

ANUNCIOS URGENTES

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
**Delegación Territorial de Salamanca
Oficina Territorial de Trabajo**

Salamanca, 18 de enero de 2010.
Relaciones Laborales y Recursos.
16074

Visto el expediente de **Convenio Colectivo para el personal del Centro de Trabajo de la Empresa ENUSA INDUSTRIAS AVANZADAS, S.A., en Juzbado (Salamanca), Código 3700201**, para su personal adscrito a la Empresa, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 23 de diciembre de 2009 y suscrito con fecha de 22 de diciembre de 2009, por los representantes de la Empresa y de los trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de Trabajadores, esta Oficina Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito.

SEGUNDO.-Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

TERCERO.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Salamanca a 18 de enero de 2010.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Fernando Martín Caballero.

E.N.U.S.A.

CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE JUZBADO (SALAMANCA) 2009

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

Art. 1º.- AMBITO DE APLICACION FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre ENUSA y su personal del Centro de Trabajo de Juzbado (Salamanca)

Art. 2º.- AMBITO DE APLICACION PERSONAL

Este Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores de ENUSA del citado Centro de Trabajo, que integran los Grados de Valoración del 1 al 12, ambos inclusive, cualquiera que sea su categoría, profesión, especialidad, que están prestando sus servicios a la entrada en vigor del mismo o que se contraten durante su vigencia.

Quedan expresamente excluidos de la aplicación del presente Convenio el Personal de Relación Individual, integrado en los Grados de Valoración 12 o superior, con las excepciones existentes a la fecha de la firma del Convenio.

Art. 3º.- AMBITO DE APLICACION TERRITORIAL

Este Convenio es de aplicación al Centro de Trabajo de ENUSA en Juzbado (Salamanca).

Art. 4º.- AMBITO DE APLICACION TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Salamanca y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2.009. No obstante, las nuevas tablas salariales y las condiciones económicas de otra índole que en este sentido se especifiquen en el mismo, se aplicarán a partir del 1 de enero de 2.009.

Finalizado el plazo del presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año, si no es denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes. Dicha prórroga se entiende respecto a todos los artículos del Convenio, excepto los aspectos económicos que serán objeto de negociación.

CAPITULO II

GARANTIAS Y VINCULACION

Art. 5º.- COMPENSACIONES

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las actualmente en vigor en el Centro de Trabajo de Juzbado, dimanantes de Convenios anteriores, aún prorrogados, Actas, Pactos y/o Acuerdos Colectivos, ya que examinadas en su conjunto, las condiciones de este Convenio son más beneficiosas para el personal que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

No obstante, si existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones que examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para otros trabajadores del mismo grado y nivel establece el convenio, se le respetarán con carácter estrictamente personal dichas condiciones, en tanto no sea de aplicación lo previsto en el artículo siguiente y en el artículo referente a la cantidad a título personal.

Art. 6º.- ABSORCION

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo alguna variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia en cuanto que, consideradas aquéllas en su totalidad y en conjunto anual, superen el nivel total de este Convenio, debiendo entenderse, en caso contrario, absorbidas por las mejoras pactadas en el mismo.

Art. 7º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que en el supuesto de que la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, dejase sin efecto alguna de sus cláusulas, quedaría sin efecto la totalidad.

CAPITULO III

COMISION DE VIGILANCIA DEL CONVENIO

Art. 8º.- COMISION PARITARIA

Se constituye una comisión paritaria como órgano de vigilancia e interpretación en el cumplimiento y aplicación del Convenio, compuesta por los tres miembros de cada una de las Partes:

Por la Empresa:

Dña. Begoña Díaz-Varela Arrese
D. Marcos Luis Merino
D. Antonio José Onieva Larrea

Por el Comité de Empresa:

D. Manuel Rodríguez García
D. Eugenio Martín Marcos
D. Antonio Valle Sánchez

Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación de la totalidad de artículos o cláusulas del Convenio.
- Vigilancia de lo pactado.
- Adecuación del Convenio a la normativa legal vigente en cada momento.
- Cuantas medidas tiendan a fomentar la aplicación práctica del Convenio.

Las reuniones se celebrarán con carácter ordinario cada tres meses, salvo convocatoria de cualquiera de las partes.

Los acuerdos de la comisión requerirán los 2/3 favorables de cada una de las partes. En caso de desacuerdo será la Jurisdicción competente quien decida.

CAPITULO IV

ORGANIZACION, PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO

Art. 9º.- ORGANIZACION, PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO

La organización de la actividad de la Empresa y del trabajo es facultad de la Dirección, que la ejercerá de acuerdo con la legislación vigente.

Sin merma de esta facultad los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

En materia de organización se estará a las normas sobre política salarial y Manual de Valoración de Puestos de Trabajo, así como en el Reglamento de Aplicación de este último, que se considera forman parte del articulado del Convenio, aunque figuren como Anexo.

El personal realizará su trabajo siguiendo las directrices de sus jefes. En caso de fuerza mayor, peligro o emergencia, y en ausencia del superior que pueda dar las instrucciones oportunas, el personal obrará por propia iniciativa y con la máxima diligencia, según las circunstancias.

El personal tendrá los deberes de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, respetando los horarios en vigor y los controles que la Dirección tenga establecidos o pueda establecer en el futuro.

Las partes consideran de gran importancia conseguir unas adecuadas cotas de productividad, comprometiéndose a mantener, y en la medida de lo posible a mejorar las actuales, mediante la adecuada saturación de la jornada laboral, la precisa flexibilidad de la organización, el rendimiento en el trabajo, todo ello dentro de una adecuada organización del trabajo y administración de recursos. Asimismo, ambas partes acuerdan continuar e intensificar sus esfuerzos en aras de que el Índice de Absentismo del año, no sólo no aumente, sino que, en la medida de lo posible disminuya. En el Incentivo Variable de Productividad Colectiva se integra como un objetivo.

En aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se constituye una Comisión Paritaria de Fomento de la Productividad que tendrá como funciones el análisis de cuantas medidas tengan relación directa con la misma. Esta comisión, que estará compuesta por dos miembros por cada parte, emitirá informe en los supuestos de conflictos relacionados con los tiempos de permanencia en las áreas de Fabricación, sin perjuicio de las facultades de decisión de la Dirección de la Empresa.

Asimismo, se encargará de redactar un informe inicial sobre los criterios de ejecución de dichos tiempos de permanencia.

CAPITULO V

CLASIFICACION PROFESIONAL

Art. 10º- CLASIFICACION PROFESIONAL

En el Anexo 2 se establece el Cuadro de equivalencias de Grados de Valoración por grupos profesionales y categorías laborales en cada caso, el cual tendrá mero carácter enunciativo, sin que sea necesario tener todas las categorías laborales que se mencionan, sino aquellas que en cada momento exijan las necesidades de la Empresa.

Todo el personal ostentará una Categoría Laboral, que se reflejará en cuantos documentos oficiales se precise, Boletín de Cotización a la Seguridad Social, Nómina, etc. y que servirá para su encuadramiento en los diferentes Grupos Funcionales y Profesionales.

El nivel retributivo vendrá determinado en cada caso por el grado de valoración correspondiente al puesto de trabajo asignado.

Art. 11º- CENSO-ESCALAFON

Anualmente, la Dirección del Centro de Trabajo entregará al Comité de Empresa el Censo-Escalafón, que tendrá la relación del personal clasificado por grupos profesionales y Grados retributivos, fecha ingreso, fecha último ascenso y tipo de contrato.

CAPITULO VI

VACANTES, ASCENSOS, INGRESOS Y PROMOCIONES ECONOMICAS

Art. 12º- VACANTES

Cuando sea necesario cubrir un puesto de trabajo por una creación, baja, excedencia, traslado, ascenso o cualquier otra circunstancia, se acudirá preferentemente al personal que ya está trabajando en la Empresa, siempre que exista en la misma quien reúna los requisitos profesionales de aptitud, conocimiento y experiencia adecuados.

En base a la evolución tecnológica y a las facultades de organización de la Dirección, ésta podrá amortizar los puestos de trabajo que queden vacantes en cualquier dependencia por baja, excedencia, traslado o ascenso, comunicándolo al Comité de Empresa.

Art. 13º- ASCENSOS

Los ascensos, dentro de cada Grupo Profesional y para cubrir un puesto de trabajo que no sea del grado inferior, se efectuarán por Concurso-Oposición.

1º.- Condiciones básicas para concursar:

- a.-) Los ascensos se producen dentro del mismo Grupo Profesional.
- b.-) Habrán de acreditar como mínimo, un año de antigüedad en la Empresa.

2º.- La Dirección establecerá las pruebas que considere oportunas, en cuya elaboración participará el Comité de Empresa.

3º.- La Dirección publicará la convocatoria en que se expresará:

- Grado y nivel del puesto a cubrir.
- Retribución fijada para el mismo.
- Funciones del puesto de trabajo.
- Conocimientos y/o titulación requerida.
- Pruebas a realizar
- Fecha de la realización de las pruebas, que no podrán celebrarse antes de que transcurra un mes desde la fecha de la convocatoria.

4º.- Si en el plazo de 7 días naturales, y avisados los empleados ausentes por enfermedad o permiso, no se hubieran presentado candidatos, la Empresa convocará un nuevo concurso al que podrá presentarse cualquier trabajador con independencia del Grupo Profesional al que pertenezca.

5º.- Se constituirá un tribunal calificador de las pruebas, compuesto por:

- Jefe de Relaciones Industriales o persona en quien delegue.
- Jefe de la Organización a la que corresponda la vacante
- Un trabajador del mismo o superior grado a la vacante a cubrir y de la misma Organización, designado por la Dirección.
- Un miembro del Comité de Empresa.

a.-) Este tribunal calificador se constituirá 24 horas antes de la fecha del examen, para analizar las pruebas a realizar.

b.-) El tribunal calificador se reunirá una vez corregidas y valoradas las pruebas, para proponer la selección.

c.-) Este tribunal emitirá a la Dirección, la correspondiente propuesta.

6º.- La Dirección informará al Comité de los cambios de Grado que se produzcan por el procedimiento de Concurso-Oposición.

Art. 14º- INGRESOS DE PERSONAL

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas generales sobre contratación y a las especiales que en dicha materia se establezcan, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente sobre prelación en esta materia.

Los aspirantes serán sometidos a las pruebas que ENUSA considere necesarias en concordancia con el grupo profesional y puesto de trabajo a ocupar.

Art. 15º- VACANTES DE LIBRE CONTRATACION

Quedan excluidas del régimen de concurso establecido en el artículo 13º las vacantes que se produzcan en las categorías y puestos que a continuación se relacionan y que serán cubiertas a criterio de la Dirección.

- Técnicos Titulados.
- Técnicos no titulados a partir del Grado 8 de la tabla de Valoración.
- Jefes Administrativos y Oficiales Administrativos en funciones de Caja.
- Secretaría de Dirección.
- Jefes del Servicio de Vigilancia y Conserjes.

Art. 16º- PERIODO DE PRUEBA

Los ingresos de los trabajadores se consideran hechos a título de prueba, cuya duración máxima será la siguiente:

- a) Personal Titulado: Seis meses.

- b) Personal Técnico no Titulado: Tres meses.
- c) Oficiales y Especialistas cualificados: Un mes.
- d) Personal Administrativo: Un mes.
- e) Resto de personal: Quince días laborables.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si consta por escrito, teniendo durante este período los mismos derechos y obligaciones que el fijo de plantilla de la misma categoría profesional, pudiendo cada una de las partes, en cualquier momento, rescindir la relación de trabajo sin derecho a indemnización alguna.

La incapacidad temporal, los permisos especiales y los días de vacaciones que el empleado disfrutará durante el período de prueba, interrumpirán dicho período, que quedará automáticamente prorrogado en igual número de días.

Art. 17º- PROMOCIONES ECONOMICAS

La promoción económica del personal vendrá determinada por el cambio de las funciones que en cada momento realice a otras de superior grado de valoración.

Art. 18 º- CESES Y PREAVISOS

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Técnicos Titulados..... 3 meses
- Técnicos No Titulados 1 mes
- Jefes Administrativos 1 mes
- Oficiales y Aux. Administrativos 15 días
- Oficiales y Especialistas 15 días
- Personal Subalterno..... 8 días

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preaviso con la citada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario por cada día de retraso en dicho incumplimiento. Recibido el preaviso con dicha antelación, la Empresa liquidará a la expiración del plazo los conceptos que pueden ser calculados en aquel momento y el resto lo será en la fecha habitual de pago.

CAPITULO VII FORMACION

Art. 19º- FORMACION

El personal, en la medida en que sea necesario o conveniente, recibirá cursos de formación y especialización en las técnicas propias de su trabajo para el mejor conocimiento y desarrollo del mismo. A tal efecto se constituirá una Comisión de formación integrada por dos trabajadores designados por la Dirección y otros dos designados por el Comité de Empresa, que tendrá como función proponer los programas y calendario de los cursos a impartir en cada caso.

Art. 20º- ASISTENCIA A CURSOS DE FORMACION

1º.- A iniciativa del trabajador:

Cuando a iniciativa del trabajador, con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, los trabajadores que a criterio de la Dirección y las necesidades del Servicio lo permitan, podrán asistir a cursos de formación en Centros Oficiales, disfrutando a tal efecto de los beneficios siguientes:

- a) Una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a dichas clases, sin que tal reducción a cargo de ENUSA pueda ser superior a dos horas diarias durante los días lectivos, alcanzando como máximo este beneficio el 25 por 100 de la plantilla y con un máximo de 270 horas por curso.
- b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación, y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Empresa concederá un permiso no retribuido.

2º.- A iniciativa de la Empresa:

Cuando la Empresa organice cursos o actividades de formación que se desarrollen dentro de la jornada laboral, será considerado como tiempo de trabajo el tiempo efectivo de asistencia al curso, y dicha

asistencia será obligatoria para el personal al que la Empresa dirija el curso.

Cuando la Empresa organice dichos cursos fuera de la jornada laboral, el 50 por 100 del tiempo efectivo de asistencia al curso será considerado tiempo de trabajo y dicha asistencia será voluntaria para el personal al que la Empresa dirija el curso.

CAPITULO VIII MOVILIDAD FUNCIONAL

Art. 21º- DEFINICION Y CAUSAS DEL CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

Se denomina cambio de puesto de trabajo el pase de un trabajador de una Organización a otra que no conlleve cambio de Centro de Trabajo ni de Grado de Valoración.

El cambio de puesto podrá tener origen en una de las causas siguientes:

- a) A petición del trabajador.
- b) Por permuta.
- c) Por acuerdo mutuo entre trabajador y ENUSA.
- d) Por disminución de capacidad física del trabajador.
- e) Por necesidades justificadas del Servicio.

Art. 22º- CAMBIO DE PUESTO A PETICION DEL TRABAJADOR

Lo solicitará por escrito a la Empresa; si ésta accede, el trabajador devengará la retribución correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

De la resolución adoptada, la Dirección informará al Comité de Empresa.

Art. 23º- CAMBIO DE PUESTO POR PERMUTA

Los trabajadores destinados en el mismo Centro de Trabajo del mismo grupo profesional y grado de valoración, podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos.

En tal caso la Dirección resolverá según las necesidades del servicio y la aptitud de ambos trabajadores. De la resolución adoptada, la Dirección informará al Comité de Empresa.

Art.24º- CAMBIO DE PUESTO POR MUTUO ACUERDO TRABAJADOR-EMPRESA

Cuando el cambio de puesto tenga su origen por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador, se estará a lo establecido por escrito entre ambas partes.

Art. 25º- CAMBIO DE PUESTO POR CAPACIDAD DISMINUIDA

En este caso se aplicará la siguiente normativa:

Serán considerados como personal de capacidad disminuida aquellos trabajadores que hayan sufrido una limitación funcional o psíquica derivada tanto de enfermedad como de accidente, sea laboral o no laboral, o desgaste físico natural por razón de la edad que, sin que suponga una disminución invalidante total o absoluta, afecte a los trabajos de su profesión habitual e impida el desarrollo de los mismos en forma correcta y completa.

La declaración de esta situación podrá efectuarse o a través de la calificación oficial como invalidez permanente parcial o a través de los Servicios Médicos de Empresa. En ambos supuestos el Servicio Médico de Empresa estudiará el caso, calificará el hecho y propondrá a la Dirección la adopción de las medidas pertinentes.

Cuando, como consecuencia de la propuesta del Servicio Médico de Empresa, la Dirección determine el cambio de puesto de trabajo de un trabajador con capacidad disminuida, éste mantendrá el grado de valoración, la categoría profesional y la retribución del puesto de origen.

Art. 26º- CAMBIO DE PUESTO POR JUSTIFICADAS RAZONES DE SERVICIO

Cuando por razones técnicas, organizativas o de producción u otras derivadas de la actividad de la Empresa, la Dirección disponga el cambio de puesto de un trabajador a otro de igual o inferior grado, éste devengará la retribución correspondiente al grado de origen, complementos personales y, en su caso, los correspondientes al nuevo puesto. Si el cambio es a un puesto de grado superior devengará la retribución y complementos del nuevo puesto.

En el caso de que para el desempeño del nuevo puesto el trabajador necesite una formación profesional específica, la Empresa proporcionará la misma a su exclusivo cargo.

Del cambio de puesto se pasará notificación al interesado y al Comité de Empresa.

En cuanto a movilidad funcional, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, en aquellos cambios previstos con anterioridad y que impliquen una temporalidad de alguna jornada en trabajos de otro grado o Grupo Profesional, se comunicará con antelación por escrito al interesado y al Comité de Empresa.

Cuando los cambios obedezcan a razones puntuales y por necesidades operativas dentro de la jornada laboral, se comunicarán al Comité de Empresa con posterioridad y siempre dentro del mes en que se efectúen dichos cambios, marcando como fecha de referencia la reunión mensual Dirección/Comité de Empresa.

Art. 27º- TRABAJOS DE SUPERIOR GRADO

Cuando por necesidades del trabajo, la Dirección destine a trabajadores a realizar trabajos de grado superior, se le retribuirá por los salarios que corresponden a su nuevo grado durante el periodo que lo desarrolle.

Cuando el trabajador realice este trabajo durante cuatro meses consecutivos u ocho alternos durante tres años, consolidará a partir de ese momento el salario de ese grado, sin que ello suponga la creación de un puesto de trabajo en el mismo. Estas consolidaciones no son aplicables en los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que las hayan motivado.

Cuando se produzca esta situación, la Dirección pasará notificación al interesado y al Comité de Empresa.

Art. 28º- TRABAJOS DE INFERIOR GRADO

Por necesidades del trabajo, la Empresa podrá destinar a un trabajador a trabajos de inferior grado, y por el tiempo imprescindible, siempre que no afecte a su dignidad personal o a su formación profesional, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y grado de valoración, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Estos trabajos tendrán carácter rotativo entre los trabajadores de iguales o similares condiciones.

CAPITULO IX

JORNADA Y HORARIO

Art. 29º- JORNADA DE TRABAJO

La Jornada habitual de Trabajo será de 8 horas diarias y 40 semanales de trabajo efectivo, bien en jornada partida o en turnos rotativos.

Durante el año 2009 se acuerda realizar una jornada anual de 1.720 horas efectivas de trabajo.

Art. 30º- HORARIOS

1.- JORNADA PARTIDA DE LUNES A VIERNES

De 8 horas a 17 horas, con una pausa de una hora, como tiempo no efectivo a cargo del trabajador, para el almuerzo.

La incorporación al trabajo podrá realizarse entre las 7 horas 30 minutos y las 8 horas 30 minutos y la salida entre las 16 horas 30 minutos y las 17 horas 30 minutos, siempre que cada jornada de lugar a 8 horas de trabajo efectivo y los excesos de horario, de producirse, no serán acumulativos.

2.- TURNOS EN JORNADA CONTINUADA

De 5 horas 50 minutos a 14 horas 10 minutos, de 13 horas 50 minutos a 22 horas 10 minutos, de 21 horas 50 minutos a 6 horas 10 minutos, con una pausa de 20 minutos de descanso, como tiempo no efectivo a cargo del trabajador.

Art. 31º- TRABAJO EFECTIVO

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que tanto al inicio como al final de la jornada, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

El personal que trabaje a turnos consecutivos no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que no se incorpore al mismo la persona que

haya de sustituirle. En estos casos se realizarán las gestiones oportunas para que el personal disponible proceda a la sustitución con la mayor brevedad posible.

CAPITULO X

RETRIBUCIONES

Art. 32º- PRINCIPIOS GENERALES

Todas las percepciones incluidas en el sistema de retribución se consideran brutas, y de las mismas deberá deducirse la parte que por el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (Retenciones) y por cotización a la Seguridad Social pueda corresponder a los trabajadores de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 33º- ESTRUCTURA SALARIAL Y CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

La remuneración del personal en la Empresa, se estructurará de la forma y bajo los conceptos siguientes:

a.-) Salario Base: Según tabla del Anexo 1 que corresponde a la valoración del puesto de trabajo.

b.-) Plus Convenio: Según tabla del Anexo 1 que corresponde a la valoración del puesto de trabajo.

El nivel A de mayor cuantía económica, lo devengarán aquellos trabajadores que han alcanzado el nivel exigible en la adaptación y eficiencia en el desempeño de su puesto de trabajo.

El nivel B de menor cuantía económica, lo devengarán aquellos empleados que a criterio de la Dirección no han alcanzado los niveles mencionados.

El citado nivel B y durante el periodo de un año, salvo informe en contra, se devengará en los casos de nueva contratación y de cambio a puesto de trabajo de superior grado de valoración por ascenso o concurso-oposición.

En el caso de que el encuadramiento en un grado superior proceda del resultado de la Comisión Mixta de Valoración, el tiempo de permanencia en el nivel B será de seis meses.

c.-) Prima variable de productividad individual: Según tabla del Anexo 1 para cada uno de los grados de valoración.

Se evaluará trimestralmente, procediéndose a su pago mensualmente (12 pagas).

El objetivo básico de esta prima radica en la motivación individual de cada uno de los trabajadores, a fin de lograr su máxima colaboración en orden a alcanzar resultados necesarios para la organización.

Su aplicación se hará mediante la apreciación del desempeño, que, de forma objetiva y sistemática, y a igual contenido de los puestos, permita reconocer y diferenciar la actuación de las personas, haciéndola incidir en su remuneración, de forma que la misma pueda oscilar, según el desempeño, entre cero (0) y la cantidad indicada en el Anexo 1 por tal concepto para cada grado, que corresponde al 100% anual y equivale a una actividad correcta. En caso de actividad excepcional el porcentaje podrá aumentar hasta el 150%, informando de ello al Comité de Empresa.

Para ello, se utilizará un cuestionario de evaluación, que se incorpora como Anexo IV al Convenio.

La determinación de las cantidades a percibir mensualmente por cada empleado, corresponde a la Dirección de la Empresa, quien adoptará la misma, de conformidad a los criterios contenidos en el referido cuestionario, siendo de necesaria aceptación por el trabajador el resultado de la decisión adoptada.

d.-) Antigüedad consolidada: Consistirá en la cantidad que por el concepto de antigüedad cada empleado ha venido percibiendo hasta la fecha de 31.12.98, que se revisará con los incrementos anuales que se pacten para las tablas salariales.

Art. 34º- ANTIGÜEDAD

La cantidad que por este concepto se ha venido percibiendo hasta la fecha de 31.12.98, se consolida y se revisará con los incrementos anuales que se pacten para las tablas salariales y no será absorbible.

Se sigue respetando la antigüedad de cada uno referenciada a la fecha de incorporación a la Empresa o la que a título personal tenga reconocida, a efectos de cese, despido, cálculo de indemnizaciones, etc.

La fecha inicial a estos efectos para el personal transferido de la JEN a ENUSA, según orden 30.06.81, será la de su ingreso en la JEN.

Art. 35º- HORAS EXTRAORDINARIAS

El valor de las horas extraordinarias será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribución Bruta Anua}}{\text{Nº horas en jornada normal año}} \times 1,75 \text{ €/h.}$$

Es manifiesto el propósito de que no se realicen horas extraordinarias con carácter sistemático, excepto aquellas que sean necesarias por ausencias imprevistas, completar y solapar turnos, reparar siniestros y otros daños de extraordinaria y urgente reparación, así como otras circunstancias peculiares de la actividad de que se trate, consideradas como estructurales.

Los trabajadores se comprometen a realizar las horas extraordinarias que fueran necesarias para cumplir la entrega del producto según las necesidades de las obligaciones contractuales asumidas por la Empresa.

Para que la prolongación de jornada de lugar al devengo de horas extraordinarias, será necesaria la previa autorización del Jefe correspondiente.

Por la naturaleza de sus funciones y consecuencias de su cualificación profesional, quedan excluidos del régimen de horas extraordinarias todos los Titulados Superiores y de Grado Medio y los No Titulados del grado 8 ó superior.

La Dirección informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas en tal periodo en el Centro de Trabajo.

Art. 36º- PLUS DE DOMINGO Y FESTIVO

El Personal afecto al Centro de Trabajo de Juzbado, que trabaje en Domingo o Festivo con posterior descanso compensatorio, devengará además de la retribución correspondiente a dicho día, un PLUS, por cada Domingo o Festivo trabajado, de las cuantías siguientes:

| GRADO | AÑO 2009 |
|----------------|----------|
| Del VII al XII | 59'34 € |
| Del I al VI | 50'78 € |

Art. 37º- PLUS DE NOCTURNIDAD

La jornada trabajada durante el horario correspondiente al tercer turno (de las 22 a las 6 horas) devengará el Plus de Nocturnidad diario para cada año, resultante de aplicar la fórmula acordada en reunión de 20.04.94, que se expone en la tabla siguiente:

| GRADO | AÑO 2009 |
|------------|----------|
| Grado XII | 17'22 € |
| Grado XI | 15'64 € |
| Grado X | 14'40 € |
| Grado IX | 13'28 € |
| Grado VIII | 12'46 € |
| Grado VII | 11'94 € |
| Grado VI | 10'72 € |
| Grado V | 9'55 € |
| Grado IV | 8'60 € |
| Grado III | 8'31 € |
| Grado II | 8'05 € |
| Grado I | 7'67 € |

Art. 38º- PLUS DE TURNOS Y DISPONIBILIDAD

a.-) Por cada turno completo de trabajo efectivo, el trabajador devengará la siguiente cantidad:

| TURNOS | AÑO 2009 |
|--------|----------|
| | 9'16 € |

durante el turno de noche devengará, además, el plus de nocturnidad conforme al artículo 37.

b.-) Disponibilidad:

- 1º.- Será de aplicación exclusiva para los trabajadores a turnos.
- 2º.- La disponibilidad será rotativa, igual que los turnos de trabajo, entre todos los operarios afectos a un determinado puesto de trabajo.
- 3º.- Los empleados en situación de disponibilidad deberán figurar nominativamente, con determinación de fechas y turno, en los calendarios mensuales de turnos de cada Area de Trabajo.

Para este concepto se acuerdan las cuantías siguientes:

| | AÑO 2009 |
|----------------------------|----------|
| Turnos día laborable | 6'02 € |
| Turnos domingos y festivos | 17'43 € |

Los cuadrantes de asignación de turnos y disponibilidad deben ser emitidos y autorizados por el Responsable correspondiente y comunicados a los interesados y al Servicio de Personal con 7 días de antelación a su entrada en vigor.

La Organización de Relaciones Industriales supervisará todos los meses los Calendarios de turnos y disponibilidad.

Art. 39º- PLUS DE FIN DE AÑO

El personal que trabaje en el segundo y en el tercer turno los días 24 y 31 de diciembre y en el primer turno los días 25 de diciembre y 1 de enero, devengará por el turno completo de 8 horas efectivas de trabajo un Plus de:

| AÑO 2009 |
|----------|
| 119'12 € |

Art. 40º- PLUS DE AREA CERAMICA

Aquel trabajador que desempeñe su actividad laboral dentro del Area Cerámica, percibirá la cantidad de 7'31 € por cada día completo efectivamente trabajado en dicha Area en 2009.

Al trabajador no adscrito a esta zona que circunstancialmente desarrolle actividad laboral en ella por espacio superior a dos horas diarias, se le acumulará el tiempo a efectos de percepción de dicho plus.

| LIMPIEZA DE EQUIPOS | AÑO 2009 |
|--|----------|
| Mezcladora y Prepresa (PWR) | 105'80 € |
| Mezcladora (BWR) | 42'29 € |
| Prepresa (BWR) | 63'52 € |
| Prensa (BWR/PWR) | 84'66 € |
| Rectificadora (BWR) | 42'29 € |
| Rectificadora (PWR) | 105'80 € |
| Horno de Oxidación | 21'17 € |
| Limpieza en cabina T. Residuos (enriquecim.) | 21'17 € |
| REPARACIONES ESPECIALES | AÑO 2009 |
| Horno de Sinterizado | 105'80 € |
| CAMBIOS DE FILTROS | AÑO 2009 |
| - Climatizador: | |
| Prefiltros | 4'29 € |
| Filtro | 4'76 € |
| - Extractor Primario: | |
| Prefiltro | 4'29 € |
| Filtro | 4'76 € |
| - Extractor Secundario: | |
| Prefiltro | 4'29 € |
| Filtro | 4'76 € |

El devengo asignado a cada actividad se distribuirá entre los empleados que hayan participado en la misma. Si fuese preciso realizar labores de montaje y desmontaje de equipos, los empleados que realicen estas actividades se les asignará el 15% de la cuantía que tengan asignado por limpieza general en el equipo o máquina en que participe.

El 85% restante será repartido entre los empleados que realicen la actividad de limpieza propiamente dicha.

Una vez modificados los equipos y revisados los procedimientos en aras a lograr una mayor competitividad, las cuantías económicas fijadas para limpieza de equipos serán las siguientes:

| | AÑO 2009 |
|-----------------------------|----------|
| Mezcladora y Prepresa (BWR) | 49'37 € |
| Prensa (BWR) | 28'22 € |
| Rectificadora (BWR) | 28'22 € |

Estas cantidades se han alcanzado siguiendo criterios de unidad de tiempo en su operación. Este criterio de temporalidad se aplicará en el caso de que se incorporen otros equipos a este sistema de limpiezas.

Las cantidades aquí expresadas no contradicen las reflejadas para las limpiezas tradicionales que se realicen según el método tradicional y duración anterior.

Art. 41º- PAGAS EXTRAORDINARIAS

El personal adscrito a este Convenio devengará, además de las doce mensualidades, dos pagas extraordinarias en los meses de Julio y Diciembre. El importe de cada una de las pagas extraordinarias será el mismo que el de una mensualidad corriente según los valores que se fijen en la Tabla Salarial y se abonarán, respectivamente, en la primera quincena de los meses de Julio y Diciembre.

Dichas pagas se devengarán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Art. 42º. INCENTIVO VARIABLE DE PRODUCTIVIDAD COLECTIVA

A fin de incrementar la productividad, y a la vez conseguir una más directa participación de los trabajadores en los resultados de la Empresa, se establece este incentivo que será calculado tomando tres objetivos que incidirán en el total de acuerdo a los siguientes porcentajes:

- resultados económicos del ejercicio de Combustible: 35%
- resultados del Centro de Trabajo (producción 20% y entregas 25%): 45%
- resultados de la tasa de absentismo del Centro: 20%

El resultado del 100% supondrá el abono de una paga anual en el mes de marzo, a ejercicio vencido, de 463'96 € para 2009.

Si no se consigue el resultado del 100% en cada uno de los objetivos y la desviación no es superior al 10% se aplicará el 31,50%, 40,50%, 18% y 18% respectivamente. Si la desviación fuese superior al 10% no se devengará lo correspondiente a ese objetivo, sin que la cantidad de 48'08 € pueda ser absorbida.

Art. 43º. LICENCIA DE OPERADOR Y SUPERVISOR

El personal que se encuentre en posesión de la Licencia de Operador, y siempre que ésta sea necesaria para el desempeño de su actividad, cualquiera que sea su nivel retributivo, devengará un complemento (14 pagas) de: 119'10 € para 2009.

Para poder concursar a determinadas vacantes donde sea conveniente precisarla, será requisito imprescindible estar en posesión de la Licencia de Operador.

Para 2009 la cuantía de la guardia de Supervisor por una dedicación de 24 horas será de 188'64 €.

Quien esté cualificado para ejercer como Director de Emergencia durante el tiempo que el Supervisor de Retén emplee en llegar a la instalación y así venga asignado en el cuadrante diario, percibirá la cantidad de 23'32 € por la guardia de 8 horas.

Art. 44º- CANTIDAD A TÍTULO PERSONAL

Cuando un trabajador, con independencia de los complementos a que tenga derecho, devengue una remuneración superior a la que corresponda a su grado de valoración, la mantendrá figurando en concepto de "a título personal", la diferencia entre la retribución que viniera devengando y la que realmente le corresponda por su grado de valoración.

Si al 1.1.09 y antes de la aplicación de los efectos económicos establecidos en este Convenio, algún trabajador tuviese reconocida cantidad "a título personal", la mitad del aumento retributivo que para el grado correspondiente resulte de la nueva tabla salarial será a su cargo y en consecuencia, le será absorbida de la citada cantidad "a título personal".

CAPITULO XI

AYUDA DE MANUTENCION

Art. 45º- AYUDA DE MANUTENCION

- 1.- AYUDA DE COMIDA. Con carácter extrasalarial, la Empresa concede a cada trabajador en 2009 una ayuda de comida de 5'98 € brutos, por cada día de trabajo efectivo en jornada partida.

La anterior ayuda podrá ser sustituida, a voluntad del interesado, por la entrega al mismo de un ticket-restaurant del mismo importe. En ningún caso el uso de este procedimiento supondrá la eliminación del servicio de comedor.

Por cada empleado con derecho a la asignación directa de Ayuda de Comida, la Empresa establece una subvención de 1'50 €/día, para el año 2009, que se liquidará en la forma siguiente:

- a.-) La Empresa abonará dicha subvención directamente al contratista por las comidas que diariamente realicen los empleados con derecho a esta ayuda.
 - b.-) La subvención no gastada en pago directo al contratista, pasará a constituir un Fondo con fines sociales para los empleados de este Centro de Trabajo, en cuya gestión participará el Comité de Empresa.
- 2.- AYUDA DE BOCADILLO. Con carácter extrasalarial, la Empresa concederá en 2009 a cada trabajador una ayuda de bocadillo de: 2'08 €/día brutos por cada día de trabajo efectivo en jornada continuada completa.

Ambas ayudas son incompatibles con el régimen de dietas y desplazamientos.

CAPITULO XII

DIETAS, DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES Y TRASLADOS

Art. 46º- COMISIONES DE SERVICIO EN TERRITORIO NACIONAL POR DURACION INFERIOR A DOS MESES.

Cuando un trabajador, en comisión de servicio, tenga que trasladarse desde su Centro de Trabajo a localidad distinta a su residencia habitual, será compensado de las formas siguientes:

DIETAS

Se establecen los grupos siguientes:

GRUPO 1º: Titulados Superiores o Medios y los No Titulados a partir del Grado 9 incluido.

GRUPO 2º: Personal No Titulado del Grado 1 al 8 inclusive.

DIETA COMPLETA EN TERRITORIO NACIONAL

GRUPOS 1º Y 2º 99'65 €/día.

El personal del Grupo 1º podrá acogerse a la modalidad de Gastos Justificados, en cuyo caso percibirá, además:

Complemento por día completo 15'63 €

Complemento por día sin pernocta ... 8'55 €

Cuando dos o más trabajadores de distintos Grupos viajen juntos al mismo lugar por igual objetivo de trabajo, si el del Grupo 1º optara por la modalidad de Gastos Pagados, todos los que le acompañen podrán acogerse a la misma modalidad.

Se percibirá dieta completa siempre que el trabajador pernocte fuera de su domicilio. Si el trabajador vuelve a pernoctar a su domicilio, percibirá una asignación por cada almuerzo o cena.

ALMUERZO O CENA

GRUPOS 1º y 2º 24'23 €/día.

MEDIOS DE TRANSPORTE

En todos los grupos se tendrá derecho a:

Avión: Clase turista

Ferrocarril: Primera clase en los diurnos, y coche-cama en los nocturnos.

Cuando previa autorización de la Dirección, se utilice coche propio, se abonarán los kilómetros según las tarifas siguientes para 1,2, 3 ó más ocupantes:

Tarifa Km. 0'36 – 0'47 – 0'55 €

La Empresa se exime de toda responsabilidad en materia de accidente o sanción.

En ningún caso se devengarán horas extraordinarias por razón de viaje.

Art. 47º- DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES

Cuando por razones de servicio el trabajador tenga que desplazarse temporalmente de su residencia habitual, se aplicará la siguiente normativa:

a.-) TERRITORIO NACIONAL:

1º.- Desplazamiento por tiempo inferior a dos meses. Se aplicará la normativa del artículo anterior.

2º.- Desplazamiento por tiempo superior a dos meses:

- Gastos de transporte, en las condiciones del artículo anterior.
- Dieta mensual:

Para ambos GRUPOS 1º Y 2º .. 1.199'29 €

Si el desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a cinco días laborables de estancia en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento. En dichos días estarán comprendidos los tiempos empleados en los viajes de ida y vuelta, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

b.-) TERRITORIO EXTRANJERO:

1º.- Desplazamiento de duración inferior a un mes:

- Gastos pagados de transporte, alojamiento y comida.
- Dieta diaria para ambos Grupos (1º y 2º) de: 43'82 €

Si el desplazamiento fuera a lugar inhóspito con muy deficientes condiciones de alojamiento y manutención, el trabajador percibirá, además de los gastos que se le produzcan por dichos conceptos, una dieta diaria para ambos Grupos (1º y 2º) de: 116'28 €.

2º.- Desplazamientos de duración superior a un mes.

En cuanto a los gastos de transporte, regirá el principio general de ser a cargo de ENUSA. Respecto a las demás condiciones, éstas serán fijadas en cada caso ponderando las circunstancias del lugar y duración de la comisión, situación familiar del interesado y cualesquiera otras de interés.

Art. 48º- TRASLADOS

Se entiende por traslado el cambio de destino entre los Centros de Trabajo de la Empresa, que impliquen a su vez, cambio de residencia. Podrá tener su origen en una de las causas siguientes:

- A.-) Por necesidades del servicio.
- B.-) A petición del trabajador.
- C.-) Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

TRASLADO POR NECESIDAD DEL SERVICIO

Cuando no haya acuerdo y por necesidades técnicas, organizativas o de producción que lo justifique, la Empresa disponga el traslado, éste se verificará en las condiciones siguientes:

- a.-) La Empresa comunicará el traslado al trabajador con una antelación mínima de dos meses.
- b.-) La Empresa concederá un permiso remunerado, de hasta cinco días laborables, con el abono de las dietas que le correspondan para ver las posibilidades de vivienda, colegios, etc., en su nuevo destino.
- c.-) La Empresa concederá un permiso retribuido de hasta tres días laborables para efectuar el traslado de domicilio.
- d.-) Serán de cuenta de la Empresa los gastos de viajes que ocasiona el desplazamiento al trabajador y su familia, así como los de transporte de mobiliario y enseres.
- e.-) La Empresa indemnizará al trabajador con una cantidad igual al importe bruto de cuatro mensualidades integradas por los conceptos: salario base, plus convenio, antigüedad, prima media de los dos trimestres anteriores y en su caso A.T.P.

Los trabajadores trasladados por necesidades del servicio tendrán prioridad para ocupar las vacantes que se produzcan en el Centro de Trabajo de origen, dándoles conocimiento ENUSA de las existencias en cada momento, respetándoseles en todo caso dentro de cada categoría el orden de antigüedad.

TRASLADO A PETICION DEL TRABAJADOR

El traslado a petición del trabajador solamente podrá concederse al personal fijo de plantilla en ocasión de que exista vacante dentro de su mismo grupo profesional y grado de valoración.

La tramitación de este traslado se hará mediante solicitud escrita, que será resuelta por la Dirección en el plazo de treinta días. De la resolución que se adopte se dará conocimiento al Comité de Empresa.

Concedido el traslado, el interesado, que no tendrá derecho a indemnización por gastos de traslado ni dietas, deberá incorporarse a su nuevo puesto en el plazo máximo de treinta días.

La preferencia en la concesión de los traslados a que se refiere este artículo será la siguiente:

1º.- Los trabajadores cuyo cónyuge ocupe puesto de trabajo en ENUSA en la localidad donde se solicite.

2º.- Los trabajadores cuyo cónyuge ocupe un puesto de trabajo en cualquier Empresa o Ente administrativo en la localidad donde se solicite.

3º.- Los trabajadores con hijos en edad escolar, cuando en el lugar de residencia no existan Centros de enseñanza adecuados.

4º.- Los trabajadores de mayor antigüedad en el servicio.

5º.- Los trabajadores de mayor edad.

TRASLADO POR MUTUO ACUERDO

Cuando el traslado tenga su origen en el mutuo acuerdo, se estará a lo convenido entre ambas partes.

REGIMEN APLICABLE AL PERSONAL TRASLADADO

Excepto en los casos de traslado por mutuo acuerdo, el trabajador trasladado conservará las retribuciones propias de su grado y nivel, los complementos personales reconocidos y devengará, además, los propios del puesto de trabajo que pase a desempeñar. A partir de la fecha de incorporación al nuevo puesto, le será de aplicación la normativa del Centro de Trabajo a que haya sido trasladado.

CAPITULO XIII

VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 49º- VACACIONES ANUALES

Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días laborables, no computándose a estos efectos los sábados como días laborables. Por razón de antigüedad en la Empresa se incrementará un día más al cumplir 4 años de antigüedad, otro día más al cumplir 8 años de antigüedad y otro día más al cumplir 11 años de antigüedad, con un máximo de 3 días por este concepto.

De estas vacaciones, como mínimo dos semanas serán sucesivas e ininterrumpidas, pudiendo disfrutarse el resto de las vacaciones de acuerdo entre ENUSA y el trabajador.

Las vacaciones habrán de disfrutarse dentro del año natural, preferentemente en verano, no pudiendo concederse a cuenta del año anterior cuando, por cualquier causa, no hayan sido disfrutadas. El disfrute de las vacaciones es incompatible con la baja por maternidad.

El trabajador conocerá la fecha de disfrute de sus vacaciones con una anterioridad no inferior a dos meses.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

En caso de cierre del Centro de Trabajo por vacaciones, la Dirección de ENUSA designará al personal que, durante dicho periodo, haya de efectuar obras necesarias, labores de limpieza y mantenimiento.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados, pudiendo ser acoplados en los días de descanso del resto del personal en tareas que no supongan vejación ni perjudiquen su formación profesional. Si durante estas fechas cerrase el Centro de Trabajo sin darle ocupación efectiva, el trabajador en cuestión percibirá la totalidad de los salarios correspondientes.

Para completar el año efectivo en plantilla, se computarán los días de baja por accidente o enfermedad, pero no las ausencias sin justificar.

Las vacaciones podrán coincidir con situaciones especiales de trabajo tales como crisis, reparaciones, inventarios, y otras circunstancias análogas, siempre que lo crea conveniente la Dirección de ENUSA, oído el Comité de Empresa. Durante el periodo de vacaciones el trabajador percibirá la retribución correspondiente a su nivel salarial, con la prima de cantidad y calidad y los complementos personales y de puesto de trabajo que viniera devengando habitualmente, en concreto lo referente a Plus de Turnos, Area Cerámica, Domingos y Festivos, Fin de Año y Nocturnidad.

Para su cálculo se tendrá en cuenta, al efectuar el prorrateo, lo devengado por estos pluses en los seis primeros meses del año, calculándose en Julio y abonándose en la nómina del mes de Agosto.

El cómputo anual de vacaciones, a efectos de su devengo y disfrute se realizará desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

En el año de ingreso el personal disfrutará la parte proporcional de vacaciones que le correspondan, computándose al efecto como tiempo de Servicio el transcurrido entre la fecha de ingreso y el 31 de diciembre de dicho año, cualquiera que sea la fecha del disfrute de las vacaciones.

Art. 50º. BRIGADA CONTRA INCENDIOS

Aquellos trabajadores que, además de realizar sus tareas específicas, pertenezcan al Equipo de Segunda Intervención contra Incendios, que asistan y participen asiduamente en prácticas, simulacros y cursos de formación específica, superando las recualificaciones a que haya lugar, percibirán 116'61 € año. Los Jefes de Retén percibirán 233'23 € año. Estas cantidades se abonarán en la paga de diciembre.

Art. 51º- LICENCIAS RETRIBUIDAS

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

- a.-) 15 días naturales por razón de matrimonio.
- b.-) 16 semanas por maternidad, ampliables en el tiempo legalmente establecido para el caso de parto múltiple y para el caso de discapacidad de la hija o hijo.

Si el recién nacido necesita hospitalización por más de 7 días, el permiso podrá ampliarse en el mismo número de días que esté hospitalizado, hasta un máximo de 13 semanas.

Cuando la madre no pudiera acogerse al permiso, con derecho a prestaciones, será el otro progenitor quien podrá hacer uso del mismo por el tiempo que hubiera correspondido a la madre.

Se tendrá derecho al permiso completo si falleciera la hija o hijo, y si falleciera la madre, el padre podrá disfrutar de la totalidad o de la parte que reste, aunque la madre no trabaje.

- c.-) 13 días ininterrumpidos, por permiso de paternidad, a disfrutar tras los dos días laborables por nacimiento o a lo largo del permiso de maternidad e incluso al finalizar éste.

Pueden disfrutarse a tiempo completo o parcial con un mínimo del 50%.

- d.-) 3 días naturales, prorrogables justificadamente hasta 5 en razón del desplazamiento, por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge y hermanos.
- e.-) 2 días naturales, prorrogables justificadamente hasta 4 en razón del desplazamiento, por fallecimiento de abuelos, nietos, así como padres, hijos y hermanos políticos.
- f.-) 2 días naturales, prorrogables justificadamente hasta 4 en razón del desplazamiento, por enfermedad grave o intervención quirúrgica grave de padres, hijos, cónyuge, hermanos, abuelos, nietos, así como padres, hijos y hermanos políticos.
- g.-) 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que exija reposo domiciliario de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- h.-) 1 día natural por matrimonio de padres, hijos y hermanos, ya sean consanguíneos o afines.
- i.-) 3 días, de los cuales 2 al menos serán laborables, por nacimiento de hijo, o adopción legal.

En los casos anteriores, el permiso se incrementará, para los trabajadores que por razones laborales se encuentren en el extranjero, en el tiempo necesario para efectuar los desplazamientos al lugar del territorio nacional en que ocurra el suceso.

- j.-) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- k.-) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta de la Seguridad Social; deberá presentar el correspondiente justificante extendido por aquel, verificando la efectiva asistencia a la consulta.

En el caso de asistencia a la consulta de un especialista, el trabajador deberá presentar el volante del médico de cabecera en el que se envíe al especialista correspondiente y la justificación de haber estado en la consulta del especialista.

Si el médico de la Empresa determina que un trabajador debe asistir durante la jornada laboral a una consulta o reconocimiento médico, el tiempo que el trabajador emplee en tal menester será considerado como jornada de trabajo, poniendo la Empresa el adecuado medio de transporte.

Cuando con urgencia y por enfermedad grave del cónyuge e hijos de un trabajador que se encuentra en Fábrica, se requiera su presencia en el domicilio o centro hospitalario, la Empresa concederá el permiso correspondiente poniendo también el adecuado medio de transporte.

- l.-) 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 a la Dirección y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- m.-) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

- n.-) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- ñ.-) En los restantes casos previstos en la legislación vigente, se estará a lo establecido en la misma.

Art. 52º- PERMISOS POR RAZONES DE ESTUDIOS

En el caso de que el trabajador curse estudios para la obtención de un título académico o profesional, sin merma de lo establecido en el Art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a:

- 1º.- Permiso para asistir a exámenes y demás pruebas obligatorias sin merma de todos sus haberes y por el tiempo indispensable.
- 2º.- División de las vacaciones anuales en el caso de necesidad justificada para la realización de exámenes, pruebas de aptitud, etc.

Art. 53º- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Reducción de jornada: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado un menor de 8 años puede solicitar la reducción de jornada y salario desde 1/8 hasta la mitad de la jornada.

En casos debidamente justificados, el trabajador con más de dos años de antigüedad en la Empresa podrá solicitar para asuntos propios, permiso no retribuido por un plazo no inferior a un mes, ni superior a cuatro. Su concesión estará condicionada a las necesidades del servicio y no podrá obtenerse otro permiso de esa naturaleza hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos años desde el disfrute del anterior.

Durante el tiempo que dure el citado permiso, que no será considerado como trabajo a efectos de vacaciones y abono de pagas extraordinarias, el trabajador causará baja en la Seguridad Social, salvo que manifieste por escrito su voluntad de permanecer en alta y acepte sea a su cargo el total importe de las cuotas correspondientes.

La Dirección concederá, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, permisos de hasta 10 días laborables al año para asuntos propios.

Art. 54º- EXCEDENCIAS FORZOSAS ESPECIALES

Dará lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

- a.-) Elección o designación para cargos públicos o sindicales, cuando su ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina, debiendo solicitarse el reintegro dentro del mes siguiente al cese en el cargo.
- b.-) Por enfermedad, incapacidad temporal e invalidez profesional. Cesará el derecho de reserva al puesto de trabajo, si el trabajador es declarado en situación de invalidez permanente total, o absoluta, o gran invalidez, de acuerdo con las leyes vigentes de la Seguridad Social.
- c.-) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo de naturaleza o adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o fecha de resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno podrá ejercitar este derecho.

d.-) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Al personal en situación de excedencia forzosa o especial, se le reservará su puesto de trabajo y se le computará a efectos de antigüedad todo el tiempo comprendido en aquella, no percibiendo remuneración alguna durante dicho tiempo.

Art. 55º- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la Empresa tienen derecho a solicitar excedencia voluntaria por un plazo superior a un año e inferior a cinco años. La solicitud de excedencia se presentará en Recursos Humanos que resolverá en el plazo máximo de un mes. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Durante la excedencia voluntaria quedan en suspenso los derechos y deberes del trabajador, no computándose tal periodo a efectos de antigüedad.

Si el trabajador no solicita por escrito el reingreso en la Empresa con quince días de antelación a la fecha de terminación de su excedencia, causará baja definitiva.

Cuando se solicite el reingreso en los casos de excedencia voluntaria, éste estará condicionado a que haya vacantes en su grupo profesional y grado de valoración. Si no existiese vacante de su grupo profesional y grado de valoración y sí en el inmediato inferior, el excedente podrá optar por ocupar esta plaza con el nivel retributivo que a ella corresponda hasta que se produzca una vacante de su grupo profesional y grado de valoración o no reingresar hasta la fecha en que se produzca esta vacante.

Cuando el trabajador hubiese optado por continuar excedente, por no existir vacante en el correspondiente grupo profesional y grado de valoración y en este sentido se convocase un concurso para cubrir vacante de superior grado de valoración, el trabajador en situación de excedencia podrá concurrir al mismo, siempre que le hubiese correspondido este derecho de haber estado en activo.

CAPITULO XIV

ACCION SOCIAL

Art. 56º- SEGUROS

La Empresa se compromete a mantener en vigor los siguientes:

- a.-) Seguro de Accidentes para todos los trabajadores.
- b.-) Seguro para caso de Muerte e Invalidez permanente absoluta.
- c.-) Seguro para caso de Muerte e Invalidez permanente total.

Es opcional por parte de los empleados aceptar o no la suscripción de las pólizas relativas a los apartados b) y c).

A cada empleado que lo solicite se le facilitará fotocopia de las condiciones generales de la póliza o pólizas de seguros en las que está inscrito.

Art. 57º- PLAN DE PENSIONES

La Empresa tiene constituido el Plan de Pensiones de ENUSA, de aportación definida y con contribución tanto del promotor como del participante, en la cuantía que para cada Subplan se especifica, al que voluntariamente pueden adherirse los trabajadores de la empresa fijos, con una antigüedad reconocida de doce meses y los temporales con antigüedad reconocida de veinticuatro meses.

El Plan se rige por sus propias Especificaciones, aprobadas en la fecha de su instauración.

Art. 58º- AYUDA DE SEGURO MEDICO

La Empresa abonará una cantidad de hasta el 50% del importe del Seguro Médico familiar concertado con ADESLAS, ASISA, SANITAS o con cualquier compañía de seguros.

Esta cantidad no podrá ser superior al importe que suponga el 50% del importe promedio de las tres Compañías.

Art. 59º- PRESTACIONES POR ENFERMEDAD

En los casos de baja por enfermedad o accidente, la Empresa abonará la diferencia existente entre las prestaciones que en dichos supuestos concede al trabajador la Seguridad Social y el 100 por 100 del salario real que el trabajador estuviese devengando en el momento de produ-

cirse la baja. Para el abono de dicha diferencia será necesario que lo apruebe la Dirección, que podrá requerir el previo informe del Servicio Médico de la Empresa.

Este complemento, que se abonará al personal a partir del primer día de la baja, finalizará para el personal eventual, en el momento de extinción de su contrato, salvo que anteriormente los Servicio Médicos de la Empresa informen que habían cesado los motivos que justificaban las ausencias al trabajo; y para el personal fijo, durante 12 meses, prorrogables por 6 más, que es el tiempo durante el cual la Seguridad Social concede la prestación económica por Incapacidad Temporal, salvo que con anterioridad hubiese mediado el informe anteriormente dicho.

En todo caso, y salvo motivos muy justificados, será necesario que las bajas de la Seguridad Social se remitan a la Empresa dentro de las 48 horas siguientes a la fecha de las mismas.

Art. 60º- BECAS Y FORMACION

Para ayuda de estudios de hijos de trabajadores, la Empresa destinará la cantidad de 82.115,77 € en 2009.

Se constituye una comisión formada por dos personas designadas por la Dirección y dos por el Comité de Empresa que redactará y aplicará la normativa para la distribución de la cantidad total según los criterios que estimen oportunos.

Para cursos de formación que tengan relación directa con las actividades que se desarrollan en la Empresa, aunque no la tengan con el puesto de trabajo que está desempeñando el trabajador, la Empresa se compromete a destinar para el año 2009 hasta: 27.267'20 €.

Las cantidades fijadas están referenciadas para Formación a una plantilla de 270 empleados y para Becas a una población de 340 hijos. Las fluctuaciones significativas durante la vigencia del Convenio darán lugar a la revisión de las cantidades.

Art. 61º- ANTICIPOS REINTEGRABLES

Todos los trabajadores fijos de plantilla tendrán derecho a recibir, sin otro trámite que el de la solicitud escrita indicando la aplicación a que se destinará, un anticipo de:

Cuatro mensualidades de su salario neto a devolver en 12 meses a contar desde el inmediato al de su concesión o 4.507'59 €, en el caso de que las cuatro mensualidades no lleguen a dicha cantidad.

Se tendrá derecho a otro anticipo de esta clase al mes siguiente de la cancelación.

El anticipo reconocido en el presente artículo puede solicitarse de una sola vez o en cantidades parciales y diversas fechas hasta el límite reconocido.

El derecho a recibir este anticipo será incompatible con el préstamo regulado en el artículo siguiente.

Art. 62º- PRESTAMOS

Todos los trabajadores fijos de plantilla tendrán derecho a recibir, sin otro trámite que el de la solicitud escrita indicando la aplicación a que se destinará, un préstamo de:

Cuatro mensualidades de su salario neto a devolver en 18 meses a contar desde el inmediato al de su concesión o 4.507'59 €, en el caso de que las cuatro mensualidades no lleguen a dicha cantidad.

Se tendrá derecho a otro préstamo de esta clase al mes siguiente de la cancelación.

El derecho a recibir este préstamo será incompatible con el anticipo regulado en el art. 61.

El préstamo reconocido en el presente artículo puede solicitarse de una sola vez o en cantidades parciales y diversas fechas hasta el límite reconocido.

Art. 63º- AVALES VIVIENDA

La Empresa avalará ante las Instituciones Financieras y de Crédito (Bancos y Cajas de Ahorro), a todos los trabajadores fijos y a los temporales con contrato de duración igual o superior a dos años, sin distinción de niveles retributivos, créditos para la financiación de vivienda para uso propio, o reforma importante de la misma, hasta un montante de 18.030'36 €.

La citada cuantía se incrementará hasta 48.080'97 € siempre que la Entidad Financiera considere una solvencia suficiente del interesado.

El tope de 48.080'97 € se eleva hasta 72.131'45 € siempre que por el trabajador y la entidad financiera se acepte que el aval de la Empresa deja de ser efectivo cuando el empleado cause baja en nómina y plantilla.

Para la concesión del Aval será preceptiva la presentación a la Empresa del Contrato, Escritura o Documento acreditativo de la compra en el caso de financiación de la vivienda, o de Documento acreditativo en el caso de reforma importante de la misma.

Art. 64º- COMPENSACION SERVICIO F.L.S.A.

Los trabajadores sujetos al presente Convenio, en compensación por su no adscripción al Servicio Cultural y Deportivo de la F.L.S.A. percibirá en 2009 la siguiente cantidad: 39'98 €.

Art. 65º- PREMIO NATALIDAD

El personal fijo, o con Contrato Temporal de duración igual o superior a un año, percibirá un premio de Natalidad, consistente en una cantidad por cada hijo nacido o adoptado de: 141'10 €.

CAPITULO XV

REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 66 º- PRINCIPIO GENERAL

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establece, sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias vigentes.

Art. 67 º- CLASIFICACION DE FALTAS

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leves, graves y muy graves.

Art. 68º- FALTAS LEVES

Son faltas leves:

1ª.- De una a tres faltas de puntualidad de asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes, sin perjuicio de reservarse ENUSA el derecho a admitir o no al trabajo en los días que fue cometida la falta.

2ª.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

3ª.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo; si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4ª.- La negligencia o descuido en el cumplimiento de sus deberes, siempre que no causen perjuicio grave.

5ª.- Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

Art. 69 º- FALTAS GRAVES

Son faltas graves:

1ª.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de 30 días.

2ª.- Faltar dos días al trabajo durante un período de 30 días sin causa justificada. Bastaría una sola cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando a consecuencia de la misma se causase perjuicio de consideración a la Empresa.

3ª.- La desobediencia a los superiores en cualesquiera materias de trabajo, incluso la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la Empresa. Si implicase quebrantamiento manifiesto de la disciplina o de ello se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

4ª.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

5ª.- Abandonar el puesto de trabajo, aunque haya terminado su turno, si no se hubiese presentado dentro de las dos horas siguientes de finalizar su jornada el que ha de sustituirle. Debe permanecer dicho tiempo para que el Jefe busque sustituto. Esta falta podrá ser considerada muy grave si causare daño a la Empresa o trastornos a los compañeros de trabajo.

6ª.- Reiteración o reincidencia de faltas leves dentro del período de un mes.

7ª.- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados, que no merezcan la clasificación de muy grave.

8ª.- El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales cuando se manifieste en la no utilización de los equipos de protección individual facilitados por la Empresa, siempre que no se haya antepuesto la protección personal a la colectiva y ésta no sea factible.

9ª.- Acceder intencionadamente a datos a los que no corresponde su acceso violando así la confidencialidad de los mismos. Se podrá considerar falta muy grave si ocasiona perjuicios a la Empresa.

10ª.- El incumplimiento o inobservancia de la normativa legal, reglas, normas, procedimiento o instrucciones generales sobre prevención de riesgos laborales, siempre que estas se hayan impartido por la Dirección y no someterse a las medidas preventivas de salud, cuando de ello pudiera derivarse riesgo de accidente de trabajo o enfermedad profesional para el trabajador afectado.

11ª.- Consentir reiteradamente a quienes están bajo su dependencia jerárquica, trabajar quebrantando normas de prevención de riesgos laborales siempre que tal tolerancia no implique riesgos de accidente.

La presente infracción será considerada como muy grave cuando de la misma se pueda derivar riesgo de accidente.

12ª.- El incumplimiento o inobservancia en la prestación del trabajo de las reglas, normas o instrucciones generales o particulares de la Empresa relacionadas con el medio ambiente cuando de ello pueda derivarse cualquier tipo de perjuicio para la Empresa o su imagen ante la sociedad. El presente incumplimiento será considerado como muy grave siempre que del mismo pueda derivarse perjuicio para el medio ambiente.

13ª.- Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

Art. 70 º- FALTAS MUY GRAVES

Son faltas muy graves:

1ª.- Más de 20 faltas no justificadas de puntualidad a la asistencia en el trabajo durante el período de un mes.

2ª.- La falta injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el mismo mes.

3ª.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o cualquier otra persona, realizado durante la permanencia en la misma o durante actos de servicio en cualquier lugar.

4ª.- La simulación de enfermedad o accidente; se entenderá siempre que existe esta falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación en las heridas hechas para prolongar la baja por accidente y realizar actividades manifiestamente incompatibles o que dificulten gravemente el proceso de recuperación.

5ª.- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto a sus Jefes y familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

6ª.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

7ª.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

8ª.- Disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

9ª.- La reincidencia en faltas graves, siempre que se cometan dentro de un semestre y hayan sido sancionadas.

10ª.- La embriaguez o encontrarse bajo los efectos de sustancias psicotrópicas durante el servicio.

11ª.- Ocultar deliberada e intencionadamente a los servicios médicos enfermedades que supongan peligro grave para el trabajador o sus compañeros, siempre que la Dirección disponga de pruebas fehacientes.

12ª.- El acoso: laboral, sexual y en cualquiera de sus manifestaciones.

13ª.- El incumplimiento o inobservancia de la normativa legal, reglas, normas, procedimiento o instrucciones generales sobre prevención de riesgos laborales, siempre que estas hayan sido impartidas por la Dirección, cuando del mismo pudieran derivarse averías graves o riesgos

graves para el propio trabajador, para otros compañeros o para terceras personas.

14ª.- Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

Art. 71º- REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES.

Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

Art. 72º- SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

- Traslado de puesto dentro del mismo Centro de Trabajo.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Inhabilitación para el ascenso por un período no superior a dos años.
- Traslado forzoso a otra localidad, sin derecho a indemnización alguna; y
- Despido.

Art. 73º- COMPETENCIAS

Para la imposición de sanciones por faltas muy graves, será competente la Dirección de Recursos Humanos.

La Dirección del Centro y, por delegación, el Responsable de Personal del Centro, serán competentes para la imposición de sanciones por faltas graves o leves.

Art. 74 º- PRESCRIPCIÓN Y CANCELACION DE FALTAS Y SANCIONES

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Toda sanción impuesta se anotará en los expedientes personales de los interesados, anulándose una vez transcurridos los siguientes plazos:

- Dos años en caso de falta muy grave
- Un año en caso de falta grave y
- Tres meses en el caso de falta leve

La anulación tendrá efecto siempre que el sancionado no incurriera durante dicho período en falta, ya que en este caso, el plazo computaría a partir de la última falta cometida.

Art. 75º- DESPIDOS

Se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Art. 76º- COMUNICACION DE SANCIONES

Las sanciones y amonestaciones al personal de este Centro, serán comunicadas al Comité de Empresa en la fecha de la imposición de la misma.

CAPITULO XVI

SEGURIDAD Y SALUD

Art. 77º- SEGURIDAD Y SALUD

Observancia de la Seguridad en el trabajo.-

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Legislación vigente. El derecho de los trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la Empresa.

Formación en Prevención

La formación a los/as trabajadores/as, se realizará mediante cursos sobre los riesgos generales de la empresa y los inherentes a los puestos de trabajo recogidos en las evaluaciones de riesgos.

La Dirección y el Comité de Empresa, los responsables del Servicio de Seguridad, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Servicio Médico de Empresa, trabajarán en estrecha colaboración y realizarán las campañas y cursillos pertinentes para la creación de un clima preventivo de accidentes que produzcan, como resultado, la disminución de siniestros. Todas las instalaciones deberán ser revisadas de modo continuo y sistemático, y sus trabajadores realizarán las pruebas y cursillos adecuados para la prevención y recuerdo de las normas de seguridad.

Siendo responsabilidad de todos y cada uno de los trabajadores el conocimiento y el cumplimiento de las normas de seguridad.

Cuando en aplicación de lo establecido en la Legislación vigente, un trabajador no pueda desempeñar su puesto de trabajo de forma temporal o permanente, la Empresa le cambiará de puesto mientras perdure esta situación. Si por esta circunstancia el trabajador hubiera de cambiar de profesión, la Empresa le proporcionará una formación adecuada a su nuevo puesto sin que el cambio le suponga pérdida de nivel retributivo.

La imposibilidad de permanecer en el puesto de trabajo por las causas descritas, será comunicada por el Servicio Médico al interesado, a su Jefe de Organización, a los Servicios de Protección Radiológica y a la Dirección de Organización y Recursos Humanos y por deseo expreso del interesado, a los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud.

Vigilancia de la salud

Todo trabajador de ENUSA tiene el derecho y a la vez la obligación de realizarse el reconocimiento médico inicial y periódico en los Servicios de Medicina del Trabajo del Servicio de Prevención de ENUSA.

Los Servicios de Medicina del Trabajo de ENUSA establecerán la periodicidad de dichos reconocimientos en función de los riesgos y protocolos de vigilancia de la salud que apliquen a cada trabajador.

En cualquier caso, se optará por aquellas pruebas médicas que estén en relación con los riesgos a los que está expuesto el trabajador, que causen las mínimas molestias y que sean válidas para determinar la aptitud para el puesto de trabajo.

Los Servicios de Medicina del Trabajo de ENUSA, podrán realizar la determinación de drogas de abuso o test de alcoholemia en aquellos trabajadores que ocupen puestos donde se requieran condiciones psico-físicas cuya alteración pueda suponer un riesgo para ellos, terceras personas o la propia instalación. Dichos exámenes se podrán llevar a cabo solamente en casos en que el trabajador presente signos evidentes de encontrarse bajo la influencia de las sustancias antes indicadas, contando siempre con la presencia de un representante de los trabajadores.

Protección a la Maternidad

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, la Dirección adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesaria la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de la adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el Servicio de Medicina del Trabajo o Servicios Médicos que asistan facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo acorde con su situación y competencia profesional mientras permanezcan estas circunstancias.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen o podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

Art. 78º- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Principios:

1.- La Dirección de la Empresa se compromete a desarrollar las acciones y medidas en materia de prevención de riesgos laborales, necesarios para lograr unas óptimas condiciones de trabajo y una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo.

2.- La Dirección y el Comité de Empresa consideran importante la formación como acciones preventivas, comprometiéndose a realizar la formación a todos los trabajadores de una forma eficaz.

Delegados de Prevención:

1.- Los Delegados de prevención serán representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

2.- Los Delegados de Prevención recibirán formación continuada en materia de prevención.

Comité de Seguridad y Salud:

1.- El Comité de Seguridad y Salud estará formado por los Delegados de Prevención y los representantes nombrados por la Dirección de la Empresa. Entre los componentes del Comité se nombrará al Presidente del Comité y al Secretario. El Comité de Seguridad y Salud se dotará de un reglamento de funcionamiento.

2.- A las reuniones del Comité podrán asistir con voz pero sin voto los Delegados Sindicales y los Técnicos de Prevención.

3.- El Comité de Seguridad y Salud se reunirá una vez al año con la Dirección y el Servicio de Prevención, con el fin de realizar una valoración de todo lo realizado por el Comité y ver las causas por las que no se han realizado los trabajos pendientes.

4.- Este Comité desarrollará el campo normativo en materia de seguridad y salud, para su incorporación en el próximo convenio colectivo a través de su comisión negociadora.

CAPITULO XVII

ACCION SINDICAL

Art. 79º- DERECHO A LIBRE SINDICACION

La Empresa, que reconoce el derecho a la libre sindicación de los trabajadores, no ejercerá discriminación alguna en virtud de la afiliación o no del trabajador.

Art. 80º- COMITE DE EMPRESA

Los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados de Personal tendrán las atribuciones que les corresponden de acuerdo con la legislación vigente y especialmente las siguientes:

- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo en cada caso con lo que en relación a la plantilla del Centro de Trabajo determine la Ley.
- Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular las horas de crédito mensuales en uno o varios de sus componentes, a título individual y con carácter mensual, sin rebasar el máximo total dispuesto en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración y quedando obligados a notificar a la Dirección con 48 horas de antelación cuando se vaya a producir esta circunstancia.

En la notificación el cedente indicará que representante recibe la cesión y el número de horas objeto de la misma.

- Ser el órgano de representación de los trabajadores en materia de negociación colectiva.
- Ser informados mensualmente del número de horas extraordinarias realizadas por los trabajadores. Y en el caso de que algún trabajador supere los topes máximos anuales legales, la Empresa informará al Comité de las razones que lo hayan motivado.
- No podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. En todo caso, el despido o cualquier otra sanción por

faltas graves o muy graves no podrá imponerse si no es en virtud de expediente contradictorio.

Art. 81º- SECCIONES SINDICALES

La Empresa reconoce a los Sindicatos o Centrales, las facultades siguientes, que ejercerán dentro del marco legal:

- Recaudar cuotas sindicales entre sus afiliados, en el Centro de Trabajo y fuera de las horas efectivas de trabajo. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a que debe ser transferida la cantidad correspondiente. En cualquier momento y por el mismo procedimiento podrá anularse el requerimiento anterior.
- Publicar comunicaciones de carácter Sindical, a cuyo efecto la Empresa pondrá a su disposición en el Centro de Trabajo un Tablón de Anuncios. Previamente a su publicación, dirigirán copias de dichas comunicaciones a la Dirección del Centro de Trabajo.
- Celebrar reuniones con sus afiliados en los locales de la Empresa y fuera de las horas efectivas de trabajo con una frecuencia no superior a una cada dos meses. Para celebrar estas reuniones, se solicitará de la Dirección, con una antelación mínima de 48 horas, la oportuna autorización; en tal solicitud se indicará el objeto de la reunión y orden del día.
- En lo no recogido en el presente artículo, se aplicará la "Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85 del 2.8.85".

Art. 82º- TABLON DE ANUNCIOS DEL COMITE DE EMPRESA

La Empresa tiene a disposición del Comité de Empresa tabloneros de anuncios que facilitan en todo caso la información a los trabajadores. El Comité de Empresa será responsable de las publicaciones exhibidas en los tabloneros que la Empresa haya puesto a su disposición.

Art. 83º- LOCAL A DISPOSICION DEL COMITE DE EMPRESA

El Comité de Empresa dispone de un local en el que puede celebrar sus reuniones y realizar sus actividades.

Art. 84º- ASAMBLEA DE TRABAJADORES

Los trabajadores de este Centro de Trabajo podrán reunirse en Asamblea fuera de las horas de trabajo, siempre que la misma haya sido convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla.

La Asamblea será presidida por el Comité de Empresa, quien será responsable del normal desarrollo de la misma y de la presencia en la Asamblea de personas ajenas al Centro de Trabajo.

La convocatoria de Asamblea con el orden del día propuesto se comunicará a la Dirección con una antelación de 48 horas, expresando en su caso los nombres de las personas no pertenecientes al Centro de Trabajo que vayan a asistir a la Asamblea.

No se podrá convocar una Asamblea si no hubieran transcurrido dos meses desde la última reunión celebrada. A tal efecto no se computarán las reuniones informativas sobre negociación de Convenios Colectivos.

Cuando se somete a la Asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirán para la validez de aquellos el voto favorable, personal, libre, directo y secreto, de la mitad más uno de los trabajadores afectados.

Art. 85º- REUNIONES DE COMITES DE LOS DISTINTOS CENTROS DE TRABAJO DE E.N.U.S.A.

1º. El Comité de este Centro de Trabajo podrá asistir con carácter general a dos reuniones al año, con miembros de los Comités de otros Centros de E.N.U.S.A.

Con carácter excepcional y debidamente justificado, la Dirección podrá autorizar la asistencia a una tercera reunión.

2º. Estas reuniones deben tener un motivo justificado y serán comunicadas a la Dirección del Centro, con una antelación no inferior a 48 horas.

3º. A estas reuniones podrán asistir tres miembros del Comité de Empresa y los delegados Sindicales de las Centrales representadas en dicho Comité.

4º. Los desplazamientos que se ocasionen tendrán el mismo tratamiento que las órdenes de viaje en comisión de servicio.

CAPITULO XVIII

INCREMENTO SALARIAL

Art. 86º- INCREMENTO ECONOMICO

Los incrementos económicos que se pactan en el Convenio son los siguientes:

Año 2009 desde 01/01/09:

- Incremento inicial: 1'4%
- Incremento adicional: 0'8% por consecución de objetivos.

Para percibir el incremento adicional (0'8%) en 2009, se establecen los objetivos siguientes:

1. 50% asociado a los resultados de la Empresa: 14.873 miles de € (beneficios después de impuestos)
2. 50% asociado a incrementar la productividad un 1% respecto a 2008.

Si alguno de los objetivos fijados no se consigue cumplir en su integridad, pero la desviación no es superior al 10% del mismo, se aplicará el porcentaje del 45%. Si la desviación fuere superior al 10% no se abonará el importe del tramo o tramos afectados.

Todos los incrementos quedarán consolidados en tablas, y aplican a todos los conceptos económicos.

CAPITULO XIX

JUBILACION

Art. 87º- JUBILACION

La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años. Dicha jubilación obligatoria se entenderá condicionada a que el trabajador reúna los periodos de carencia y cotización necesarios para tener derecho a una pensión de jubilación de la Seguridad Social. Si el trabajador no reuniese dichas condiciones al cumplir los 65 años de edad, la jubilación se producirá en la fecha en que tenga derecho a que por la Seguridad Social se le reconozca pensión de jubilación.

Si por imperativo legal el párrafo anterior quedase sin efecto, dicho artículo quedará en suspenso hasta que no sea activado por disposición legal o doctrina jurisprudencial.

DISPOSICIONES FINALES

Art. 88º- CLAUSULA DEROGATORIA

El presente Convenio Colectivo anula y sustituye al vigente hasta la fecha.

Las condiciones pactadas en el mismo son aplicables en todas las materias que en el mismo se regulan, quedando sin efecto las normas anteriores reglamentarias o convencionales en lo que se opongan o contradigan a lo establecido en el presente Convenio.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, durante la vigencia del Convenio y mientras no sean incorporadas al mismo, permanecerán vigentes las siguientes normas:

- Norma sobre situaciones especiales en el devengo y pago de primas de Calidad y Cantidad
- Disponibilidad
- Asistencia Social
- Norma de Asistencia a Consulta de la Seguridad Social
- Préstamos avalados para compra de vivienda.

No obstante, con carácter de derecho supletorio, en todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

El Comité de Empresa se compromete a informar con los mismos criterios positivos que en años anteriores las solicitudes de subvencio-

nes por formación que sean presentadas por la Dirección en cada uno de los ejercicios.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Ambas partes acuerdan la constitución de un grupo de trabajo mixto y paritario, de cuatro personas, que se encargará de elaborar el redactado definitivo del siguiente punto:

- La integración del Grupo Funcional "Técnicos Laboratorio", en el Grupo Profesional "Gestión de Producción", estableciendo el procedimiento adecuado de funcionamiento.

Dicho grupo trabajará en orden a finalizar sus conclusiones antes del 31 de marzo de 2010, a fin de que pueda entrar en vigor el 1 de abril de 2010, siempre que el acuerdo se adopte por unanimidad de los miembros de la comisión.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Este acuerdo se usará única y exclusivamente para hacer frente al programa de producción.

Las condiciones que regulan este acuerdo son las siguientes:

- Los colectivos afectados son los directamente relacionados con la producción y los de apoyo a la misma (protección radiológica, informática y mantenimiento de equipos).
- Solo se trabajará en jornadas laborables de sábado y en turno de mañana, con un máximo de 2 al mes, de 9 al año y 3 por persona, independientemente del área afectada, para hacer frente a retrasos en la producción durante el mes anterior, superiores al 3% de la cantidad programada para dicho mes, o cuando esté en riesgo una entrega de producto al cliente.
- En la reunión mensual entre el Comité de Empresa y la Dirección, se comunicará si hay que venir a trabajar algún sábado del mes siguiente.
- Solo se podrá aplicar la cláusula anterior por áreas de trabajo, es decir, que solo tendría que trabajar el personal que tenga su puesto de trabajo en el área que acumule el retraso.
- La aplicación se hará en turnos rotativos, de tal manera que nunca vendría la misma persona dos veces en el mismo mes.
- La jornada de 8 horas trabajadas, será compensada al 1.75, de la siguiente forma y para todo el personal afectado, independientemente del nivel retributivo que tenga el trabajador:

1.75: 1 en tiempo: Un día de vacaciones por día trabajado.

0.75 en dinero: Será el resultado de aplicar la fórmula de horas extraordinarias que figura en el artículo 35 del convenio colectivo, pero donde dice 1.75 hay que poner 0.75.

Más los pluses que a cada uno le correspondan por el día trabajado.

- Estos días de vacaciones devengados, se disfrutarán en dos semanas que se marcarán en el calendario laboral a tal fin. Estas coincidirán con periodos de baja actividad, y al menos, una de ellas será en verano y la otra preferentemente cercana a las vacaciones de verano o de Navidad. Una vez fijadas dichas semanas en el calendario laboral, una modificación de estas semanas, necesitaría de nuevo el acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección.
- Los descansos siempre serán posteriores a los sábados trabajados.
- Si por alguna causa no imputable al trabajador, no se pudieran coger estos días en las fechas señaladas, la Empresa al finalizar el año, abonaría como horas extraordinarias las que no se hubieran disfrutado.
- Si una vez agotados los 9 sábados y por necesidades justificadas de producción, hubiera que venir algún sábado más de los 9 pactados, el trabajador podrá optar por cobrarlo, según el artículo 35 del convenio colectivo, o según este acuerdo.
- Este acuerdo quedará sin efecto a partir del momento en que la Dirección de ENUSA presente cualquier modelo de expediente de regulación de empleo para este Centro de Trabajo y durante ese año.

ANEXO 1

| GRADO HAY | RETRIBUCIONES FIJAS | | | VARIABLE | TOTAL |
|--------------|---------------------|---------------|---------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| | SALARIO BASE | PLUS CONVENIO | TOTAL RETRIBUCIONES FIJAS | PRIMA VARIABLE DE PRODUC. INDIV. | RETRIBUCION TOTAL ANUAL |
| XII "A" | 19.639,62 | 24.291,12 | 43.930,74 | 4.871,04 | 48.801,78 |
| XII "B" | 19.639,62 | 21.849,24 | 41.488,86 | 4.871,04 | 46.359,90 |
| XI "A" | 17.830,40 | 22.352,68 | 40.183,08 | 4.457,76 | 44.640,84 |
| XI "B" | 17.830,40 | 20.117,44 | 37.947,84 | 4.457,76 | 42.405,60 |
| X "A" | 16.409,12 | 20.544,16 | 36.953,28 | 4.121,76 | 41.075,04 |
| X "B" | 16.409,12 | 18.489,66 | 34.898,78 | 4.121,76 | 39.020,54 |
| IX "A" | 15.182,02 | 18.993,38 | 34.175,40 | 3.798,60 | 37.974,00 |
| IX "B" | 15.182,02 | 17.093,72 | 32.275,74 | 3.798,60 | 36.074,34 |
| VIII "A" | 14.212,94 | 16.228,24 | 30.441,18 | 3.385,08 | 33.826,26 |
| VIII "B" | 14.212,94 | 14.536,06 | 28.749,00 | 3.385,08 | 32.134,08 |
| VII "A" | 13.605,62 | 13.605,20 | 27.210,82 | 3.023,52 | 30.234,34 |
| VII "B" | 13.605,62 | 12.093,76 | 25.699,38 | 3.023,52 | 28.722,90 |
| VI "A" | 12.210,10 | 12.184,34 | 24.394,44 | 2.713,32 | 27.107,76 |
| VI "B" | 12.210,10 | 10.827,60 | 23.037,70 | 2.713,32 | 25.751,02 |
| V "A" | 10.917,62 | 10.943,80 | 21.861,42 | 2.429,04 | 24.290,46 |
| V "B" | 10.917,62 | 9.729,02 | 20.646,64 | 2.429,04 | 23.075,68 |
| IV "A" | 9.820,02 | 9.871,54 | 19.691,56 | 2.196,60 | 21.888,16 |
| IV "B" | 9.820,02 | 8.773,10 | 18.593,12 | 2.196,60 | 20.789,72 |
| III "A" | 9.496,90 | 8.308,16 | 17.805,06 | 1.976,88 | 19.781,94 |
| III "B" | 9.496,90 | 7.313,18 | 16.810,08 | 1.976,88 | 18.786,96 |
| II "A" | 9.173,78 | 7.015,96 | 16.189,74 | 1.796,04 | 17.985,78 |
| II "B" | 9.173,78 | 6.111,56 | 15.285,34 | 1.796,04 | 17.081,38 |
| I "A" | 8.721,72 | 6.137,18 | 14.858,90 | 1.641,12 | 16.500,02 |
| I "B" | 8.721,72 | 5.310,20 | 14.031,92 | 1.641,12 | 15.673,04 |

TOTAL RETRIBUCIONES FIJAS: Se distribuirán en doce pagas mensuales y dos extraordinarias.
PRIMA VARIABLE DE PRODUCTIVIDAD INDIVIDUAL: Se distribuirá en doce pagas mensuales.

ANEXO 2

CUADRO DE EQUIVALENCIAS DE GRADOS DE VALORACION A CATEGORIAS LABORALES

| GRUPOS PROFESIONALES | | TITULADOS | ADMINISTRACION | | LABORATORIO Y CONTROL | GESTION DE PRODUCCION | | | |
|-------------------------|------------------|-----------|--|--|---|-----------------------|--|--|---------------------------|
| | | | TCOS. OFICINA ADMINISTRATIVOS PERS. INFORMATICA | TECNICOS LABORATORIO | TECNICOS ORGANIZACION | TECNICOS TALLER | SUBALTERNOS | OBREROS | |
| | GRADO | | | | | | | | |
| | 1 | | - | - | Mozo Laboratorio | - | - | Limpiadora, Ordenanza, Mozo Almacén | Peón |
| | 2 | | - | - | Mozo Laboratorio | - | - | Limpiadora, Telefonista, Ordenanza, Mozo Almacén | Peón Especialista |
| | 3 | | Calcador | Perforista | Auxiliar | Auxiliar | - | Almacenero 3º, Guardas y V., Telefonista y Conserje | Oficial 3º |
| | 4 | | Calcador | Auxiliar, Perforista | Auxiliar | Auxiliar | - | Almacenero 2º, Guardas y V., Telefonista y Conserje | Oficial 3º Oficial 2º |
| | 5 | | Delineante 2º | Oficial 2º, Operador Perifericos | Analista 2º, Verificador 2º | Tco. Organiz. 2º | - | Almacenero 1º, Guardas y V., Guardas Vigilantes Jurado | Oficial 2º Oficial 1º |
| | 6 | | Delineante 1º | Oficial 1º Operador 2º | Analista 2º, Verificador 2º | Tco. Organiz. 1º | - | Guardas Vigilantes Jurado | Oficial 2º Oficial 1º |
| | 7 | | Delineante 1º | Oficial 1º, Operador 1º, Programador | Analista 1º, Analista Jefe, Verificador 1º | Tco. Organiz. 1º | Encargado, Vigi. Ca- pataz, Maestro Taller | - | Oficial 1º Jefe Equipo |
| | 8 | | Delineante Proyec. | Jefe 2º, Programador 1º | Analista 1º, Analista Jefe, Jefe Laborato. Verif. 1º, | Jefe Organiz. 2º | Encargado, Vig. Ca- pataz, Maestro Taller, Jefe Taller | - | Jefe Equipo |
| | 9 | | Delineante Proyect. | Jefe 1º, Analista Programador | Analista Jefe, Verif. Jefe, Jefe Laborato. | Jefe Organiz. 1º | Encargado, Vig. Capataz, Jefe Taller | - | Jefe Equipo |
| | 10 ó superior | | Delineante Proyect. Jefe | Jefe 1º, Analista Programador | Jefe Laboratorio Verificador Jefe | Jefe Organiz. 1º | Encargado, Vig. Capataz, Jefe Taller | - | Jefe Equipo |

ANEXO 3

ANÁLISIS Y VALORACION DE TAREAS

El análisis y valoración de tareas tiene por objeto el conocimiento y tasación de las funciones que, juntas, constituyen el contenido de cada uno de los puestos de trabajo.

Para desarrollo de lo señalado en el apartado precedente se dispondrá de un Manual de Valoración que servirá para señalar la posición relativa de cada uno de los puestos de trabajo de la Empresa, con el fin de establecer, expresada en grados de valoración, una jerarquización cualitativa de los valores exigidos para cada puesto de trabajo, independientemente de la persona que lo ocupe.

Efectuada la valoración, cada puesto de trabajo será ocupado por la persona que habitualmente lo venía desempeñando. Si, por necesidades de organización, aptitud física del trabajador, conocimientos requeridos, etc., fuese necesario cambiar de puesto de trabajo al trabajador que lo desempeñaba, se estará a lo dispuesto en los artículos 26 y 27.

CUADRO DE VALORACION DE LAS TAREAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Los puestos objeto de valoración quedarán agrupados, según criterio más conveniente para la actual estructura de la Empresa y a tenor de las totales puntuaciones obtenidas, en los siguientes grados o niveles de valoración:

| GRADO DE VALORACION | PUNTOS |
|---------------------|-----------|
| 12 | 305 a 350 |
| 11 | 265 a 304 |
| 10 | 231 a 264 |
| 9 | 201 a 230 |

| | |
|---|-----------|
| 8 | 176 a 200 |
| 7 | 153 a 175 |
| 6 | 133 a 152 |
| 5 | 116 a 132 |
| 4 | 101 a 115 |
| 3 | 88 a 100 |
| 2 | 77 a 87 |
| 1 | 68 a 76 |

COMISION MIXTA DE VALORACION

Se constituye la Comisión Mixta de valoración de puestos de trabajo, que tiene como principales funciones:

- a.-) La valoración de los puestos de trabajo de nueva creación.
- b.-) La valoración de los puestos de trabajo en los que se produzcan modificaciones significativas.

Estará integrada por tres vocales designados por la Dirección y otros tres designados por el Comité de Empresa, de entre sus miembros.

Los acuerdos se tomarán por mayoría.

Se reunirá cada 6 meses, a petición de cualquiera de las partes.

Los miembros de esta Comisión designados por el Comité de Empresa, recibirán una formación equivalente a la que se imparta a los técnicos encargados por la Empresa de realizar la valoración de puestos de trabajo.

MANUAL DE VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Para el desarrollo de sus funciones, la Comisión Mixta de Valoración dispondrá del Manual de Valoración de Puestos de Trabajo.

ANEXO 4

CUESTIONARIO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO

PERSONAL CONVENIO

PRIMA VARIABLE DE PRODUCTIVIDAD INDIVIDUAL

| | | INSUFICIENTE | REGULAR | SATISFACTORIO | EXCELENTE |
|----------------------------|---|--------------|---------|---------------|-----------|
| CANTIDAD DE TRABAJO | Rinde en el trabajo de acuerdo con los niveles de productividad adecuados. | 1 | 3 | 5 | + |
| CALIDAD DE TRABAJO | Realiza los trabajos en plazo, con precisión y calidad, sin errores ni desviaciones. | 1 | 3 | 5 | + |
| ACTITUD | Asume positivamente los cambios que se producen en su entorno laboral, colaborando con su superior y compañeros; en el caso de personal con mando, asunción de las obligaciones inherentes (motivación, comunicación) | 1 | 3 | 5 | + |
| PROFESIONALIDAD | Cumple las normas y procedimientos fijados por la Organización sobre órdenes de trabajo, horarios, hojas de seguridad, viajes, etc. | 1 | 3 | 5 | + |

TOTAL x5

I NOTAS

- I.1. + Cuando se de este signo, en 1 ó más factores, se podrá proponer su inclusión en la Valoración Trimestral Excepcional (100 a 150), con explicación de la circunstancia en Observaciones.

I.2. EQUIVALENCIAS DE PUNTUACIÓN

20 = 100 | 18 = 90 | 16 = 80 | 14 = 70 | 12 = 60 | 10 = 50 | 8 = 40 | 6 = 30 | 4 = 20

II OBSERVACIONES

.....

.....

.....

III ENTREVISTA

- III.1. COMENTARIOS
- III.2. PROPUESTAS DE FORMACIÓN
- III.3. PROPUESTAS DE CAMBIO DE PUESTO/PROMOCIÓN