarrollar su actividad profesional fuera del régimen de turnos.

3) Representación sindical. Se reconoce a APLO como interlocutor válido para la negociación, aplicación y desarrollo de las normas convencionales que afecten exclusivamente al personal con Licencia de Operación, en tanto dicho sindicato reúna la mayoría representativa de dicho colectivo y sin perjuicio de aquellas disposiciones legales que, con carácter general, rigen para los procesos de negociación colectiva.

En las materias y ámbitos que se consideren pertinentes, APLO ejercerá sus competencias conjuntamente con la representación de la Empresa y los Sindicatos con representación en la Empresa. Para ello todas las partes se comprometen a mantener una línea permanente de diálogo y colaboración, como elemento impulsor de la resolución satisfactoria de las cuestiones que puedan afectar a su relación.

4) Principios reguladores.

1. Salvaguarda de la Seguridad Nuclear. Conscientes las partes de su responsabilidad en la operación segura de la energía nuclear, de común acuerdo fijan, como objetivo de interés primordial e irrenunciable, alcanzar las más elevadas cotas en materia de seguridad nuclear, aportando todo el esfuerzo necesario para que el desarrollo de las funciones del personal con licencia permita la operación de la central con un grado de calidad óptimo.

2. Mesa Permanente de Trabajo. Sin perjuicio de lo recogido en los artículos anteriores, continuará funcionando en las condiciones actuales en cada planta una Mesa Permanente de Trabajo, en adelante MPT, de carácter paritario, como foro de encuentro y trabajo entre las partes, cuya finalidad esencial es el análisis conjunto de los aspectos técnicos y organizativos del trabajo del personal con Licencia de Operación, debido a la singularidad y especialidad que el mismo supone, así como la adopción de las medidas que se estimen pertinentes con el fin de conseguir la mayor eficacia técnica y racionalidad organizativa en el ejercicio de la actividad profesional propia de dicho personal, que garanticen que la operación de la planta se desarrolle bajo los principios de seguridad, legalidad, regularidad, calidad y economía.

La constitución de las MPT continuará siendo la que actualmente tienen.

Además de los temas específicamente encomendados a dicha Mesa en el presente anexo, se resolverá en la misma:

La forma de aplicación de la normativa de carácter legal, al margen de la específicamente regulada en el presente Convenio colectivo, que pueda afectar al ejercicio de las funciones asignadas al personal con Licencia de Operación.

Cualquier modificación que, como consecuencia de acuerdos nacionales o internacionales, en aquellas materias que sean competencia de la Empresa, pueda afectar al ejercicio de las funciones asignadas al personal con Licencia.

La información que la Empresa facilitará para propiciar su participación en todos aquellos temas que afecten a las funciones asignadas al personal con Licencia de Operación.

El análisis y evaluación de aquellos informes técnicos que APLO presente para su posterior tramitación con arreglo a los procedimientos internos de la Empresa.

El análisis de aquellos temas que, en cada momento y de mutuo acuerdo, se deriven del contenido del presente documento.

3. Salvaguarda de los intereses de la Empresa. APLO se compromete a fomentar que el personal con Licencia de Operación, durante el ejercicio de sus funciones, se obligue a salvaguardar los intereses de la Empresa como propios, tome las medidas necesarias de protección de vidas y bienes que ésta le confíe y evite toda imprudencia o negligencia que pueda redundar en contra de dichas vidas o bienes, del prestigio de la Empresa o de sus resultados económicos.

Asimismo, APLO manifiesta su disposición a alcanzar las máximas cotas posibles de producción y a velar de forma continua por la obtención de estos resultados.

4. Participación. Con objeto de promover y desarrollar la colaboración del personal con licencia en los objetivos empresariales, la Empresa y APLO podrán constituir las Comisiones permanentes o temporales que juzguen precisas en cada momento, con funciones de información, estudio, propuesta, coordinación y/o seguimiento.

5) Formación. La Empresa y APLO, conscientes de la importancia que la formación continua y la permanente actualización de conocimientos tienen en el desarrollo de la actividad profesional del personal con Licencia, acuerdan mantener una especial línea de colaboración responsable que garantice unos resultados óptimos en dicha formación.

Así, la MPT procederá cada año al análisis de las necesidades de formación del personal con Licencia, con objeto de perfeccionar el Plan Anual de Formación.

Asimismo, cuando haya procesos específicos de formación para la obtención de cualquiera de los distintos tipos de Licencias de Operación, la MPT realizará un seguimiento de dichos procesos, con la finalidad de tomar las decisiones que se consideren necesarias para garantizar un soporte adecuado a los mismos que optimice el resultado final.

6) Responsabilidad civil. La Empresa asume la responsabilidad civil del personal con Licencia de Operación, en su totalidad y extensiva al conjunto de la plantilla con idénticos criterios, 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 la actuación profesional del personal, sin posibilidad de repercusión al interesado. Ello sin perjuicio de las sanciones disciplinarias a que hubiese lugar.

Asimismo, la Empresa asumirá los gastos de defensa jurídica que sean necesarios en tal situación.

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

7) Puestos de trabajo. Los puestos de trabajo específicos en Sala de Control, en los que puede desarrollar su actividad profesional el personal con Licencia de Operación son:

Jefe de Turno.

Ayudante de Jefe de Turno.

Operador Polivalente.

Operador de Reactor.

Operador de Turbina.

En cuanto al personal con Licencia que pase a desarrollar su labor profesional fuera del régimen de turnos, previa aceptación voluntaria del afectado, queda establecido que la definición, competencia y responsabilidad de sus funciones serán, en cada caso, diseñadas por la Empresa y analizadas en la MPT.

Es responsabilidad de la Empresa dotar a cada uno de estos puestos de trabajo de los medios adecuados para lograr el máximo desarrollo de sus competencias.

8) Equipo de operación en sala de control. Un Equipo de Operación de Sala de Control es el conjunto de Licencias designadas por la Empresa para operar y supervisar los procesos y maniobras necesarios para la producción de energía eléctrica de origen nuclear.

Su composición será, como mínimo, la requerida por las Especificaciones Técnicas de Funcionamiento.

Estos Equipos de Operación serán siete como mínimo y desarrollarán su trabajo en régimen de turno cerrado de siete semanas, según un calendario anual establecido con anterioridad al 15 de diciembre del año anterior, elaborado conjuntamente por la MPT y la Comisión de Turnos y aprobado por el Comité de Empresa.

9) Situación laboral. El personal con Licencia de Operación se podrá encontrar en alguna de las siguientes situaciones laborales:

1. Operación: estarán en esta situación laboral las Licencias que se encuentren en cualquiera de los siguientes casos:

Licencias que desempeñan su trabajo en régimen de turnos cerrados en Sala de Control y como parte de un Equipo de Operación, ejerciendo las funciones propias de su puesto de trabajo.

Licencias que se encuentran de retén según el calendario anual.

Licencias que desarrollan los trabajos propios de Recargas.

Licencias que se encuentran realizando períodos de formación inferior a un mes.

Serán de aplicación el 100% de los conceptos retributivos fijos y el 100% de los conceptos retributivos variables.

2. Actividad: estarán en esta situación laboral las Licencias que se encuentren en cualquiera de los siguientes casos:

Licencias que se encuentran por un período máximo de un año fuera del régimen de turnos cerrados, a propuesta de la Empresa voluntariamente aceptada, realizando las tareas de Operación adecuadas a su formación y capacidades que les hayan sido encomendadas.

Personal que ha pasado a desarrollar su labor fuera del régimen de turnos.

Será de aplicación el 100% de los conceptos retributivos fijos, así como el 75% de los conceptos retributivos variables en el primer caso, y el régimen de consolidación del presente Convenio en el segundo, sin perjuicio de que la MPT pueda analizar y valorar cada caso.

3. Comisión de servicios: Estarán en esta situación laboral las Licencias que desempeñan temporalmente un trabajo distinto al propio de Sala de Control. A estos efectos se considerarán como tales el desempeño de puestos de mando y asesoramiento, la asistencia a reuniones y conferencias, la ayuda técnica a terceros, la realización de estudios o trabajos especialmente encomendados o el desempeño de funciones de representación de la Empresa o de APLO.

Serán de aplicación el 100% de los conceptos retributivos fijos y el 100% de los conceptos retributivos variables.

4. Formación: estarán en esta situación laboral las Licencias que se encuentran en períodos de formación superior a un mes.

Serán de aplicación el 100% de los conceptos retributivos fijos y el 75% de los conceptos retributivos variables.

10) Modalidad y duración de la jornada laboral. La jornada laboral del personal con Licencia de Operación, respetando en todo caso el cómputo anual fijado en el presente Convenio será una de las siguientes:

1. Jornada a turnos. Los turnos garantizan la operación de la planta de manera continua y permanente. Se realizarán bajo el sistema rotativo cerrado de 7 equipos como mínimo, con una duración estimada de 8.25 horas por turno, distribuidos en mañanas, tardes y noches, según el siguiente patrón anual:

- 106 turnos laborables.
- 50 turnos no laborables.
- 52 nocturnidades.
- 26 retenes laborables en CN Almaraz y 35 en CN Trillo.
- 26 retenes no laborables en CN Almaraz y 17 en CN Trillo.

Los turnos serán cíclicos, homogéneos y equitativos. Su programación vendrá detallada en el calendario anual de cada centro de trabajo. La forma del ciclo será decidida por APLO, que tendrá que comunicar a la Empresa cualquier cambio con una antelación de dos meses a su aplicación.

La formalización del calendario de turnos se llevará a cabo en la Comisión de Turnos, tal y como establece el presente Convenio colectivo.

2. Jornada de oficina. La jornada de oficina será realizada por el personal de Licencia en situación laboral de Operación durante las jornadas laborables sin turno detalladas en el calendario anual, y por el personal de Licencia en situación laboral de Actividad, Comisión de Servicios o Formación.

Para el personal de Licencia en Operación del centro de trabajo de Almaraz, la duración de la jornada de oficina se cifra en ocho horas, y su horario será de 8.00 a 15.00 y de 16.00 a 17.00. Para el centro de trabajo de Trillo será de 7 horas y 2 minutos, y su horario será de 8.00 a 15.02.

Para el resto del personal la duración de la jornada y su horario se ajustarán a la del resto del personal de la Empresa, a fin de facilitar la programación y ejecución de las actividades generales de la misma.

11) Calendario anual de turnos y jornada anual. El calendario anual de turnos será analizado y elaborado por la MPT, conjuntamente con la Comisión de Turnos, y aprobado por el Comité de Empresa, antes de 15 de Diciembre del año anterior. En el mismo se detallarán todas las jornadas de turno, las de retén y las de oficina del personal con Licencia en situación de Operación.

Además de las peculiaridades concretadas en el presente documento, es de aplicación el acuerdo sobre Normas de Organización de los Turnos actualmente en vigor en cada centro de trabajo.

12) Flexibilidad. APLO manifiesta su disposición a adoptar los criterios de flexibilidad necesarios, analizados y decididos en la MPT, que propicien la elaboración de un calendario anual que favorezca la consecución de los objetivos empresariales.

13) Plus de licencia. Su valoración económica es la determinada en la Tabla «Plus de Licencia» del anexo IV del presente Convenio colectivo.

El personal que obtenga por primera vez alguna de las Licencias de Operador percibirá los importes reales señalados de acuerdo con la escala prevista en el artículo 31 del presente Convenio colectivo.

14) Consolidación del plus de licencia. El Plus de Licencia se consolidará según los siguientes puntos:

El tiempo de Licencia se contará desde el momento de obtención de la primera Licencia. En el caso de los actuales Operadores de Turbina se considerará desde la realización del primer turno en Sala de Control como operador.

La consolidación se ajustará a la siguiente escala, en función del tiempo de validez de la Licencia:

Inferior a 10 años: 0%.

10 años: 50%.

A partir de 10 años: aumento de consolidación del 5% anual, de tal manera que a los 20 años se habrá consolidado el 100% del valor económico de la Licencia.

El régimen de consolidación descrito es válido si la salida del sistema de turnos cerrados se debe a alguna de las siguientes causas:

A petición de la Empresa, voluntariamente aceptada por el titular de la Licencia.

Pérdida de la Licencia por causas no imputables a la voluntad del titular de la Licencia.

Salida voluntaria de turnos, siempre que el titular de la Licencia haya estado en dicho régimen un mínimo de 25 años. Sin embargo, esta causa de consolidación no será de aplicación directa, sino que necesita la aprobación de la MPT en cada caso, ya que ambas partes acuerdan que su ejercicio sea regulado por dicho órgano, siendo el criterio fundamental el aseguramiento, en todo momento, del número de Licencias necesario para el eficiente y racional desarrollo del trabajo propio del colectivo de Licencias.

15) Complemento por objetivos. Conscientes ambas partes de la necesidad y de la conveniencia de que el colectivo de Licencias esté totalmente involucrado en los objetivos y las metas empresariales, se establece que la concreción de la retribución variable creada en el artículo 37 A) del presente Convenio Colectivo se realizará en base a dichos objetivos.

Los objetivos anuales sobre los que girará este complemento serán decididos en diciembre del año anterior al de su aplicación por la Empresa y analizados y valorados en la MPT. Podrán abarcar el ámbito empresarial general, el individual o el colectivo del personal con Licencia, e incluirán temas como objetivos específicos de operación, recargas, formación, disponibilidad y flexibilidad en la organización del trabajo.

La percepción de este complemento tendrá lugar en el primer trimestre del año siguiente al de su aplicación, una vez que la MPT analice los resultados obtenidos sobre los objetivos propuestos.

ANEXO VII

Retribución individual variable del Grupo II

Conscientes ambas partes de la importancia que el personal del Grupo II representa para la consecución de los objetivos y metas empresariales, así como de la función de liderazgo que este colectivo representa, se considera necesario la concreción de la retribución variable reflejada en el artículo 37 del presente Convenio colectivo.

Los objetivos anuales sobre los que girará este concepto se decidirán en el primer trimestre de cada año de su aplicación.

La cuantía establecida será, como mínimo, de un 0,67% del Salario Base Anual medio de este Grupo.

Para el año 2012, la cuantía establecida se distribuirá de manera que al menos el 50% será por el cumplimiento de objetivos individuales prefijados y para el resto, se establece una bolsa para la evaluación del desempeño.