

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Educación y Empleo

- 22** *RESOLUCIÓN de 10 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Enusa Industrias Avanzadas, Sociedad Anónima” (código número 28001481011983).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Enusa Industrias Avanzadas, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 4 de mayo de 2010; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid; Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, y el Decreto 149/2011, de 28 de julio, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 10 de octubre de 2011.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO ENUSA INDUSTRIAS AVANZADAS, S.A.  
CENTRO DE TRABAJO DE MADRID (2010)****CAPÍTULO PRELIMINAR**

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito, de una parte, por la Dirección de Enusa Industrias Avanzadas, S.A. en representación de la misma y, de otra, por el Comité de Empresa de su Centro de Trabajo en Madrid, C/ Santiago Rusiñol, 12.

**Capítulo 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 sus trabajadoras y trabajadores, en adelante trabajadores, del Centro de Trabajo de Madrid.

El personal de Relación Individual (P.R.I.) incluso con otros destinos, que tiene establecida una relación laboral particular se verá afectado por este Convenio al amparo de su regulación específica.

**Artículo 2. Ámbito de aplicación personal**

Este Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores de ENUSA del citado Centro de Trabajo, que integran los Grados de Valoración del 1 al 19 ambos inclusive, cualquiera que sea su categoría profesión o especialidad, que estén prestando sus servicios y desarrollando sus funciones a la entrada en vigor del mismo o que se contraten durante su vigencia.

Como consecuencia de su especial jornada de trabajo, el personal con contrato a tiempo parcial, devengará las retribuciones fijadas en este Convenio y participará de los beneficios sociales recogidos en el mismo - becas, seguros complementarios, etc.,- en proporción al número de horas de trabajo que en cada caso figuren en sus contratos.

Queda expresamente excluido de la aplicación del presente Convenio el personal a que se refiere la letra a) del apartado 1 del Artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido de 24 de marzo de 1995.

Las condiciones retributivas del Personal de Relación Individual se excluyen del presente Convenio, y se regularán individualmente.

**Artículo 3. Ámbito de aplicación territorial**

Las normas de este Convenio son de aplicación al Centro de Trabajo de ENUSA en Madrid.

**Artículo 4. Ámbito de aplicación temporal**

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su firma por la Comisión Negociadora y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010, salvo aquellos artículos que tengan una vigencia específica. No obstante, las mejoras económicas y las de otra índole que en este sentido se especifiquen en el mismo, se aplicarán a partir de 1 de enero de 2010, salvo indicación expresa en contrario.

En todo caso no se aplicará retroactividad de tablas salariales ni por ningún otro concepto, a aquellos trabajadores que hubiesen causado baja en la Empresa antes de la firma del presente Convenio.

**Artículo 5. Prórroga**

Una vez finalizado el plazo de vigencia del presente Convenio, se entenderá prorrogado si no es denunciado en forma escrita por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha señalada para la terminación de su vigencia.

Dicha prórroga se entiende respecto de todos los acuerdos del Convenio, excepto de los conceptos económicos, que serán objeto de negociación.

**Capítulo II****Garantías y vinculación****Artículo 6. Compensaciones**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen en la totalidad a las actualmente en vigor en el Centro de Trabajo de Madrid, ya que examinadas en su conjunto, las condiciones del presente Convenio son más beneficiosas que las que venían rigiendo hasta la entrada en vigor del mismo.

No obstante, si existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para otros trabajadores de su mismo grado de valoración se establecen en este Convenio, se les respetarán con carácter estrictamente personal en tanto no les sea de aplicación lo previsto en el Artículo 28, relativo al tratamiento del concepto retributivo "a título personal".

**Artículo 7.** *Absorción*

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo alguna variación económica en todo o en alguno de los conceptos retributivos existentes, o que supongan la creación de otros nuevos, tendrán eficacia únicamente en cuanto que, considerados aquéllos en conjunto y en cómputo anual, superen el nivel fijado por el presente Convenio, debiendo entenderse en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

**Artículo 8.** *Vinculación a la totalidad*

En el supuesto de que alguna de las cláusulas establecidas en este Convenio fuera declarada nula, quedará todo él sin validez, debiendo procederse a una nueva negociación de la totalidad de su contenido que deberá ser uno e indivisible.

## Capítulo III

*Vigilancia del convenio***Artículo 9.** *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 Madrid.

La Comisión estará constituida por dos miembros designados por el Comité de Empresa y dos representantes designados por la Dirección de la Empresa.

Esta Comisión se reunirá con carácter ordinario cada cuatro meses y con carácter extraordinario en el plazo de siete días naturales a petición de cualquiera de las partes.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria deberán adoptarse por mayoría y quedarán reflejados en el acta de cada reunión y tendrán carácter vinculante para ambas partes y sus representados, sin perjuicio de que cualquiera de ellos pueda ejercitar las acciones o derechos que estime oportunos ante la jurisdicción competente.

En caso de empate en las votaciones de la Comisión Paritaria, ambas partes podrán acordar la resolución por un árbitro aceptado por la Comisión.

## Capítulo IV

*Organización, productividad y absentismo***Artículo 10.** *Organización del trabajo*

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.

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

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

Las reestructuraciones de plantilla que pudieran tener lugar, se darán a conocer al Comité de Empresa con un plazo mínimo de un mes.

**Artículo 11.** *Productividad*

El personal afecto al presente Convenio cuidará que la productividad de su trabajo sea acorde con los objetivos de la Empresa, mediante el adecuado rendimiento en su puesto de trabajo.

**Artículo 12.** *Absentismo*

El personal tendrá los deberes de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, respetando los horarios acordados y los controles que a tal efecto establezca la Dirección.

Ambas partes acuerdan continuar e intensificar los esfuerzos para que el índice de absentismo de los años anteriores no sólo no aumente, sino que, en la medida de lo posible, disminuya.

En la Paga de Productividad Colectiva se integra como objetivo.

## Capítulo V

*Clasificación profesional***Artículo 13.** *Grupos y categorías profesionales*

La jerarquización de los puestos de trabajo se fundamenta en el sistema de valoración de puestos explicitado en el Anexo nº 2.

La categoría profesional del trabajador viene derivada de la valoración y clasificación del puesto de trabajo que en cada momento se desempeñe. Cada categoría profesional estará incluida dentro de uno de los grupos profesionales siguientes:

- a) Titulados.
- b) Gestión de Producción.
- c) Administración.

En el Anexo nº 1 se relacionan las categorías profesionales que corresponden a los grados de valoración de cada grupo profesional.

Para la aplicación del mencionado Anexo nº 1 se seguirá la normativa siguiente:

- a) La asignación del Grado viene determinada exclusivamente por la valoración del puesto de trabajo.
- b) Una vez asignado el grado se asignará al trabajador la categoría profesional correspondiente, siempre que ésta sea superior a la suya actual.
- c) En el caso de que la categoría profesional que corresponda al Grado del puesto fuese inferior a la que ya tenía el trabajador que lo desempeñe, éste mantendrá la categoría anterior a los efectos de cotización a la Seguridad Social, Censo Laboral, nómina, etc.

En todo caso, el nivel retributivo vendrá determinado por el grado de valoración correspondiente al puesto que se desempeñe.

## Capítulo VI

### *Cobertura de vacantes, ingresos y ascensos*

#### **Artículo 14.** *Cobertura de vacantes*

Ambas partes aspiran a que cada puesto 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.

La cobertura de vacantes se verificará mediante:

- a) Promoción interna.
- b) Libre designación.
- c) Nueva contratación.

En todo caso, siendo los principios de gestión y desarrollo de la empresa de carácter evolutivo, es competencia de la Dirección el que la plantilla sea la adecuada a las necesidades en cada momento, por lo que podrá dejar sin cubrir temporalmente las vacantes que se produzcan o amortizarlas definitivamente. Producida una vacante la Dirección lo comunicará al Comité de Empresa, así como, en su caso, la amortización del puesto de trabajo en el plazo más breve posible.

#### **Artículo 15.** *Promoción interna*

Cuando sea necesario cubrir un puesto de trabajo, se convocará el correspondiente concurso al que podrán presentarse todos los trabajadores con un año de antigüedad en la Empresa que estén en Grado igual o inferior al de la vacante, cualquiera que fuera su grupo profesional, siempre que el puesto no haya sido cubierto de acuerdo con el Artículo 20.

El concurso se decidirá valorando en un 70% los resultados de las correspondientes pruebas teórico-prácticas y en un 30% los informes preceptivos realizados por un superior común a todos los candidatos.

Las pruebas serán teórico-prácticas y estarán fundamentadas en las funciones de la vacante a cubrir. No deberán exigirse conocimientos que no sean necesarios para el puesto a cubrir.

La convocatoria correspondiente habrá de ser pública y realizada un mes antes de la fecha de cada prueba y contendrá la información siguiente:

- Grado de valoración del puesto a cubrir.
- Retribución fijada para el mismo.
- Funciones del puesto de trabajo.
- Conocimientos y/o titulación requerida.
- Pruebas a realizar.
- Fechas para la realización de las pruebas.
- Bibliografía a emplear por los concursantes.

El Tribunal de calificación y adjudicación de estos concursos estará formado por:

- Director/a de Organización y Recursos Humanos o persona en quien delegue.
- Jefe 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 de común acuerdo con el Comité de Empresa.
- Un miembro del Comité de Empresa.

Este Tribunal se formará como mínimo 24 horas antes de la fecha de examen, para analizar las pruebas que se vayan a realizar y la documentación que se vaya a entregar a cada uno de los participantes en dichas pruebas.

En todo caso, el Comité de Empresa podrá manifestar sus observaciones al respecto.

**Artículo 16.** *Vacantes de libre contratación o designación*

La Dirección, con plena independencia de criterios y previas las pruebas de aptitud correspondientes, cubrirá las vacantes que se produzcan en las siguientes categorías:

- Técnicos titulados superiores y medios.
- Técnicos no titulados por encima del Grado VIII de valoración.
- Jefes Administrativos y Oficiales Administrativos en funciones de Caja.
- Secretarías/os de Dirección.

La Empresa dará preferencia para cubrir dichas vacantes al personal contratado, favoreciendo así la promoción interna del mismo.

**Artículo 17.** *Ingresos*

La contratación de personal de nuevo ingreso es de la exclusiva competencia de la Dirección de la Empresa, que la efectuará de acuerdo con las disposiciones legales y comunicándolo al Comité de Empresa con 15 días de antelación, salvo casos excepcionales.

Dado que los procesos de selección son un instrumento para buscar las personas más idóneas y adecuadas para el puesto, en los mismos se valorará la competencia técnica, conocimientos, aptitudes y motivaciones mediante las pruebas pertinentes que en cada caso considere la Dirección.

**Artículo 18.** *Período de prueba*

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

- Personal Titulado: seis meses.
- Personal Técnico no titulado: tres meses.
- Restante personal cualificado: un mes.
- Personal no cualificado: quince días.

## Capítulo VII

*Formación***Artículo 19.** *Formación*

Se considera aspecto prioritario atender a la formación y perfeccionamiento del personal en relación con las actividades que se desarrollan en la Empresa, aunque no la tengan con el puesto de trabajo que se está desempeñando.

A estos efectos se constituye una Comisión de Formación integrada por cuatro miembros, dos designados por la Dirección y dos designados por el Comité de Empresa, que redactará la normativa para la distribución según los criterios que se consideren oportunos para dicho fin, asignando la dotación del fondo provisto para aquellos cursos propuestos por el trabajador e impartidos en entidades ajenas a la empresa.

El importe de dicho Fondo de Formación para el año 2010 será de: 18.862,95 euros.

Deberá mantenerse la proporcionalidad existente entre dichos importes y la plantilla media afectada. Estos importes no incluyen al personal de relación individual.

Contabilización del tiempo: Cuando la Empresa organice o envíe al personal a realizar cursos o actividades de formación que se desarrollen dentro de la jornada laboral, será considerado como tiempo de trabajo el tiempo efectivo de la asistencia al curso, y dicha asistencia será obligatoria para el personal designado por la Empresa para asistir al mismo.

Cuando la Empresa organice o envíe al personal a realizar cursos o actividades de formación fuera de la jornada laboral, como mínimo el 50% del tiempo efectivo de asistencia al curso será considerado tiempo de trabajo y dicha asistencia será voluntaria para el personal designado por la empresa para asistir al mismo.

A estos efectos se considerará como horario laboral la media entre el límite del horario flexible y el del horario bloqueado.

En caso de cursos no obligatorios y previo acuerdo entre las partes, el pago y el tiempo necesario se registrarán por dicho acuerdo.

## Capítulo VIII

*Movilidad del personal***Artículo 20.** *Cambio de puesto de trabajo*

El cambio de puesto de trabajo que implique el paso de un trabajador de un Departamento o Servicio a otro diferente, que no conlleve cambio de Centro de Trabajo, podrá realizarse:

- a) Por mutuo acuerdo.—Cuando la movilidad del personal tenga causa en 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, la categoría y remuneración del nuevo puesto.

- c) Por capacidad disminuida.—Será considerado personal con capacidad disminuida aquel trabajador que haya sufrido limitación funcional o psíquica derivada tanto de accidente, sea o no laboral, como de desgaste físico natural por razón de la edad, que afecte a los trabajos propios de su profesión habitual e impida el desarrollo de los mismos de forma correcta y completa, siempre que no suponga incapacidad total o absoluta:
- Cuando a propuesta del Servicio Médico de Empresa, la Dirección determine el cambio de puesto por capacidad disminuida, se distinguirán:
    - Disminución de capacidad con origen en el trabajo, tanto por accidente laboral como por enfermedad profesional, mantendrá la categoría, grado de valoración y remuneración del puesto de origen.
    - Disminución de capacidad con origen ajeno al trabajo: dará lugar al devengo de la retribución y asignación de Grado de valoración del puesto que pase a ocupar.
- d) A consecuencia de sanción.—El trabajador pasará a devengar la retribución del puesto que pase a desempeñar, a partir de la fecha de su incorporación efectiva al nuevo puesto, previa notificación al Comité de Empresa.
- e) Por razones técnicas y organizativas:
- Si el cambio es temporal y por tiempo inferior a siete días el trabajador devengará la retribución correspondiente a su puesto de trabajo habitual.
  - En el caso de que el cambio de puesto de trabajo sea superior a siete días e inferior a seis meses en un año u ocho meses en dos años, el trabajador devengará la retribución correspondiente al nuevo puesto de trabajo. En el caso de que el cambio de puesto de trabajo tuviera el carácter de definitivo, el trabajador devengará desde el momento en que el cambio se produzca, la retribución del nuevo puesto de trabajo.

#### **Artículo 21.** *Trabajos de superior grado*

Cuando por necesidades del trabajo, la Dirección destine al trabajador a realizar trabajos de Grado superior, se le retribuirá de acuerdo con este último, durante el período que los desarrolle.

Cuando el trabajador realice estos trabajos durante seis meses (continuos o discontinuos) en un año, o durante ocho meses (continuos o discontinuos) en dos años, se le reconocerá con carácter definitivo, el Grado de los trabajos que esté desarrollando, sin que suponga ascenso ni creación de nuevo puesto de trabajo.

En los casos de sustituciones por Accidente de Trabajo, enfermedad, ocupación de cargos oficiales y ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial y superior, se devengarán los conceptos retributivos del nuevo Grado por el período que lo desarrolle, pero no con carácter definitivo.

#### **Artículo 22.** *Trabajos de inferior grado*

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a grado inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su Grado y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

### Capítulo IX

#### *Jornada laboral*

#### **Artículo 23.** *Jornada laboral*

Durante la vigencia del Convenio, el cómputo horario tendrá carácter mensual, considerando para la jornada de invierno, ocho horas/día, desde el 16 de septiembre al 31 de mayo, ambos inclusive, y para la jornada de verano siete horas/día, desde el 1 de junio hasta el 15 de septiembre, ambos inclusive, en jornada continua.

En ambos períodos la jornada laboral se realizará de lunes a viernes y las horas de trabajo se entenderán como de trabajo efectivo y se computarán de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

El número de horas anuales de trabajo efectivo será de 1.720.

#### **Artículo 24.** *Horarios*

El horario de trabajo será el siguiente:

- a) Jornada de invierno: 7:30 a 20:00 horas.

— Descanso: Media hora mínimo entre las 13:30 y 15:30 horas.

En base al horario flexible que la Empresa tiene establecido, será tiempo bloqueado o de obligada presencia:

— Mañana: 9:30 a 13:30 horas.

— Tarde: 15:30 a 16:30 horas.

El lunes, el horario bloqueado comenzará a las 10:00 horas.

El viernes, o el último día hábil de la semana y a voluntad del trabajador, podrá terminarse la jornada a partir de las 13:30 horas.

- b) Jornada de verano: 7:30 a 17:00 horas.  
El horario bloqueado o de obligada presencia es: 9:00 a 14:30 horas.  
El viernes, o el último día hábil de la semana y a voluntad del trabajador, podrá terminarse la jornada a partir de las 13:30 horas.

El bloqueo de entrada tendrá 10 minutos de cortesía que no implicará disminución de la jornada laboral, ya que en todo caso habrá de cumplirse por completo la establecida en el artículo anterior.

Seguirá en vigor el Acuerdo sobre horarios especiales de fecha 18/02/2003.

Aplicable exclusivamente -y por sus condiciones especiales de trabajo actuales- a quienes realicen funciones de Ordenanza, la jornada semanal será de 39 horas en la jornada de invierno y 34 horas en la de verano, regulándose su horario por las condiciones específicas de su puesto acordadas con la Empresa.

Las horas anuales de trabajo efectivo del personal a que se refiere el párrafo anterior serán 1.675 durante 2010.

#### **Artículo 25.** *Exclusiones del anterior horario*

Quedan excluidos de la aplicación de los horarios definidos en los artículos anteriores aquellos trabajadores que por necesidades del servicio y fundamentalmente en razón al horario flexible establecido, tengan las horas de entrada y salida que se determinen, precisas para cubrir sus puestos de trabajo, sin que en ningún caso se supere el número de horas anuales que establece el Art. 23.

Los trabajadores a los que le sea de aplicación este Artículo percibirán el o los pluses que les correspondan según que su trabajo sea a turnos o nocturno, en función de las necesidades de la Empresa para cubrir los servicios requeridos.

### Capítulo X

#### *Retribuciones*

#### **Artículo 26.** *Principios generales de la retribución*

Todas las percepciones incluidas en el sistema de retribuciones se consideran brutas, y de las mismas deberá deducirse la parte que por IRPF y por cotización a la Seguridad Social pueda corresponder a los trabajadores de acuerdo con las normas vigentes.

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, incrementándose según lo indicado en el artículo 78.

- Salario Base.—Según tabla del Anexo 3.
- Plus Convenio.—Según tabla del Anexo 3.
- Prima Variable de Productividad individual.—Según Tabla del Anexo 3 que corresponden a la valoración del puesto de trabajo, y viéndose incrementadas según lo indicado en el artículo 78. Se evaluará trimestralmente, procediéndose a su pago mensual (12 pagas).

El objetivo básico de esta prima radica en la motivación individual de cada uno de los trabajadores, a fin de lograr su colaboración en orden a alcanzar los objetivos 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 0 y la cantidad indicada en el referido Anexo por tal concepto para cada Grado, que corresponde al 100% anual y equivale a una actividad correcta. En caso de actividad excepcional el porcentaje podrá aumentar hasta el 150%, informando de ello al Comité de Empresa.

Para ello se utilizará un Cuestionario de Evaluación del Desempeño que se incorpora como Anexo del Convenio (Anexo 4).

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

#### **Artículo 28.** *Complementos personales*

- Complemento de antigüedad:  
La cantidad que por ese concepto se ha venido percibiendo hasta la fecha, se consolida y se revisará con los incrementos anuales que se pacten para las tablas salariales según el artículo 78 y no será absorbible.  
Se sigue respetando la antigüedad de cada empleado 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.

b) Complemento de sueldo "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 viera devengando y la que realmente le corresponda por su Grado de valoración.

Si a partir de 1 de enero de 2010 y antes de la aplicación de los efectos económicos establecidos en este Convenio, algún trabajador tuviese reconocida cantidad "a título personal", la mitad del aumento retributivo que para el grado correspondiente resulte de la nueva Tabla Salarial será a su cargo y, en consecuencia, le será absorbida de la citada "cantidad a título personal".

**Artículo 29. Horas extraordinarias**

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

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribución bruta anual}}{\text{n}^{\circ} \text{ horas en jornada normal al año}} \times 1,75 \text{ euros/hora}$$

La Empresa manifiesta su propósito de que no se realicen horas extraordinarias con carácter sistemático, excepto aquellas 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 necesarias en base a lo indicado en el párrafo anterior, así como las que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

Para que la prolongación de jornada dé lugar a horas extraordinarias será necesaria la previa autorización del jefe correspondiente. Quien hubiese realizado dichas horas extraordinarias podrá optar 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 solo descanso todas las horas extraordinarias que el trabajador tuviese pendientes.

Por la naturaleza de sus funciones, consecuencia de su cualificación profesional, quedan excluidos del régimen de horas extraordinarias, los trabajadores titulados y los incluidos en los grados de valoración 8 ó superior, y los conductores de turismo de Dirección, ya que se ha tenido en cuenta su especial jornada de trabajo para su ubicación en el grado correspondiente.

Quienes desempeñen funciones de Secretaria de Dirección, adecuarán su horario al del Jefe respectivo y podrán prolongar hasta dos horas la jornada semanal normal. Cuando realicen más de dos horas suplementarias a la semana, las que excedan de éstas, tendrán el carácter de extraordinarias, siempre que conste la autorización correspondiente.

La Dirección informará trimestralmente al Comité sobre el número de horas extraordinarias realizadas cada mes en el Centro de Trabajo, así como los casos y razones que las hayan motivado.

**Artículo 30. Plus de quebranto de caja**

Quienes desempeñen funciones de cajero, devengarán un plus de:

- 156,03 euros para el año 2010 (14 pagas al año).

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

**Artículo 31. Pagas extraordinarias**

El personal adscrito a este Convenio devengará, además de las doce mensualidades normales, dos pagas extraordinarias, en los meses de junio 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 30 de junio y el 15 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.

**Artículo 32. Incentivo variable de productividad colectiva**

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

- Resultados económicos del ejercicio de Combustible: 40 por 100.
- Cumplimiento programa de entrega de documentación de diseño y licencia de Recargas Nacionales: 20 por 100.
- Cumplimiento de al menos el 80 por 100 de objetivos de la Comisión de Aprovisionamiento de Uranio (CAU): 20 por 100.
- Resultados de la tasa de absentismo del Centro: 20 por 100.

El resultado del 100% supondrá el abono de una paga anual en el mes de marzo, a ejercicio ven- cido, de 469,02 euros para 2010.

De no conseguirse el resultado del 100 por 100 se aplicará un escalado de hasta el 10 por 100, en cuanto a resultados y cuantía de la paga, sin que la cantidad de 48,22 euros pueda ser absorbida.

#### **Artículo 33.** *Plus de turnicidad*

Los ocupantes de un puesto de trabajo que por necesidades del servicio tengan que trabajar a turnos, devengarán un Plus de los importes siguientes:

2010:

- Diurno: 8,57 euros/día.
- Nocturno: 12,62 euros/día.

#### **Artículo 34.** *Plus de nocturnidad*

El personal que trabaje entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente, y que no deven- gue Plus de Turnicidad, devengará exclusivamente durante el período de tiempo en que su horario de trabajo coincida con los límites antes fijados, un Plus equivalente al 25% de su Salario Base.

### Capítulo XI

#### *Ayudas de carácter extrasalarial*

#### **Artículo 35.** *Ayuda de comida*

Con carácter extrasalarial, la Empresa concederá a cada trabajador una Ayuda de Comida fija- da en 8,59 euros en el año 2010, por cada día de asistencia al Centro de Trabajo durante la jorna- da de invierno. La Ayuda de Comida, por cada día de asistencia al Centro de Trabajo durante la jorna- da de verano será el 50% del importe de la Ayuda de comida de invierno.

La flexibilidad de 10 minutos en la entrada después del descanso para la comida no impedirá el devengo de ésta. Cuando el retraso sea mayor de 10 minutos, para el devengo de esta Ayuda será necesaria la justificación por escrito conformado por el Jefe.

La anterior Ayuda podrá ser sustituida, a voluntad del interesado, por la entrega al mismo de ticket-restaurant del mismo importe.

#### **Artículo 36.** *Plus de bocadillo*

Con carácter extrasalarial el personal que por sus características de trabajo realice una jornada laboral de 8 horas o más diarias de jornada continuada, percibirá una Ayuda de Bocadillo de 2,77 euros en el año 2010.

#### **Artículo 37.** *Plus de transporte*

Con carácter extrasalarial y como ayuda a los gastos originados por el transporte, se abonará al personal de los grados y categorías que hasta la fecha lo perciben, un Plus de Transporte de 3,51 euros en el año 2010, por día de trabajo efectivo en el Centro.

### Capítulo XII

#### *Dietas, desplazamientos temporales y traslados*

#### **Artículo 38.** *Dietas*

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

Se establecen dos grupos:

- Grupo A: Corresponde al personal titulado, así como a los trabajadores del Grado 9 o superior.
- Grupo B: Corresponde al personal comprendido en los restantes Grados de Valoración.

En 2010 las dietas en territorio nacional para ambos grupos serán de 100,73 euros por cada día que se pernocte fuera del domicilio habitual.

En caso de desplazamiento del Centro de Trabajo sin pernoctar fuera del domicilio, se percibirá por cada almuerzo o cena 24,50 euros en el año 2010.

El personal del Grupo A podrá acogerse a la modalidad de gastos justificados, en cuyo caso per- cibirá una dieta de 15,80 euros por día completo ó 8,64 euros por día sin pernoctar, en el año 2010.

Cuando dos o más trabajadores viajen juntos al mismo lugar por igual objetivo, si el trabajador de superior nivel pudiera optar y optara por la modalidad de gastos pagados, todos los que le acom- pañen 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 los correspondientes a los de hoteles de hasta tres estrellas o equivalente y hasta tres tenedores, respectivamente.

**Artículo 39. Medios de transporte**

- Avión: Clase turista o clase preferente si el vuelo con origen en España es a un destino exterior a Europa, o viceversa.
- Tren: Primera clase o coche-cama.
- Carretera: Cuando, previa autorización del Jefe inmediato, se utilice vehículo propio se abonarán 0,37 euros/kilómetro en el año 2010.

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 euros/kilómetro en el año 2010.
- Tres trabajadores o más: 0,56 euros/kilómetro en el año 2010.

**Artículo 40. 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 2010:
    - Grupo A: 1.397,70 euros.
    - Grupo B: 1.188,03 euros.
- b) En el extranjero: Será de aplicación el POE.04.005 VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS, Anexo II "Normativa a aplicar para el personal de ENUSA que se desplace a EE.UU. en períodos de entrenamiento en los centros de Westinghouse y General Electric.", con la revisión vigente en cada momento.  
Cuando el desplazamiento no sea a EE.UU. se aplicará este POE.04.005 VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS como referencia.

**Artículo 41. Traslados**

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

- a) A solicitud del trabajador.  
Se podrá conceder al personal fijo de plantilla cuando exista vacante en su Grupo, categoría y grado. La empresa resolverá en el plazo máximo de un mes, dando cuenta al Comité de Empresa.  
Concedido el traslado, el interesado deberá incorporarse a su nuevo puesto en el plazo máximo de tres meses.  
Preferencias en la concesión:
  - Con carácter excepcional, aquellos trabajadores de ENUSA trasladados obligatoriamente como consecuencia de la disolución de otros Centros de Trabajo de ENUSA.
  - Trabajadores cuyo cónyuge ocupe un puesto de trabajo en ENUSA en la localidad donde se solicite.
  - Trabajadores cuyo cónyuge preste servicio en cualquier empresa o entidad en la localidad solicitada.
  - Trabajadores con hijos en edad escolar y, entre éstos, tendrán preferencia aquéllos en cuyo lugar de residencia no existan centros de enseñanza adecuados.
  - Antigüedad.
  - Edad.
  - Aquellos trabajadores de ENUSA trasladados voluntariamente a otros Centros de Trabajo.La Empresa concederá tres días naturales de permiso retribuido para efectuar el traslado.
- b) De mutuo acuerdo:  
Se estará a lo pactado entre la Empresa y el trabajador.
- c) Por necesidades del servicio:  
Se le comunicará al trabajador y al Comité de Empresa con un mínimo de dos meses de antelación y se le dará un permiso retribuido de cinco días laborables para encontrar vivienda y de tres días retribuidos para efectuar el traslado. Los gastos de este tipo de traslado, serán por cuenta de la Empresa, así como los de transporte de familiares y mobiliario.  
En este tipo de traslado se percibirá una indemnización equivalente a cuatro mensualidades netas de la misma cuantía que las que se estuvieran percibiendo en el momento del traslado.

## Capítulo XIII

## Vacaciones

**Artículo 42. Vacaciones reglamentarias**

Las vacaciones anuales serán de 22 días laborables, no computándose a estos efectos los sábados como días laborables.

Por razones de antigüedad cada trabajador podrá acumular a los 22 días indicados, los siguientes:

- A los cuatro años de antigüedad: un día.
- A los ocho años de antigüedad: dos días.
- A los once años de antigüedad: tres días.

El personal con alta en la Empresa en el curso del año natural, disfrutará en dicho año de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, computándose al efecto como tiempo de servicio el transcurrido entre la fecha de ingreso y el 31 de diciembre de dicho año natural, cualquiera que sea la fecha del disfrute de las vacaciones.

Las vacaciones habrán de disfrutarse dentro del año natural, con las excepciones que se puedan derivar de lo que establezca al respecto la legislación vigente en cada momento.

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

Se considerarán festivos, además de los señalados por la legislación vigente, los días 4 y 31 de diciembre, si bien por acuerdo de la Comisión del Calendario podrá variarse la fecha de disfrute.

En el primer trimestre de cada año la Dirección y el Comité de Empresa se reunirán para establecer el plan de vacaciones de dicho año que fijará como obligatorias tres semanas en Agosto y una en Navidad.

#### Capítulo XIV

##### *Licencias y excedencias*

#### **Artículo 43. 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. Si el fallecimiento se produjera fuera de la provincia de Madrid, se entenderá que está suficientemente justificada la prórroga hasta los cuatro días laborables.
- e) Dos días naturales por fallecimiento de abuelos o nietos, así como padres, hijos y hermanos 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 consanguíneos o afines, 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, o adopción legal.  
Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.  
En los casos anteriores, los trabajadores que se encuentren desplazados por razones de trabajo, podrán incrementar el permiso en los días necesarios para efectuar los desplazamientos al lugar del territorio nacional en que ocurra el suceso.
- k) Un día, por traslado del domicilio habitual.
- l) Por el tiempo necesario para asistencia a consulta médica 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.
- 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) Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, ya sea durante tiempo bloqueado o durante el tiempo de horario flexible.  
El permiso de lactancia legalmente establecido, se podrá acumular en jornadas completas tras el permiso por maternidad.
- o) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- p) Para realizar funciones sindicales o de representantes del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- q) En los restantes casos previstos en la Legislación Vigente, se estará a lo establecido en la misma.

**Artículo 44.** *Permiso por razones de estudios*

En caso de que el trabajador curse estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrá derecho a:

- a) Un día de permiso para asistir a cada examen final, si la fecha del examen coincide con día de trabajo, sin merma alguna de sus haberes, o el tiempo preciso para asistir a exámenes parciales.
- b) División de las vacaciones anuales en caso de necesidad justificada para la preparación y realización de exámenes y pruebas de aptitud.
- c) La Empresa estudiará con los interesados la posibilidad de admitir modificación o reducción de su jornada en caso de que un trabajador esté cursando estudios en Centros oficiales o no oficiales, cuando estos últimos sean de interés para su trabajo en la Empresa.

**Artículo 45.** *Reducción de jornada y 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.

Permiso no retribuido: 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.

La 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 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 46.** *Excedencias forzosas*

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 mismo.
- b) Por enfermedad, Incapacidad Temporal o Invalidez Provisional. Cesará el derecho de reserva del 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 de naturaleza o adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o fecha de resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando dos ó más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo hecho causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- d) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 2 años para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

A los trabajadores en situación de excedencia forzosa o especial, se les reserva su puesto de trabajo y se les computará a efectos de antigüedad todo el tiempo comprendido en aquélla, no percibiendo remuneración alguna durante dicho tiempo.

**Artículo 47.** *Excedencia voluntaria*

Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la Empresa tienen derecho a solicitar excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. La solicitud de

excedencia se presentará a la Dirección de Organización y Recursos Humanos, que resolverá en el plazo máximo de dos 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 a efectos de antigüedad tal período.

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 vacante de su grado. Si no existiese vacante en el grado propio y sí en el inferior, el excedente podrá optar por ocupar esta plaza con el nivel retributivo que a él corresponda hasta que se produzca vacante en su grado, o no reingresar hasta la fecha en que se produzca esta vacante.

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

## Capítulo XV

### *Prestaciones sociales*

#### **Artículo 48. Seguros**

La empresa se compromete a mantener en vigor los siguientes:

- Seguro de Accidentes para todos los trabajadores.
- Seguro de Muerte e Invalidez permanente absoluta.
- Seguro 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).

Para el año 2010 se mantienen las cantidades aseguradas del ejercicio anterior que serán revisadas a los tres años siguientes a la firma de este convenio.

A voluntad del trabajador la cantidad podrá revisarse a la baja.

De la prima a pagar, cada trabajador abonará, en los casos b y c:

- |                        |                        |
|------------------------|------------------------|
| — Grados 1 a 4:        | 13% de la prima.       |
| — Grados 5 a 7:        | 17% de la prima.       |
| — Grados 8 a 13:       | 21% de la prima.       |
| — Grado 14:            | 30% ó 39% de la prima. |
| — Grado 15:            | 39% de la prima.       |
| — Grado 16 ó superior: | 50% de la prima.       |

El resto de la prima lo pagará la Empresa, así como la totalidad de la prima en el caso a).

Si como consecuencia de modificaciones legales, o cualquiera otra, alguno de los seguros citados anteriormente dejara de ser eficaz, y se decidiera conjuntamente por Empresa y Trabajador su cancelación, 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.

Para los tres seguros citados anteriormente, la Empresa proporcionará una copia de las condiciones generales a los representantes de los trabajadores e información particular a cada uno de los asegurados. El beneficiario podrá ser cualquier persona que elija el trabajador.

#### **Artículo 49. 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, o modificaciones posteriores.

#### **Artículo 50. Ayuda de seguro médico**

La Empresa abonará el 50 por 100 del importe del seguro médico familiar concertado con ADESLAS, ASISA, SANITAS o con cualquier compañía de seguros. En ningún caso la cantidad a abonar por la empresa excederá del 50 por 100 del importe promedio de ADESLAS, ASISA y SANITAS.

A los afiliados a ADESLAS, ASISA o SANITAS, la Empresa abonará en cada nómina ordinaria el 50% de la cantidad que como prima correspondiente se haya descontado en dicha nómina.

En los demás casos, el abono de la cantidad que en cada caso proceda se hará efectiva, previa presentación de los justificantes correspondientes.

A efectos de cuantificar en cada caso la referida Ayuda, se considerará únicamente el importe del seguro correspondiente al trabajador, su cónyuge e hijos a su cargo con derecho a asistencia sanitaria en la Seguridad Social.

**Artículo 51. Prestaciones por enfermedad**

En los casos de baja por enfermedad o accidente, la Empresa abonará la diferencia existente entre las prestaciones que en dichos supuestos conceda al trabajador la Seguridad Social y el 100 por 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 el informe del Servicio Médico de la Empresa, en el que se reconozca que existen motivos médicos suficientes que justifiquen la ausencia del 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 podrá extenderse durante doce meses prorrogables por seis más, que es el tiempo durante el cual la Seguridad Social concede la prestación económica por Incapacidad Temporal, salvo que con anterioridad hubiese mediado el informe anteriormente citado.

En todo caso, y salvo que sea el Servicio Médico de la Empresa quien haya recomendado la ausencia del trabajo o que existan motivos muy justificados, será necesario para que se abone este complemento 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 52. Ayuda escolar**

El personal con más de seis meses de antigüedad en la Empresa recibirá, en concepto de ayuda de estudios por hijos, las cantidades que se fijen por la Comisión de Formación integrada por cuatro miembros, dos designados por la Dirección y dos designados por el Comité de Empresa, que redactará la normativa para la distribución según los criterios que se consideren oportunos para tal fin.

El importe del Fondo de Ayuda Escolar para el año 2010 será de: 42.790,26 euros.

Estos importes no incluyen al personal de relación individual.

En el caso de que ambos cónyuges trabajen en ENUSA, cada uno de ellos percibirá el 50 por 100 de esta ayuda.

Las cantidades anteriormente mencionadas serán proporcionales a la plantilla de cada año.

**Artículo 53. Anticipos reintegrables**

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

- Cuatro mensualidades de su salario neto a devolver en 12 meses a contar desde el inmediato al de su concesión o 4.808,18 euros en el caso de que las cuatro mensualidades no lleguen a dicha cantidad en el año en vigor.

Se tendrá derecho a otro anticipo de esta clase una vez se produzca su cancelación.

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

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

**Artículo 54. Préstamos**

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

- Cuatro mensualidades de su salario neto a devolver en 18 meses a contar desde el inmediato al de su concesión o 4.808,18 euros, en el caso de que las cuatro mensualidades no lleguen a dicha cantidad en el año en vigor.

Se tendrá derecho a otro préstamo de esta clase una vez se produzca su cancelación.

El derecho a recibir este préstamo será incompatible con el anticipo regulado en el Art. 53.

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 55. Avaes de vivienda**

La empresa avalará ante las instituciones financieras y de crédito (Bancos y Cajas de Ahorro), a todos los trabajadores de la plantilla, créditos para la financiación de viviendas para uso propio, o reforma importante de vivienda por una cantidad mínima de 18.030,69 euros cualquiera que sean las condiciones económicas del trabajador y hasta 48.081,84 euros, siempre que la entidad bancaria considere una suficiente solvencia del interesado.

El tope de 48.081,84 euros se eleva hasta 72.122,75 euros, siempre que por el trabajador y la entidad financiera se acepte el nuevo modelo de solicitud. El nuevo modelo atenderá a la baja del trabajador en ENUSA.

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.

La Dirección de la Empresa procurará la mejor negociación ante la Entidad financiera correspondiente, del tipo de interés vigente en cada momento.

**Artículo 56. Natalidad**

El trabajador fijo de plantilla o con contrato temporal de duración igual o superior a un año recibirá un premio de natalidad, con ocasión del nacimiento de un hijo, o adopción legal, consistente en una cantidad de 142,64 euros en el año 2010.

**Artículo 57. Actividades culturales y deportivas**

A fin de fomentar las actividades culturales y deportivas, el Comité de Empresa, mediante sus representantes en asuntos deportivos y culturales, gestionará con la Empresa las cantidades oportunas para el desarrollo de estas actividades, respetando su incremento tanto en número como en dotación económica.

La Empresa se compromete a gestionar, informar, facilitar y fomentar aquellas ventajas que representen beneficios sociales para los trabajadores, tales como seguros colectivos, descuentos en proveedores, etc.

## Capítulo XVI

*Régimen disciplinario***Artículo 58. 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 59. 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 60. Faltas leves**

Son faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad de asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
2. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
3. 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.
4. La negligencia o descuido en el cumplimiento de sus deberes, siempre que no causen perjuicio grave.
5. Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

**Artículo 61. 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.
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 derivase 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, excluidas las de puntualidad.
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 manifieste 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. Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

#### **Artículo 62.** *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 y realizar actividades que dificulten el proceso de recuperación.

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. Acoso laboral y sexual.

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

#### **Artículo 63.** *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 64.** *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:

- 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 65.** *Competencias*

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

**Artículo 66.** *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:

- Un año en caso de falta muy grave.
- Seis meses en caso de falta grave y
- Tres meses en el caso de falta leve.

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

**Artículo 67.** *Despidos*

Se estará a lo previsto en la legislación vigente.

**Artículo 68.** *Comunicación de sanciones*

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

## Capítulo XVII

*Ceses y jubilación***Artículo 69.** *Ceses*

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

- Personal subalterno: 8 días.
- Personal obrero: 15 días.
- Auxiliares y Oficiales Administrativos: 15 días.
- Jefes Administrativos: 1 mes.
- Personal de Informática: 1 mes.
- Técnicos no titulados: 1 mes.
- Titulados Medios y Superiores: 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 en dicho preaviso. Recibido el mismo con la debida 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 70.** *Jubilación*

Atendidas las circunstancias de edad de la plantilla de esta empresa, y en aras a una eficaz política de empleo que tienda a mantener los puestos de trabajo actuales y en su caso incrementarlos, con uso mínimo de la contratación temporal, ambas partes coinciden en establecer la obligatoriedad de jubilación al cumplir el trabajador los 65 años de edad.

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

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.

## Capítulo XVIII

*Seguridad y salud***Artículo 71.** *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 y a la Dirección de Organización y Recursos Humanos y por deseo expreso del interesado, a los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud.

#### *Vigilancia de la salud*

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

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

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

Los servicios de Medicina del Trabajo de ENUSA, podrán realizar la determinación de drogas de abuso o test de alcoholemia en aquellos trabajadores que ocupen puestos donde se requieran condiciones psico-físicas cuya alteración pueda suponer un riesgo para ellos, terceras personas o la propia instalación.

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.

#### *Prevención de riesgos laborales*

— Principios:

1. La Dirección de la Empresa se compromete a desarrollar las acciones y medidas en materia de prevención de riesgos laborales, necesarios para lograr unas óptimas condiciones de trabajo y una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo.
2. La Dirección y el Comité de Empresa consideran importante la formación como acciones preventivas, comprometiéndose a realizar la formación a todos los trabajadores de una forma eficaz.

- Delegados de Prevención:
  1. Los Delegados de Prevención serán representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.
  2. Los Delegados de Prevención recibirán formación continuada en materia de prevención.
- Comité de Seguridad y Salud:
  1. El Comité de Seguridad y Salud estará formado por los Delegados de Prevención y los representantes nombrados por la 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.

#### Capítulo XIX

#### *Derechos sindicales*

##### **Artículo 72.** *Derecho a la libre sindicación*

De conformidad con la Ley Orgánica de 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical, la Empresa reconoce el derecho a la libre sindicación de los trabajadores y no ejercerá discriminación alguna en virtud de la afiliación o no de un trabajador.

##### **Artículo 73.** *Comité de empresa*

El Comité de Empresa es el órgano representativo de los trabajadores, que éstos han elegido para la defensa de sus intereses, y tendrá las atribuciones que le correspondan de acuerdo con la legislación vigente y especialmente las siguientes:

- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con lo que en relación a la plantilla de trabajo determine la ley.
- Ser órgano de representación de los trabajadores en materia de negociación colectiva.
- Ser informados mensualmente del número de horas extraordinarias realizadas por los trabajadores y en el caso de que algún trabajador supere los topes máximos legales, la Empresa informará de las razones que lo hayan motivado.
- No podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.  
En todo caso, el despido o cualquier otra sanción por faltas graves o muy graves no podrá imponerse si no es en virtud de expediente contradictorio.
- La Empresa pagará dos viajes anuales del Comité de Empresa para tres personas con un máximo de tres días para reuniones con los Comités de Empresa de los otros Centros de Trabajo.

##### **Artículo 74.** *Secciones sindicales*

Los trabajadores podrán constituir Secciones Sindicales con arreglo a la normativa de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Sin perjuicio de lo previsto por la Ley Orgánica de Libertad sindical con respecto a las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa, toda Sección Sindical legalmente constituida tendrá las siguientes facultades que ejercerá en el marco legal:

- Recaudar cuotas sindicales en el Centro de Trabajo y fuera de las horas efectivas de trabajo.
- 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 de Organización y Recursos Humanos.
- Celebrar reuniones con sus afiliados en los locales de la Empresa y fuera de las horas efectivas de trabajo con una frecuencia no superior a una cada dos meses.
- Para celebrar estas reuniones, se solicitará de la Dirección de Organización y Recursos Humanos con una antelación mínima de 48 horas, la oportuna autorización; en tal solicitud se indicará el objeto de la reunión y orden del día.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de Organización y Recursos Humanos un escrito en el que se expresará con claridad la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a que deberá ser transferida la cantidad correspondiente. En cualquier momento y por el mismo procedimiento podrá anularse el requerimiento anterior.

**Artículo 75.** *Tablón de anuncios del comité de empresa*

La Empresa instalará y pondrá a disposición del Comité de Empresa, tableros de anuncios e Infocentro que faciliten en todo caso la información a los trabajadores. El Comité de Empresa será responsable de las publicaciones exhibidas en Infocentro y los tableros que la Empresa haya puesto a su disposición.

**Artículo 76.** *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 puedan desarrollar sus actividades.

**Artículo 77.** *Asamblea de los trabajadores*

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

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

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

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 aquéllos, el voto favorable, personal, libre, directo y secreto, de la mitad más uno de los trabajadores afectados.

## Capítulo XX

*Incremento salarial***Artículo 78.** *Incremento económico*

Para el año 2010, con efectos de 1º de enero, se procederá a un incremento salarial del 0,3% de todos los conceptos económicos vigentes en este momento en el Convenio.

## DISPOSICIONES FINALES

**Artículo 79.** *Cláusula derogatoria*

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

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

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

## DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

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 de Organización y Recursos Humanos en cada uno de los ejercicios.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

El Comité de Empresa se compromete a informar favorablemente el expediente que presente la Dirección de Organización y Recursos Humanos a fin de utilizar el procedimiento previsto en el Art. 53 del Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa.

## ANEXO Nº 1

## CUADRO DE EQUIVALENCIAS DE GRADOS A CATEGORÍAS PROFESIONALES

Grado	Grupos profesionales, funcionales y categorías profesionales
	<b>a) Grupo profesional de Titulados</b>
Cualquier grado	— Titulado Superior
Cualquier grado	— Titulado Grado Medio
	<b>b) Grupo profesional de Gestión Producción</b>
	<b>b.1) Grupo funcional de Técnicos de oficina</b>
3 - 4	Calcador
5	Práctico de 2ª en topografía
5	Delineante de 2ª
6 - 7	Práctico de 1ª en topografía
6 - 7	Delineante de 1ª
8 - 9	Práctico de Topografía/Jefe
8 - 9	Delineante Proyectista
10 ó superior	Delineante Proyectista/Jefe
	<b>b.2) Grupo funcional de Técnicos de organización</b>
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
	<b>b.3) Grupo funcional de Técnicos de laboratorio</b>
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
	<b>b.4) Grupo funcional de Técnicos de taller</b>
7 - 8 - 9 ó superior	Encargado
7 - 8 ó superior	Vigilante Capataz
7 - 8	Maestro Taller
8 - 9 ó superior	Jefe Taller
	<b>b.5) Grupo funcional de Obreros</b>
1	Peón
2	Peón Especialista
3 - 4	Oficial 3ª
4 - 5	Oficial 2ª
5 - 6 - 7	Oficial 1ª
7 ó superior	Oficial 1ª Jefe de Equipo
	<b>c) Grupo profesional de Administración</b>
	<b>c.1) Grupo funcional de Administrativos</b>
3 - 4	Auxiliar
5	Oficial 2ª
6 - 7	Oficial 1ª
8	Jefe de 2ª
9 ó superior	Jefe de 1ª

Grado	Grupos profesionales, funcionales y categorías profesionales
	<b>c.2) Grupo funcional de Informática</b>
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
	<b>c.3) Grupo funcional de Subalternos</b>
1 - 2	Limpiador/a
2 - 3 - 4	Telefonista
1 - 2	Ordenanza
5 - 6	Conductor turismo
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

## ANEXO Nº 2

**ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE TAREAS**

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

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

Efectuada la valoración, cada puesto de trabajo será ocupado por la persona que habitualmente lo venía desempeñando. Si, por necesidades de organización, aptitud física del trabajador, conocimientos requeridos, etc., fuese necesario cambiar de puesto de trabajo al trabajador que lo desempeñaba, se estará a lo dispuesto en el Artículo 20.

**CUADRO DE VALORACIÓN DE LAS TAREAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO**

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

Grado de valoración	Puntos
14	401 a 460
13	351 a 400
12	305 a 350
11	265 a 304
10	231 a 264
9	201 a 230
8	176 a 200
7	153 a 175
6	133 a 152
5	116 a 132
4	101 a 115
3	88 a 100
2	77 a 87
1	68 a 76

**COMISIÓN MIXTA DE VALORACIÓN**

Se constituye la Comisión Mixta de Valoración de Puestos de Trabajo, que tiene como principales funciones, respecto a los grados del 1 al 14:

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

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

Los acuerdos se tomarán por mayoría de cada una de las partes.

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

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

**MANUAL DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

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

**CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO**

La Empresa mantendrá actualizado el Catálogo de Puestos de Trabajo en el que se explicitarán las funciones, cometidos y responsabilidades básicas de cada puesto de Trabajo. Un ejemplar de dicho Catálogo obrará en poder del Comité de Empresa.

En la modificación o mejora del Catálogo participará la Comisión Mixta de Valoración.

**TABLA SALARIAL AÑO 2010 – MADRID  
(INCREMENTO 0,30 % AÑO 2009)**

Grado hay	Salario base anual	Plus convenio anual	Retribución fija anual	Prima VPI anual	Retribución anual
XIV	23.797,90	29.401,82	53.199,72	5.916,84	59.116,56
XIII	21.759,78	26.855,36	48.615,14	5.407,56	54.022,70
XII	19.853,96	24.556,14	44.410,10	4.924,32	49.334,42
XI	18.025,00	22.596,70	40.621,70	4.506,36	45.128,06
X	16.588,18	20.768,44	37.356,62	4.166,76	41.523,38
IX	15.347,78	19.200,58	34.548,36	3.840,12	38.388,48
VIII	14.368,06	16.405,34	30.773,40	3.422,04	34.195,44
VII	13.754,16	13.753,60	27.507,76	3.056,52	30.564,28
VI	12.343,38	12.317,20	24.660,58	2.742,96	27.403,54
V	11.036,76	11.063,22	22.099,98	2.455,56	24.555,54
IV	9.927,26	9.979,20	19.906,46	2.220,48	22.126,94
III	9.600,50	8.398,88	17.999,38	1.998,48	19.997,86
II	9.273,88	7.092,54	16.366,42	1.815,60	18.182,02
I	8.816,92	6.204,24	15.021,16	1.659,00	16.680,16
Formación	18.862,95	Dieta con pernocta	100,73	Desplazamientos G. A	1.397,70
Quebranto caja	156,03	Almuerzo o cena	24,50	Desplazamientos G. B	1.188,03
Turno día	8,57	Ayuda bolsillo c/pernocta	15,80	Dieta extranjero	44,29
Turno noche	12,62	Ayuda bolsillo sin/pernocta	8,64	Dieta lugares inhóspitos	117,55
Comida	8,59	Km 1 trabajador	0,37		
Comida J. Ver	4,29	Km 2 trabajadores	0,47	Natalidad	142,64
Bocadillo	2,77	Km 3 ó mas	0,56	Ayuda escolar	42.790,26
Transporte	3,51				

## ANEXO 4

## CUESTIONARIO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO

## Personal convenio

## PRIMA VARIABLE DE PRODUCTIVIDAD INDIVIDUAL

		INSUFICIENTE	REGULAR	SATISFACTORIO	EXCELENTE
<b>CANTIDAD DE TRABAJO</b>	Rinde en el trabajo de acuerdo con los niveles de productividad adecuados.	1	3	5	+
<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>	Realiza los trabajos en plazo, con precisión y calidad, sin errores ni desviaciones.	1	3	5	+
<b>ACTITUD</b>	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	+
<b>PROFESIONALIDAD</b>	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

## I. Notas

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

## I.2. Equivalencias de puntuación

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

## II. Observaciones

.....

.....

.....

## III. Entrevista

III.1. COMENTARIOS

III.2. PROPUESTAS DE FORMACIÓN

III.3. PROPUESTAS DE CAMBIO DE PUESTO/PROMOCIÓN

(03/26.077/12)