



### III. Administración Autónoma

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

Convenio o Acuerdo: ENUSA INDUSTRIAS AVANZADAS, S.A. (CENTRO DE JUZBADO)

Expediente: 37/01/0052/2019

Fecha: 18/12/2019

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 37000201011984.

El pasado 22/11/2019 se registró telemáticamente el CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE ENUSA INDUSTRIAS AVANZADAS S.A. S.M.E. EN JUZBADO, con una vigencia establecida hasta el 31 de diciembre de 2020.

El convenio se presentó acompañado de la documentación exigible para el registro y publicación del mismo, con la que se acredita la correcta suscripción por los representantes de los trabajadores y de la empresa.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2, apartado 1, letra a, del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, así como lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, esta Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos del CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE ENUSA INDUSTRIAS AVANZADAS S.A. S.M.E EN JUZBADO.

Segundo: Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOP de Salamanca.

LA JEFA DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO.

P.S. (Res. 21 de diciembre de 2018)

LA SECRETARIA TÉCNICA.

Fdo.: Mara Esther del Collado Martínez.



**ENUSA Industrias Avanzadas, S.A., S.M.E.**

**CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE JUZBADO (SALAMANCA)  
2019-2020**

	Pág.
<b>CAPÍTULO I. AMBITO DE APLICACIÓN</b>	
Capítulo Preliminar	6
Art. 1º.- Ámbito de aplicación funcional	6
Art. 2º.- Ámbito de aplicación personal	6
Art. 3º.- Ámbito de aplicación territorial	6
Art. 4º.- Ámbito de aplicación temporal	6
<b>CAPÍTULO II GARANTIAS Y VINCULACION</b>	
Art. 5º.- Compensaciones	7
Art. 6º.- Absorción	7
Art. 7º.- Vinculación a la totalidad	8
<b>CAPÍTULO III COMISIÓN DE VIGILANCIA DEL CONVENIO</b>	
Art. 8º.- Comisión paritaria	8
<b>CAPÍTULO IV ORGANIZACIÓN PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO</b>	
Art. 9º.- Organización, productividad y absentismo	9
<b>CAPÍTULO V CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>	
Art. 10º.- Clasificación profesional	10
Art. 11º.- Descripción de puestos de trabajo	11
Art. 12º.- Censo-Escalafón	11
<b>CAPÍTULO VI VACANTES, ASCENSOS, INGRESOS Y PROMOCIONES ECON.</b>	
Art. 13º.- Vacantes.	11
Art. 14º.- Ascensos.	12



Art. 15º.- Ingresos de personal.	13
Art. 16º.- Vacantes de libre provisión	13
Art. 17º.- Periodo de prueba	14
Art. 18º.- Promociones económicas	14
Art. 19º.- Ceses y preavisos	14

### CAPÍTULO VII FORMACIÓN

Art. 20º.- Formación	15
Art. 21º.- Asistencia a cursos de formación	15

### CAPÍTULO VIII MOVILIDAD FUNCIONAL

Art. 22º.- Definición y causas del cambio de puesto de trabajo	16
Art. 23º.- Cambio de puesto a petición del trabajador o trabajadora	17
Art. 24º.- Cambio de puesto por permuta	17
Art. 25º.- Cambio de puesto por mutuo acuerdo trabajador/a - Empresa	17
Art. 26º.- Cambio de puesto por capacidad diversa	17
Art. 27º.- Cambio de puesto por justificadas razones de servicio	18
Art. 28º.- Trabajos de superior grado	18
Art. 29º.- Trabajos de inferior grado	19

### CAPÍTULO IX JORNADA Y HORARIO

Art. 30º.- Jornada de trabajo	19
Art. 31º.- Calendario laboral	19
Art. 32º.- Horarios	20
Art. 33º.- Registro de Jornada	21
Art. 34º.- Trabajo efectivo	22

### CAPÍTULO X RETRIBUCIONES

Art. 35º.- Principios generales	22
Art. 36º.- Estructura salarial y conceptos retributivos	22



Art. 37º.- Antigüedad	24
Art. 38º.- Horas extraordinarias	24
Art. 39º.- Plus domingo y festivo	25
Art. 40º.- Plus de nocturnidad	25
Art. 41º.- Plus de turnos y disponibilidad	26
Art. 42º.- Plus fin de año	27
Art. 43º.- Plus de área cerámica	28
Art. 44º.- Pagas extraordinarias	31
Art. 45º.- Incentivo variable de productividad colectiva	31
Art. 46º.- Licencia de operador/a y supervisor/a	32
Art. 47º.- Cantidad a título personal	33
Art. 48º.- Brigada contra incendios	33
Art. 49º.- Registro de salarios	34

### CAPÍTULO XI AYUDA DE MANUTENCIÓN

Art. 50º.- Ayuda de manutención	34
---------------------------------	----

### CAPÍTULO XII DIETAS, DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES Y TRASLADOS

Art. 51º.- Comisiones de serv. en territ. nacional por duración inferior a 2 meses	35
Art. 52º.- Desplazamientos temporales	36
Art. 53º.- Traslados	37

### CAPÍTULO XIII VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 54º.- Vacaciones anuales	40
Art. 55º.- Licencias retribuidas	42
Art. 56º.- Prestación por nacimiento y cuidado de menor (Maternidad/Paternid.)	44
Art. 57º.- Permisos por razones de estudios	45
Art. 58º.- Reducción de jornada	45
Art. 59º.- Permisos no retribuidos	46
Art. 60º.- Excedencias forzosas especiales	46
Art. 61º.- Excedencia voluntaria	47



### CAPÍTULO XIV ACCIÓN SOCIAL

Art. 62º.- Acción social	48
Art. 63º.- Seguros	48
Art. 64º.- Plan de pensiones	49
Art. 65º.- Ayuda de seguro médico	50
Art. 66º.- Prestaciones por enfermedad	50
Art. 67º.- Becas y formación	50
Art. 68º.- Anticipos reintegrables	51
Art. 69º.- Préstamos	51
Art. 70º.- Avaes vivienda	52
Art. 71º.- Ayuda por nacimiento o adopción de hijo/a	52

### CAPÍTULO XV RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 72º.- Principio general	53
Art. 73º.- Clasificación de faltas	53
Art. 74º.- Faltas leves	53
Art. 75º.- Faltas graves	53
Art. 76º.- Faltas muy graves	55
Art. 77º.- Representantes legales de los trabajadores y trabajadoras	57
Art. 78º.- Sanciones	57
Art. 79º.- Competencias	58
Art. 80º.- Prescripción y cancelación de faltas y sanciones	58
Art. 81º.- Despidos	58
Art. 82º.- Comunicación de sanciones	58

### CAPÍTULO XVI SEGURIDAD Y SALUD

Art. 83º.- Seguridad y salud	59
Art. 84º.- Prevención de riesgos laborales	61

### CAPÍTULO XVII ACCIÓN SINDICAL

Art. 85º.- Derecho a libre sindicación	62
Art. 86º.- Comité de Empresa	62



Art. 87º.- Secciones sindicales	63
Art. 88º.- Tablón de anuncios del comité de empresa	64
Art. 89º.- Local a disposición del comité de empresa	64
Art. 90º.- Asamblea de trabajadores y trabajadoras	64
Art. 91º.- Reuniones de comités de los distintos centros de trabajo ENUSA	65

### CAPÍTULO XVIII INCREMENTO SALARIAL

Art. 92º.- Incremento económico	66
---------------------------------	----

### CAPÍTULO XIX JUBILACIÓN

Art. 93º.- Jubilación	67
Art. 94º.- Jubilación parcial con contrato relevo	68
Art. 95º.- Personal con edad para acceder a la jubilación ordinaria	69

### CAPÍTULO XX MEDIDAS PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA

Art. 96º.- Plan de igualdad	69
-----------------------------	----

### DISPOSICIONES FINALES

Art. 97º.- Cláusula derogatoria	71
Disposición adicional primera	71
Disposición adicional segunda	71

Anexo 1.a y 1.b Tablas Salariales 2019-2020.

Anexo 2. Cuadro de equivalencias de grados de valoración a categorías laborales.

Anexo 3. Análisis y valoración de tareas.

Anexo 4. Cuestionario de evaluación de desempeño.

Anexo 5. Calendario laboral 2019-2020.

Anexo 6. Nacimiento y cuidado de menores.



### **CAPÍTULO I**

#### **AMBITO DE APLICACIÓN**

##### **CAPÍTULO PRELIMINAR**

El presente Convenio Colectivo (en adelante, Convenio) se ha suscrito, de una parte, por la Dirección de ENUSA INDUSTRIAS AVANZADAS, S.A., S.M.E. (en adelante ENUSA) en representación de la misma y, de otra, por el Comité de Empresa de su Centro de Trabajo en Juzbado (Salamanca).

##### **Art. 1º.- ÁMBITO DE APLICACION FUNCIONAL**

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre ENUSA y el personal adscrito al Centro de Trabajo de Juzbado (Salamanca).

##### **Art. 2º.- ÁMBITO DE APLICACION PERSONAL**

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

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

##### **Art. 3º.- ÁMBITO DE APLICACION TERRITORIAL**

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

##### **Art. 4º.- ÁMBITO DE APLICACION TEMPORAL**

Salvo para aquellos artículos que tengan una fecha de entrada en vigor distinta, el presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Salamanca, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020. No obstante, las nuevas tablas salariales y las condiciones económicas de otra índole que en este sentido se especifiquen en el mismo, se aplicarán a partir del 1 de enero de 2019.

Finalizado el plazo máximo del Convenio, se entenderá prorrogado de forma automática si no es denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes. Dicha prórroga se entiende respecto a todos los artículos del Convenio, excepto los incrementos económicos que serán objeto de negociación y los aspectos que dicte la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

El presente Convenio seguirá vigente a todos los efectos hasta el día de la entrada en vigor del que lo sustituya.

### **CAPÍTULO II**

#### **GARANTÍAS Y VINCULACIÓN**

##### **Art. 5º.- COMPENSACIONES**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las actualmente en vigor en el Centro de Trabajo de Juzbado, dimanantes de Convenios anteriores,



aún prorrogados, Actas, Pactos y/o Acuerdos Colectivos, ya que examinadas en su conjunto, las condiciones de este Convenio son más beneficiosas para el personal que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

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

### **Art. 6º.- ABSORCIÓN**

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

### **Art. 7º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que en el supuesto de que la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, dejase sin efecto alguna de sus cláusulas, quedaría sin efecto la totalidad, salvo que la comisión de negociación colectiva acuerde, en función de la trascendencia de la cláusula o cláusulas que queden sin efecto, que el resto del convenio siga manteniendo su vigencia, sujeta en todo caso a las autorizaciones que pudieran ser necesarias para las sociedades mercantiles estatales.

## **CAPÍTULO III**

### **COMISION DE VIGILANCIA DEL CONVENIO**

#### **Art. 8º.- COMISION PARITARIA**

Se constituye una comisión paritaria como órgano de vigilancia e interpretación en el cumplimiento y aplicación del Convenio, compuesta por tres miembros designados libremente por cada una de las partes.

Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- a.-) Interpretación de la totalidad de artículos o cláusulas del Convenio.
- b.-) Vigilancia de lo pactado.
- c.-) Adecuación del Convenio a la normativa legal vigente en cada momento.
- d.-) Cuantas medidas tiendan a fomentar la aplicación práctica del Convenio.
- e.-) Las que le sean asignadas por la legislación en vigor.

Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las partes, en un plazo no superior a 15 días.





Sin perjuicio de las debidas autorizaciones previas que afecten a las sociedades mercantiles estatales en materia de adopción de acuerdos y vinculación a los arbitrajes y/o mediación, la comisión paritaria podrá acordar para la resolución de las discrepancias en su seno, el sometimiento a una mediación o arbitraje de los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, con el alcance que, asimismo, ambas partes acuerden.

Los acuerdos de la comisión requerirán los 2/3 favorables de cada una de las partes.

### **CAPÍTULO IV**

#### **ORGANIZACIÓN, PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO**

##### **Art. 9º.- ORGANIZACIÓN, PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO**

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

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

Sin perjuicio de nuevos sistemas y políticas salariales que, una vez pactadas con la Representación Legal de los Trabajadores (en adelante RLT), puedan resultar de aplicación en el futuro, en materia de organización se estará a las normas sobre política salarial y Manual de Valoración de Puestos de Trabajo, así como en el Reglamento de Aplicación de este último, que se considera forman parte del articulado del Convenio, aunque figuren como Anexo.

Es compromiso de la Dirección la realización de un diagnóstico organizativo.

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

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

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

### **CAPÍTULO V**

#### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

##### **Art. 10º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Sin perjuicio de nuevos sistemas que pudieran pactarse con la RLT y puedan resultar de aplicación en el futuro, se mantiene al momento de la firma del presente Convenio, en aplica-



ción de lo que en su momento se estableció en la disposición adicional novena de la ley 3/2012 de 6 de julio, en cuanto a la adaptación del sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto en el art. 22 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Se mantiene el sistema de clasificación profesional del personal, por medio de cuatro grupos profesionales, que figuran en el Anexo 2 de este Convenio, suprimiéndose los grupos funcionales y las categorías laborales.

Las categorías laborales que figuran en el mencionado Anexo en el cuadro de equivalencias, se relacionan con el único efecto de servir de referencia para la aplicación de los grupos de cotización a la Seguridad Social, en tanto la Administración no disponga otro sistema que le sustituya.

El nivel retributivo vendrá determinado en cada caso por el grado de valoración correspondiente al puesto de trabajo asignado, sin que el sistema de supresión de las categorías laborales afecte, en cuanto a las condiciones económicas, a lo que venía disponiendo el Convenio anterior.

Las referencias en el resto del texto del Convenio a las categorías laborales, habrán de adecuarse a la nueva clasificación profesional con las categorías laborales suprimidas, correspondiendo a la Comisión creada al efecto, durante la vigencia del mismo, la realización de dicha adaptación.

### **Art. 11. DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

Se confeccionará una descripción de los puestos de trabajo que contemplará la totalidad de los puestos de trabajo con su denominación, descripción, grupo de clasificación profesional, adscripción orgánica, grado retributivo, características específicas del mismo y los requisitos de carácter profesional necesarios para su desempeño, que se deriven del diagnóstico organizativo que se realizará al efecto.

### **Art. 12º- CENSO-ESCALAFÓN**

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

## **CAPÍTULO VI**

### **VACANTES, ASCENSOS, INGRESOS Y PROMOCIONES ECONOMICAS**

#### **Art. 13º- VACANTES**

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

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



### Art. 14º- ASCENSOS

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

1º.-Condiciones básicas para concursar:

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

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

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

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

4º.-Si en el plazo de 7 días naturales, y avisado el personal ausente por enfermedad o permiso, no se hubieran presentado aspirantes, la Empresa convocará un nuevo concurso al que podrá presentarse cualquier trabajador/a con independencia del grupo profesional al que pertenezca.

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

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

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

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

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

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



### **Art. 15º- INGRESOS DE PERSONAL**

El ingreso de personal 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 procesos selectivos de ingreso o de estabilización de los puestos de trabajo se realizarán aplicando los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, de acuerdo con la legislación de aplicación a las sociedades mercantiles estatales.

Cada aspirante será sometido a las pruebas que ENUSA considere necesarias en concordancia con el grupo profesional y puesto de trabajo a ocupar.

### **Art. 16º- VACANTES DE LIBRE PROVISIÓN**

Quedan excluidas del régimen de concurso establecido en el artículo 14º las vacantes que se produzcan en las categorías y puestos que a continuación se relacionan y que serán cubiertas a criterio de la Dirección.

- Técnicos/as Titulados/as.
- Técnicos/as no titulados/as a partir del Grado 8 de la tabla de Valoración.
- Secretaría de Dirección.

### **Art. 17º- PERIODO DE PRUEBA**

El ingreso de personal se considera hecho a título de prueba, cuya duración máxima será la siguiente:

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

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

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

### **Art. 18º- 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.

### **Art. 19 º- CESES Y PREAVISOS**

Quién desee cesar voluntariamente en la Empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:



- Personal Técnico Titulado/a..... 3 meses
- Personal Técnico no Titulado/a..... 1 mes
- Jefes/as Administrativos/as..... 1 mes
- Oficiales y Aux. Administrativos/as..... 15 días
- Oficiales y Especialistas..... 15 días
- Personal Subalterno..... 8 días

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

## CAPÍTULO VII

### FORMACIÓN

#### Art. 20º- FORMACIÓN

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

#### Art. 21º- ASISTENCIA A CURSOS DE FORMACIÓN

1º.- A iniciativa del/la trabajador/a:

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

a) Una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a dichas clases, sin que tal reducción a cargo de la empresa pueda ser superior a dos horas diarias durante los días lectivos, alcanzando como máximo este beneficio al 25 por 100 de la plantilla y con un máximo de 270 horas por curso.

b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación, y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Empresa concederá un permiso no retribuido.

2º.- A iniciativa de la Empresa:

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



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

La convocatoria de realización de los cursos se hará informando a los trabajadores/as designados con al menos cinco días hábiles de antelación.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **MOVILIDAD FUNCIONAL**

##### **Art. 22º- DEFINICIÓN Y CAUSAS DEL CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO**

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

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

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

##### **Art. 23º- CAMBIO DE PUESTO A PETICION DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA**

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

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

##### **Art. 24º- CAMBIO DE PUESTO POR PERMUTA**

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

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

##### **Art.25º- CAMBIO DE PUESTO POR MUTUO ACUERDO TRABAJADOR/A -EMPRESA**

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

##### **Art. 26º- CAMBIO DE PUESTO POR CAPACIDAD DIVERSA**

En este caso se aplicará la siguiente normativa:

Se considerará como personal con capacidad diversa a quien haya sufrido una limitación funcional o psíquica derivada tanto de enfermedad como de accidente, sea laboral o no laboral, o desgaste físico natural por razón de la edad que, sin que suponga una disminución in-



validante total o absoluta, afecte a los trabajos de su profesión habitual e impida el desarrollo de los mismos en forma correcta y completa.

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

Cuando, como consecuencia de la propuesta del Servicio Médico de Empresa, la Dirección determine el cambio de puesto de trabajo de una persona con capacidad diversa, ésta mantendrá el grado de valoración, la categoría profesional y la retribución del puesto de origen.

### **Art. 27º- CAMBIO DE PUESTO POR JUSTIFICADAS RAZONES DE SERVICIO**

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

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

El cambio de puesto se notificará al interesado/a y al Comité de Empresa.

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

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

### **Art. 28º- TRABAJOS DE SUPERIOR GRADO**

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

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

Cuando se produzca esta situación, la Dirección lo notificará al interesado/a y al Comité de Empresa.

### **Art. 29º- TRABAJOS DE INFERIOR GRADO**

Por necesidades del trabajo, la Empresa podrá destinar a un trabajador o una trabajadora a trabajos de inferior grado, y por el tiempo imprescindible, siempre que no afecte a su digni-



dad personal o a su formación profesional, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y grado de valoración, y comunicándolo a la RLT.

Estos trabajos tendrán carácter rotativo entre el personal de iguales o similares condiciones.

### **CAPÍTULO IX**

#### **JORNADA Y HORARIO**

##### **Art. 30º- JORNADA DE TRABAJO**

De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional 144ª de la ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, la jornada de trabajo de todo el personal durante la vigencia del Convenio, bien en jornada partida o en turnos rotativos, se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media.

##### **Art. 31º- CALENDARIO LABORAL**

Se anexará el calendario laboral vigente en el centro de trabajo de Juzbado, para cada uno de los años de vigencia del convenio (Anexo 5. Calendario laboral 2019-2020).

Antes del comienzo de cada ejercicio, se acordará con la RLT el calendario correspondiente al mismo.

##### **Art. 32º- HORARIOS**

###### **1.- JORNADA PARTIDA DE LUNES A VIERNES**

De 8:00 a 16:30, dando cada jornada lugar a 8 horas de trabajo efectivo y con una pausa para el almuerzo no inferior a media hora.

La incorporación al trabajo podrá realizarse entre las 7 horas y las 9 horas y la salida entre las 15:30 horas y las 18:00 horas, siempre que cada jornada dé lugar a 8 horas de trabajo efectivo y los excesos de horario no autorizados, de producirse, no serán acumulativos.

###### **2.- TURNOS EN JORNADA CONTINUADA**

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

A partir del 1 de octubre de 2019 y para el personal adscrito a un cuadrante de turnos, se establece en favor de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras que, debido a los turnos, vean dificultado el ejercicio de dicha conciliación a causa de los solapes en la terminación e inicio de cada turno, la utilización de un tiempo máximo de 7,5 horas anuales (en la parte proporcional correspondiente para aquellos contratos que no cumplan el año completo). Dichas horas no podrán ser utilizadas en una sola jornada laboral, estableciéndose para el ejercicio de este derecho un mínimo de una hora diaria y un máximo de dos. Se establecerá el sistema correspondiente para su control.

Quedarán excluidos de la realización del turno de noche, los mayores de 58 años, que con carácter voluntario, y acuerdo previo con la Dirección así lo soliciten y siempre que ésta circunstancia no perjudique a otros trabajadores adscritos al cuadrante de turnos.





De conformidad con lo establecido en el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, la empresa seguirá garantizando, como viene haciendo con anterioridad a la entrada en vigor del mencionado Real Decreto-ley, el registro diario de jornada de todos los trabajadores y trabajadoras.

### 3.- ADAPTACIÓN DE JORNADA DE TRABAJO.

Será de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, relativo al artículo 2, modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobada por Real Decreto Ley 2/2015 de 23 de octubre, apartado ocho por el que se modifica el apartado ocho del artículo 34.

### 4.- BOLSA DE HORAS DE LIBRE DISPOSICIÓN.

El personal dispondrá de una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual, con carácter recuperable, de acuerdo con las necesidades del servicio, en el plazo de los primeros seis meses del año siguiente, destinado a la adopción de medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, personas de capacidad diversa e hijos/as menores. Salvo por imposibilidad manifiesta deberá comunicarse con suficiente antelación las ausencias, acordándose su disfrute teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

### **Art. 33º- REGISTRO DE JORNADA**

La Empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, garantizando el tiempo efectivo de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este Convenio.

Dicho registro diario de jornada se realizará informáticamente y se dotará de la seguridad suficiente que garantice la fiabilidad e invariabilidad de los datos, y estará disponible para su consulta por cada persona trabajadora a través de la intranet de la empresa.

Se facilitará a la RLT, la información del número de horas trabajadas resultante de los registros horarios que sobre consultas específicas que puntualmente requirieran en el ejercicio de sus funciones.

### **Art. 34º- TRABAJO EFECTIVO**

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

El personal que trabaje a turnos consecutivos no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que no se incorpore al mismo la persona que haya de sustituirle, respetando en todo caso el descanso mínimo entre jornadas. En estos casos se realizarán las gestiones oportunas para que el personal disponible proceda a la sustitución con la mayor brevedad posible.



### **CAPÍTULO X**

#### **RETRIBUCIONES**

##### **Art. 35º- PRINCIPIOS GENERALES**

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

##### **Art. 36º- ESTRUCTURA SALARIAL Y CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**

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

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

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

El nivel A de mayor cuantía económica, lo devengará el personal que ha alcanzado el nivel exigible en la adaptación y eficiencia en el desempeño de su puesto de trabajo.

El nivel B de menor cuantía económica, lo devengará quien a criterio de la Dirección no haya alcanzado los niveles mencionados.

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

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

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

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

El objetivo básico de esta prima radica en la motivación individual de cada uno de los trabajadores y las trabajadoras, 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.a y 1.b 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%.

Se informará al Comité de Empresa de cualquier variación en la valoración diferente al 100%.

Para ello, se utilizará un cuestionario de evaluación, que se incorpora como Anexo 4 al Convenio.



La determinación de las cantidades a percibir mensualmente por cada persona, 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 o la trabajadora el resultado de la decisión adoptada.

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

### **Art. 37º- ANTIGÜEDAD**

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

Se sigue respetando la antigüedad de cada trabajador/a 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.

### **Art. 38º- HORAS EXTRAORDINARIAS**

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

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

Es manifiesto el propósito de las partes que no se realicen horas extraordinarias con carácter sistemático, excepto aquellas que sean necesarias por ausencias imprevistas, completar y solapar turnos, reparar siniestros y otros daños de extraordinaria y urgente reparación.

La plantilla se compromete a realizar las horas extraordinarias que fueran necesarias para cumplir la entrega del producto según las necesidades de las obligaciones contractuales asumidas por la Empresa, sin exceder el número de 80 horas al año, salvo lo previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Por la naturaleza de sus funciones y consecuencias de su cualificación profesional, quedan excluidos del devengo de horas extraordinarias todo el personal de Grado 8 o superior.

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

### **Art. 39º- PLUS DE DOMINGO Y FESTIVO**

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



<b>GRADO</b>	<b>01-ene-19</b>	<b>01-jul-19</b>
Del VII al XII	63,79 €	63,95 €
Del I al VI	54,58 €	54,71 €

A partir del 1 de octubre de 2019 los importes reflejados anteriormente en este artículo quedarán sin efecto, siendo sustituidos a los efectos de la percepción del Plus Domingo y Festivo, por una cuantía única e independiente del grado retributivo de:

<b>GRADO</b>	<b>01-oct-19</b>
Del I al XII	63,95 €

#### Art. 40º- PLUS DE NOCTURNIDAD

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

<b>GRADO</b>	<b>01-ene-19</b>	<b>01-jul-19</b>
Grado XII	18,51 €	18,55 €
Grado XI	16,81 €	16,85 €
Grado X	15,48 €	15,52 €
Grado IX	14,28 €	14,32 €
Grado VIII	13,40 €	13,44 €
Grado VII	12,84 €	12,87 €
Grado VI	11,52 €	11,55 €
Grado V	10,28 €	10,30 €
Grado IV	9,25 €	9,28 €
Grado III	8,94 €	8,96 €
Grado II	8,64 €	8,66 €
Grado I	8,24 €	8,26 €

A partir del 1 de octubre de 2019 los importes reflejados anteriormente en este artículo quedarán sin efecto, siendo sustituidos a los efectos de la percepción, del Plus de Nocturnidad, por los valores que se exponen en la tabla siguiente:



<u>GRADO</u>	<u>01-oct-19</u>
Del Grado IX al Grado XII	15,52 €
Del Grado I al Grado VIII	13,44 €

### Art. 41º- PLUS DE TURNOS Y DISPONIBILIDAD

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

<u>GRADO</u>	<u>01-ene-19</u>	<u>01-jul-19</u>
Del I al XII	9,84 €	9,86 €

Durante el turno de noche devengará, además, el plus de nocturnidad conforme al artículo 40.

b.-) Disponibilidad:

1º.- Será de aplicación exclusiva para el personal a turnos.

2º.- La disponibilidad será rotativa, igual que los turnos de trabajo, entre el personal afecto a un determinado puesto de trabajo.

3º.- El personal en situación de disponibilidad deberá figurar nominativamente, con determinación de fechas y turno, en los calendarios mensuales de turnos de cada Área de Trabajo.

Para este concepto se acuerdan las cuantías siguientes:

	<u>01-ene-19</u>	<u>01-jul-19</u>
Turnos día laborable	6,47 €	6,49 €
Turnos domingos y festivos	18,74 €	18,79 €

Los cuadrantes de asignación de turnos y disponibilidad deben ser emitidos y autorizados por cada Responsable y comunicados al personal afectado y a Relaciones Industriales con 7 días de antelación a su entrada en vigor.

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

### Art. 42º- PLUS DE FIN DE AÑO

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



	<u>01-ene-19</u>	<u>01-jul-19</u>
Plus fin de año	128,06 €	128,37 €

### Art. 43º- PLUS DE ÁREA CERÁMICA

Quien desempeñe su actividad laboral dentro del Área Cerámica, por cada día completo efectivamente trabajado en dicho Área, percibirá la cantidad de:

	<u>01-ene-19</u>	<u>01-jul-19</u>
Plus área cerámica	7,85 €	7,87 €

La persona no adscrita a este Área que circunstancialmente desarrolle actividad laboral en ella, se le acumulará el tiempo a efectos de percepción de dicho plus.

<b>LIMPIEZA DE EQUIPOS</b>	<u>01-ene-19</u>	<u>01-jul-19</u>
Mezcladora	113,74 €	114,02 €
Mezcladora (BWR)	45,47 €	45,58 €
Preprensa (BWR)	68,28 €	68,45 €
Prensa (BWR/PWR)	91,01 €	91,24 €
Rectificadora (BWR)	45,47 €	45,58 €
Rectificadora (PWR)	113,74 €	114,02 €
Horno Oxidación	22,76 €	22,82 €
Cabina T. Residuos	22,76 €	22,82 €

<b>REPARACIONES ESPECIALES</b>	<u>01-ene-19</u>	<u>01-jul-19</u>
Horno Sinterizado	113,74 €	114,02 €

<b>CAMBIOS DE FILTROS</b>	<u>01-ene-19</u>	<u>01-jul-19</u>
Climatizador		
Prefiltros	4,60 €	4,61 €
Filtro	5,11 €	5,13 €
Extractor Primario		
Prefiltros	4,60 €	4,61 €
Filtro	5,11 €	5,13 €
Extractor		
Prefiltros	4,60 €	4,61 €
Filtro	5,11 €	5,13 €



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

El 85% restante será repartido entre el personal que realice la actividad de limpieza propiamente dicha.

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

	<u>01-ene-19</u>	<u>01-jul-19</u>
Mezcladora y Prepresa (BWR)	53,07 €	53,20 €
Prensa (BWR)	30,35 €	30,42 €
Rectificadora (BWR)	30,35 €	30,42 €

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

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

A partir del 1 de octubre de 2019, los conceptos e importes descritos anteriormente en este artículo (limpieza de equipos, reparaciones especiales, cambio de filtros y limpieza de equipos una vez modificados y revisados los procedimientos) quedarán sin efecto, siendo sustituidos a los efectos de la percepción del devengo por los detallados a continuación, tanto en lo que se refiere a conceptos como a importes:

<b>LIMPIEZA DE EQUIPOS</b>	<b><u>01-oct-19</u></b>
Mezcladora Línea	30,00 €
Mezcladora Fuera Línea	45,58 €
Mezcladora Gadolinia	45,58 €
Prepresa	68,45 €
Prensa	91,24 €
Rectificadora	45,58 €
Horno Oxidación	22,82 €
Cabinas (Toma muestras, residuos e inspección manual)	22,82 €
Cabina Inspección Automática	45,58 €



<b>LIMPIEZAS</b>	<b>01-oct-19</b>
Hornos de Oxidación Limpiezas anuales extraordinarias	45,58 €

<b>REPARACIONES O INTERVENCIONES</b>	<b>01-oct-19</b>
Horno Oxidación Continua	22,82 €
Hornos Oxidación Estáticos (reparación extraordinaria)	45,58 €
Horno Sinterizado FHD	127,60 €
Horno Sinterizado Degussa	100,42 €
Cambio de juego completo	22,82 €

<b>CAMBIO DE FILTROS Y LIMPIEZA DE CONDUCTOS*</b>	<b>01-oct-19</b>
Prefiltros Primarios, Secundarios y de Climatizadores	4,61 €
Filtros Primarios, Secundarios y de Climatizadores	5,13 €
Prefiltro Secundario Nuevos Extractores	8,00 €
Filtro Secundario Nuevos Extractores	10,00 €
Apitron Rectificado	25,00 €
Conductos	50,00 €*

(\*) La cantidad reseñada en la limpieza de conductos se devengará por servicio de limpieza finalizado. El abono del importe lo percibirá cada trabajador/a participante conforme al programa de limpieza asignado.

#### **Art. 44º- PAGAS EXTRAORDINARIAS**

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

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

#### **Art. 45º. INCENTIVO VARIABLE DE PRODUCTIVIDAD COLECTIVA**

A fin de incrementar la productividad, y a la vez conseguir una más directa participación de la plantilla 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%
- resultados del Centro de Trabajo: 40%
- resultados de la tasa de absentismo del Centro: 20%

El resultado del 100% supondrá el abono de una paga anual en el mes de marzo, a ejercicio vencido, de:

	<u>01-ene-19</u>	<u>01-jul-19</u>
Incentivo Variable Prod. Colectiva	498,76 €	499,97 €

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 36%, 36% y 18% respectivamente. Si la desviación fuese superior al 10% no se devengará lo correspondiente a ese objetivo, sin que la cantidad de 48'08 € pueda ser absorbida.

Mediante acuerdo expreso entre la Dirección y la RLT y de conformidad con la práctica de ejercicios anteriores, podrá modificarse en todo o en parte el establecimiento de los objetivos relacionados con los resultados del Centro de Trabajo, así como su ponderación porcentual, siempre manteniendo los fines generales de incremento de la productividad y, al tiempo, conseguir una más directa participación de la plantilla en los resultados de la Empresa.

#### **Art. 46º. LICENCIA DE OPERADOR/A Y SUPERVISOR/A**

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

	<u>01-ene-19</u>	<u>01-jul-19</u>
Licencia de Operador	128,03 €	128,34 €

A partir del 1 de enero de 2020, el complemento licencia operador se abonará en 12 pagas en lugar de 14, ajustando el importe a percibir mensualmente conforme a ello (149,73 €/mes).

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

Para 2019 la cuantía de la guardia de Supervisor/a por una dedicación de 24 horas será de:

	<u>01-ene-19</u>	<u>01-jul-19</u>
Guardia de Supervisor	202,79 €	203,29 €

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



	<u>01-ene-19</u>	<u>01-jul-19</u>
Director de Emergencia	25,08 €	25,14 €

### Art. 47º- CANTIDAD A TÍTULO PERSONAL

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

Si al 1.1.19 y antes de la aplicación de los efectos económicos establecidos en este Convenio, alguna persona 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".

### Art. 48º. BRIGADA CONTRA INCENDIOS

El personal que, además de realizar sus tareas específicas, pertenezcan al Equipo de Segunda Intervención contra Incendios, que asistan y participen asiduamente en prácticas, simulacros y cursos de formación específica, superando las recualificaciones a que haya lugar, percibirán:

	<u>01-ene-19</u>	<u>01-jul-19</u>
Miembro Equipo 2ª intervención	125,35 €	125,65 €
Jefe de Brigada/Retén	250,73 €	251,34 €

Estas cantidades se abonarán en la paga de diciembre.

A partir del 1 de octubre de 2019, los importes reflejados anteriormente en este artículo quedarán sin efecto, siendo sustituidos a los efectos de la percepción anual del devengo por los detallados a continuación:

	<u>01-oct-19</u>
Miembro Equipo 2ª Intervención	130,68 €
Jefe de Brigada/Retén	261,39 €

### Art 49.- REGISTRO DE SALARIOS.

Se llevará un registro mensual con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla del centro desagregadas por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales y grado de valoración de puestos de trabajo.

De la información de dicho registro se facilitará, resumen anual al Comité de Empresa y a la Comisión del Plan de Igualdad, sin perjuicio de las consultas puntuales al mismo que estime oportunas realizar la RLT.



### **CAPÍTULO XI**

#### **AYUDA DE MANUTENCIÓN**

##### **Art. 50º- AYUDA DE MANUTENCIÓN**

1.- AYUDA DE COMIDA. Con carácter extrasalarial, la Empresa concede a cada trabajador y trabajadora en 2019 una ayuda de comida de 6,11 € brutos, por cada día de trabajo efectivo en jornada partida.

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

Por cada persona con derecho a la asignación directa de Ayuda de Comida, la Empresa establece una subvención por el importe de 1,61 euros/día, para los años 2019 a 2020, que se liquidará en la forma siguiente:

a.-) La Empresa abonará dicha subvención directamente al contratista por las comidas que diariamente realice el personal con derecho a esta ayuda.

b.-) La subvención no gastada en pago directo al contratista, pasará a constituir un Fondo con fines sociales para la plantilla de este Centro de Trabajo, en cuya gestión participará el Comité de Empresa.

2.- AYUDA DE BOCADILLO. Con carácter extrasalarial, la Empresa concederá en 2019 a cada trabajador/a una ayuda de bocadillo de: 2'13 €/día brutos (2019) por cada día de trabajo efectivo en jornada continuada completa.

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

### **CAPÍTULO XII**

#### **DIETAS, DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES Y TRASLADOS**

##### **Art. 51º- COMISIONES DE SERVICIO EN TERRITORIO NACIONAL POR DURACION INFERIOR A DOS MESES.**

Cuando el personal, en comisión de servicio, tenga que trasladarse desde su Centro de Trabajo a localidad distinta a su residencia habitual, se compensará de las formas siguientes:

DIETAS:

Se establecen los grupos siguientes:

GRUPO 1º: Personal Titulado Superior o Medio y Personal No Titulado a partir del Grado 9 incluido.

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

DIETA COMPLETA EN TERRITORIO NACIONAL:

GRUPOS 1º Y 2º..... 100,73 €/día.



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

Complemento por día completo..... 15,80 €

Complemento por día sin pernocta... 8,64 €

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

Se percibirá dieta completa siempre que se pernocte fuera del domicilio. Si se volviera a pernoctar al domicilio propio, percibirá una asignación por cada almuerzo o cena.

ALMUERZO O CENA:

GRUPOS 1º y 2º..... 24,50 €/día.

MEDIOS DE TRANSPORTE:

En todos los grupos se tendrá derecho a:

Avión: Clase turista

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

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

Tarifa Km..... 0,37 – 0,47 – 0,56 €

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

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

### **Art. 52º- DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES**

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

a.-) TERRITORIO NACIONAL:

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

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

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

- Dieta mensual:

Para ambos GRUPOS 1º y 2º. 1.212,38 €

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



b.-) TERRITORIO EXTRANJERO:

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

- Gastos pagados de transporte, alojamiento y comida.
- Dieta diaria para ambos Grupos (1º y 2º) de: 44,29 €

Si el desplazamiento fuera a lugar inhóspito con muy deficientes condiciones de alojamiento y manutención, el personal percibirá, además de los gastos que se le produzcan por dichos conceptos, una dieta diaria para ambos Grupos (1º y 2º) de: 117,55 €.

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

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

### Art. 53º- TRASLADOS

Se entiende por traslado el cambio de destino entre los Centros de Trabajo de la Empresa, que impliquen a su vez, cambio de residencia.

Podrá tener su origen en una de las causas siguientes:

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

#### TRASLADO POR NECESIDAD DEL SERVICIO

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

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

El personal trasladado por necesidades del servicio tendrá prioridad para ocupar las vacantes que se produzcan en el Centro de Trabajo de origen, dándole conocimiento la Empresa



de las existentes en cada momento, respetando en todo caso dentro de cada categoría el orden de antigüedad.

#### TRASLADO A PETICIÓN DEL TRABAJADOR/A

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

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

Concedido el traslado, éste no generará derecho a indemnización por gastos de traslado ni dietas. La incorporación al nuevo puesto deberá llevarse a cabo en el plazo máximo de treinta días.

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

1º.-Trabajadores/as cuyo cónyuge ocupe puesto de trabajo en ENUSA en la localidad donde se solicite.

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

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

4º.-Trabajadores/as de mayor antigüedad en el servicio.

5º.-Trabajadores/as de mayor edad.

#### TRASLADO POR MUTUO ACUERDO

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

#### RÉGIMEN APLICABLE AL PERSONAL TRASLADADO

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

Ante el traslado de una persona de plantilla (cuyo cónyuge o pareja de hecho trabaje también en Enusa) a una dependencia distinta de aquella en la que desempeña su cometido hasta ese momento, situada en otra localidad, se favorecerá priorizando el traslado del cónyuge o pareja de hecho a la nueva dependencia, sin menoscabo en su retribución o de otro tipo. Las condiciones aplicables al traslado (permisos retribuidos, gastos por traslado, etc.) serán acordadas entre las partes.

### CAPÍTULO XIII

#### VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

##### Art. 54º- VACACIONES ANUALES

Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días laborables, no computándose a estos efectos los sábados como días laborables. Por razón de antigüedad en la Empresa, se



incrementará un día más al cumplir 4 años de antigüedad, otro día más al cumplir 8 años de antigüedad y otro día más al cumplir 11 años de antigüedad, con un máximo de 3 días por este concepto.

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

Las vacaciones habrán de disfrutarse dentro del año natural.

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

Se conservará el derecho a disfrutar de vacaciones cuando éstas coincidan en todo o en parte con un periodo de incapacidad temporal por contingencias distintas a las anteriores, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado (artículo 38. Estatuto de los Trabajadores).

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

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

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

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

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

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

A partir del 1 de octubre de 2019, a los anteriores conceptos retributivos y a los efectos de su percibo en el período de vacaciones, se añadirán los conceptos de Plus de Disponibilidad, Supervisor y Director de Emergencia.

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



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

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

Se considerarán no laborables y retribuidos los días 24 y 31 de diciembre, o el inmediato hábil anterior en caso de coincidir con día no laborable, sábado o domingo, como consecuencia de las tareas señaladas para los citados días por la realización entre otros trabajos de los relativos al cierre del inventario de material nuclear del ejercicio en curso, recepcionándose así en el Convenio Colectivo la práctica habitual de otros ejercicios en cuanto a la realización de dichos trabajos.

### **Art. 55º- LICENCIAS RETRIBUIDAS**

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

a.-) 15 días naturales por razón de matrimonio o inscripción legal de pareja de hecho.

Las referencias de este apartado relativas al matrimonio o al cónyuge del/la trabajador/a, se entenderán aplicables también a la situación de pareja de hecho oficial y debidamente acreditada mediante la inscripción, registro, anotación o procedimiento que en cada momento se encuentre en vigor en cada comunidad autónoma, ayuntamiento, municipio, corporación local, localidad y/o administración competente para su regulación.

El permiso se disfrutará una única vez, ya sea por matrimonio o por registro de la unión de hecho con el mismo cónyuge o pareja de hecho.

b.-) 3 días laborables prorrogables con 2 días más en razón de desplazamiento, por fallecimiento, de padres, hijos/as, cónyuge y hermanos/as.

c.-) 2 días laborables prorrogables con 2 días más en razón de desplazamiento, por fallecimiento de abuelos/as, nietos/as, así como padres, hijos/as y hermanos/as políticos.

d.-) 2 días laborables prorrogables con 2 días más en razón de desplazamiento, por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario de los familiares hasta segundo grado de afinidad/consanguinidad.

En caso de hospitalización, los 2 días laborables de permiso se podrán tomar mientras dure la situación que origina el permiso (hospitalización).

e.-) 1 día por matrimonio de padres, hijos/as y hermanos/as, ya sean consanguíneos o afines.

f.-) 3 días de los cuales al menos 2 serán laborables por nacimiento o adopción legal, a disfrutar a la finalización de la prestación por nacimiento y cuidado de menor.

En los casos anteriores, el permiso se incrementará, para quienes 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.

g.-) 1 día por traslado del domicilio habitual.





h.-) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta al Servicio Público de Salud; deberá presentar el correspondiente justificante acreditando la efectiva asistencia a la consulta.

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

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

Por el tiempo necesario para asistir a consulta del Servicio Público de Salud con un hijo/a menor de edad, con el cónyuge o un familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente, o enfermedad no pueda valerse por sí mismo o que tenga reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial.

i.-) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Los empleados o empleadas tendrán derecho ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

j -) Permiso por cuidado del lactante. Los trabajadores y trabajadoras de un hijo/a menor de nueve meses tendrán derecho a 1 hora al día de ausencia del trabajo, que podrá disfrutarse diariamente, acumuladas en jornadas completas o divididas en dos fracciones. Este permiso podrá prorrogarse como máximo hasta que el menor cumpla 12 meses, siempre que ambos progenitores hayan ejercido el permiso con la misma duración y régimen.

k.-) En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, uno de los dos progenitores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

l.-) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

m.-) En los restantes casos previstos en la legislación vigente, se estará a lo establecido en la misma.

### **Art. 56º- PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR (MATERNIDAD/PATERNIDAD).**

A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la paternidad, la adopción y el acogimiento previo durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en la normativa laboral vigente de aplicación en la Empresa (Anexo 6. Artículo. 48. 4, 5, 6, 7, 8 y 9; Estatuto de los Trabajadores).



### **Art. 57º- PERMISOS POR RAZONES DE ESTUDIOS**

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

1º.- Permiso para asistir a exámenes y demás pruebas obligatorias sin merma de todos sus haberes y por el tiempo indispensable.

2º.- División de las vacaciones anuales en el caso de necesidad justificada para la realización de exámenes, pruebas de aptitud, etc.

### **Art. 58º- REDUCCIÓN DE JORNADA.**

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

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, uno de los dos progenitores tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

### **Art. 59º- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.**

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

El tiempo que dure el citado permiso, no será considerado como trabajo a efectos de vacaciones y abono de pagas extraordinarias.

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



### **Art. 60º- 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 profesional. Cesará el derecho de reserva al puesto de trabajo, si se declara la situación de invalidez permanente total, o absoluta, o gran invalidez, de acuerdo con las leyes vigentes de la Seguridad Social.

c.-) Se tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo/a de naturaleza o adopción, a contar desde la fecha de su nacimiento o fecha de resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno podrá ejercitar este derecho.

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

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

### **Art. 61º- EXCEDENCIA VOLUNTARIA**

Los trabajadores con al menos 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. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria (conforme al vigente art. 46.2 TRET RDL 2/2015).

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

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

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

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



### **CAPÍTULO XIV**

#### **ACCION SOCIAL**

##### **Art. 62º- ACCIÓN SOCIAL**

La bolsa de acción social autorizada anualmente por el Ministerio de Hacienda en la masa salarial constituye el importe máximo. Los conceptos y cantidades incluidos en dicha bolsa se podrán modificar, siempre y cuando no superen el importe máximo global autorizado.

Entre tales conceptos podrán incluirse, entre otros: seguros de vida, seguro médico, ayudas para el estudio de hijos/as, cursos de formación no incluida en el plan de formación de Enusa, plan de pensiones, fondo de acción social, etc.

Esta bolsa será administrada por comisiones paritarias integradas por representantes de la Dirección y del Comité de Empresa, que establecerán los criterios y propondrán las personas beneficiarias. La Dirección resolverá sobre las propuestas que la Comisión formule, así como en el caso de agotamiento de plazos.

##### **Art. 63º- SEGUROS**

La Empresa se compromete a mantener en vigor los siguientes:

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

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

Para el año 2019 se mantienen las cantidades aseguradas del ejercicio anterior.

A voluntad del trabajador la cantidad podrá revisarse a la baja o al alza (en cuyo caso el incremento respecto al importe resultante de tablas será a cargo del asegurado).

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 12: 21% de la prima

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

Se pondrán a disposición de los asegurados las condiciones generales y particulares de las pólizas relativas a los apartados b) y c) en Infocentro, Portal del Empleado, apartado de seguros.

##### **Art. 64º- 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 puede adherirse el personal fijo de la empresa, con una antigüedad reconocida de doce meses y el personal temporal con antigüedad reconocida de veinticuatro meses.



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

Las aportaciones del promotor al Plan de Pensiones y la posibilidad de hacerse efectivas estarán en todo momento sometidas a la legislación vigente y a las autorizaciones correspondientes.

### **Art. 65º- AYUDA DE SEGURO MÉDICO**

La Empresa abonará una cantidad del 50% del importe del Seguro Médico familiar concertado con una compañía aseguradora.

Esta cantidad no podrá ser superior al importe que suponga el 50% del importe promedio de las tres Compañías resultantes del proceso de adjudicación que en cada momento esté vigente y sometido a licitación a través de la Plataforma de Contratos del Sector Público.

### **Art. 66º- PRESTACIONES POR ENFERMEDAD**

En los casos de baja por enfermedad o accidente, la Empresa abonará la diferencia existente entre las prestaciones que en dichos supuestos concede a la persona trabajadora la Seguridad Social y el 100 por 100 del salario real que se estuviese devengando en el momento de producirse la baja. Para el abono de dicha diferencia será necesario que lo apruebe la Dirección, que podrá requerir el previo informe del Servicio Médico de la Empresa.

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

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

### **Art. 67º- BECAS Y FORMACIÓN**

Para ayuda de estudios de hijos/as de trabajadores/as, la Empresa destinará la cantidad de 83.842,03 € en 2019.

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

Para cursos de formación que tengan relación directa con las actividades que se desarrollan en la Empresa, aunque no la tengan con el puesto de trabajo que se esté desempeñando, la Empresa se compromete a destinar para el año 2019, 27.840,43 €.

### **Art. 68º- ANTICIPOS REINTEGRABLES**

Todo el personal fijo de plantilla tendrá derecho a recibir, sin otro trámite que el de la solicitud escrita indicando la aplicación a que se destinará, un anticipo de:

Cuatro mensualidades de su salario neto a devolver en 12 meses a contar desde el inmediato al de su concesión o 6.041,16 €, en el caso de que las cuatro mensualidades no lleguen a dicha cantidad.

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



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

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

### **Art. 69º- PRÉSTAMOS**

El personal fijo de plantilla tendrá derecho a recibir, sin otro trámite que el de la solicitud escrita indicando la aplicación a que se destinará, un préstamo de:

Cuatro mensualidades de su salario neto a devolver en 18 meses a contar desde el inmediato al de su concesión o 6.041,16 €, en el caso de que las cuatro mensualidades no lleguen a dicha cantidad.

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

El derecho a recibir este préstamo será incompatible con el anticipo regulado en el art. 68.

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

### **Art. 70º- AVALES VIVIENDA**

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

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

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

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

### **Art. 71º- AYUDA POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN DE HIJO/A**

El personal fijo, o con Contrato Temporal de duración igual o superior a un año, percibirá un importe por nacimiento o adopción de hijo/a, consistente en una cantidad por cada hijo o hija nacido/a, adoptado/a de 144,07 €.

## **CAPÍTULO XV**

### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Art. 72 º- PRINCIPIO GENERAL**

El personal podrá ser sancionado por la Dirección en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a con-



tinuación se establece, sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias vigentes.

### **Art. 73 º- CLASIFICACIÓN DE FALTAS**

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

### **Art. 74 º- 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/las compañeros/as de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

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

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

### **Art. 75 º- FALTAS GRAVES**

Son faltas graves:

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

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

3ª.- La desobediencia a sus 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/as de trabajo, se considerará falta muy grave.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

13ª.- El incumplimiento o inobservancia en la prestación del trabajo de las reglas, normas o instrucciones generales o particulares de la Empresa relacionadas con delitos penales en el ámbito empresarial y/o el Protocolo Anticorrupción.

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

### **Art. 76 º- FALTAS MUY GRAVES**

Son faltas muy graves:

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

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

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

4ª.- La simulación de enfermedad o accidente; se entenderá siempre que existe esta falta cuando una persona 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 he-





ridas hechas para prolongar la baja por accidente y realizar actividades manifiestamente incompatibles o que dificulten gravemente el proceso de recuperación.

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

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

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

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

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

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

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

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

13ª.- El incumplimiento o inobservancia de la normativa legal, reglas, normas, procedimiento o instrucciones generales sobre prevención de riesgos laborales, siempre que estas hayan sido impartidas por la Dirección, cuando del mismo pudieran derivarse averías graves o riesgos graves para el propio trabajador/a, para sus compañeros/as o para terceras personas.

14ª.- El incumplimiento o inobservancia en la prestación del trabajo de las reglas, normas o instrucciones generales o particulares de la Empresa relacionadas con delitos penales en el ámbito empresarial y/o el Protocolo Anticorrupción, que supongan un perjuicio económico grave para la entidad o afecte a su imagen reputacional.

15ª.- Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

### **Art. 77º- REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS**

Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a representantes del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, el Comité de Empresa o restantes Representantes de Personal.

### **Art. 78º- 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.
- 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.
  - Despido.

### **Art. 79º- COMPETENCIAS**

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

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

### **Art. 80 º- 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 las personas afectadas, anulándose una vez transcurridos los siguientes plazos:

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

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

### **Art. 81º- DESPIDOS**

Se estará a lo previsto en la legislación vigente.

### **Art. 82º- 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 la misma.

## **CAPÍTULO XVI**

### **SEGURIDAD Y SALUD**

#### **Art. 83º- SEGURIDAD Y SALUD**

Observancia de la Seguridad en el trabajo.

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Legislación vigente. El derecho de las trabajadoras y trabajadores a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que ar-



titular 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/las 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, 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 el personal realizará las pruebas y cursillos adecuados para la prevención y recuerdo de las normas de seguridad.

Es responsabilidad de toda la plantilla el conocimiento y el cumplimiento de las normas de seguridad.

Cuando en aplicación de lo establecido en la Legislación vigente, una persona 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/la trabajador/a 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, a su Jefe/a de Organización, a los Servicios de Protección Radiológica y a la Dirección de Recursos Humanos, Sistemas y Calidad y por deseo expreso de la persona interesada, a la Representación de la plantilla en el Comité de Seguridad y Salud.

### Vigilancia de la salud

Quien trabaje en 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.

El Servicio Médico de ENUSA establecerá la periodicidad de dichos reconocimientos en función de los riesgos y protocolos de vigilancia de la salud que apliquen a cada trabajador/a.

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

El Servicio Médico de ENUSA podrá realizar la determinación de drogas de abuso o test de alcoholemia en quienes ocupen puestos donde se requieran condiciones psico-físicas cuya alteración pueda suponer un riesgo propio, para terceras personas o para la propia instalación. Dichos exámenes se podrán llevar a cabo solamente en casos en que se presenten signos evidentes de encontrarse bajo la influencia de las sustancias antes indicadas, contando siempre con la presencia de Representación de los trabajadores y trabajadoras

### Protección a la Maternidad

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, la Dirección adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de



las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesaria la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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

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

### **Art. 84º- 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 todo el personal de una forma eficaz.

Delegados de Prevención:

1.- Los/las Delegados/as de prevención serán representantes de la plantilla con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

2.- Los/las Delegados/as 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/las Delegados/as de Prevención y la representación nombrada por la Dirección de la Empresa. Entre quienes compongan el Comité se nombrarán los cargos de Presidencia y Secretaría del Comité. El Comité de Seguridad y Salud se dotará de un reglamento de funcionamiento.

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

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

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



### **CAPÍTULO XVII**

#### **ACCIÓN SINDICAL**

##### **Art. 85º- DERECHO A LIBRE SINDICACIÓN**

La Empresa, que reconoce el derecho a la libre sindicación de las trabajadoras y de los trabajadores, no ejercerá discriminación alguna en virtud de la afiliación o no de cada persona.

##### **Art. 86º- COMITE DE EMPRESA**

Los y las representantes de los Comités de Empresa tendrán las atribuciones que les corresponden 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 determine la Ley.

b.-) Los/las integrantes del Comité de Empresa podrán acumular las horas de crédito mensuales en uno o varios de sus componentes, a título individual y con carácter mensual, sin rebasar el máximo total dispuesto en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo quedar relevado/a o relevados/as del trabajo, sin perjuicio de su remuneración y quedando obligados/as a notificar a la Dirección con 48 horas de antelación cuando se vaya a producir esta circunstancia.

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

c.-) Ser el órgano de representación de los trabajadores y las trabajadoras en materia de negociación colectiva.

d.-) Recibir información mensualmente del número de horas extraordinarias realizadas por la plantilla. Y en el caso de que alguien supere los topes máximos anuales legales, la Empresa informará al Comité de las razones que lo hayan motivado.

e.-) No podrán ser despedidos/as o sancionados/as durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. En todo caso, el despido o cualquier otra sanción por faltas graves o muy graves no podrán imponerse si no es en virtud de expediente contradictorio.

##### **Art. 87 º- SECCIONES SINDICALES**

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

a.-) A requerimiento de las personas afiliadas a las Centrales o Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona interesada 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 al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a que debe ser transferida la cantidad correspondiente. En cualquier momento y por el mismo procedimiento podrá anularse el requerimiento anterior.



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, dirigirá copias de dichas comunicaciones a la Dirección del Centro de Trabajo.

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

d.-) En lo no recogido en el presente artículo, se aplicará la "Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85 del 2.8.85".

### **Art. 88 °- TABLÓN DE ANUNCIOS DEL COMITE DE EMPRESA**

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

### **Art. 89°- LOCAL A DISPOSICIÓN DEL COMITE DE EMPRESA**

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

### **Art. 90°- ASAMBLEA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS**

El personal de este Centro de Trabajo podrá 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/as no inferior al 33 por 100 de la plantilla.

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

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

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

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

### **Art. 91°- REUNIONES DE COMITES DE LOS DISTINTOS CENTROS DE TRABAJO DE ENUSA.**

1°. 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.

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



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

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

### **CAPÍTULO XVIII**

#### **INCREMENTO SALARIAL**

##### **Art. 92º- INCREMENTO ECONÓMICO**

Año 2019:

En lo relativo a los incrementos económicos del ejercicio 2019 las partes se someten, previas las autorizaciones ministeriales correspondientes, a lo acordado de conformidad con lo establecido en el Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público en materia de incrementos retributivos para el año 2019, resultando que las retribuciones brutas anuales a percibir por los trabajadores del centro de trabajo de Juzbado de la empresa Enusa Industrias Avanzadas, S.A., S.M.E. en cada uno de los conceptos que las integran, experimentan en el año 2019, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.Dos del citado Real Decreto-Ley 24/2018, un incremento global del 2,25 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2018 (anexo 1.a), en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo y sin considerar a tales efectos los gastos de acción social que, en términos globales, no podrán experimentar ningún incremento en 2019 respecto a los de 2018. A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público, por lo que dicho incremento no será de aplicación para los gastos de acción social, ni a los importes fijados para dietas, kilometraje y desplazamiento.

En virtud de lo establecido en la normativa mencionada anteriormente y con efectos 1 de julio de 2019, se añade un incremento salarial adicional del 0,25 por ciento, vinculado al PIB (anexo 1.b).

Además, previa a la aprobación correspondiente, se abonará un 0,25 por ciento de la masa salarial, vinculado a la implantación de planes de mejora operativa o eficiencia y en los términos que se aprueben con la RLT.

Año 2020:

Para el año 2020 se estará a lo que disponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado, u otra normativa que resulte aplicación a las empresas públicas en materia de incrementos retributivos en las condiciones que se establezcan y con las preceptivas autorizaciones.

### **CAPÍTULO XIX**

#### **JUBILACIÓN**

##### **Art. 93º- JUBILACIÓN**

Ambas partes consideran que el rejuvenecimiento de la plantilla a través del establecimiento de una política de empleo que garantice el relevo generacional, es imprescindible a la vista de



la evolución de los procesos de fabricación y servicio de una empresa que compite en el mercado y que debe garantizarse condiciones homologables a las de sus competidores.

Por ello, mediante el presente convenio se implantan y fomentan, con carácter universal, medidas tendentes al relevo generacional tales como el establecimiento de un Plan de Jubilación Parcial y Contratos de Relevo y la posibilidad de extinción del contrato de trabajo decidida por la Empresa con carácter obligatorio al cumplir el trabajador o la trabajadora la edad legal de jubilación fijada en cada momento en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los requisitos legalmente establecidos por la normativa de aplicación, en concreto el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo en su Disposición Final Primera, por la que se modifica la disposición adicional décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

### **Art. 94º- JUBILACIÓN PARCIAL CON CONTRATO DE RELEVO**

Será de aplicación lo dispuesto en el Plan de Jubilación Parcial con Contrato de Relevo, al amparo del artículo 1 Real Decreto-Ley 20/2018, de 7 de diciembre, de carácter voluntario, para el rejuvenecimiento de la Plantilla y que mantendrá la línea del que finalizó el 31 de diciembre de 2018.

Dicho Plan de Jubilación Parcial con Contrato de Relevo extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

Sin perjuicio de la debida autorización final de la Seguridad Social, las partes acuerdan que se ofertará la posibilidad de acceder a la jubilación parcial a todo aquel empleado/a que cumpla con los requisitos exigidos legalmente establecidos en el mismo momento en que cumpla todas las condiciones.

El tiempo de actividad del relevado en el contrato a tiempo parcial con relevista contratado temporalmente, será el 33% y en jubilación parcial el 67%.

La acumulación del tiempo de trabajo del/la jubilado/a parcial permitirá trasladar, de manera continua y sin interrupciones, su conocimiento y experiencia a aquellas personas trabajadoras que deban continuar su labor y funciones, sean relevistas o no. Dicha acumulación de la jornada, estará en todo momento sometida a la normativa vigente.

Excepcionalmente, quien se acoja a la jubilación parcial, en casos debidamente justificados, podrá solicitar no acumular el tiempo de trabajo en un solo periodo. La Dirección procurará resolver positivamente, estudiada la solicitud y sus consecuencias.

Alcanzada la edad para acceder a la jubilación ordinaria, se extinguirá el contrato a tiempo parcial del relevado causando baja en la empresa.

Lo anterior en ningún caso podrá implicar incremento de la masa salarial autorizada y se ajustará en todo momento al debido mantenimiento del equilibrio presupuestario.

### **Art. 95º- PERSONAL CON EDAD PARA ACCEDER A LA JUBILACIÓN ORDINARIA**

Las partes acuerdan el establecimiento, con carácter obligatorio, de la extinción de la relación laboral una vez alcanzada la edad legal de jubilación fijada en cada momento por la normativa de Seguridad Social, siempre que el/la trabajador/a afectado/a cumpla con el requisito





y condición de tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, según lo establecido en la Disposición Final Primera del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre.

En virtud de lo dispuesto en el mencionado Real Decreto-ley, la aplicación de esta medida se vincula a los siguientes objetivos de política de empleo:

- La consolidación del empleo de conformidad con la normativa vigente en cada momento para las sociedades mercantiles estatales.

- El plan relevo mediante jubilaciones parciales y contratos de relevo que se contempla en el presente convenio (artículo 94).

- La cobertura del mismo número de bajas producidas en virtud de las cláusulas de extinción de contratos contempladas en este artículo, con cargo a la tasa de reposición que permita la legislación aplicable a las sociedades mercantiles estatales.

## CAPÍTULO XX

### MEDIDAS PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA

#### Art. 96º- PLAN DE IGUALDAD

En relación con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y otra normativa de aplicación sobre la adopción de medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, existe en la Empresa un Plan de Igualdad suscrito entre la Dirección y los Comités de Empresa de los tres centros de trabajo de la misma, entre los que se incluye el de Juzbado, y cuyo ámbito de aplicación es el de la totalidad de la Empresa.

A través de la Comisión del Plan de Igualdad que tiene constituida la Empresa, se da cumplimiento la función propositiva en materia de igualdad de dicha Comisión, así como la de vigilancia sobre los indicadores de igualdad previstos en el Plan y la de análisis de la legislación vigente en cada momento, en concreto al momento de suscribir las partes el presente convenio, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y, en lo que se refiere al ámbito territorial de las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, la Ley 10/2019, de 3 de abril, por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León.

La RLT participará en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la empresa para la elaboración de un diagnóstico negociado, así como, el seguimiento y evaluación de dicho Plan de Igualdad que, conforme a lo establecido en la Ley, contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.



- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

### DISPOSICIONES FINALES

#### Art. 97º- CLAUSULA DEROGATORIA

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

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

No obstante, 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 en cada uno de los ejercicios.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

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

Las condiciones que regulan este acuerdo son las siguientes:

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



- La jornada de 8 horas trabajadas, será compensada al 1.75, de la siguiente forma y para todo el personal afectado, independientemente del nivel retributivo que tenga la trabajadora o el trabajador.

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

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

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

- Estos días de vacaciones devengados, se disfrutarán en dos semanas que se marcarán en el calendario laboral a tal fin. Estas coincidirán con periodos de baja actividad, y al menos, una de ellas será en verano y la otra preferentemente cercana a las vacaciones de verano o de Navidad. Una vez fijadas dichas semanas en el calendario laboral, una modificación de estas semanas, necesitaría de nuevo el acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección.

- Los descansos siempre serán posteriores a los sábados trabajados.

- Si por alguna causa no imputable al trabajador/a, no se pudieran disfrutar estos días en las fechas señaladas, la Empresa al finalizar el año, abonaría como horas extraordinarias las que no se hubieran disfrutado.

- Si una vez agotados los 9 sábados y por necesidades justificadas de producción, hubiera que venir algún sábado más de los 9 pactados, se cada persona podrá optar por cobrarlo, según el artículo 35 del convenio colectivo, o según este acuerdo.

- Este acuerdo quedará sin efecto a partir del momento en que la Dirección de ENUSA presente cualquier modelo de expediente de regulación de empleo para este Centro de Trabajo y durante ese año.



### ANEXO 1.a.

**TABLA SALARIAL AÑO 2019 - JUZBADO - 01/01/2019**

(2018) + (INCREMENTO 01/01/2019 = 2,25%)

GRADO	RETRIBUCIONES FIJAS			VARIABLE	TOTAL
	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL RETRIBUCIONES FIJAS	PRIMA VARIABLE DE PRODUCT. INDIV.	RETRIBUCION TOTAL ANUAL
XII "A"	21.112,42	26.112,80	47.225,22	5.236,32	52.461,54
XII "B"	21.112,42	23.487,80	44.600,22	5.236,32	49.836,54
XI "A"	19.167,68	24.029,18	43.196,86	4.792,08	47.988,94
XI "B"	19.167,68	21.626,22	40.793,90	4.792,08	45.585,98
X "A"	17.639,86	22.084,86	39.724,72	4.431,00	44.155,72
X "B"	17.639,86	19.876,22	37.516,08	4.431,00	41.947,08
IX "A"	16.320,64	20.417,60	36.738,24	4.083,60	40.821,84
IX "B"	16.320,64	18.375,56	34.696,20	4.083,60	38.779,80
VIII "A"	15.278,76	17.445,40	32.724,16	3.638,88	36.363,04
VIII "B"	15.278,76	15.626,24	30.905,00	3.638,88	34.543,88
VII "A"	14.625,94	14.625,38	29.251,32	3.250,32	32.501,64
VII "B"	14.625,94	13.000,54	27.626,48	3.250,32	30.876,80
VI "A"	13.125,84	13.098,12	26.223,96	2.916,96	29.140,92
VI "B"	13.125,84	11.639,60	24.765,44	2.916,96	27.682,40
V "A"	11.736,34	11.764,48	23.500,82	2.611,32	26.112,14
V "B"	11.736,34	10.458,84	22.195,18	2.611,32	24.806,50
IV "A"	10.556,56	10.611,86	21.168,42	2.361,24	23.529,66
IV "B"	10.556,56	9.430,96	19.987,52	2.361,24	22.348,76
III "A"	10.209,22	8.931,30	19.140,52	2.125,20	21.265,72
III "B"	10.209,22	7.861,56	18.070,78	2.125,20	20.195,98
II "A"	9.861,74	7.542,22	17.403,96	1.930,68	19.334,64
II "B"	9.861,74	6.569,92	16.431,66	1.930,68	18.362,34
I "A"	9.375,94	6.597,64	15.973,58	1.764,24	17.737,82
I "B"	9.375,94	5.708,36	15.084,30	1.764,24	16.848,54

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



### ANEXO 1.b.

#### TABLA SALARIAL AÑO 2019 - JUZBADO - 01/07/2019

(2018) + (INCREMENTO 01/01/2019 = 2,25%) + (INCREMENTO 01/07/2019 = 0,25%)

GRADO	RETRIBUCIONES FIJAS			VARIABLE	TOTAL
	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL RETRIBUCIONES FIJAS	PRIMA VARIABLE DE PRODUC. INDIV.	RETRIBUCION TOTAL ANUAL
XII "A"	21.138,32	26.144,72	47.283,04	5.242,80	52.525,84
XII "B"	21.138,32	23.516,50	44.654,82	5.242,80	49.897,62
XI "A"	19.191,06	24.058,58	43.249,64	4.797,96	48.047,60
XI "B"	19.191,06	21.652,68	40.843,74	4.797,96	45.641,70
X "A"	17.661,42	22.111,88	39.773,30	4.436,40	44.209,70
X "B"	17.661,42	19.900,58	37.562,00	4.436,40	41.998,40
IX "A"	16.340,66	20.442,52	36.783,18	4.088,52	40.871,70
IX "B"	16.340,66	18.398,10	34.738,76	4.088,52	38.827,28
VIII "A"	15.297,52	17.466,68	32.764,20	3.643,32	36.407,52
VIII "B"	15.297,52	15.645,42	30.942,94	3.643,32	34.586,26
VII "A"	14.643,86	14.643,16	29.287,02	3.254,28	32.541,30
VII "B"	14.643,86	13.016,50	27.660,36	3.254,28	30.914,64
VI "A"	13.141,94	13.114,08	26.256,02	2.920,56	29.176,58
VI "B"	13.141,94	11.653,88	24.795,82	2.920,56	27.716,38
V "A"	11.750,62	11.778,90	23.529,52	2.614,44	26.143,96
V "B"	11.750,62	10.471,58	22.222,20	2.614,44	24.836,64
IV "A"	10.569,44	10.624,88	21.194,32	2.364,12	23.558,44
IV "B"	10.569,44	9.442,58	20.012,02	2.364,12	22.376,14
III "A"	10.221,68	8.942,22	19.163,90	2.127,72	21.291,62
III "B"	10.221,68	7.871,08	18.092,76	2.127,72	20.220,48
II "A"	9.873,78	7.551,46	17.425,24	1.933,08	19.358,32
II "B"	9.873,78	6.577,90	16.451,68	1.933,08	18.384,76
I "A"	9.387,42	6.605,76	15.993,18	1.766,28	17.759,46
I "B"	9.387,42	5.715,36	15.102,78	1.766,28	16.869,06

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



## ANEXO 2

### CUADRO DE EQUIVALENCIAS DE GRADOS DE VALORACION A CATEGORIAS LABORALES

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



### ANEXO 3

#### **ANÁLISIS Y VALORACION DE TAREAS**

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

Para desarrollo de lo señalado en el apartado precedente y sin perjuicio de nuevos sistemas que puedan resultar de aplicación en el futuro, 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/a, conocimientos requeridos, etc., fuese necesario cambiar de puesto de trabajo al trabajador/a que lo desempeñaba, se estará a lo dispuesto en los artículos 26 y 27.

#### **CUADRO DE VALORACION DE LAS TAREAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO**

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

<u>GRADO DE VALORACION</u>	<u>PUNTOS</u>
XII	305 a 350
XI	265 a 304
X	231 a 264
IX	201 a 230
VIII	176 a 200
VII	153 a 175
VI	133 a 152
V	116 a 132
IV	101 a 115
III	88 a 100
II	77 a 87
I	68 a 76

#### **COMISION MIXTA DE VALORACION**

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

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

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

Los acuerdos se tomarán por mayoría.

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

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

#### **MANUAL DE VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO**

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



### ANEXO 4

#### CUESTIONARIO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO

<b>PERSONAL CONVENIO PRIMA VARIABLE DE PRODUCTIVIDAD INDIVIDUAL</b>		<b>INSUFICIENTE</b>	<b>REGULAR</b>	<b>SATISFACTORIO</b>	<b>EXCELENTE</b>
<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/a y compañeros/as; 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	+
<b>TOTAL .....</b>			x5		

#### I NOTAS

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

#### I.2. EQUIVALENCIAS DE Puntuación

20 = <b>100</b>	18 = 90	16 = 80	14 = 70	12 = <b>60</b>	10 = 50	8 = 40	6 = 30	4 = <b>20</b>
-----------------	---------	---------	---------	----------------	---------	--------	--------	---------------

#### II OBSERVACIONES

-----  
-----

#### III ENTREVISTA

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

CVE: BOP-SA-20200109-001





ANEXO 5																													
CALENDARIO DE FÁBRICA 2019													CALENDARIO DE FÁBRICA 2020																
MES	LUN.	MAR.	MIÉ	JUE	VIE	SÁB	DOM.	SEM.	día/sem	MES	LUN.	MAR.	MIÉ	JUE	VIE	SÁB	DOM.	SEM.	día/sem	MES	LUN.	MAR.	MIÉ	JUE	VIE	SÁB	DOM.	SEM.	día/sem
ENERO	7	8	9	10	11	12	13	2	4	ENERO	30	31	1	2	3	4	5	1	0	ENERO	6	7	8	9	10	11	12	2	4
	14	15	16	17	18	19	20	3	5		13	14	15	16	17	18	19	3	5		20	21	22	23	24	25	26	4	5
	21	22	23	24	25	26	27	4	5		27	28	29	30	31	1	2	5	5		27	28	29	30	31	1	2	5	5
	28	29	30	31	1	2	3	5	5		3	4	5	6	7	8	9	6	5		27	28	29	30	31	1	2	5	5
FEBRERO	4	5	6	7	8	9	10	6	5	FEBRERO	10	11	12	13	14	15	16	7	5	FEBRERO	17	18	19	20	21	22	23	8	5
	11	12	13	14	15	16	17	7	5		24	25	26	27	28	29	1	9	5		24	25	26	27	28	29	1	9	5
	18	19	20	21	22	23	24	8	5		25	26	27	28	29	30	31	10	5		25	26	27	28	29	30	31	10	5
MARZO	4	5	6	7	8	9	10	10	5	MARZO	2	3	4	5	6	7	8	10	5	MARZO	16	17	18	19	20	21	22	12	5
	11	12	13	14	15	16	17	11	5		9	10	11	12	13	14	15	11	5		23	24	25	26	27	28	29	13	5
	18	19	20	21	22	23	24	12	5		23	24	25	26	27	28	29	30	13		5	30	31	1	2	3	4	5	14
ABRIL	1	2	3	4	5	6	7	14	5	ABRIL	6	7	8	9	10	11	12	15	0	ABRIL	13	14	15	16	17	18	19	16	5
	8	9	10	11	12	13	14	15	5		20	21	22	23	24	25	26	17	3		20	21	22	23	24	25	26	17	3
	15	16	17	18	19	20	21	16	0		27	28	29	30	1	2	3	18	4		27	28	29	30	1	2	3	18	4
MAYO	29	30	1	2	3	4	5	18	4	MAYO	4	5	6	7	8	9	10	19	5	MAYO	11	12	13	14	15	16	17	20	5
	6	7	8	9	10	11	12	19	5		18	19	20	21	22	23	24	21	5		18	19	20	21	22	23	24	21	5
	13	14	15	16	17	18	19	20	5		25	26	27	28	29	30	31	22	5		25	26	27	28	29	30	31	22	5
	20	21	22	23	24	25	26	21	5		29	30	31	1	2	3	4	23	5		29	30	31	1	2	3	4	23	5
JUNIO	3	4	5	6	7	8	9	23	5	JUNIO	1	2	3	4	5	6	7	23	5	JUNIO	8	9	10	11	12	13	14	24	4
	10	11	12	13	14	15	16	24	4		15	16	17	18	19	20	21	25	5		15	16	17	18	19	20	21	25	5
	17	18	19	20	21	22	23	25	5		22	23	24	25	26	27	28	26	5		22	23	24	25	26	27	28	26	5
	24	25	26	27	28	29	30	26	5		29	30	31	1	2	3	4	27	5		29	30	31	1	2	3	4	27	5
JULIO	1	2	3	4	5	6	7	27	0	JULIO	6	7	8	9	10	11	12	28	0	JULIO	13	14	15	16	17	18	19	29	5
	8	9	10	11	12	13	14	28	0		20	21	22	23	24	25	26	30	5		20	21	22	23	24	25	26	30	5
	15	16	17	18	19	20	21	29	0		27	28	29	30	31	1	2	31	0		27	28	29	30	31	1	2	31	0
	22	23	24	25	26	27	28	30	0		3	4	5	6	7	8	9	32	0		3	4	5	6	7	8	9	32	0
AGOSTO	5	6	7	8	9	10	11	32	5	AGOSTO	10	11	12	13	14	15	16	33	0	AGOSTO	17	18	19	20	21	22	23	34	0
	12	13	14	15	16	17	18	33	3		24	25	26	27	28	29	30	35	0		24	25	26	27	28	29	30	35	0
	19	20	21	22	23	24	25	34	5		31	1	2	3	4	5	6	36	5		31	1	2	3	4	5	6	36	5
SEPTIEMBRE	2	3	4	5	6	7	8	36	5	SEPTIEMBRE	7	8	9	10	11	12	13	37	5	SEPTIEMBRE	14	15	16	17	18	19	20	38	5
	9	10	11	12	13	14	15	37	5		21	22	23	24	25	26	27	39	5		21	22	23	24	25	26	27	39	5
	16	17	18	19	20	21	22	38	5		28	29	30	1	2	3	4	40	4		28	29	30	1	2	3	4	40	4
OCTUBRE	30	1	2	3	4	5	6	40	5	OCTUBRE	5	6	7	8	9	10	11	41	5	OCTUBRE	12	13	14	15	16	17	18	42	4
	7	8	9	10	11	12	13	41	5		19	20	21	22	23	24	25	43	5		19	20	21	22	23	24	25	43	5
	14	15	16	17	18	19	20	42	5		26	27	28	29	30	31	1	44	5		26	27	28	29	30	31	1	44	5
	21	22	23	24	25	26	27	43	5		2	3	4	5	6	7	8	45	4		2	3	4	5	6	7	8	45	4
NOVIEMBRE	4	5	6	7	8	9	10	45	5	NOVIEMBRE	9	10	11	12	13	14	15	46	5	NOVIEMBRE	16	17	18	19	20	21	22	47	5
	11	12	13	14	15	16	17	46	5		23	24	25	26	27	28	29	48	5		23	24	25	26	27	28	29	48	5
	18	19	20	21	22	23	24	47	5		30	31	1	2	3	4	5	49	4		30	31	1	2	3	4	5	49	4
DICIEMBRE	2	3	4	5	6	7	8	49	4	DICIEMBRE	7	8	9	10	11	12	13	50	4	DICIEMBRE	14	15	16	17	18	19	20	51	5
	9	10	11	12	13	14	15	50	4		21	22	23	24	25	26	27	52	0		21	22	23	24	25	26	27	52	0
	16	17	18	19	20	21	22	51	5		28	29	30	31	1	2	3	53	0		28	29	30	31	1	2	3	53	0
	23	24	25	26	27	28	29	52	0																				

La jornada anual, establecida en 1.687,5 horas anuales, queda fijada en el calendario laboral, considerando lo establecido a los efectos de las vacaciones anuales en el artículo 54 del Convenio Colectivo 2019-2020.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo suscrito por las partes, será de plena aplicación lo anteriormente expuesto en la confección del calendario laboral de cada año, sin perjuicio de los futuros cambios normativos que, eventualmente, puedan en su caso afectar a las sociedades mercantiles estatales.

En el año 2019, el personal del centro de trabajo de Juzgado disfrutará por calendario, únicamente durante dicho año y de forma excepcional, de dos (2) días no laborables retribuidos correspondientes al año 2018 en virtud de la entrada en vigor, el 5 de julio de 2018, de la Disposición Adicional 144ª de la Ley 6/2018 de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

Día no laborable	Fiesta autonómicas/nacional		Día no laborable	Fiesta autonómicas/nacional	
Vacaciones	Fiesta locales		Turnos 1º y 2º vacaciones	Fiesta locales	
Ajuste jornada 2018-2019		<b>Total días laborables</b>	213	Vacaciones	<b>Total días laborables</b>
Cierre mes POA		<b>Total días a trabajar por persona</b>	209	Ajuste jornada 2019	<b>Total días a trabajar por persona</b>
		<b>Días libres disposición p/ persona</b>	3	Cierre mes POA	<b>Días libres disposición p/ persona</b>
		<b>Día libre disposición a disfrutar adicionalmente fecha límite 7-1-2020*</b>	1		

(\*) Con carácter general no aplica al personal de UPC ni al de sus áreas relacionadas que disfrutarán el día el 7-1-2020



### ANEXO 6. Nacimiento y cuidado de menores.

MADRE BIOLÓGICA		OTRO PROGENITOR		Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento	
A partir del 1-4-2019		A partir del 1-4-2019		A partir del 1-4-2019	
<b>DURACIÓN TOTAL: 16 SEMANAS (*)</b>					
<b>Parte obligatoria:</b>	6 semanas obligatorias e ininterrumpidas, a jornada completa, inmediatas posteriores al parto. La madre biológica puede anticipar hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto	<b>2019</b>	<b>Duración Total: 8 semanas (+ 4 que puede cederle la madre de su periodo no obligatorio)</b>	<b>2019</b>	<b>Progenitor A + Progenitor B</b>
			Parte obligatoria: 2 semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa, inmediatas posteriores al parto.		Parte obligatoria: Cada progenitor dispondrá de 6 semanas (ininterrumpidas) a tiempo completo, después de resolución judicial o decisión adtva.
			Parte voluntaria: 6 semanas, continuadas o interrumpidas en periodos semanales en jornada completa o parcial, hasta los 12 meses del menor.		Parte voluntaria: 12 semanas a distribuir entre los dos progenitores (ininterrumpidas dentro de los 12 meses siguientes a resolución judicial o decisión adtva.) con un máximo de 10 semanas para uno de ellos.
<b>Parte voluntaria:</b>	10 semanas continuadas al periodo obligatorio, o de manera interrumpida, en periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial desde la finalización del periodo obligatorio hasta los 12 meses del hijo/a.	<b>2020</b>	<b>Duración Total: 12 semanas (+ 2 que puede cederle la madre de su periodo no obligatorio)</b>	<b>2020</b>	<b>Progenitor A + Progenitor B</b>
			Parte obligatoria: 4 semanas obligatoria e ininterrumpidas a jornada completa, inmediatas posteriores al parto		Parte obligatoria: Cada progenitor dispondrá de 6 semanas (ininterrumpidas) a tiempo completo, después de resolución judicial o decisión adtva.
			Parte voluntaria: 8 semanas continuadas o interrumpidas por periodos semanales, en jornada completa o parcial, hasta los 12 meses del menor.		Parte voluntaria: 16 semanas a distribuir entre los dos progenitores (ininterrumpidas dentro de los 12 meses siguientes a resolución judicial o decisión adtva.) con un máximo de 10 semanas para uno de ellos.
(*) Ampliable según supuestos:					
Ampliación de 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple.					
Ampliación de 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, en caso de discapacidad del hijo/a.					
Ampliación parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.					