

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

Salamanca, 31 de julio de 2009.
Relaciones Laborales y Recursos.
16074

Visto el expediente de **Convenio Colectivo para la empresa ENUSA INDUSTRIAS AVANZADAS S.A., para su Centro de Trabajo SAELICES EL CHICO (Salamanca)**, Código 3700191, para su personal adscrito a la Empresa, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 29 de julio de 2009 y suscrito con fecha de 24 de julio de 2009, por los representantes de la Empresa y el Comité de Empresa 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 31 de julio de 2009.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Fernando Martín Caballero.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ENUSA INDUSTRIAS AVANZADAS, S.A. Y SU PERSONAL DEL CENTRO DE TRABAJO DE SAELICES EL CHICO (SALAMANCA) 2009

ÍNDICE

CAPITULO I.	ÁMBITO DE APLICACIÓN
Art. 1	Ámbito de aplicación funcional
Art. 2	Ámbito de aplicación personal
Art. 3	Ámbito de aplicación territorial
Art. 4	Ámbito de aplicación temporal
CAPITULO II	GARANTÍAS Y VINCULACIÓN
Art. 5	Compensación
Art. 6	Absorción
Art. 7	Vinculación a la totalidad
CAPITULO III	COMISIÓN DE VIGILANCIA DEL CONVENIO
Art. 8	Comisión paritaria
CAPITULO IV	ORGANIZACIÓN, PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO
Art. 9	Normas generales
Art. 10	Valoración y jerarquización de puestos de trabajo
Art. 11	Comisión Mixta de Valoración
Art. 12	Productividad y absentismo
CAPITULO V	GRUPOS LABORALES Y CATEGORÍAS PROFESIONALES
Art. 13	Clasificación de los puestos de trabajo
CAPITULO VI	INGRESO
Art. 14	Ingreso de personal
Art. 15	Vacantes de libre contratación
Art. 16	Período de prueba
CAPITULO VII	VACANTES, ASCENSOS Y PROMOCIONES ECONÓMICAS
Art. 17	Vacantes
Art. 18	Promociones económicas

CAPITULO VIII	FORMACIÓN
Art. 19	Formación
CAPITULO IX	MOVILIDAD DEL PERSONAL
Art. 20	Cambio de puesto de trabajo
Art. 21	Trabajos de superior grado
Art. 22	Trabajos de inferior grado
CAPITULO X	JORNADA DE TRABAJO
Art. 23	Jornada de trabajo y calendario laboral
Art. 24	Trabajo efectivo
Art. 25	Horario de trabajo
CAPITULO XI	RETRIBUCIONES
Art. 26	Principios generales de las retribuciones
Art. 27	Estructura salarial y conceptos retributivos
Art. 28	Incrementos salariales durante la vigencia del Convenio
Art. 29	Incentivo Variable Productividad Colectiva
Art. 30	Antigüedad
Art. 31	Licencia de Operador
Art. 32	Cantidad a título personal
Art. 33	Horas extraordinarias
Art. 34	Plus de Corta
Art. 35	Prima de Domingo
Art. 36	Plus Festivo
Art. 37	Plus de Nocturnidad
Art. 38	Plus de Turnicidad
Art. 39	Plus de Fin de Año
Art. 40	Plus de Conducción de Vehículos
Art. 41	Pagas Extraordinarias
CAPITULO XII	AYUDAS DE CARÁCTER EXTRASALARIAL
Art. 42	Plus de quebranto de moneda
Art. 43	Ayuda de comida
Art. 44	Ayuda de bocadillo
Art. 45	Ayuda de transporte
CAPITULO XIII	DIETAS, DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES Y TRASLADOS
Art. 46	Dietas
Art. 47	Medios de transporte
Art. 48	Desplazamientos temporales
Art. 49	Traslados
CAPITULO XIV	VACACIONES Y FESTIVOS
Art. 50	Vacaciones reglamentarias
Art. 51	Festivos
CAPITULO XV	LICENCIAS Y EXCEDENCIAS
Art. 52	Permisos retribuidos
Art. 53	Permisos no retribuidos
Art. 54	Excedencias forzosas especiales
Art. 55	Excedencia voluntaria
CAPITULO XVI	RÉGIMEN DISCIPLINARIO
Art. 56	Principio general
Art. 57	Clasificación de faltas
Art. 58	Faltas leves
Art. 59	Faltas graves
Art. 60	Faltas muy graves
Art. 61	Representantes legales de los trabajadores
Art. 62	Sanciones
Art. 63	Competencias
Art. 64	Prescripción y cancelación de faltas y sanciones
CAPITULO XVII	PRESTACIONES SOCIALES
Art. 65	Seguros
Art. 66	Plan de Pensiones
Art. 67	Prestación por enfermedad
Art. 68	Ayuda seguro médico privado
Art. 69	Ayuda escolar
Art. 70	Ayuda de formación
Art. 71	Anticipos Reintegrables
Art. 72	Préstamos
Art. 73	Avales de Vivienda
Art. 74	Compensación Servicio F.L.S.A.
Art. 75	Natalidad
CAPITULO XVIII	CESES
Art. 76	Preavisos
Art. 77	Jubilación

CAPITULO XIX	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Art. 78	Observancia de la Seguridad en el Trabajo
Art. 79	Prevención de Riesgos Laborales
CAPITULO XX	DERECHOS SINDICALES
Art. 80	Derecho a la libre sindicación
Art. 81	Comité de Empresa
Art. 82	Secciones Sindicales
Art. 83	Tablón de Anuncios del Comité de Empresa
Art. 84	Locales a disposición del Comité de Empresa
Art. 85	Asamblea de los Trabajadores

DISPOSICIÓN ADICIONAL
DISPOSICION FINAL

ANEXO 1	TABLA SALARIAL PARA 2009
ANEXO 2	CUADRO DE EQUIVALENCIAS DE GRADO "HAY" A CATEGORÍAS LABORALES
ANEXO 3	CUESTIONARIO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO

CAPITULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Ámbito de aplicación funcional.-

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre ENUSA Industrias Avanzadas S. A. y su personal del Centro de Trabajo de Saelices el Chico (Salamanca), dedicado a las actividades relativas a la minería de uranio.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación personal.-

Este Convenio Colectivo afecta a los trabajadores de ENUSA del Centro de Trabajo de Saelices el Chico (Salamanca) que estén comprendidos en los Grados de Valoración del 1 al 10, ambos inclusive, cualquiera que sea su categoría, profesión o especialidad y que estén 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:

- a) El personal a que se refiere la letra a) del Apartado uno del Artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo.
- b) Los titulados Superiores y de Grado Medio, que se regirán por el sistema de Personal de Relación Individual (PRI).

En el supuesto de que la Dirección considerase en el futuro que algún trabajador incluido en el Convenio debiera ser excluido del mismo por razón de sus funciones, deberá comunicarlo al Comité del Centro con una antelación mínima de un mes. En todo caso, la salida del Convenio será voluntaria para el trabajador, que deberá manifestar su consentimiento por escrito.

Artículo 3.- Ámbito de aplicación territorial.-

Las normas de este Convenio son aplicables al Centro de Trabajo de ENUSA en Saelices el Chico (Salamanca).

Artículo 4.- Ámbito de aplicación temporal.-

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, independientemente del día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Salamanca, y su vigencia se extenderá 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 01 de Enero de 2009.

De no haber sido denunciado por escrito por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha señalada para la terminación de su vigencia, el Convenio quedará prorrogado tácitamente por períodos de un año, excepto los aspectos económicos que serán objeto de negociación.

CAPITULO II

GARANTÍAS Y VINCULACIÓN

Artículo 5.- Compensación.-

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las actualmente en vigor en el Centro de Trabajo de Saelices el Chico ya que, examinadas en su conjunto, son más beneficiosas que las del Convenio anterior.

No obstante, si existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran mejores a las que para otros trabajadores del mismo Grado de Valoración se establecen en el Convenio, se le respetarán con carácter estrictamente personal dichas condiciones, en tanto no sea de aplicación lo previsto en el Artículo 32.

Artículo 6.- Absorción.-

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

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.-

En el supuesto de que por la Autoridad Competente no se aprobara alguna de las cláusulas establecidas en este Convenio, quedará todo él sin eficacia, debiendo procederse a un nuevo estudio de negociación a la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible.

CAPITULO III

COMISIÓN DE VIGILANCIA DEL CONVENIO

Artículo 8.- Comisión Paritaria.-

Se constituye una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio, que tendrá su domicilio en las oficinas del Centro de Trabajo de ENUSA en Saelices el Chico y que estará integrada por CUATRO personas: dos designadas por la Dirección y otras dos por el Comité de Empresa. Las personas designadas deberán necesariamente haber formado parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio y serán nombradas para cada caso concreto, no siendo necesario que siempre sean las mismas personas.

Las partes convienen en someter a esta Comisión cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran derivarse como consecuencia de la aplicación, desarrollo e interpretación del Convenio, para que esta Comisión emita su informe previo antes de acudir a la Jurisdicción competente. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el Acta de cada reunión y tendrán carácter vinculante para ambas partes, sin perjuicio de que cualquiera de ellas pueda ejercitar las acciones o derechos que le correspondan ante la Jurisdicción Competente.

CAPITULO IV

ORGANIZACIÓN, PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO

Artículo 9.- Normas Generales.-

La organización de la actividad de la Empresa y del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección, que la ejercerá de acuerdo con la Legislación vigente, así como la asignación de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo y los cambios o modificaciones que estime conveniente para la organización de los trabajos.

El personal realizará su trabajo siguiendo las instrucciones 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.

En tanto no afecte a la dignidad humana o cause perjuicio a su formación profesional, todo trabajador estará obligado a realizar, no sólo las funciones o tareas propias de su puesto de trabajo, sino también aquellas otras que con carácter complementario o transitorio le sean encomendadas, aun cuando algunas de ellas no sean propias de su Grado de Valoración.

Ambas partes acuerdan mantener, exclusivamente durante la vigencia del Convenio, el compromiso anteriormente firmado en orden a la movilidad funcional y a los cambios organizativos (turnos, horarios, etc.) que el nuevo proceso productivo del Centro hagan necesarios.

Artículo 10.- Valoración y jerarquización de puestos de trabajo.-

La clasificación y jerarquización de los puestos de trabajo se fundamenta en el sistema de valoración de puestos de trabajo, basado en la metodología de "Asignación de puntos por factores", según acuerdo firmado entre la Dirección y el Comité de Empresa de fecha 28.01.1988.

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. De acuerdo con el antedicho sistema, los puestos de trabajo valorados según las distintas puntuaciones, se estructuran en los diez grados siguientes.

GRADO DE VALORACIÓN	PUNTOS
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

Las partes reconocen la vigencia de la valoración de puestos de trabajo realizada en 1987 y las reevaluaciones que en determinados puestos se hubieran realizado con posterioridad, de acuerdo con las normas establecidas para ello.

Artículo 11.- Comisión Mixta de Valoración.

1. Composición y funciones

La Comisión Mixta de Valoración tiene como principales funciones:

- Informar y proponer a la Dirección la calificación de los puestos de trabajo de nueva creación.
- Informar y proponer a la Dirección la calificación de los puestos de trabajo en los que se produzcan modificaciones significativas.

La Comisión Mixta de Valoración estará integrada por tres vocales designados por la Dirección y otros tres designados por el Comité de Empresa, de entre sus miembros.

Para el desarrollo de sus funciones, la Comisión Mixta de Valoración utilizará el Manual de Valoración de Puestos de Trabajo existente en la actualidad.

2. Procedimiento

Procederá la revisión de la valoración de un puesto de trabajo si las funciones del puesto variasen en su contenido de tal forma que pudieran significar cambio de grado de valoración.

Dicha revisión podrá ser promovida:

- Por el propio interesado.
- Por su Jefe de Servicio.
- Por la Dirección del Centro.

La tramitación de solicitud de revisión por el propio interesado o por su Jefe de Servicio implicará la descripción del puesto de trabajo a revisar, de acuerdo con los formularios utilizados actualmente, y se realizará a través de la vía jerárquica para su informe y trámite. Tal solicitud, acompañada del informe, deberá ser evacuada por la vía jerárquica a la Dirección del Centro y, a través de ésta, a la Comisión Mixta de Valoración.

A los efectos de interpretación del párrafo anterior, el informe del Jefe de Servicio no paralizará el trámite ante la Comisión de Valoración.

La Comisión Mixta de Valoración se reunirá cada seis meses, a petición de cualquiera de las partes, y los acuerdos se tomarán por mayoría. Los acuerdos de la Comisión Mixta de Valoración, que quedarán reflejados en el acta correspondiente, serán elevados a la Dirección para su estudio y aprobación.

Artículo 12.- Productividad y absentismo.-

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 cotas de productividad actuales mediante la adecuada saturación de la jornada laboral, la precisa flexibilidad de la organización y 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 a que el índice de absentismo no sólo no aumente, sino que, en la medida de lo posible, disminuya.

En la Paga de Productividad Colectiva se integra como un objetivo.

CAPITULO V

GRUPOS LABORALES Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Artículo 13.- Clasificación de los puestos de trabajo.-

La Categoría Laboral es una clasificación subsidiaria del sistema de valoración de puestos de trabajo y cuyo único objetivo es el de servir como marco de referencia para la aplicación de la cotización a la Seguridad Social y otras obligaciones de carácter legal aplicables.

Cada puesto de trabajo tendrá asignada una de las categorías laborales establecidas en ENUSA. Cada categoría quedará incluida dentro de uno de los grupos profesionales siguientes:

- Grupo de Administrativos.
- Grupo de Técnicos no Titulados.
- Grupo de Obreros.
- Grupo de Subalternos.

A tal fin, en el Anexo 2 se relacionan las categorías laborales que corresponden a los grados de valoración de cada grupo laboral.

Para la aplicación del mencionado Anexo se seguirán las siguientes normas:

- La asignación al Grado viene determinada exclusivamente por la valoración del puesto de trabajo y no por la categoría laboral que pudiera tener su ocupante con anterioridad a la valoración de los puestos de trabajo.
- Una vez asignado el Grado, se le asignará la categoría laboral anexa, siempre y cuando ésta fuese superior a la suya actual.
- En el caso de que la categoría laboral que se corresponda a un Grado fuese inferior a la que tenía en el momento de la valoración, el trabajador mantendrá su categoría anterior a los solos efectos de adscripción al grupo de cotización a la Seguridad Social.

Ambas partes aspiran a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el trabajador más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, para lo que se establecerán los oportunos procedimientos de selección y promoción, facilitándose al personal los adecuados medios de formación y perfeccionamiento profesional, con el compromiso de los trabajadores de someterse a las pruebas médicas, culturales, profesionales y psicotécnicas que a tal fin establezca la Dirección.

CAPITULO VI

INGRESO

Artículo 14.- Ingreso 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 la categoría profesional y puesto de trabajo a ocupar. Se contemplan los supuestos siguientes:

1º) *Ingresos de personal en los Grados inferiores de cada grupo*

En este supuesto se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Tendrán derecho al traslado al puesto de trabajo vacante, las personas del mismo grado que se encuentren ya trabajando en el Centro de Trabajo procedentes de traslados de otros Centros por reestructuración de plantilla.
- La Dirección del Centro informará al Comité de la vacante y publicará la correspondiente convocatoria con al menos un mes de antelación a la realización de las pruebas.
- La Empresa establecerá libremente las pruebas que considere oportunas.
- A las pruebas podrán concursar:
 - El personal de igual o inferior Grado al de la vacante.
 - Personal ajeno a ENUSA.
- Siempre que se supere el nivel mínimo exigido y en igualdad de puntuación y valoración de las pruebas, tendrá preferencia el personal de ENUSA sobre el de contratación exterior.
- En igualdad de puntuación y valoración de las pruebas, tendrán preferencia los minusválidos entre las personas a contratar del exterior.
- En igualdad de puntuación y valoración entre personal de la Empresa, tendrá preferencia el de mayor antigüedad.
- Un miembro del Comité de Empresa participará en la realización de las pruebas así como en el proceso de selección.

2º) *Ingresos de personal en otros Grados*

En este supuesto, la Dirección acudirá a la contratación exterior después de haber agotado los procedimientos del Artículo ASCENSOS. Dicha contratación exterior se realizará de acuerdo con las condiciones del apartado 1º del presente Artículo.

El procedimiento establecido en este Artículo sólo será de aplicación para las contrataciones superiores a 6 meses.

Artículo 15.- Vacantes de libre contratación.-

La Dirección, con plena independencia de criterio, cubrirá las vacantes que se produzcan en los siguientes Grados:

- Técnicos no Titulados a partir del Grado 7 de Valoración.
- Jefes Administrativos y Oficiales Administrativos en funciones de Caja.
- Secretarías de Dirección.
- Jefe del Servicio de Vigilancia y Conserjes.

Artículo 16.- Período de Prueba.-

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

- | | |
|-------------------------------------------|--------------------|
| a) Personal Técnico no Titulado | 3 meses |
| b) Personal Administrativo | 1 mes |
| c) Oficiales y Especialistas Cualificados | 1 mes |
| d) Resto de personal | 15 días laborables |

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

CAPITULO VII

VACANTES, ASCENSOS Y PROMOCIONES ECONÓMICAS

Artículo 17.- A) 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 esté trabajando en la Empresa, según lo establecido en el apartado b) del presente Artículo, siempre que exista en la misma quien reúna los requisitos profesionales de aptitud, conocimientos y experiencia adecuados y exigibles para el puesto del trabajo a cubrir en los casos de libre designación.

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.

B) Ascensos.- Los ascensos se efectuarán por concurso-oposición.

1º.- Condiciones básicas para concursar

- A las pruebas podrán presentarse todos los trabajadores que lo deseen, independientemente de su grupo profesional.
- Podrán participar los del mismo grado o inferior.
- 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 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 15 días naturales no se hubieran presentado candidatos, la Empresa podrá acudir a la contratación exterior.

5º.- Se constituirá un Tribunal Calificador de las pruebas compuesto por:

- Jefe de Relaciones Industriales o persona en quien delegue.
 - Jefe del Departamento/Servicio al que corresponda la vacante.
 - Un trabajador del mismo o superior Grado a la vacante a cubrir y del mismo Departamento o Servicio, designado por la Dirección y que podrá ser vetado por el Comité hasta tres veces.
 - Un miembro del Comité de Empresa.
- Este Tribunal Calificador se constituirá 24 horas antes de la fecha del examen para analizar las pruebas a realizar.
 - El Tribunal Calificador se reunirá una vez corregidas y valoradas las pruebas para proponer la selección.
 - 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.

Artículo 18.- Promociones económicas.-

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.

CAPITULO VIII

FORMACIÓN

Artículo 19.- Formación.-

Ambas partes reconocen la importancia de la formación y el perfeccionamiento profesional del personal de la Empresa.

La Empresa procurará la adecuada formación de los trabajadores para el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo; asimismo prestará la debida atención a la formación de los trabajadores en áreas relacionadas con sus actividades.

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 % 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.

En caso de cursos no organizados por la Empresa, que sean propuestos por la misma a trabajadores concretos, aquella abonará los costes de materiales y, en cuanto a la consideración o no del tiempo efectivo de asistencia al curso como tiempo de trabajo, se estará a lo acordado entre Empresa y trabajador.

CAPITULO IX

MOVILIDAD DEL PERSONAL

Artículo 20.- Cambio de puesto de trabajo.-

El cambio de puesto de trabajo que implique el pase de un trabajador de un Departamento o Servicio a otro diferente o el desempeño de otra función en el mismo Departamento o Servicio que no conlleve cambio de Centro de Trabajo podrá realizarse:

- Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.
- A solicitud del trabajador.
- Por razones técnicas, organizativas, de producción u otras relativas a la actividad de la Empresa.
- Como consecuencia de capacidad disminuida para el desempeño de un puesto.
- A consecuencia de sanción.

a) Por mutuo acuerdo.- Cuando la movilidad del personal tenga su causa en un mutuo acuerdo Empresa-trabajador, se formalizará por escrito y se estará, a todos los efectos, a lo convenido entre ambas partes.

b) A solicitud del trabajador.- En este caso el trabajador solicitará por escrito a la Empresa el cambio de puesto. En caso de que la Empresa acceda al cambio solicitado, se le asignará el Grado de Valoración, categoría y remuneración del nuevo puesto.

c) Por razones técnicas y organizativas.- Cuando por razones técnicas, organizativas y de producción u otras derivadas de la actividad de la Empresa, la Dirección disponga el cambio de puesto de un trabajador, éste devengará la retribución correspondiente al grado de origen, complementos personales y, en su caso, los correspondientes al nuevo puesto. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 35 para el Plus de Corta.

d) Cambio 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 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 de 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 del puesto de origen.

- En el caso de cambio de puesto que tenga su origen en sanción, el trabajador pasará a devengar desde la fecha de su cambio únicamente la retribución del nuevo puesto de trabajo.
- La Dirección comunicará al Comité de Empresa cuantos cambios o modificaciones se produzcan en virtud de la aplicación de este Artículo.

Artículo 21.- Trabajos de superior grado.-

En caso de necesidad, la Empresa podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de grado superior con el salario correspondiente al grado del puesto que pase a desempeñar.

Si el trabajador realiza dichos trabajos durante seis meses en el curso de un año u ocho meses durante dos años, confirmará a partir de este momento el salario correspondiente al Grado a que correspondan dichos trabajos, sin que ello suponga ascenso ni creación de un nuevo puesto de trabajo.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, permisos y ocupación de cargos oficiales.

Artículo 22.- 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 grado y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores. En la medida de lo conveniente y siempre a juicio del Jefe del Servicio correspondiente o de sus mandos delegados, se procurará que estos destinos a trabajos de inferior Grado lo sean con carácter rotativo.

CAPITULO X

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 23.- Jornada de Trabajo y calendario laboral.-

La jornada de trabajo de todo el personal durante la vigencia del Convenio será de 1.720 horas de trabajo efectivo. Dicha jornada se realizará de lunes a viernes, salvo para el personal de trabajo a turnos, cuyos días de trabajo y descanso serán los que resulten del calendario de turnos establecidos por la Dirección, previo informe del Comité de Empresa, según las necesidades de la organización del trabajo.

Tras la audiencia y comunicación al Comité de Empresa, la Dirección publicará el Calendario Laboral para cada año.

Artículo 24.- Trabajo efectivo.-

Se mantiene para el personal de trabajo a turnos la jornada continuada de trabajo y, en consecuencia, dicho personal interrumpirá la misma durante 20 minutos como período de descanso. Se mantiene para el personal que no trabaje a turnos la jornada partida de trabajo y, en consecuencia, dicho personal interrumpirá la misma durante 60 minutos.

Estos tiempos de descanso, que no estarán incluidos en la jornada anual establecida en el Artículo anterior por no ser considerados trabajo efectivo, serán los que en cada momento se acuerden entre la Dirección y el Comité de Empresa, bien entendido que, si los existentes en cualquier momento fueran ampliados o reducidos por norma legal o pacto entre las partes, se mantendrá en todo caso la jornada anual de trabajo efectivo que se expresa en este Convenio.

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

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

Artículo 25.- Horario de trabajo.-

El horario de trabajo durante la vigencia del Convenio será el siguiente:

- Para el personal que no trabaje a turnos, jornada partida de 8 horas prestada de:
7 horas 50 minutos a 16 horas 50 minutos
- Para el personal que trabaje a dos turnos, jornada continuada de 7 horas 45 minutos prestada de:
7 horas 50 minutos a 15 horas 55 minutos, primer turno
15 horas 55 minutos a 0 horas 0 minutos, segundo turno
- Para el personal que trabaje a tres turnos, jornada continuada de 8 horas prestada de:
23 horas 50 minutos a 7 horas 50 minutos, primer turno
7 horas 50 minutos a 15 horas 50 minutos, segundo turno
15 horas 50 minutos a 23 horas 50 minutos, tercer turno

CAPITULO XI

RETRIBUCIONES

Artículo 26.- Principios Generales de las Retribuciones.-

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.

El pago de los salarios se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes, por meses vencidos.

Artículo 27.- Estructura salarial y conceptos retributivos.-

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

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

El nivel B), de menor cuantía económica, corresponde al período de adaptación al puesto de trabajo.

El citado nivel B) y durante el período de un año se devengará en los casos de nueva contratación y de cambio de puesto de trabajo a superior Grado de Valoración.

- 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.

El objetivo básico de esta prima radica en la motivación individual 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%.

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

La determinación de las cantidades a percibir trimestralmente 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.

Artículo 28.- Incrementos Salariales durante la vigencia del Convenio.-

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

Año 2.009.- Incremento inicial: 1'4% (desde 01.01.09).

Incremento adicional: 0'8% por consecución de objetivos (01.01.09).

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

El incremento total del año, aplicado a las tablas, servirá como base para establecer el incremento salarial del año siguiente.

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

- Verter al río 1.000.000 m3 de agua (50%).
- Ajustar el gasto real al POA'09 (+ 10% desviación) (50%)

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.

Artículo 29.- 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 la Empresa: 50%
- resultados del centro de Trabajo, unidad o área: 30%
- resultados de la tasa de absentismo del Centro, menor del 3'75%: 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 aplicaría el 45%, 27% y 18% respectivamente. Si la desviación fuese superior al 10% no se devengará lo correspondiente a ese objetivo.

En el importe de la paga está incorporada la compensación económica que en concepto de economato se ha venido abonando hasta el año 1.995 inclusive, por importe de 48'08 € por trabajador y año.

Artículo 30.- 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.

A efectos del "salario regulador" de aquellos trabajadores cuyo cese se produzca a partir del 01.01.09, por el sistema de "prejubilación", la cantidad a computar, no a cobrar, será la siguiente: 853,20 euros.

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.

Artículo 31.- Licencia de Operador.-

El personal que se encuentre en posesión de la Licencia de Operador para la Fábrica de Concentrados de Uranio de Saelices el Chico devengará el siguiente complemento por paga (14 pagas/año), cualquiera que fuera su Grado de Valoración: 118'61 €.

Artículo 32.- Cantidad a Título Personal.-

Cuando un trabajador, con independencia de los complementos a que tenga derecho, devenga 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 01.01.09, 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 con respecto a la del año anterior será a su cargo y, en consecuencia, le será absorbida de la citada cantidad "a título personal".

Artículo 33.- Horas extraordinarias.-

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

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribución bruta anual}}{\text{Jornada de trabajo}} \times 1,75 \text{ €/hora}$$

Entendiéndose a este efecto que dicha retribución bruta anual está formada por los siguientes conceptos:

- Salario Base
- Plus Convenio
- Antigüedad (1)
- A Título Personal (1)
- Plus de Corta (1)
- Licencia de Operador (1)

(1) En el caso de que los devengaran.

El divisor Jornada de Trabajo será, de acuerdo con lo anteriormente regulado, 1.720 horas.

La Empresa manifiesta su propósito de que no se realicen horas extraordinarias con carácter sistemático, excepto aquéllas que sean necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, completar y solapar turnos, eficacia en el trabajo u otras circunstancias peculiares de la actividad de que se trate.

Los trabajadores se comprometen a realizar las horas extraordinarias que fueren necesarias en base a lo indicado en el párrafo anterior así como las estructurales y las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios de urgente reparación.

De mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador podrá optarse por el cobro de su importe o por disfrutar del correspondiente descanso compensatorio. En el supuesto de que se optase por el descanso compensatorio, éste tendrá lugar, sin causar perjuicio a la buena marcha del servicio, dentro de las cuatro semanas siguientes a aquélla en que se hubiesen realizado las horas extraordinarias y acumulando en un sólo descanso todas las horas extraordinarias que el trabajador tuviese pendientes.

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

Por la naturaleza de sus funciones y consecuencia de su cualificación profesional, quedan excluidos del régimen de horas extraordinarias los trabajadores incluidos en los Grados 8 ó superior.

La Dirección informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas cada indicado período en el Centro de Trabajo, así como los casos y razones en los que se hayan superado los límites establecidos por la legislación vigente.

Se entenderán como horas extraordinarias estructurales las que haya sido necesario realizar fuera de la jornada normal de trabajo para:

- Atender los períodos punta de producción.
- Suplir las ausencias imprevistas.
- Atender los cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.
- Mantenimiento de las instalaciones y máquinas.
- Transportar al personal, conduciendo los vehículos que la Empresa disponga al efecto, con la finalidad de atender los relevos o de prevenir y reparar averías.
- Asistir a cursos de formación dentro de la Empresa, cuando el horario del curso deviniera incompatible con la jornada laboral del trabajador.

Por la Empresa y el Comité de Empresa se certificará mensualmente en documento conjunto y se notificará a la Autoridad Laboral, el número de horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor y las estructurales de los párrafos anteriores.

La certificación se extenderá por triplicado y destinándose un ejemplar a la antedicha Autoridad Laboral, otro para la Empresa y un tercero para el Comité de Empresa.

Artículo 34.- Plus de Corta.-

El personal adscrito a los Servicios de Corta y Planificación y Control de Leyes y que de forma permanente y constante ha venido desarrollando su trabajo en la Corta, devengará un Plus de Corta, cuya cuantía por paga (14 pagas/año) es la siguiente:

GRADO	IMPORTE €
10	184'27
9	168'58
8	151'46
7	132'70
6	127'11
5	124'77
4	119'90

Los expresados valores se mantendrán invariables en el futuro y los devengarán únicamente aquellos trabajadores que ya lo están devengando a la firma del Convenio no siéndole de aplicación a quienes se incorporen con posterioridad a dichos Servicios.

Artículo 35.- Prima de Domingo.-

El personal que trabaje en domingo con posterior descanso compensatorio devengará, además de la retribución correspondiente a dicho día de trabajo, la siguiente cantidad por cada domingo trabajado: 55'21 €.

El personal que perteneciese a la plantilla al 31.12.81 mantendrá el derecho, por cada sábado que trabaje en la Planta de Tratamiento, al devengo de la cantidad que anteriormente se expresa.

Artículo 36.- Plus Festivo.-

El personal que trabaje un día festivo, que no sea domingo, devengará, además de la retribución correspondiente al día de trabajo, el 140 por ciento de su retribución normal.

Artículo 37.- Plus de Nocturnidad.-

Las horas trabajadas durante el tiempo que cronológicamente se corresponde con el primer turno señalado en el apartado c) del Artículo 25 precedente, se abonarán con un "Plus de Nocturnidad" equivalente al 20 por ciento sobre la suma del Salario Base más el Plus Convenio. Este plus es compatible con el "Plus de Turnicidad" del Artículo 38.

Artículo 38.- Plus de Turnicidad.-

El personal sujeto a turnos percibirá por cada día de trabajo efectivo: 7'36 €.

Artículo 39.- Plus de Fin de Año.-

El personal que trabaje durante el primer turno el día 1 de Enero, percibirá, además de la remuneración correspondiente, la cantidad de: 110'43 €.

Artículo 40.- Plus de Conducción de Vehículos.-

El personal del Centro de Saelices que, sin tener como funciones propias de su puesto de trabajo la conducción de vehículos, además de realizar sus trabajos específicos, conduzca vehículos puestos por la Empresa fuera del recinto de las Explotaciones, percibirá un plus por cada día que realicen este cometido de la siguiente cuantía: 5'33 €

En ningún caso se abonarán por jornada mayor número de pluses por este concepto que el número de vehículos que se utilicen, así como sólo se abonará un plus por trabajador y día independientemente del número de conducciones que dicho trabajador realice.

Siempre que las necesidades del servicio lo requieran, el personal titular de permiso de conducción no podrá negarse a conducir vehículos de la Empresa, tanto fuera como dentro de las instalaciones.

Si, en cumplimiento regular de la obligación establecida en el párrafo anterior y como consecuencia de hechos producidos en la conducción de vehículos propiedad de la Empresa, algún trabajador incurriera en responsabilidad criminal por culpa o negligencia que le impidiera temporalmente desarrollar las funciones propias de su puesto de trabajo, la Empresa adoptará las medidas oportunas para que no sufra pérdida de su retribución, adaptándolo, si fuera menester, a otra ocupación adecuada.

Artículo 41.- Pagas Extraordinarias.-

El personal adscrito a este Convenio devengará, además de las doce mensualidades normales, 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 y se abonarán respectivamente el día 16 de julio y el 20 de diciembre o, en su caso, el día hábil inmediatamente anterior.

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

CAPITULO XII

AYUDAS DE CARÁCTER EXTRASALARIAL

Artículo 42.- Plus de Quebranto de Moneda.-

Quien desempeñe funciones de cajero, devengará un plus de las siguientes cantidades por paga (14 pagas/año): 55'21 €.

Este complemento se establece para compensar la posible pérdida económica como consecuencia del tráfico de dinero.

Artículo 43.- Ayuda de Comida.-

Con carácter extrasalarial, la Empresa concederá a cada trabajador una ayuda de comida por cada día completo de trabajo efectivo en jornada partida consistente en: 7'72 €.

Artículo 44.- Ayuda de Bocadillo.-

Con carácter extrasalarial, la Empresa concederá a cada trabajador una "ayuda de bocadillo" por cada día de trabajo efectivo en jornada continuada completa consistente en: 2'04 €,

Artículo 45.- Ayuda de transporte.-

El personal adscrito a este Centro de Trabajo devengará una ayuda de transporte por cada día efectivamente trabajado correspondiente al valor de 22 km. Dicha ayuda podrá ser suprimida si la Dirección establece un adecuado medio de transporte.

CAPITULO XIII

DIETAS, DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES Y TRASLADOS

Artículo 46.- Dietas.-

Cuando un trabajador, en comisión de viaje, tenga que trasladarse desde su Centro de Trabajo a localidad distinta a su residencia habitual, será compensado de la forma siguiente:

Las dietas en territorio nacional si tiene que pernoctar fuera de su domicilio habitual, serán por día: 99,65 €.

En caso de desplazamiento del Centro de Trabajo, sin pernoctar fuera del domicilio, se percibirá por cada almuerzo o cena la cantidad de: 24,23 €

El personal de los Grados de Valoración 8 a 10 podrá acogerse a la modalidad de gastos justificados, en cuyo caso percibirá, además:

Dieta completa gastos pagados: 15,63 €

Dieta gastos pagados sin pernocta: 8,55 €

Cuando dos o más trabajadores viajen juntos al mismo lugar, por igual objetivo y alguno de ellos fuera del Grado 8 a 10 y hubiera optado por la modalidad de gastos pagados, todos los que le acompañen podrán acogerse a la misma modalidad.

Los gastos originados por los conceptos de alojamiento y manutención cuando sean a cargo de la Empresa, salvo en casos excepcionales justificados, serán correspondientes a hoteles de hasta tres estrellas o equivalentes y restaurantes de hasta tres tenedores.

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

Artículo 47.- Medios de Transporte.

- Avión: Clase turista o clase preferente si la duración del vuelo es superior a 5 horas.
- Tren: Primera clase o coche-cama.
- Carretera: Cuando, previa autorización de la Dirección, se utiliza vehículo propio, se abonarán 0,36 €/km.

Si se desplazan en el mismo vehículo dos o más trabajadores de la Empresa, el kilometraje se abonará de acuerdo con:

. Dos trabajadores: 0,47 €/km

. Tres trabajadores: 0,55 €/km

Artículo 48.- Desplazamientos temporales.

- a) En territorio nacional:
 - Inferior a dos meses: serán de aplicación los artículos anteriores.
 - Superior a dos meses:
 - Transporte en las condiciones del artículo anterior.
 - Dietas mensuales: 1.405,34 €

- b) Al extranjero:

Será de aplicación la NORMA de la Empresa nº 5, Revisión de fecha 31.05.03 "Normativa a aplicar para el personal de ENUSA que se desplace a EE.UU. en periodos de entrenamiento en los Centros de Westinghouse y General Electric".

Cuando el desplazamiento no sea a EE.UU., se aplicará esta NORMA como referencia.

Artículo 49.- Traslados.-

Se entiende por traslado el destino de un trabajador, con carácter definitivo, a una dependencia de la Empresa distinta de aquella en la que hasta aquel momento desempeñaba su cometido, situada en otra localidad y que le obligue a un cambio permanente de residencia.

Los traslados podrán realizarse:

1º.- A solicitud del interesado.- Cuando el traslado, previa conformidad de la Empresa, se efectúe a solicitud del trabajador, éste no tendrá derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de residencia le origine.

2º.- Por mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa.- En este caso habrá de estarse a lo pactado por las partes.

3º.- Por necesidades del servicio.- Cuando no haya acuerdo y por necesidades técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, la Empresa disponga el traslado, éste se verificará en las condiciones siguientes:

- La Empresa comunicará el traslado al trabajador con una antelación mínima de dos meses.
- 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.

- La Empresa concederá un permiso retribuido de hasta tres días laborables para efectuar el traslado de domicilio.
- Serán de cuenta de la Empresa los gastos de viajes que ocasionen el desplazamiento al trabajador y su familia, así como los de transporte de mobiliario y enseres.
- La Empresa indemnizará al trabajador con una cantidad igual al importe de cuatro mensualidades.

CAPITULO XIV

VACACIONES Y FESTIVOS

Artículo 50.- Vacaciones reglamentarias.-

Las vacaciones anuales del personal con más de un año de antigüedad al servicio de la Empresa serán de 22 días laborables, incrementándose en un día laborable 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.

El personal que ingrese en el curso de un año natural disfrutará en dicho año de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, computando como tiempo de servicios prestados el que medie entre la fecha de ingreso y el 31 de diciembre del mismo año natural, cualquiera que sea la fecha del disfrute de vacaciones.

El período hábil para el disfrute de las vacaciones en el Centro de Trabajo será fijado por la Empresa.

Cuando las vacaciones coincidan con el permiso de maternidad, podrán disfrutarse después de éste, aunque sea fuera del año natural. Lo mismo ocurrirá en caso de incapacidad por embarazo, parto o lactancia natural.

Durante las vacaciones el trabajador percibirá la totalidad de las retribuciones y beneficios que viniera percibiendo correspondientes a su puesto de trabajo.

Artículo 51.- Festivos.-

Se considerarán festivos, además de las fechas establecidas por la Legislación Vigente en cada momento, las correspondientes al 4 y 24 de diciembre, festividades de Santa Bárbara y Nochebuena, respectivamente.

La festividad del 4 de diciembre, a la vista del calendario laboral de cada año, podrá ser sustituida por otra, siempre con acuerdo de la Dirección y el Comité de Empresa.

Asimismo, se acuerda sustituir las dos fiestas locales de Saelices el Chico por el Lunes y Martes de Carnaval.

CAPITULO XV

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 52.- Permisos retribuidos.-

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse de su puesto de trabajo con derecho a remuneración por alguno de los siguientes motivos:

- a) Quince días naturales por razón de matrimonio.
- b) Dieciséis 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 trece 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) Trece 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) Tres días naturales, de los que al menos dos serán laborables, prorrogables justificadamente hasta cuatro días laborables, por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge y hermanos directos. Si el fallecimiento se produjera fuera de la provincia de Salamanca, se entenderá que está suficientemente justificada la prórroga hasta los cuatro días laborables.
- e) Dos días naturales por fallecimiento de abuelos o nietos y familiares políticos.
- f) Dos días naturales, prorrogables justificadamente hasta cinco, por enfermedad grave de padres, hijos y cónyuge.
- g) Dos días naturales, prorrogables justificadamente hasta cuatro, por enfermedad grave de hermanos, abuelos, nietos, así como padres, hijos o hermanos políticos.
- h) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que exija reposo domiciliario de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- i) Un día natural por razón de matrimonio de padres, hijos, hermanos, abuelos o nietos, ya sean directos o políticos, ampliables hasta dos si el hecho se produce fuera de la provincia de residencia del trabajador.
- j) Tres días naturales, de los cuales al menos dos serán laborales, por nacimiento de hijo.

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.

- k) Un día natural, por cambio de domicilio.
- l) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta de la Seguridad Social, tanto del médico de cabecera como de los especialistas, cuando no sea factible asistir a esas consultas fuera de las horas de trabajo.

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.

- m) 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.
- n) El permiso de lactancia legalmente establecido, se podrá acumular en jornadas completas tras el permiso por maternidad
- ñ) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes parciales o finales relativos a estudios que se sigan para la obtención de un título académico o profesional. Para que el permiso concedido por razón de exámenes sea retribuido, será necesario que el trabajador apruebe al menos la mitad de las asignaturas para cuyos exámenes el trabajador hubiera solicitado el permiso.
- o) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- p) En los restantes casos previstos en la Legislación Vigente, se estará a lo establecido en la misma.

Artículo 53.- 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.

El personal con más de dos años de antigüedad, en caso de necesidad justificada, podrá disfrutar de una licencia no retribuida, por un plazo no inferior a un mes ni superior a tres meses.

Su concesión estará condicionada por necesidades del servicio y no podrá obtenerse otro permiso de esta naturaleza hasta que hayan transcurrido, como mínimo, tres años desde el disfrute del anterior.

Durante el tiempo que dure el citado permiso, que no será considerado como de 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 del 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.

Artículo 54.- 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 reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo.
- b) Por enfermedad, incapacidad temporal e invalidez provisional. 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 período de excedencia no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste y de 2 años para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período 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.

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 aquélla, no percibiendo remuneración durante dicho tiempo.

Artículo 55.- 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 1 año e inferior a 5 años. La solicitud de excedencia se presentará a los Servicios de Personal, que resolverán en el plazo máximo de 2 meses. 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 15 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 de su grupo laboral y Grado. Si no existiese vacante en su grupo y Grado y sí en los inmediatos inferiores, el excedente podrá optar por ocupar esta plaza con la retribución que a ella corresponda hasta que se produzca una vacante en su grupo laboral y Grado o no reingresar hasta la fecha en que se produzca esta vacante.

CAPITULO XVI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 56.- 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.

Artículo 57.- Clasificación de faltas.-

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

Artículo 58.- 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.

Artículo 59.- Faltas graves.-

Son faltas graves:

- 1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de 30 días.
- 2) 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.
- 3) 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 derivare perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- 4) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 5) 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.
- 6) Reiteración o reincidencia de faltas leves dentro del período de un mes.
- 7) 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.
- 8) La imprudencia en actos de servicio cuando no implique riesgo o peligro así como el incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales cuando se manifestase en la no utilización de los medios de protección personal facilitados por la empresa.
- 9) Acceder intencionadamente a datos a los que no corresponde su acceso vulnerando así la confidencialidad de los mismos. Se podrá considerar falta muy grave si ocasiona perjuicios a la Empresa.
- 10) Incumplimiento o inobservancia de la normativa legal, reglas, normas, procedimiento o instrucciones generales sobre prevención de riesgo laborales, siempre que estas se hayan impartido por la Dirección. Pudiendo ser considerada como muy grave cuando del mismo pudieran derivarse averías o riesgos para el propio trabajador, para otros compañeros o para terceras personas. También podrá ser calificado como muy grave cuando se trate de incumplimiento intencionado.
- 11) Tolerar 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.
- 12) No someterse a las medidas preventivas de salud, legal o convencionalmente establecidas y relacionadas con el puesto de trabajo, cuando de ello pudiera derivarse riesgo de accidente de trabajo o enfermedad profesional para el trabajador afectado. Esta falta puede ser tipificada como muy grave cuando el riesgo de accidente o enfermedad profesional pueda afectar además de al propio trabajador a otros compañero o terceras personas.
- 13) El incumplimiento o inobservancia en la prestación del trabajo de las reglas, normas e 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 puedan derivarse perjuicio para el medio ambiente.

- 14) El uso inadecuado o para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas incluido Internet.
- 15) Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

Artículo 60.- Faltas muy graves.-

Son faltas muy graves:

- 1) Más de 20 faltas no justificadas de puntualidad a la asistencia en el trabajo durante el período de un mes.
- 2) La falta injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el mismo mes.
- 3) 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.
- 4) La simulación de enfermedad o accidente; se entenderá siempre que exista 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 hecha para prolongar la baja por accidente.
- 5) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto a sus Jefes y familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
- 6) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 7) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- 8) Disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
- 9) La reincidencia en faltas graves, siempre que se cometan dentro de un semestre y hayan sido sancionadas.
- 10) La embriaguez o toxicomanía durante el servicio.
- 11) Ocultar intencionadamente a los servicios médicos enfermedades que supongan peligro para el trabajador o sus compañeros.
- 12) Simular enfermedad o accidente o hacer pasar por laboral un accidente común, así como realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de IT, o realizar actividades que dificulten el proceso de recuperación.
- 13) El uso inadecuado o para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas incluido Internet, siempre que del mismo se derive perjuicio grave para la empresa o para el servicio.
- 14) Acoso laboral y sexual.
- 15) Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

Artículo 61.- 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.

Artículo 62.- 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.

Artículo 63.- Competencias.-

Para la imposición de sanciones por faltas muy graves, será competente la Dirección de Organización y 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.

Artículo 64.- Prescripción y cancelación 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:

- Tres años en caso de falta muy grave.
- Un año en el caso de falta grave; y
- Seis 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 se computaría a partir de la última falta cometida.

CAPITULO XVII

PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 65.- Seguros.-

La Empresa se compromete a mantener en vigor los siguientes:

- a) Seguro de Accidentes para todos los trabajadores
- b) Seguro para casos de Muerte e Invalidez Permanente Absoluta
- c) Seguro para casos 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).

Las cantidades aseguradas correspondientes a cada trabajador serán de revisión anual, de acuerdo a la actualización de los salarios, a partir de 2009.

De la prima a pagar por cada trabajador, éste abonará:

- Grado 1 a 4: 13 % de la prima
- Grado 5 a 7: 17 % de la prima
- Grado 8 a 10: 21 % de la prima

El resto de la prima la pagará la Empresa.

Si como consecuencia de modificaciones legales o cualquiera otras, alguno de los seguros citados anteriormente dejaran de ser eficaces y se decidiera conjuntamente por Empresa y trabajador su cancelación, en el grado que fuera el importe de la prima anual que pague la Empresa correspondiente al personal de Convenio se aplicará en lo sucesivo a beneficios sociales del personal de Convenio.

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.

Artículo 66.- Plan de Pensiones.-

La Empresa tiene constituido el Plan de Pensiones de ENUSA, de aportación definida y con contribución tanto del promotor como del partícipe, 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.

Artículo 67.- Prestación 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 % del salario real que el trabajador estuviese devengando en el momento de producirse la baja. Para el abono de dicha diferencia será necesario que medie un informe del Servicio Médico de la Empresa en el que se reconozca que existen motivos médicos suficientes que justifiquen la ausencia al trabajo.

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 Servicios Médicos de la Empresa informen que habían cesado los motivos que justificaban la ausencia al trabajo, y, para el personal fijo, durante el tiempo hasta que el pago de la prestación de Incapacidad Temporal, actualmente 12 meses, se efectúe a través del INSS o de la Mutua en la modalidad de pago directo, salvo que con anterioridad hubiese mediado el informe anteriormente citado.

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.

Artículo 68.- Ayuda Seguro Médico Privado.-

Mientras subsista la situación actual en la zona, que deviene en dificultad para el disfrute del seguro médico SAS u otro equivalente de carácter también familiar de igual modo que está establecido para los otros Centros de Trabajo de la Empresa, se sustituye este beneficio social, instituyéndose durante la vigencia del presente Convenio un Fondo para gastos Oftalmológicos y Odontológicos.

El importe de este Fondo se obtendrá de multiplicar el censo de trabajadores en este Convenio por la media por trabajador que representan las subvenciones de pólizas SAS en otros Convenios de ENUSA.

La cuantía de tal Fondo, será: 1.907,74 €.

El Comité de Empresa de este Centro de Trabajo será el competente para distribuir y adjudicar las ayudas derivadas de ese Fondo entre los posibles beneficiarios, que sólo podrán ser trabajadores de este Centro o miembros de sus unidades familiares.

A los efectos de determinar los componentes de la unidad familiar éstos serán los beneficiarios relacionados en la Cartilla de Asistencia Sanitaria de la Seguridad Social.

Durante la vigencia del presente Convenio, por acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa, habida cuenta de las particularidades expresadas, se podrá destinar la cuantía de este fondo a otra finalidad.

Artículo 69.- Ayuda Escolar.-

Para ayuda de estudios de los hijos de los trabajadores, la Empresa destinará la cantidad de 14.646,15 €, para el curso 2009/10. A tal efecto el Comité de Empresa presentará a la Dirección las normas por las que se regulará esta ayuda.

Las fluctuaciones significativas de la plantilla, durante la vigencia del Convenio, darán lugar a la revisión de las cantidades.

Artículo 70.- Ayuda de Formación.-

Para el caso de que el trabajador solicite algún curso de formación no contemplado en el Artículo 19 del presente Convenio, se establece una cantidad global de 3.959,30 €.

A tal efecto se constituye una Comisión de Formación integrada por cuatro miembros: dos designados por la Dirección y dos designados por el Comité de Empresa, que entenderá en la elaboración de los programas y calendario de los cursos a impartir.

En cualquier caso, los cursos que se soliciten deberán tener relación directa con las actividades que se desarrollen en el Centro de Trabajo aunque no la tengan con el puesto de trabajo que se está desempeñando.

Durante la vigencia del presente Convenio, por acuerdo de la Dirección y el Comité de Empresa, se podrá variar la finalidad de este fondo, cabiendo la posibilidad de estudiar su aplicación en la financiación de líneas ADSL para los empleados.

Artículo 71.- Anticipos Reintegrables.-

Todos los trabajadores fijos de la plantilla tendrán derecho a recibir, sin otro trámite que el de la solicitud escrita indicando la aplicación a la que se destinará, un anticipo de cuatro mensualidades de su salario neto ó 4.507,59 € (en el caso de que las cuatro mensualidades no lleguen a dicha cantidad) en 2.009, a devolver en 12 meses a contar desde el siguiente al de su concesión.

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

Los anticipos reconocidos en el presente artículo pueden ser solicitados de una sola vez o en cantidades parciales y diferentes fechas hasta agotar el límite establecido.

La concesión de este anticipo es incompatible con la del préstamo establecido en el artículo siguiente.

Artículo 72.- Préstamos.-

Todos los trabajadores fijos de plantilla tendrán derecho a recibir, sin otro trámite que el de la solicitud escrita indicando la aplicación a la que se destinará, un préstamo de cuatro mensualidades de su salario neto ó 4.507,59 € (en el caso de que las cuatro mensualidades no lleguen a dicha cantidad) en 2.009, a devolver en 18 meses a contar desde el siguiente al de su concesión.

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 Artículo 71.

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

Artículo 73.- Avales de Vivienda.-

La Empresa avalará ante las instituciones financieras y de crédito (Bancos y Cajas de Ahorro) que aquella determine, a todos los trabajadores fijos de la plantilla, créditos para la financiación de vivienda para uso propio o reforma importante de vivienda, por una cantidad mínima de 18.030,36 €, cualquiera que sean las condiciones económicas del trabajador, y hasta 48.080,97 € siempre que la Dirección considere una suficiente solvencia del interesado, para lo cual podrá solicitar a la entidad bancaria informe de solvencia.

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 compra en el caso de financiación de vivienda, o de documento acreditativo de la reforma cuando éste sea el caso.

Artículo 74.- Compensación Servicio F.L.S.A.-

A partir del 1.01.2005 los empleados de este Centro de Trabajo podrán, voluntariamente, causar baja en el Servicio Cultural y Deportivo de la F.L.S.A.

El montante de las cuotas no ingresadas por la Empresa en dicho Servicio, constituirá un fondo que, de acuerdo la Dirección y el Comité de Empresa, podrá ser destinado a la ayuda para la financiación de líneas ADSL para los empleados.

Artículo 75.- Natalidad.-

El trabajador fijo de plantilla recibirá un premio de natalidad, consistente en la cantidad de 139,32 €, por cada hijo tenido desde el 01.01.2009 y por una sola vez.

CAPITULO XVIII

CESES

Artículo 76.- 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:

Personal Obrero	8 días
Personal Subalterno	8 días
Auxiliares y Oficiales Administrativos	15 días
Jefes Administrativos	1 mes
Técnicos No Titulados	1 mes

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 de

dicho incumplimiento. Recibido el preaviso con dicha antelación, la Empresa liquidará a la expiración del plazo los conceptos que puedan ser calculados en aquel momento y el resto lo será en la fecha habitual de pago.

Artículo 77.- Jubilación.-

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 períodos 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.

Sin 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.

En base al Real Decreto 1194/1985, se establece la jubilación voluntaria a los 64 años, con el compromiso de la Empresa de contratar otro trabajador temporalmente por el tiempo que le faltase al jubilado voluntario para cumplir la edad de 65 años.

CAPITULO XIX

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 78.- 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 nacional 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, se aplicarán con todo rigor las adecuadas sanciones a quienes infrinjan las normas establecidas al respecto.

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, a 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 aque-

llos trabajadores que ocupen puestos donde se requieran condiciones psico-físicas cuya alteración pueda suponer un riesgo para ellos, terceras personas o la propia instalación.

El trabajador es responsable de utilizar los equipos de protección individual facilitados por la empresa. En cumplimiento de la norma de seguridad, la Empresa aplicará con todo rigor las sanciones adecuadas a quienes infrinjan esta obligación.

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, el empresario 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 tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos de Prevención que asistan facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo acorde a 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 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.

Artículo 79.- 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.

3.- Dispondrán de un buzón instalado en los vestuarios, donde recibirán tanto su correspondencia como Delegados de Prevención, como las quejas o sugerencias de los trabajadores 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 Empresa. Entre los componentes del Comité se nombrará al Presidente del Comité y al Secretario.

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.

CAPITULO XX

DERECHOS SINDICALES

Artículo 80.- Derecho a la libre Sindicación.-

La Empresa, que reconoce el derecho a la Libre Sindicación de los Trabajadores, no ejercitará discriminación alguna en virtud de la afiliación o no de un trabajador.

Artículo 81.- Comité de Empresa.-

Los Miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal tendrán las atribuciones que les correspondan de acuerdo con la Legislación Vigente y especialmente las siguientes:

- a) 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 determina la Ley.
- b) Los miembros del Comité de Empresa de un mismo Sindicato podrán acumular en uno o varios de sus componentes, a título individual y con carácter mensual, su crédito de horas, 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 qué representante recibe la cesión y el número de horas objeto de la misma.

- c) Ser el Órgano de Representación de los Trabajadores en materia de negociación colectiva.
- d) Ser informados mensualmente del número de horas extraordinarias devengadas por los trabajadores y, en el caso de que alguno supere los topes máximos legales, la Empresa informará de las razones extraordinarias que lo hayan motivado.
- e) No podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se base 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.
- f) Reuniones de Comités de los distintos Centros de Trabajo de ENUSA.

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 ENUSA.

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 sean 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.

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

Artículo 82.- Secciones Sindicales.-

Sin perjuicio de lo dispuesto por la Legislación vigente para las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa, la Empresa, además, reconoce a los Sindicatos o Centrales que cuenten como afiliados al menos con el 15 por ciento de los trabajadores fijos en la plantilla del Centro de Trabajo, las siguientes facultades que ejercerán dentro del marco legal:

- a) Recaudar cuotas sindicales entre sus afiliados, en el Centro de Trabajo, fuera de las horas efectivas de trabajo. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos que acrediten el porcentaje de afiliación mencionado anteriormente, 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 bancaria a que ha de ser transferida o abonada. En cualquier momento podrá anularse la orden anterior.
- b) 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.

- c) Celebrar reuniones con sus afiliados, fuera de las horas de trabajo, con una frecuencia no superior a una por cada dos meses. Para celebrar estas reuniones, se solicitará la oportuna autorización de la Dirección con una antelación mínima de 48 horas; en tal solicitud se expresará el objeto de la reunión u orden del día.

Artículo 83.- Tablón de Anuncios del Comité de Empresa.-

La Empresa instalará y pondrá en el Centro de Trabajo, a disposición del Comité de Empresa, Tablones de Anuncios que faciliten en todo caso la información a los trabajadores. El Comité de Empresa será responsable de las publicaciones exhibidas en los Tablones que la Empresa haya puesto a su disposición.

Artículo 84.- Locales a disposición del Comité de Empresa.-

En el Centro de Trabajo, cuando sus características lo permitan, se pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades.

Artículo 85.- Asamblea de los Trabajadores.-

Los trabajadores de un 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 ciento de la plantilla.

La Asamblea será presidida por el Comité de Empresa, quien será responsable del normal desarrollo de aquella y de la presencia en la misma 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 mínima de 48 horas, expresando en su caso los nombres de las personas no pertenecientes al Centro de Trabajo que hayan de asistir a la Asamblea.

No se podrá convocar una Asamblea si no hubieran transcurrido dos meses desde la última celebrada. A tal efecto, no se computarán las reuniones informativas sobre negociaciones de Convenio Colectivo.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL

El Comité de Empresa se compromete a informar con los mismos criterios positivos que en años anteriores las solicitudes de subvenciones por formación que sean presentadas por la Dirección en cada uno de los ejercicios.

DISPOSICIÓN FINAL

Las condiciones acordadas en el presente Convenio serán totalmente aplicables en materias que en el mismo se regulen, tales como jornada de trabajo, retribuciones, ascensos, etc., quedando, por tanto, sin efecto las normas anteriores reglamentarias o convencionales que se opongan.

No obstante, con carácter de Derecho Supletorio, en todo lo no previsto por el presente Convenio, será de aplicación la Ordenanza Laboral para las Minas Metálicas de 5 de Noviembre de 1974.

En tales términos queda redactado el presente Convenio Colectivo que se ha extendido en tres copias, cada ejemplar en cuarenta y seis folios de papel común, mecanografiado a una sola cara y tres anexos, que recogen un total de ochenta y cinco artículos y una Disposición Adicional y Otra Final, que las partes negociadoras firman en prueba de aceptación de su contenido, haciéndolo los representantes de la Empresa en nombre de ésta, y los miembros del Comité de Empresa, en representación colegiada de los trabajadores.

ANEXOS: 1.- Tablas salariales para 2009

2.- Cuadro de equivalencias de Grado "HAY" a Categoría Laborales

3.- Cuestionario de evaluación de desempeño

ANEXO 1 TABLA SALARIAL AÑO 2009 (TABLA 2008 + 1,4%)

GRADO HAY	SALARIO BASE ANUAL	PLUS CONVENIO ANUAL	TOTAL RETRIBUCION FIJA (Salario Base+Plus Convenio)	PRIMA VARIABLE DE PRODUCTIVIDAD INDIVIDUAL	TOTAL RETRIBUCIÓN ANUAL CON PRIMA 100% (Salario Base + Plus Convenio + Prima)
X "A"	16.341,92	20.466,18	36.808,10	Entre 0 y 4.105,44	40.913,54
X "B"	16.341,92	18.419,66	34.761,58	Entre 0 y 4.105,44	38.867,02
IX "A"	15.122,66	18.917,64	34.040,30	Entre 0 y 3.783,72	37.824,02
IX "B"	15.122,66	17.027,92	32.150,58	Entre 0 y 3.783,72	35.934,30
VIII "A"	14.156,94	16.165,10	30.322,04	Entre 0 y 3.371,76	33.693,80
VIII "B"	14.156,94	14.482,30	28.639,24	Entre 0 y 3.371,76	32.011,00
VII "A"	13.551,16	13.554,80	27.105,96	Entre 0 y 3.011,88	30.117,84
VII "B"	13.551,16	12.048,12	25.599,28	Entre 0 y 3.011,88	28.611,16
VI "A"	12.163,48	12.136,74	24.300,22	Entre 0 y 2.702,64	27.002,86
VI "B"	12.163,48	10.787,00	22.950,48	Entre 0 y 2.702,64	25.653,12
V "A"	10.875,34	10.902,08	21.777,42	Entre 0 y 2.419,56	24.196,98
V "B"	10.875,34	9.687,02	20.562,36	Entre 0 y 2.419,56	22.981,92
IV "A"	9.778,72	9.836,40	19.615,12	Entre 0 y 2.188,08	21.803,20
IV "B"	9.778,72	8.740,06	18.518,78	Entre 0 y 2.188,08	20.706,86
III "A"	9.460,64	8.276,52	17.737,16	Entre 0 y 1.969,20	19.706,36
III "B"	9.460,64	7.283,36	16.744,00	Entre 0 y 1.969,20	18.713,20
II "A"	9.138,64	6.984,46	16.123,10	Entre 0 y 1.788,84	17.911,94
II "B"	9.138,64	6.087,34	15.225,98	Entre 0 y 1.788,84	17.014,82
I "A"	8.686,44	6.114,50	14.800,94	Entre 0 y 1.634,40	16.435,34
I "B"	8.686,44	5.286,12	13.972,56	Entre 0 y 1.634,40	15.606,96

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 GRADO "HAY" A CATEGORÍAS LABORALES



ANEXO 3

GRADO "HAY"	CATEGORÍA
	RETRIBUCIÓN DE OFICINA
3-4	CALCADOR DE 2ª
5	DELINEANTE DE 2ª
5	TOPOGRAFO DE 1ª
6-7	DELINEANTE DE 1ª
6-7	TOPOGRAFO JEFE
8-9	DELINEANTE PROYECTISTA
8-9	DELINEANTE PROYECTISTA/JEFE
10	
	TÉCNICOS DE ORGANIZACIÓN
3-4	AUXILIAR
5	TÉCNICO ORGANIZACIÓN DE 2ª
6-7	TÉCNICO ORGANIZACIÓN DE 1ª
8	JEFE ORGANIZACIÓN DE 2ª
9 ó SUPERIOR	JEFE ORGANIZACIÓN DE 1ª
	TÉCNICOS DE LABORATORIO
1-2	MOZO DE LABORATORIO
3-4	AUXILIAR
5-6	ANALISTA DE 2ª
7-8	ANALISTA DE 1ª
7-8-9	ANALISTA JEFE
8-9 ó SUPERIOR	JEFE DE LABORATORIO
	ADMINISTRATIVOS
3-4	AUXILIAR
5	OFICIAL 2ª
6-7	OFICIAL 1ª
8	JEFE 2ª
9 ó SUPERIOR	JEFE 1ª
	PERSONAL DE INFORMÁTICA
3-4	PERFORISTA
5	OPERADOR PERIFÉRICO
6	OPERADOR DE 2ª
7	OPERADOR DE 1ª y PROGRAMADOR
8	PROGRAMADOR DE 1ª
9 ó SUPERIOR	ANALISTA PROGRAMADOR
	SUBALTERNOS
1-2	LIMPIADORA
2-3-4	TELEFONISTA
1-2	ORDENANZA
3-4	CONSERJE
3-4-5	GUARDAS Y VIGILANTES
5-6	GUARDAS VIGILANTES JURADOS
1-2	MOZO DE ALMACÉN
3	ALMACENERO 3ª
4	ALMACENERO 2ª
5	ALMACENERO 1ª
	OBREROS
1	PEÓN
2	PEÓN ESPECIALISTA
3-4	OFICIAL 3ª, ESPECIALISTA 3ª y MINERO 3ª
4-5	OFICIAL 2ª, ESPECIALISTA 2ª y MINERO 2ª
5-6-7	OFICIAL 1ª, ESPECIALISTA 1ª y MINERO 1ª
7 ó SUPERIOR	OFICIAL 1ª JEFE DE EQUIPO, ESPECIALISTA 1ª JEFE DE EQUIPO y MINERO 1ª JEFE DE EQUIPO

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

PERSONAL CONVENIO

PRIMA VARIABLE DE PRODUCTIVIDAD INDIVIDUAL

CANTIDAD DE TRABAJO	Rinde en el trabajo de acuerdo con los niveles de productividad adecuados.				
		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 x 5

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

OBSERVACIONES

ENTREVISTA

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