

CONVENIO COLECTIVO NUEVA GENERADORA DEL SUR

Preámbulo

El presente convenio colectivo 2011-2014 responde a la voluntad, compartida por ambas partes, de dotar a Nueva Generadora del Sur, S.A, de un marco propio y actualizado de relaciones laborales, que se adapte a las peculiaridades de la producción eléctrica en Ciclo Combinado con el objeto de alcanzar los niveles de competitividad que el mercado actual exige.

Extensión y Ámbitos

Artículo 1. Objeto

El presente Convenio Colectivo (en adelante Convenio) regula las relaciones entre la Empresa indicada en el Ámbito Territorial, y los trabajadores incluidos en su Ámbito Personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Artículo 2. Ámbito Territorial

Al amparo de lo regulado en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda un Convenio Colectivo que es de aplicación al centro de trabajo que la empresa Nueva Generadora del Sur tiene en San Roque (Cádiz).

Artículo 3. Ámbito Personal

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores de la Empresa, integrados en el centro de trabajo en el que es de aplicación, con excepción del jefe de central, y jefes de operaciones, mantenimiento, gestión técnica y recursos, y de servicio químico y control medioambiental, a quienes solamente resultará de aplicación en los términos y respecto de las materias que se señalen expresamente.

Asimismo, podrán ser excluidos de Convenio aquellos trabajadores que ocupen puestos de especial dedicación y tengan reguladas sus relaciones laborales por medio de acuerdo individual en el que se refleje su voluntad de exclusión del Convenio. En todo caso, dicha exclusión no afectará a lo establecido en el artículo 16.

El personal excluido de Convenio podrá acogerse a este mediante solicitud dirigida a la Dirección de la Empresa o por decisión de ésta última, con excepción del jefe de central, y jefes de operaciones, mantenimiento, gestión técnica y recursos, y de servicio químico y control medioambiental que estarán a lo



establecido en sus acuerdos individuales. Los términos en que se producirá dicha incorporación plena al ámbito del Convenio serán, en todo caso, los dispuestos en el contrato individual previo, aludido en el párrafo segundo, procediéndose a la integración de sus condiciones retributivas de carácter fijo a la estructura salarial anterior a la exclusión de convenio, salvo que ésta haya sido modificada por negociación colectiva, en cuyo caso será de aplicación esta última. La solicitud o decisión de incorporación a Convenio implicará la aceptación, por parte del interesado, de que su remuneración se ajuste en todos los conceptos a la estructura salarial que para el personal sujeto a Convenio se encuentre establecida.

No obstante, las partes firmantes del presente Convenio, comparten el objetivo de que la mayoría del personal cuyo nivel retributivo esté contemplado en los niveles salariales de la tabla esté incluido en Convenio. A tal efecto, la Empresa podrá incorporar al ámbito de Convenio al referido personal excluido, en los términos fijados en el mismo y previa información a los representantes legales de los trabajadores razonando las causas que motivan dicha decisión.

Artículo 4. Ámbito Temporal

El Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2011 y su duración será hasta el 31 de diciembre del año 2014, considerando ambas partes que, para el periodo 2008-2010, se han mantenido en ultraactividad las cláusulas normativas del Convenio Colectivo NGS 2005 - 2007.

Serán de aplicación durante la vigencia del Convenio las condiciones que se desarrollan a continuación y hasta el 31 de diciembre del año 2014, fecha en la que quedará resuelto, salvo caso de prórroga en forma legal.

Artículo 5. Igualdad De Derechos

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo o religión, de conformidad con lo regulado en el Art. 17.1 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Asimismo, el contenido del presente Convenio se entenderá sin distinción alguna entre las uniones matrimoniales y las de hecho, siendo requisito indispensable a estos efectos la justificación documental mediante la acreditación del Registro municipal o autonómico si existiera, o en su defecto, la acreditación de estar ambos empadronados en el mismo domicilio. En este caso, deberá aportarse una declaración jurada firmada por la pareja en la que se hagan constar los datos personales de ambos miembros, así como el compromiso de notificación a la Empresa del cese de la relación.

Todas las referencias del presente Convenio Colectivo al término "Trabajador" o

“Empleado” se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquellos casos en los que el propio Convenio Colectivo limite expresamente la titularidad del derecho.

Artículo 6. Vinculación a la Totalidad

Los pactos contenidos en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible.

Si por sentencia judicial firme, o resolución administrativa firme, se resolviera la nulidad del mismo, las partes firmantes se comprometen a renegociar uno nuevo. En el supuesto de que la nulidad fuese parcial, de alguna de sus cláusulas y/o disposiciones, y cualquiera de las partes firmantes lo considerase esencial a la totalidad e indivisibilidad del mismo, las partes firmantes se comprometen a renegociar el Convenio en su totalidad, manteniendo temporalmente su eficacia en el resto de su contenido.

Artículo 7. Comisión Paritaria

Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia del presente Convenio, se establece una Comisión integrada por los Delegados de Personal y la representación de la Empresa.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Interpretación del Convenio. Toda duda o cuestión que con motivo de la interpretación o cumplimiento del presente Convenio se produzca, o sea causa de denuncia, deberá ser tratada por la Comisión Paritaria.
- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a tratar en cada caso. De dichas cuestiones se dará traslado por escrito a la otra parte, poniéndose ambas de acuerdo, en el plazo máximo de seis días, a partir de la fecha de la comunicación, para señalar lugar, día y hora de la reunión de la Comisión.

Dicha Comisión emitirá el correspondiente informe con el siguiente contenido:

- En caso de existir acuerdo, se reflejará éste en el acta que se extienda al efecto
- En caso de no existir acuerdo, cada una de las partes hará constar en el acta su posición, así como la inexistencia de avenencia.

La Representación de los Trabajadores, junto con la Representación de la Empresa, y previo el correspondiente acuerdo al efecto, podrán constituirse en Comisión Negociadora del vigente Convenio, al objeto de introducir en el texto las



modificaciones, supresiones y novedades que se acuerden.

Organización del Trabajo

Artículo 8. Normas Generales

En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa actuará de acuerdo con las facultades que le otorgue la legislación vigente y dicho principio se desarrollará siguiendo la política de no alterar las condiciones de trabajo sin haber dado a conocer previamente al personal afectado las motivaciones y procurando su consenso, siendo política común de la Dirección y la Representación de los Trabajadores el mantenimiento de actitudes de diálogo y negociación que puedan conducir a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

Al objeto de obtener una óptima productividad, al tiempo que se garantiza la ocupación efectiva, prevista en el Art. 4.2 a) del Estatuto de los Trabajadores, cuando sea posible o necesaria la realización alterna o sucesiva dentro de la jornada laboral de diversas funciones dentro del mismo grupo y subgrupo profesional, podrán aquéllas ser encomendadas a un trabajador para llegar a la plena ocupación en su jornada ordinaria de distribución regular. El tipo de trabajo que se le encomiende no podrá ser vejatorio o peyorativo.

La plantilla será la necesaria y suficiente para cubrir las bajas que se produzcan de acuerdo con un nivel normal de absentismo por motivos de enfermedad, permisos y reducción de horas extraordinarias, salvo que éstas se produzcan por emergencia o trabajos de carácter estacional o imprevisto.

Son funciones inherentes a todo mando la formación del personal a sus órdenes y velar por la seguridad del mismo. El personal desarrollará las funciones que tiene encomendadas con eficacia y deberá colaborar en cuantas mejoras de métodos o sistemas se implanten con el fin de mantener un oportuno desarrollo tecnológico y un adecuado nivel de productividad.

Se establece el derecho prioritario de recolocación de aquellos trabajadores que en algún momento pudieran verse afectados por situaciones de reestructuración interna por razones económicas, organizativas, productivas o técnicas, según el procedimiento establecido para modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo. Este derecho a la recolocación sólo podrá ser excepcionado por causa de fuerza mayor.

Se garantiza a todo trabajador la percepción del salario correspondiente a su nivel salarial de su correspondiente grupo y subgrupo profesional según se especifica en el presente Convenio, así como todos y cada uno de los derechos específicos regulados en el mismo, y demás normas vigentes en la Empresa.



Clasificación Profesional

Artículo 9. Puestos de Trabajo

Corresponde a la Empresa la definición funcional de los puestos de trabajo y la determinación del Grupo y Subgrupo Profesional que les corresponden.

Artículo 10. Clasificación Profesional

A partir del 1 de enero de 2011, el sistema de clasificación profesional se articula en los Grupos Profesionales, subgrupos profesionales y niveles de desarrollo que se establecen en los siguientes artículos 11 y 12, en función del contenido general de la prestación del trabajo, sin perjuicio de la facultad legal de dirección y organización del trabajo que corresponde a la Empresa, y la capacidad legal de negociación entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores en materia de clasificación profesional.

Se denomina Grupo Profesional a la unidad clasificatoria de los recursos humanos que agrupa unitariamente a determinados trabajadores por la realización de determinadas funciones con carácter principal, en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Como principio básico de clasificación profesional de los trabajadores, se establecen tres grupos profesionales: Grupo Técnico, Grupo Técnico-Operativo y Grupo de Gestión. Cada grupo profesional estará, a su vez, subdividido en Subgrupo General y

Subgrupo de Alta Cualificación. Los factores y criterios que determinan la inclusión de los trabajadores en cada subgrupo profesional son: aptitud profesional, cualificación académica en su caso, amplitud de funciones, nivel de responsabilidad exigida, coordinación de equipos y competencias profesionales.

En la Disposición Adicional Segunda se adjunta el cuadro de homologación de funciones al nuevo sistema de clasificación profesional establecido en el presente Convenio Colectivo a partir de 1 de enero de 2011. A su vez, en acta adicional al convenio, se establece el desarrollo del cuadro de homologación, fijando la concreta adscripción de cada empleado de la plantilla de convenio a la fecha de la firma de convenio, en función de su puesto de trabajo y necesario respecto a su retribución actual, al grupo, subgrupo, nivel de desarrollo y nivel salarial aplicable a partir del 1 de enero de 2011; al efecto, podrán asignarse niveles de entrada a la plantilla actual.

Artículo 11. Grupos, Subgrupos Profesionales Y Niveles De Desarrollo

Grupos profesionales Técnico:



Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan funciones propias de la industria y de gestión técnica de empresa, incluido el control de operaciones, con especialización y autonomía.

Técnico-Operativo:

Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan funciones propias de la industria y de la gestión de empresa, con un grado de especialización técnica y operativa en infraestructuras de redes y generación, elementos auxiliares e instalaciones, etc.

Gestión:

Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan funciones de tipo administrativas, contables u otras análogas, quedando también incluidos en el mismo los trabajadores con funciones de carácter auxiliar.

Subgrupos profesionales

General:

Se corresponde con el desempeño general y pleno de las funciones propias del Subgrupo Profesional, dentro del correspondiente Grupo Profesional. Los trabajadores en él incluidos podrían, en determinadas circunstancias, ejercer supervisión sobre otros trabajadores.

Alta Cualificación:

Se corresponde con la alta especialización, la mayor responsabilidad, mayor amplitud y mayor autonomía en el desempeño de las funciones propias del Subgrupo Alta

Cualificación, dentro del correspondiente Grupo Profesional. Los trabajadores en él incluidos pueden ejercer supervisión de tareas y mando de equipos de trabajo.

La Dirección de la empresa, atendiendo a las necesidades de la actividad, determinará las personas que, por razón de sus funciones y capacidad profesional, estarán clasificadas en el Subgrupo de Alta Cualificación.

Niveles de Desarrollo

Dentro de cada Subgrupo Profesional existen los siguientes niveles:

Niveles de Entrada:

Corresponden a los niveles salariales inferiores de la tabla salarial, que se aplicarán al personal de nuevo ingreso en la Empresa o en el subgrupo de





cualificación profesional por promoción, reclasificación o cambio de puesto de trabajo, teniendo en cuenta, en ambos casos, que el establecimiento de importes diferenciados para los primeros años de permanencia en la empresa o en el puesto de trabajo se realiza como criterio de adecuación y graduación de la retribución al periodo de tiempo de permanencia necesario para que el trabajador pueda conocer suficientemente la empresa, así como, adquirir en el desempeño de su puesto de trabajo la experiencia y formación necesarios para alcanzar un nivel óptimo de conocimiento, autonomía e iniciativa para el desempeño de sus funciones. El paso de un nivel salarial al siguiente se producirá de forma automática cada año de actividad laboral y el paso al nivel Básico se producirá, automáticamente, al finalizar el tercer año.

No obstante lo anterior, la Empresa está facultada para proceder a contrataciones en nivel Básico o niveles de Desarrollo, atendiendo a las peculiaridades propias de cada caso (experiencia profesional, titulación, etc.).

Nivel Básico:

Se corresponde con el desempeño pleno del puesto de trabajo, que se alcanza cuando se cumplen los objetivos generales del mismo con un nivel de eficacia, eficiencia y calidad adecuados mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo.

No obstante, con independencia del puesto de trabajo de adscripción, el personal que ostente el nivel Básico podrá acceder a los niveles de Desarrollo, mediante una mayor formación y/o un mayor nivel de competencia y aportación, adquiriendo la capacitación necesaria para poder optar a niveles de retribución superior y/o a otro Grupo o Subgrupo Profesional, mediante acciones dentro del Programa de Desarrollo Profesional, o por libre designación de la Empresa.

Niveles de Desarrollo:

Los constituyen los niveles superiores de cada subgrupo y están relacionados con la alta especialización, amplitud de funciones y/o coordinación de equipos de trabajo.

La promoción dentro de los niveles de Desarrollo se efectuará en el marco del Programa de Desarrollo Profesional, o por libre designación de la Empresa.

Artículo 12. Tabla de Clasificación Profesional

TABLA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL





| GRUPO PROFESIONAL | GESTION | TECNICO-OPERATIVO | TECNICO | | | |
|-------------------|------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------|------------|
| Subgrupo | | General/ Alta Cualificación | General/ Alta Cualificación | General / Alta Cualificación | | |
| NIVELES | | | | | | |
| 24 | | | | | | Desarrollo |
| 23 | | | | | | Desarrollo |
| 22 | | | | | Desarrollo | Desarrollo |
| 21 | | | | | Desarrollo | Desarrollo |
| 20 | | | | | Desarrollo | Desarrollo |
| 19 | | | | | Desarrollo | Desarrollo |
| 18 | | | | | Desarrollo | Desarrollo |
| 17 | | | | Desarrollo | Desarrollo | Desarrollo |
| 16 | | Desarrollo | | Desarrollo | Desarrollo | Básico |
| 15 | | Desarrollo | | Desarrollo | Desarrollo | Entrada |
| 14 | | Desarrollo | Desarrollo | Desarrollo | Desarrollo | Entrada |
| 13 | Desarrollo | Desarrollo | Desarrollo | Desarrollo | Desarrollo | Entrada |
| 12 | Desarrollo | Desarrollo | Desarrollo | Desarrollo | Básico | |
| 11 | Desarrollo | Desarrollo | Desarrollo | Desarrollo | Entrada | |
| 10 | Desarrollo | Desarrollo | Desarrollo | Desarrollo | Entrada | |
| 9 | Desarrollo | Desarrollo | Desarrollo | Básico | Entrada | |
| 8 | Desarrollo | Básico | Desarrollo | Desarrollo | Entrada | |
| 7 | Desarrollo | Entrada | Desarrollo | Desarrollo | Entrada | |
| 6 | Desarrollo | Entrada | Desarrollo | Desarrollo | Entrada | |
| 5 | Desarrollo | Entrada | Básico | | | |
| 4 | Básico | | Entrada | | | |
| 3 | Entrada | | Entrada | | | |
| 2 | Entrada | | Entrada | | | |
| 1 | Entrada | | | | | |

Artículo 13. Movilidad Funcional

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por los conocimientos necesarios para ejercer la prestación laboral, así como por lo establecido en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores y se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador.

Artículo 14. Desarrollo Profesional

1. El régimen de ascensos y carrera profesional que se establece en el Convenio corresponde a la necesidad de capacitación profesional de los trabajadores que exige el desarrollo de la organización. Se fundamenta en los principios básicos de aptitud, capacidad y práctica en el desempeño de las funciones de cada grupo profesional, y en el de la adecuación al puesto de trabajo en que se desarrolla la actividad. Tales exigencias tienen especial significación en los niveles de Desarrollo, por la confianza que requiere la gestión que tienen delegada y por la responsabilidad que supone la supervisión y administración de los recursos que se les asignan.

2. Bajo estos principios, existen dos vías o sistemas de carrera profesional:

- a) La promoción o capacitación dentro del mismo subgrupo profesional.
- b) La cobertura de vacantes en el mismo o en diferente grupo o subgrupo



profesional al que se encuentre encuadrado el trabajador.

3. El Programa de Desarrollo Profesional tiene como objetivo favorecer y estimular la promoción profesional a través del propio trabajo, respetando los derechos profesionales del trabajador y tratando de lograr:

- Un mayor desarrollo y competencia profesional en el puesto de trabajo, a fin de responder a la naturaleza cambiante de la propia organización.

- Una mayor motivación profesional y laboral a través de un desarrollo profesional y promoción económica.

4. Consecuentemente con lo expuesto:

a) Las acciones de promoción o capacitación dentro del mismo subgrupo profesional, no conllevarán necesariamente el cambio de puesto de trabajo.

b) Las coberturas de puestos vacantes se realizarán primero por movilidad funcional y, en su defecto, por acciones del Programa de Desarrollo previstas para este fin.

c) 1) Cuando se trate de cobertura de vacantes por acciones de desarrollo profesional, se realizará primero el proceso de cobertura interna y, de no ser ésta posible, la Empresa podrá realizar la cobertura externa.

Estos sistemas podrán simultanearse en una misma convocatoria, pero se resolverá siempre en el orden expuesto.

2) Si el proceso de cobertura de una vacante diera lugar a vacantes sucesivas, cuya cobertura pudiera alterar el normal funcionamiento de las unidades, podrá la Empresa interrumpir el proceso en cualquier momento mediante contratación externa.

En este caso, el nivel salarial que teóricamente se hubiera podido cubrir por proceso interno se considerará a efectos de acciones de capacitación y la Comisión de Desarrollo lo integrará dentro del Programa más inmediato posible.

3) La cobertura externa, en el supuesto de agotamiento de los sistemas internos sin cubrirse la plaza, se realizará al menos por el nivel salarial mínimo que tenga la banda retributiva del puesto.

Artículo 15. Programa Y Comisión De Desarrollo Profesional

1. El Programa de Desarrollo Profesional regula y da cauce al derecho de los trabajadores a la promoción profesional y está destinado al conjunto de los trabajadores incluidos en el ámbito del Convenio.





2. La Empresa elaborará anualmente un proyecto de programa sobre la base de sus necesidades organizativas y disponibilidad presupuestaria, que incluya el sistema de cobertura de vacantes, priorizando la cobertura interna con preferencia a la contratación externa.

3. Se constituirá una Comisión de Desarrollo paritaria, compuesta por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa, y tres miembros designados por la representación de los trabajadores, a la que corresponden las siguientes competencias:

a) Debatir, con carácter previo a su aprobación por la Empresa, sobre el proyecto de acciones y contenido previstas dentro del programa anual y su distribución por grupos y subgrupos profesionales.

b) Desarrollar el diseño de las acciones en cuanto a requisitos, fases, programas básicos de formación, tratamiento económico de las mismas, seguimiento del programa y de las acciones y evaluación final del programa.

c) Comprobar que el cumplimiento de las distintas acciones se ajusta a lo acordado por las partes y a la programación previa realizada en cada caso.

d) Analizar y proponer soluciones a la Empresa sobre las cuestiones que pudieran suscitarse en aplicación de las distintas acciones y sobre posibles mejoras en el desarrollo del sistema.

e) Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo del sistema.

f) Velar por la no discriminación del trabajador para su acceso al sistema o por su pertenencia al mismo.

Metodología del Programa de Desarrollo Profesional. El Programa de Desarrollo Profesional se regirá por las siguientes normas de procedimiento:

4.1. Aprobación. En su caso, la aprobación del Programa de Desarrollo Profesional deberá realizarse dentro del primer trimestre de cada año natural. El documento mediante el que se da publicidad al Programa, deberá constar de:

a) Una previsión de acciones de desarrollo profesional y de calendario.

b) El tratamiento económico de cada acción, que quedará referenciado a un nivel salarial concreto como norma general o, excepcionalmente, a una cantidad de euros.

Si queda referenciado a un nivel salarial, su importe será del 50% de la diferencia entre el nivel salarial ostentado por el trabajador y el nivel de referencia y se denominará Complemento de Desarrollo Profesional del trabajador. En este caso,





cuando el empleado, por superación de dos acciones del Programa, alcance el valor del nivel salarial siguiente, consolidará éste de forma automática.

c) El carácter de oferta genérica, para un nivel salarial de un determinado Grupo y Subgrupo profesional sin referencia a un puesto de trabajo concreto o, en su caso, específica, relativa a la mejora en el contenido y/o desempeño de un puesto determinado.

En el caso de oferta genérica, sólo se podrán presentar, como máximo, los trabajadores con tres niveles inferiores al convocado, quedando determinado en todo caso el número de niveles máximo en cada convocatoria.

d) Contenido de la acción. En la elaboración de cada acción del Programa se tendrá en cuenta su objetivo de formación progresiva y/o adaptación a las nuevas funciones del puesto, potenciando las competencias y aportación del individuo.

En este sentido, las acciones podrán incluir, en el transcurso del período en que se desarrollan:

- Contenidos teóricos con asistencia a cursos.
- Contenidos teóricos de estudio individual, con tutoría.
- Aplicaciones teórico prácticas de las funciones a desarrollar.

4.2. Selección de participantes.

a) La inclusión para el trabajador será voluntaria, solicitando el trabajador a la Dirección de la Empresa su participación en el Programa.

b) En la aprobación del Programa se establecerán los requisitos a cumplir por los trabajadores para su inscripción en cada acción: Grupo profesional, nivel salarial, formación mínima exigida, experiencia, etc.

c) La Comisión de Desarrollo valorará las solicitudes, analizando el cumplimiento de los requisitos y comunicará el resultado de la selección a los afectados.

Cuando se estime necesario para garantizar el mejor desarrollo de la acción, podrá establecerse un número máximo de participantes, en cuyo caso se preverá el sistema de selección correspondiente.

d) Cuando la oferta se encuentre referida a puestos en los que no sean necesarios o determinantes únicamente los conocimientos teórico-prácticos para el desempeño de las funciones a desarrollar, sino otras características personales que permitan pronosticar una adaptación y desempeño adecuados, podrán realizarse, con carácter previo, pruebas, de carácter eliminatorio, con el fin de garantizar la existencia de las características personales adecuadas a los perfiles



de los puestos de tal naturaleza.

En los puestos encuadrados en los niveles de Desarrollo, dentro del subgrupo de Alta Cualificación, podrán establecerse pruebas de selección similares.

4.3. Evaluación.

a) Durante el desarrollo de las acciones se realizarán las evaluaciones pertinentes para asegurar el control del progreso de los participantes.

Estas evaluaciones y la final corresponderán a la Comisión de Desarrollo. Los miembros de la misma deberán observar la más estricta reserva sobre las evaluaciones y resultados.

En el caso de puestos que estén encuadrados en los niveles de Desarrollo, dentro del subgrupo de Alta Cualificación, que tengan responsabilidad de mando, confidencialidad o confianza especial de la Empresa, la evaluación corresponderá a ésta.

La determinación concreta sobre qué puestos reúnen alguna de estas circunstancias, se realizará en la Comisión de Desarrollo.

b) Si dos o más participantes obtuvieran puntuaciones finales iguales, prevalecerá el criterio de mayor antigüedad, siempre que se hayan alcanzado los niveles mínimos de puntuación establecidos previamente por la Comisión de Desarrollo.

4.4. Resultados.

La Empresa hará público el resultado de las diferentes acciones del Programa, aplicando el tratamiento económico, desde la fecha establecida en esa acción y convocatoria.

No obstante, se establece un período de prueba de tres meses para los casos de cobertura interna de vacante, durante el cual la percepción económica y/o el desempeño del nuevo puesto tendrán carácter provisional.

Empleo

Artículo 16. Clausula de Garantía de Estabilidad en el Empleo

Complementariamente a lo recogido en el artículo 8 del Convenio, respecto a la ocupación efectiva y al derecho prioritario de recolocación interna, se establece por parte de la Dirección de la Empresa el compromiso de que durante la vigencia del presente Convenio, y con carácter de cláusula obligacional con vencimiento a 31 de diciembre de 2014, las situaciones de rees-estructuración interna que por razones económicas, organizativas, productivas o técnicas se plan-tearan y que pudieran afectar al empleo en la Planta, se afrontarán de forma no lesiva para los



derechos de los trabajadores, con la máxima participación y audiencia de los representantes de los trabajadores.

Tiempo de Trabajo

Artículo 17. Jornada y Horario

En la regulación de la jornada se ha tenido en cuenta la naturaleza de la actividad, y la necesidad de que, en un régimen de funcionamiento estable, algunos de los trabajos no se vean interrumpidos en ningún momento y que, por lo tanto, en determinadas actividades se imponga mantener una continuidad laboral, generalmente, durante las veinticuatro horas del día y todos los días del año, siendo esto lo que justifica la existencia de diversos regímenes de horarios previstos en el presente artículo.

Esas mismas circunstancias hacen también necesario recoger y regular, dentro de la jornada ordinaria anual, aquellos tiempos de trabajo para los que es preciso una programación específica cada año, así como prever circunstancias periódicas y recurrentes en el tiempo que, sin embargo, a priori, no es posible asociar a los horarios regulares aprobados en la Empresa, situaciones y circunstancias que se desarrollan en apartado III de este artículo.

Por tanto, la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo se distribuirá en dos partes diferenciadas:

a) La primera, que será la prevista en el punto II del presente artículo, se distribuirá con carácter regular, y estará sujeta a los horarios establecidos en cada momento en el centro de trabajo.

b) La segunda, recogida en el número III, se distribuirá con carácter irregular a lo largo del año, y será prestada en los supuestos previstos al efecto.

I. Horario

La adecuación de los actuales horarios a la jornada ordinaria de distribución regular correspondiente a cada año según se detalla en el número II de este artículo, así como para el resto de los regímenes de jornada existentes, se concretará en el calendario laboral anual.

II -Jornada Ordinaria de Distribución Regular.

1. La Jornada de distribución regular durante la vigencia del Convenio será la siguiente:

| Año * | Jornada Anual Distribución Regular |
|-------|------------------------------------|
| 2011 | 1736 |

| | |
|------|------|
| 2012 | 1720 |
| 2013 | 1704 |
| 2014 | 1688 |

2. La Empresa procurará establecer los horarios de trabajo más convenientes de acuerdo con la representación de los trabajadores, pero es libre de disponerlos de la manera que mejor considere para la organización del trabajo, como única responsable de la misma.

Salvo en el caso de las jornadas a turno que seguirán su propia regulación y calendario, si de los horarios previstos resultase la realización de una jornada regular anual superior o inferior a la prevista en este artículo, el cumplimiento obligatorio de esta jornada se efectuará por el sistema de recuperación o días de ajuste, de acuerdo con lo siguiente:

Recuperación y Días de Ajuste

El cumplimiento de la jornada ordinaria de distribución regular anual pactada se efectuará por días de ajuste (que informará la Dirección en el Calendario anual) para evitar sobrepasar las horas acordadas o, de ser necesario para alcanzar las mismas, mediante recuperación en cómputo semestral, en régimen de autoadministración.

- Como criterio de preferencia se fijarán como días de ajuste los posibles puentes.
- Se disfrutarán los días libres distribuyendo al personal entre las fechas señaladas para ello, respetando las necesidades del servicio. En cualquier caso se garantizará la presencia del 50 por 100 de la plantilla de cada unidad, como mínimo, en los días señalados.

Para el cálculo de los días de ajuste, se estará a la fórmula que se determine por la Dirección previa consulta con la Representación de los Trabajadores efectos.

Asimismo el régimen de autoadministración previsto se aplicará de manera que en ningún caso se pueda prolongar más de dos horas la jornada de ocho horas diarias.

3. La jornada ordinaria de distribución regular anual se desarrollará conforme a los siguientes tipos de jornada:

3.1. Jornada Ordinaria partida o continua (Invierno/Verano):

Sin perjuicio de lo dispuesto en el número II.2 anterior, se constituirá una comisión paritaria a efectos de adecuar los actuales horarios a la reducción de

jornada ordinaria de distribución regular correspondiente a cada año.

3.2. Jornada a Turnos:

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio fuera preciso establecer nuevos servicios en régimen de turnos, la Empresa se reserva la facultad de establecer los mismos, previa información, consulta y diálogo con los representantes del personal para intentar, respecto a dicho supuesto, el correspondiente acuerdo, quedando facultada la Empresa en caso de desacuerdo a promover las acciones que le correspondan en virtud de lo previsto en la legislación vigente.

Se distinguen los siguientes tipos de horario a turno, que serán de aplicación al personal adscrito a los mismos,

- Turno Rotativo Regular (TRR):

Se incluye en este tipo de turno a todo el personal que durante los 365 días del año ocupe puestos de trabajo en los que se guarde una rotación de mañana, tarde y noche de una manera regular, durante todos los días del año sean o no festivos.

Para el personal adscrito a turno rotativo regular, no se conceptuará como extraordinario el trabajo realizado en jornada habitual durante los días festivos, por estar considerado como trabajo normal de la industria.

- Turno Parcial Simple (TPS):

Se incluye en este tipo de turno a todo el personal que ocupe puestos de trabajo en régimen de turnos abiertos, es decir, aquellos que no se realizan en ciclo completo de mañana, tarde y noche.

Todos los trabajadores a turno, al finalizar el año, deberán tener saldadas las horas anuales de trabajo ordinarias de distribución regular establecidas en Convenio, salvo en lo que se refiere a las horas extraordinarias realizadas u horas ordinarias de distribución irregular..

Funcionamiento de la Jornada a Turnos:

Los trabajadores que desempeñen funciones con jornada en régimen de turnos



cerrados (TRR) o abiertos (TPS), deberán realizar turnos de ocho horas, de conformidad con el calendario que se establezca para el centro de trabajo.

La dirección de la empresa, oídos los Delegados de Personal, publicará y desarrollará los cuadros calendario, teniendo en cuenta la previsión de vacaciones, revisiones y demás incidencias, de forma que en su aplicación se genere el menor número de horas extraordinarias.

Los turnos abiertos (TPS), es decir, aquellos que no se realizan en ciclo completo de mañana, tarde y noche, podrán ser de dos tipos:

- Los que se realizan todos los días naturales.
- Los que se realizan los días laborales.

La suplencia del personal de turnos que no pueda asistir a su trabajo se realizará con personal disponible. Si, coyunturalmente, no fuese posible la suplencia con personal disponible, un trabajador del turno anterior deberá doblar su turno el primer día que se produzca la ausencia y, si por causas extraordinarias no fuese posible corregir la situación inmediatamente, las siguientes suplencias se realizarán prolongando/anticipando cuatro horas, durante el tiempo mínimo imprescindible.

Si, por necesidades del servicio, un trabajador efectuase más turnos de los establecidos en el calendario, una vez superada la jornada ordinaria anual percibirá las horas trabajadas en exceso al importe de las horas extraordinarias, Cuando, por necesidades organizativas, la Dirección de la Empresa necesite modificar o suprimir la jornada de turnos en un servicio, deberá anunciarlo al menos con un mes de antelación al personal afectado, que pasará a realizar la nueva jornada a partir de la fecha del cambio.

Si no se cumpliera el preaviso, el personal afectado pasará a realizar la nueva jornada y percibirá de una sola vez el importe de los conceptos retributivos asociados a la jornada a turnos, correspondientes al período que falte para alcanzar el mes de referencia.

Cuando, por causas coyunturales, no se requiera la realización de la jornada a turnos establecida en un centro de trabajo, se podrá cambiar el tipo de turno o suspender su realización, pasando el personal afectado a realizar la nueva jornada.

Si la duración del cambio de jornada fuera superior a dos semanas, a partir de la tercera semana el personal pasará a percibir las retribuciones correspondientes a la nueva jornada hasta que, una vez cesadas las causas de referencia, vuelva a trabajar en régimen de turnos y a percibir, por tanto, las retribuciones inherentes al mismo.





Las vacantes generadas en las funciones cuya jornada se realiza en régimen de turnos se cubrirán por movimiento interno o contratación exterior en el plazo máximo de seis meses, que se reducirá a tres en los casos en que la vacante se produzca por jubilación y ésta sea formalmente conocida por la Empresa con suficiente antelación.

La realización de jornada a turno, conllevará la percepción de los pluses de turno establecidos para cada caso en la tabla salarial del Anexo II.

3.3. Jornada Mixta:

Los empleados adscritos a esta jornada, quedarán encuadrados en las ruedas de turno, de conformidad con la regulación reflejada en el apartado anterior, en las semanas en que así se recoja en el calendario fijado por la Dirección de la Empresa. En el resto de semanas, dichos empleados realizarán la jornada partida establecida en el presente artículo.

3.4. Retén:

Por necesidades de seguridad y/o salud de las personas, o seguridad y/o mantenimiento de las instalaciones propias o de terceros, y para garantizar la continuidad de la actividad, se establecen retenes de disponibilidad para supervisar o atender incidencias que afecten a la actividad o a la seguridad en los términos siguientes:

1. Servicio de retén.- Forman el servicio de retén los empleados que, designados por la Empresa, estén localizables y dispuestos fuera de su jornada laboral para su incorporación al trabajo cuando sean requeridos para ello, con el fin de garantizar el mantenimiento del servicio o el funcionamiento de los equipos e instalaciones.

Por su propia naturaleza, el tiempo de disponibilidad no tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

La pertenencia al servicio de retén será obligatoria para los empleados que se incorporen a funciones para las que se haya definido la realización de este servicio.

La composición y estructura de este servicio se concretará en las normas específicas de funcionamiento de cada retén.

2. Duración.- La duración de cada servicio de retén será de siete días naturales consecutivos, durante las horas no laborables.

El ciclo de rotación será, con carácter general, de una semana de cada cuatro y, excepcionalmente por necesidades del servicio, podrá ser de una semana de cada





tres.

3. Calendario.- La Empresa publicará, previa información al Comité correspondiente, un calendario anual de servicio.

4. Localización.- Con objeto de posibilitar al máximo la localización de los trabajadores en servicio de retén, la Empresa facilitará al personal que tenga que realizarlo teléfono móvil o buscapersonas, a medida que los medios técnicos con implantación en la Empresa, en cada momento, lo permitan; cuando no exista posibilidad de utilizar buscapersonas u otro medio similar, la localización será por teléfono en el domicilio del empleado.

El personal que esté en servicio de retén, se mantendrá permanentemente dentro del alcance del medio de localización, de tal manera que la respuesta desde la recepción del aviso y su conexión con la Empresa se puedan efectuar de forma inmediata.

5. Activación del retén.- Cuando se produzca una incidencia que tenga que ser atendida por el retén, la localización de sus componentes se realizará por las personas o servicios facultados para ello por la Empresa, que vendrán definidos en cada una de las normas específicas de funcionamiento del retén para cada unidad.

6. Registro de incidencias.- La persona responsable de la activación registrará la hora de la llamada al retén y, una vez informado por el empleado que esté al frente del mismo, la hora en que queda solucionada la incidencia, así como el motivo de la misma.

7. Presentación al trabajo.- Una vez requeridos los componentes del retén deberán presentarse en el Centro de trabajo o al lugar de la realización del trabajo, según se indique en las normas específicas, en el tiempo mínimo necesario.

El tiempo de incorporación no podrá ser superior al establecido en las normas específicas de funcionamiento de cada retén.

8. Interrupción.- El servicio podrá ser interrumpido por la Empresa cuando no considere necesario su mantenimiento, dejando de percibirse la retribución correspondiente a los días que permanezca interrumpido.

Para la interrupción del servicio bastará con que la Empresa lo comunique a los integrantes del retén con una antelación de al menos una semana.

La liquidación de un retén interrumpido, en su caso, se hará en proporción a los días en que efectivamente se haya prestado el servicio, por días completos.





La Empresa podrá volver a activar el retén, debiendo comunicarlo a los integrantes del mismo con al menos una semana de antelación a la fecha de activación. La incorporación al retén, una vez transcurrido el plazo de interrupción, se realizará en las mismas condiciones que se venían aplicando con anterioridad.

9. Sustituciones.- En los casos en que sea necesaria la sustitución de alguno de los integrantes de los grupos de retén como consecuencia de vacaciones, permisos, incapacidad temporal, asuntos sindicales, necesidades de la Empresa, etc., el empleado será sustituido por quien ocupe su misma condición en el retén n+2, siendo n el retén al que pertenece el ausente. En caso de prolongarse la ausencia por un período superior a un ciclo de retén, se procurará incorporar a un nuevo empleado al servicio para cubrir interinamente el puesto. De no ser posible, la siguiente sustitución será efectuada por el empleado n+3 y así sucesivamente.

La comunicación de sustitución deberá hacerse tan pronto se conozca el motivo que la origina, viniendo obligado el sustituto a incorporarse transcurridas, como máximo, 24 horas.

Si la ausencia es ocasionada por necesidades particulares del trabajador, será el propio empleado quien deberá encontrar un sustituto adecuado, en cuyo caso el jefe del servicio de retén concederá el permiso solicitado.

10. Formación y entrenamiento.- La Empresa facilitará a los integrantes del servicio de retén la formación teórico-práctica necesaria en cada caso.

11. Retribución.- La retribución del retén compensa la disponibilidad y obligación de los integrantes del retén de estar localizables y dispuestos a acudir, en el tiempo establecido en las normas específicas, .

El importe del plus retén será el que figura en la tabla salarial correspondiente en el Anexo II.

12. Cualquier otro concepto retributivo regulado en el Convenio Colectivo y de naturaleza similar a los recogidos en la presente Disposición, será incompatible con lo establecido en la misma.

III.- Jornada Ordinaria de Distribución Irregular.

1. La Jornada ordinaria de distribución irregular será de 90 horas anuales durante cada uno de los años 2011, 2012, 2013 y 2014.

2. Estas horas constituirán una bolsa anual de horas ordinarias de trabajo que se distribuirán a lo largo del mismo con objeto de atender las circunstancias que se establecen a continuación:

3. Las circunstancias que motivan la realización de la bolsa de horas ordinarias y



que serán solo exigibles cuando concurren las mismas son las siguientes:

- Parada Menor y Mayor por revisión de los Grupos de la Central.
- Las prolongaciones de jornada, tanto parciales como totales, generadas por cobertura de vacantes y ausencias del puesto de trabajo.
- Las que se deban a circunstancias no previstas en los apartados anteriores, siempre que, en ese caso, el trabajador, de común acuerdo con la empresa, acepte su realización.

El valor de las horas ordinarias de distribución irregular realizadas bajo estos supuestos será el resultado de dividir la totalidad de los conceptos retributivos de carácter fijo entre la jornada ordinaria de distribución regular incrementado en un 20% si se produce de lunes a viernes ó 25% si se producen en sábado, domingo o festivo.

Artículo 18. Asistencia y Puntualidad

Atendida la obligación de todo trabajador de dar un rendimiento normal de trabajo, la Empresa interpretará y vigilará el cumplimiento de las normas de asistencia, permisos y puntualidad en las entradas y salidas del trabajo, quedando facultada para implantar los controles y medidas que estime convenientes y necesarios mediante los sistemas más idóneos, informando previamente de los mismos a la representación de los trabajadores.

Únicamente se admitirá una tolerancia de cinco minutos en la hora de entrada al trabajo en aquellos sus puestos en que en función del puesto de trabajo no se produjera perjuicio organizativo o económico alguno, y los deberes en relación a la puntualidad y asistencia se considerarán de acuerdo con las circunstancias específicas que concurren en cada puesto de trabajo y no en los relojes de control de entrada y salida o sistema que los sustituya.

En los casos de citación judicial a algún empleado por motivos relacionados con el desempeño de sus funciones laborales, y habida cuenta de su consideración de deber inexcusable de carácter público, se compensará al trabajador del tiempo empleado, en jornadas subsiguientes por acuerdo individual entre el interesado y la línea de supervisión; todo ello, siempre que el empleado deba acudir para el cumplimiento de dicha citación fuera de la jornada laboral.

Las ausencias al trabajo, no reguladas en el artículo 37, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán la consideración de absentismo y a las mismas se les aplicarán los descuentos correspondientes a las retribuciones pactadas en la proporción que corresponda, tomando como valor de referencia la retribución anual acreditada, dividiendo la misma por la jornada ordinaria de distribución regular anual pactada para cada año. Igual tratamiento recibirán las ausencias





por enfermedad, sin justificante médico, de hasta dos días de duración, todo ello, sin perjuicio de la aplicación del régimen disciplinario.

Artículo 19. Vacaciones

Todo el personal, transcurrido un año de alta en la Empresa tendrá derecho a disfrutar de 26 días laborables de vacaciones, o la parte proporcional de los mismos que corresponda al período comprendido entre la fecha de ingreso y el 31 de diciembre del mismo año.

En cada unidad de trabajo, y habida cuenta de las necesidades del servicio o actividad a desarrollar y necesidades del trabajador, se podrá convenir, previa solicitud del trabajador con dos meses de antelación, la división en tres del periodo total de vacaciones (el período más largo tendrá una duración máxima de treinta días naturales). No obstante, de común acuerdo entre el empleado y la Línea de Mando, se podrán gestionar periodos de disfrute distintos a los indicados con carácter general.

En todo caso, las vacaciones se disfrutarán íntegramente dentro del año que corresponda, y se prohíbe trabajarlas mediante compensación en metálico. En casos excepcionales en que parte de las vacaciones estuviera previsto realizarlas en diciembre, y ello no fuera posible llegado el momento por razón de enfermedad o necesidades del servicio, podrá autorizarse su realización durante el mes de enero siguiente, y en casos muy especiales podrá ampliarse este plazo hasta el mes de marzo, con carácter improrrogable.

Con el fin de poder adecuar los períodos de vacaciones a las exigencias del servicio, cada Unidad deberá confeccionar, con la antelación suficiente y preferentemente antes del 30 de abril de cada año, el correspondiente programa de vacaciones.

El personal adscrito a horario de Turnos disfrutará sus vacaciones de acuerdo con el calendario anual correspondiente.

Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

En desarrollo de lo regulado sobre la materia en el Real Decreto Legislativo 1/1995 y en la Ley 3/2007, y al objeto del establecimiento de medidas orientadas a lograr una real y efectiva igualdad entre hombres y mujeres, se establece la siguiente regulación en materia de conciliación de la vida laboral y familiar:

Artículo 20. Permisos

21.1 Permisos retribuidos

1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo,



con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la boda.

c) En los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave, hospitalización o de fallecimiento de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad (cónyuge o persona en convivencia de hecho, justificada documentalmente, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos:

i. Cuando sea necesario recorrer una distancia dentro de un radio de 100 Km. desde la residencia del trabajador: 2 días.

ii. Cuando sea necesario recorrer una distancia dentro de un radio de entre 100 y 200 Km. desde la residencia del trabajador: 3 días.

iii. Cuando sea necesario un desplazamiento dentro de un radio mayor a 200 Km.: 4 días.

Atendiendo a circunstancias de carácter excepcional, la Dirección podrá ampliar el periodo de permiso hasta cinco días.

d) Dos días por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber o gestión inexcusable de carácter público y personal ante organismos oficiales, siempre que se justifique que no puede efectuarse fuera de las horas de trabajo.

f) Por el tiempo indispensable para la asistencia a juicios, cuando el trabajador es parte interviniente en cualquier tipo de proceso judicial, o cuando el trabajador es testigo o perito, siempre que haya mediado citación judicial.

g) Cuando por razón de enfermedad se precise la asistencia a consultorio médico, en horas coincidentes con el horario laboral, se concederá, sin pérdida de su retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiéndose justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, sin cuyo requisito no se tendrá derecho al devengo del salario correspondiente.

h) Por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y asistencia a cursos de técnicas de preparación al parto.

i) Por el tiempo imprescindible para la asistencia a exámenes parciales y/o finales de estudios oficiales, cualesquiera que fuera el grado, hasta un máximo de tres convocatorias por asignatura. Asimismo, por el tiempo imprescindible para la asistencia a exámenes de carné de conducción, hasta un máximo de un ciclo (tres



días).

j) Por el tiempo imprescindible para la asistencia a cursos de recuperación de puntos para el permiso de conducir, siempre que deba conducirse vehículo para el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo.

2. Para la concesión y ejercicio de los permisos y licencias regulados en el presente Convenio, los trabajadores deberán presentar previamente, ante la Dirección de la Empresa, los justificantes y documentos legales que acrediten la existencia de las circunstancias o hechos causantes en que los fundamenten.

3. Los permisos y licencias antes indicadas deben disfrutarse en la fecha en que se produce el hecho causante, no pudiendo ser trasladados a días hábiles, resultando irrelevante que aquél coincida en día festivo o con el período de disfrute de vacaciones.

21.2 Permisos no retribuidos

Será potestativo de la Dirección de la Empresa el otorgar licencias especiales, sin retribución, cuando medien causas discrecionalmente valorables por la misma, en caso de que el trabajador no pueda disponer de los permisos ni de vacaciones.

Artículo 21. Nacimiento, Adopción y Lactancia

Expresamente se extiende a un año el período de ausencias por lactancias previsto en el artículo 37º del Estatuto de los Trabajadores.

La interesada podrá sustituir este derecho por una acumulación en jornada completa.

En este último caso, a efectos organizativos, deberá notificarlo antes de iniciarse la suspensión por maternidad del contrato de trabajo.

En el caso de nacimiento múltiple se amplía el permiso de lactancia en una hora más diaria por cada hijo.

El permiso de lactancia se amplía a los adoptantes de menores de nueve meses.

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

Artículo 22. Reducción de Jornada

Cualquier trabajador de la Empresa, además de lo previsto en la legislación vigente, podrá solicitar una reducción del 50% de su jornada laboral ordinaria de distribución regular por un período de tiempo no inferior a seis meses. La concesión de la solicitud por parte de la Dirección, vendrá determinada por las



necesidades del servicio, de la organización del trabajo o del proceso productivo.

La reducción de jornada ordinaria de distribución regular conlleva la reducción proporcional en el mismo porcentaje de las retribuciones, en la cotización a la Seguridad Social y en los beneficios sociales.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a modificar su jornada laboral ordinaria de distribución regular, en los siguientes supuestos:

a) Los trabajadores que tengan a su cuidado algún menor de 8 años o discapacitado físico, psíquico o sensorial, o quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no tenga actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

b) Los trabajadores que tengan a su cuidado un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de mayor edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no tenga actividad retribuida, y previo acuerdo con la Compañía, podrán tener flexibilidad de horario, en los horarios de entrada por la mañana y mediodía, siendo necesario además de la exista del acuerdo que se recoja por escrito el horario a realizar.

c) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo que pueda ser necesario, durante el período que dure la hospitalización, con la disminución proporcional del salario a partir de la primera hora de ausencia.

La reducción de jornada ordinaria de distribución regular prevista en los casos descritos, constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos trabajadores que presten servicio en la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección coordinará su ejercicio simultáneo, siempre que éste sea posible.

Para el ejercicio de la anterior regulación, los trabajadores deberán presentar previamente, ante la Dirección de la Empresa, los justificantes y documentos legales que acrediten la existencia de las circunstancias o hechos causantes en que los fundamenten.

Artículo 23. Excedencia por Atención a Familiares

En los términos establecidos en el presente Convenio, el personal de plantilla tiene derecho a:



1. Un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento -tanto permanente como preadoptivo- aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

2. Un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, por tener que cuidar a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no ejerza actividad retribuida.

Durante los doce primeros meses, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este periodo, la reserva será en un puesto de trabajo de su mismo Grupo, Subgrupo Profesional y Nivel Salarial.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos trabajadores que presten servicio en la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección coordinará su ejercicio simultáneo, siempre que éste sea posible.

Los trabajadores excedentes deberán solicitar la reincorporación, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de finalización de la excedencia.

Régimen Económico

Artículo 24. Política General y Normas de Pago

Con efectos de 1 de enero de 2011 se suprime la estructura salarial vigente en la Compañía hasta dicha fecha y que deriva del anterior convenio colectivo (salario Grupo y Ocupación, pagas extraordinarias, retribución variable -gestión de desempeño-, horas extraordinarias, dietas, desplazamiento, nocturnidad, plus de turnos, retén, prima de revisión, navidad y fin de año, etcétera), y se sustituye por los conceptos previstos en el presente convenio colectivo, teniendo en cuenta la clasificación profesional, el puesto al que se esté adscrito, las circunstancias y condiciones personales y profesionales de cada caso, así como la regulación de los mismos.

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio constituyen garantías generales de carácter colectivo, pero las condiciones efectivas de remuneración de un trabajador determinado o de un grupo de trabajadores, tanto en conceptos fijos como en conceptos variables, pueden venir en muchos casos



influenciadas e incluso determinadas por circunstancias de carácter histórico o excepcional, así como otros aspectos relacionados con la eficacia, calidad y rendimiento en su trabajo individual por lo que dichas condiciones específicas no constituirán argumento válido ni procedente para peticiones de carácter comparativo.

A los efectos del presente Convenio se entenderán como aumentos generales aquellos que supongan una variación del nivel salarial que afecten a todos los grupos salariales. El pago de salarios se realizará mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente o libreta de ahorro que comunique el trabajador, por escrito, a la Dirección de la Empresa.

La anotación bancaria que acredite la realización de la transferencia sustituye a la firma del recibo de nómina.

El pago de salarios se realizará mensualmente, según los siguientes criterios:

- Los conceptos fijos se abonan en el propio mes en el que se han devengado.
- Los conceptos variables se abonan al mes siguiente a su realización, salvo regulación específica.

En ambos casos, el pago efectivo de haberes se realizará, aproximadamente, cinco días antes de la finalización del mes de que se trate.

Artículo 25. Actualización De Las Remuneraciones

Año 2011: Para el año 2011, con efectos al 1 de enero, se acuerda un incremento salarial del IPC real + 0,5% para los conceptos salariales siguientes:

Nivel Salarial

Complemento de Desarrollo Profesional

Se acuerda establecer como referencia de previsión de IPC, el 1%, que es el que ha sido tenido en cuenta en la determinación de las tablas salariales incluidas en anexo.

Los importes 2011 de los siguientes conceptos retributivos TRR, TPS, Retén, Dietas y Compensación por otros Beneficios Sociales no serán objeto de revisión.

Años 2012 a 2014:

Se acuerda un incremento salarial del IPC real, para los conceptos salariales siguientes:

Nivel Salarial - Complemento de Desarrollo Profesional - TRR y TPS - Retén - Dietas





Se tomará como referencia de previsión de incremento de IPC para cada uno de los años citados el 1%.

El importe del concepto Compensación por otros Beneficios Sociales no será objeto de revisión.

Cláusula de Revisión salarial

Año 2011:

La cláusula de revisión salarial, por desviación del IPC real con respecto al IPC previsto (a estos efectos 1%), operará, para el año 2011, sobre los conceptos objeto de revisión, en la forma siguiente:

- Si el IPC real es superior al previsto, la diferencia tendrá efectos retroactivos, y se modificarán al alza los valores de los conceptos objeto de incremento salarial, que servirán de base para los incrementos del año siguiente.

- Si el IPC real es inferior al previsto, la diferencia no tendrá efectos retroactivos. La Comisión Paritaria analizará y acordará, en su caso, la incidencia de dicha diferencia en los valores de los conceptos objeto de incremento salarial, que servirán de base para los incrementos del año siguiente.

Años 2012 a 2014:

La cláusula de revisión salarial, por desviación del IPC real con respecto al IPC previsto (a estos efectos 1%), operará, para el periodo 2012 - 2014, sobre los conceptos objeto de revisión, en la forma siguiente y en su caso:

- Si el IPC real es superior al previsto y el índice EBITDA de la Compañía es positivo, la diferencia tendrá efectos retroactivos, y se modificarán al alza los valores de los conceptos objeto de incremento salarial, que servirán de base para los incrementos del año siguiente. En caso que el índice EBITDA de la Empresa arroje un balance negativo, se considerará el 1% como definitivo.

- Si el IPC real es inferior al previsto, la diferencia no tendrá efectos retroactivos. La Comisión Paritaria analizará y acordará, en su caso, la incidencia de dicha diferencia en los valores de los conceptos objeto de incremento salarial, que servirán de base para los incrementos del año siguiente.

Artículo 26. Remuneración de Convenio. Principios Generales

1. La remuneración total anual o salario de Convenio de cada trabajador, se compone de los siguientes conceptos:

a) Doce mensualidades ordinarias y tres extraordinarias de Nivel Salarial y Complemento de Desarrollo Profesional.

- b) Complementos personales.
- c) Complementos de puesto de trabajo.

2. Todos los valores que se indican se refieren a la jornada normal ordinaria de distribución regular pactada. Para aquellos otros casos de jornada menor que existan o puedan producirse, los salarios señalados se reducirán proporcionalmente al número de horas trabajadas.

Artículo 27. Nivel Salarial

Es el nivel salarial de cada uno de los trabajadores atendiendo a su grupo, subgrupo profesional y desarrollo profesional, establecido en valor anual bruto y que se especifica en la correspondiente tabla salariales anexa.

El nivel salarial (y en su caso el complemento) se percibe en 15 pagas de igual importe, distribuidas en doce mensualidades ordinarias y tres pagas extraordinarias. Las tres gratificaciones extraordinarias se abonarán de acuerdo con lo regulado en el artículo 29 del presente Convenio.

Artículo 28. Complemento de Desarrollo Profesional

Es el concepto salarial de carácter fijo, que se percibe entre el nivel salarial en que se encuentre el trabajador y el inmediato superior ya sea por aplicación del Programa de Desarrollo Profesional o por libre asignación de la Empresa a título individual.

Se mantiene en tanto el trabajador no consolide el nivel salarial superior, igualmente por aplicación del Programa de Desarrollo Profesional o libre designación de la Empresa.

Tiene carácter consolidable, siendo absorbible y compensable por incremento de nivel y se incrementará a futuro en igual porcentaje que el Nivel Salarial.

Su importe anual se percibe, al igual que el nivel salarial, entre las 12 pagas ordinarias y las 3 gratificaciones extraordinarias.

Artículo 29. Gratificaciones Extraordinarias

La cuantía de las tres Gratificaciones Extraordinarias, queda establecida para cada devengo en el importe de una mensualidad y se calculará de acuerdo con el Nivel Salarial, más el Complemento de Desarrollo Profesional.

- La gratificación extraordinaria de verano se abonará proporcionalmente al número de días de trabajo desde el 1 de enero al 30 de junio del año en curso, y se abonará en la nómina de junio.



- La gratificación extraordinaria de diciembre se abonará proporcionalmente al número de días de trabajo desde el 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso y se abonará en la nómina de noviembre.

- La tercera gratificación extraordinaria se abonará proporcionalmente al número de días de trabajo desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior, y se abonará en la nómina de enero.

Por consiguiente, al cesar al servicio de la Empresa, procederá liquidar la parte proporcional de las gratificaciones y paga citadas, en los términos expuestos.

Artículo 30. Horas Extraordinarias

Ambas representaciones conscientes de la necesidad de disminuir el número de horas extraordinarias en favor de una política general de creación de empleo y de conciliación de la vida laboral y familiar, y teniendo en cuenta el carácter del servicio público que la Empresa presta dentro de su finalidad social, se establece como principio general que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir el normal rendimiento durante la jornada de trabajo y, consecuentemente, salvo en los supuestos de obligado cumplimiento, sólo en casos especiales se realizarán Horas Extraordinarias a iniciativa de la Empresa y libre aceptación del trabajador.

En base a ello, se acuerda la siguiente regulación sobre horas extraordinarias:

a) Las Horas Extraordinarias se compensarán en descanso, si bien las Horas Extraordinarias de Obligado Cumplimiento, sean o no de fuerza mayor, se compensarán en metálico. No obstante, a voluntad del trabajador, siempre que quede garantizado el servicio y sin que por dicho motivo se generen otras horas extraordinarias, y que exista acuerdo expreso con la Empresa en cuanto al periodo de disfrute, podrán compensarse en descanso.

El valor de la hora extraordinaria será el resultado de dividir la totalidad de los conceptos retributivos de carácter fijo entre la jornada anual ordinaria de distribución regular de cada año, incrementándose a futuro en función de la evolución de ambos parámetros.

El valor de la hora extraordinaria de obligado cumplimiento será el resultado de incrementar el valor de la hora extraordinaria en un 20%, y en un 25% las horas de obligado cumplimiento realizadas en sábado, domingo o festivo.

b) Se consideran Horas Extraordinarias de Obligado Cumplimiento:

b.1 Las Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor, entendiéndose por tales las realizadas fuera del horario habitual, en las que se efectúen tareas de atención de urgencias por:

- Actuaciones de emergencia que no puedan ser atendidas por los equipos que se encuentran prestando servicio.

- Reparación o previsión de siniestros, accidentes o averías que pongan en riesgo la seguridad de las personas o de las instalaciones, o que originen perturbaciones o determinen un corte de suministro que no pueda ser atendido por los equipos titulares, ya sea por dotación o porque que se encuentren prestando servicio.

b.2 Las Horas Extraordinarias motivadas por:

- Período punta de la actividad.

- Trabajos extraordinarios de mantenimiento en instalaciones.

- Atención a clientes que presten servicios públicos o de primera necesidad, por problemas de suministro, cuando no puedan atenderse por los trabajadores que se encuentren en servicio.

- Las necesarias para finalizar trabajos cuya interrupción no sea posible, o si el incumplimiento de plazos pudiese causar perjuicios importantes.

- Las prolongaciones de jornada, tanto parciales como totales, generadas por cobertura de vacantes, ausencias del puesto de trabajo, o necesidades del servicio.

- Las horas generadas por salidas de retén, que no tengan la consideración de Fuerza Mayor.

Sin perjuicio de lo regulado en el artículo 17 del presente convenio, en el supuesto de realización de Horas Extraordinarias se respetarán doce horas de descanso hasta la jornada siguiente, sin perjuicio de los supuestos exceptuados y compensados establecidos en la normativa que regula las jornadas especiales de trabajo.

c) La Empresa informará a la Representación de los Trabajadores sobre el número de Horas Extraordinarias realizadas, así como la calificación de las mismas, de acuerdo con la legislación vigente.

d) En todos los casos será preceptivo, antes de realizar Horas Extraordinarias, que las mismas hayan sido expresamente autorizadas por la línea de mando correspondiente.

- La compensación en descanso se efectuará de acuerdo con la tabla de equivalencia siguiente:

1 hora extraordinaria equivale a 1 hora 15 minutos de descanso



1 hora extraordinaria en día festivo * equivale a 1 hora 30 minutos de descanso

1 hora de obligado cumplimiento * equivale a 1 hora 45 minutos de descanso

La fecha de disfrute se establecerá de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, procurándose que dicho descanso se disfrute, preferentemente, dentro de los cuatro meses posteriores a la fecha de realización de las horas extraordinarias que lo motivan.

Quedan sujetas las Horas Extraordinarias realizadas a la cotización que en cada momento se fije para las mismas.

Artículo 31. Complementos de Puesto

Son pluses las cantidades que puedan asignarse a los trabajadores que ocupen determinados puestos de trabajo o ejerzan determinadas tareas, por razón de los requerimientos específicos de la función o de las circunstancias de tiempo y lugar en que ésta se desarrolle.

Dado que los pluses son de índole funcional, su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad para la que fueron creados, por lo que no tienen carácter consolidable, y en consecuencia, el derecho a la percepción de un plus cesará automáticamente para cada trabajador en cuanto dejen de afectar al mismo las circunstancias establecidas para su devengo.

Los pluses existentes en la actualidad, son los siguientes: Pluses de Turno: Estos pluses, compensan las características especiales del trabajo en la jornada a turno, como son, la prestación de servicios en jornadas ininterrumpidas de 8 horas, en horario nocturno, fines de semana y festivos, cambios de horarios, incomodidades de la incorporación, el tiempo necesario para practicar correctamente los relevos en el turno, y cualquier otra circunstancia análoga.

Plus Turno Rotativo Regular (TRR): De aplicación exclusiva para el personal adscrito a horario TRR. Se percibe mensualmente en las 12 mensualidades ordinarias, devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados.

No se percibe en las gratificaciones extraordinarias, por estar prorrateado su importe.

Los importes relativos a este plus figuran en el Anexo II.

Plus Turno Parcial Simple (TPS): De aplicación exclusiva para el personal adscrito a horario TPS. Se percibe mensualmente en las 12 mensualidades ordinarias, devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados.





No se percibe en las gratificaciones extraordinarias, por estar prorrateado su importe.

La adscripción a TPS implica la situación de disponibilidad, para cubrir puestos de trabajo a Turno Rotativo Regular, con motivo de absentismo de cualquier clase, no cubierto por el propio personal a TRR en situación de sobrante, y como refuerzo de los titulares en día festivo por situación de emergencia.

La cobertura de un puesto de trabajo a TRR originará la percepción del Plus de TRR no devengándose, en este caso, el Plus de TPS.

Los importes relativos a este plus figuran en el Anexo II.

Plus Retén: De aplicación exclusiva para el personal adscrito al sistema de retén. Se percibe semanalmente, devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados en situación de retén, no percibiéndose en vacaciones, ni en las gratificaciones extraordinarias.

Los empleados adscritos al sistema de retén, percibirán el devengo del kilometraje desde el domicilio al centro operativo, en los casos de salida en situación de retén, siempre y cuando no se facilite un vehículo por parte de la Empresa.

Los importes relativos a este plus figuran en el Anexo II.

Artículo 32. Dietas

Dieta por desayuno: Se tendrá derecho a ella cuando la entrada al trabajo, en jornada de mañana, tenga lugar dos o más horas antes de lo normal, o cuando la jornada de noche se prolongue dos o más horas de la normal de salida, con la salvedad prevista en el párrafo 2º de la dieta de comida.

Dieta por comida: Se tendrá derecho a ella cuando el tiempo al servicio de la Empresa se prolongue dos o más horas después de lo establecido. También se devengará cuando por necesidades del servicio en los casos de jornada continuada, sólo se concede una hora para comer a partir del momento de finalización de la jornada normal de mañana y antes del inicio de la ordinaria de distribución irregular o de la extraordinaria de tarde. Asimismo se devengará cuando se inicie la jornada cuatro o más horas antes de la normal de entrada.

También se percibirá la dieta de comida, cuando por emergencias o por no haberse realizado la sustitución por el turno entrante, deba trabajarse la jornada de mañana, después de haber realizado el turno de noche como jornada normal de trabajo.

El devengo de la Dieta Comida es incompatible con el actual servicio de comedor.





Dieta por cena: Se tendrá derecho a ella cuando el tiempo al servicio de la Empresa se prolongue, para el personal adscrito a TRR, con horario de 7:00-14:00; 14:00-22:00 y 22:00-7:00 horas, hasta después de las 22 horas, siempre que la jornada normal de tarde no concluya normalmente entre las 21 y 22 horas,, en cuyo caso se devengará dieta solamente si dicha jornada se prolonga dos o más horas. También se devengará cuando se inicie la jornada de noche cuatro o más horas antes de la normal de entrada.

En el supuesto de que se efectúen horas extraordinarias, para devengar dieta de cena será condición indispensable haber iniciado el trabajo antes de las 19 horas y que se prolongue hasta después de las 22 horas.

Para el personal adscrito a TRR, con horario de 6:00-14:00; 14:00-22:00 y 22:00-6:00 horas., hasta después de las 22 horas, siempre que la jornada normal de tarde no concluya normalmente entre las 21 y 22 horas, en cuyo caso se devengará dieta solamente si dicha jornada se prolonga dos o más horas. También se devengará cuando se inicie la jornada de noche cuatro o más horas antes de la normal de entrada, siéndole de aplicación lo regulado en el párrafo siguiente.

En el supuesto de que se efectúen horas extraordinarias, para devengar dieta de cena será condición indispensable haber iniciado el trabajo antes de las 18 horas y que se prolongue hasta después de las 21 horas.

El personal adscrito al servicio de retén devengará dieta de cena cuando su incorporación supere las tres horas y se prolongue más allá de las 21:00 horas.

El devengo de la Dieta Cena es incompatible con el actual servicio de comedor.

Los importes relativos a las Dietas figuran en el Anexo II. Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 33. Prevención de Riesgos

1. Las partes firmantes del Convenio, conscientes de la importancia de evitar en lo posible los accidentes de trabajo, y promover la protección de la salud de los trabajadores, se comprometen a desarrollar políticas activas de prevención de riesgos laborales para conseguir el mayor grado de seguridad en el desarrollo de su actividad. A este fin, la acción preventiva se desarrollará bajo el principio de coordinación y colaboración de la Empresa y los trabajadores. La Empresa y los Delegados de Prevención, desarrollarán sus funciones dentro del marco de la planificación de la prevención que resulte de la evaluación de riesgos, impulsando su cumplimiento.

2. La Empresa, de conformidad con lo establecido en el Art. 14 de la LPRL, aplicará las medidas que integran el deber general de prevención, siendo



principios de la política preventiva, además de los recogidos en el Art. 15 de la LPRL, los siguientes:

- * Considerar la salud de los trabajadores como un objetivo prioritario, promovido dentro de un sistema preventivo y de un proceso de mejora continua, tendente a la reducción de los accidentes y la mejora de las condiciones de seguridad y salud.
- * Considerar la prevención como una actividad integrada, tanto en el conjunto de sus actividades, procesos y toma de decisiones, como en todos los niveles jerárquicos, de manera que todo el personal que preste sus servicios en la Empresa sea responsable del cumplimiento de las normas, externas ó internas, sobre la materia, y en especial las que contengan regulación específica sobre daños para la salud.
- * Promover un modelo de prevención participativo, potenciando los cauces para que los trabajadores y sus representantes legales participen de manera activa en la acción preventiva.

Artículo 34. Formación e Información

La formación constituye uno de los pilares básicos de la prevención, por lo que la empresa deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o en los equipos de trabajo o se introduzcan nuevas tecnologías.

Deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, y repetirse periódicamente.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la Empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

La formación en materia preventiva será debatida con los Delegados de Prevención .

La Empresa adoptará las medidas necesarias para que los trabajadores reciban directamente toda la información necesaria sobre los riesgos para su salud y seguridad en su puesto de trabajo, y que puedan afectar a terceros y a las instalaciones.

Artículo 35. Plan de Prevención de Riesgos Laborales



Se realizara un Plan de Prevención de Riesgos Laborales donde se recojan, como mínimo, los siguientes aspectos:

- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.
- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales debe ser aprobado por la Dirección de la Empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores.
- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la Empresa, los elementos indicados en el artículo 16.1 de la LPRL y RD 604/2006.

Artículo 36. Evaluación de los Riesgos

1. De acuerdo con el artículo 16 de la LPRL la Evaluación de Riesgos es un instrumento esencial para la gestión y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos. En este sentido, la Empresa efectuará las correspondientes evaluaciones de riesgo. En las mismas, también participarán los Delegados de Prevención.
2. Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el Servicio de Prevención Mancomunado realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.
3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el Art. 22 LPRL aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el Servicio de Prevención Mancomunado llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos. De los resultados de la investigación se aportará informe a los Delegados de Prevención.

Artículo 37. Analisis de Accidentes

Los accidentes de trabajo deben ser analizados con el objeto de identificar las causas y determinar medidas correctoras.

Los responsables de las unidades operativas involucradas en los accidentes participaran en el análisis y colaboraran con las organizaciones específicas de prevención y seguridad industrial en el mismo. En el análisis de los accidentes participarán los Delegados de Prevención del centro de trabajo.





En el canal de información interno se mantendrá actualizada la información sobre siniestralidad para conocimiento del conjunto del colectivo, así como análisis de las causas más repetitivas sobre el origen de estos y consejos de “Buenas Prácticas”.

Artículo 38. Instalaciones y Equipos

Las instalaciones y equipos deben diseñarse, construirse, utilizarse y mantenerse adecuadamente, a efectos de evitar que puedan constituir un factor de riesgo para el personal, clientes y el medio ambiente.

Las unidades encargadas del diseño, construcción, utilización y mantenimiento son las responsables de asegurar la máxima eficiencia de las medidas adoptadas.

Artículo 39. Medidas de Emergencia y Riesgo Grave e Inminente

La Empresa, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, el correcto funcionamiento de las medidas adoptadas. Los sistemas de comprobación se informarán a los Delegados de Prevención. Para la aplicación de las medidas adoptadas, la Dirección de la Empresa deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la Empresa y/o con sus propios medios, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas. De estas medidas se informará a los Delegados de prevención.

La Empresa dispondrá lo necesario para garantizar que se elabora, conoce y mantiene actualizado en el tiempo un plan de evacuación y emergencia en aquellas instalaciones que reglamentariamente lo requieran.

Los trabajadores de los centros de trabajo, conocerán y recibirán información periódica de las medidas de actuación en caso de emergencia.

Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la Dirección de la Empresa se compromete a:

a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la Empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

Artículo 40. Vigilancia de la Salud

1. Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la LPRL. Para ello, la Empresa garantizará a los trabajadores su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Los responsables de salud laboral elaborarán protocolos específicos por puestos de trabajo que se actualizarán periódicamente con un nivel de vigilancia al menos equivalente al de las recomendaciones que vayan publicando los organismos oficiales.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo en aquellos casos en que, previa consulta a los Delegados de Prevención, se considere imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal.

La obligatoriedad antes citada sólo será para aquellas pruebas médicas que sean precisas y que como tal se indiquen en el protocolo del puesto.

2. La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

3. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

4. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador, así como la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

5. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de los mismos.



Artículo 41. Protección de la Maternidad

En caso de embarazo, en el supuesto de que en el desempeño del trabajo habitual exista riesgo para la trabajadora o el feto, según informe médico, la Empresa procederá a adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora y/o el feto a dicho riesgo, facilitando el cambio a otro puesto de trabajo, de ser necesario, dentro de su Grupo y Subgrupo profesional y horario, si este último resultase compatible con la maternidad.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la Dirección podrá determinar el paso de la trabajadora afectada a la situación de Suspensión del Contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 42. Organización de la Actividad Preventiva

1. Servicio de Prevención Mancomunado

El Servicio de Prevención se regula de conformidad con lo que determina el Artículo 31 de la LPRL, y el Art. 21 del RD 39/1997, modificado por el artículo 1.8 del RD 337/2010.

Los responsables de las distintas especialidades dentro del Servicio de Prevención Mancomunado, mantendrán una coordinación continua para el logro de sus objetivos.

2. Presencia de los Recursos Preventivos

La presencia de los recursos preventivos en los centros de trabajo, estará regulada en base a lo previsto en el Artículo 32 bis de la LPRL y su desarrollo recogido en los Reales Decretos 39/1997, de 17 de enero y 604/2006, de 19 de mayo.

3. Delegados de Prevención

En aplicación de lo previsto en el Artículo 35 de la LPRL, los delegados de prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores. La elección se realizará de entre los Delegados de Personal del centro de trabajo, con el número de representantes que correspondan por Ley.



En lo referente a las garantías de los Delegados de Prevención se estará a lo dispuesto en el Artículo 37 de la LPRL, y en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43. Actuación En Materia De Prevención Respecto De Empresas Contratistas Y Empresas De Trabajo Temporal

Las actividades de la Empresa no podrán alcanzar los niveles de calidad y seguridad que se desean sin la participación de sus proveedores y colaboradores.

La Empresa será especialmente sensible al cumplimiento de la legislación en esta materia, y en especial la Ley 32/2006 y los Reales Decretos 1627/1997 y 171/2004, encomendándose al Servicio de Prevención Mancomunado la tutela en esta actuación.

La Dirección de la empresa, se compromete a incluir en los contratos, las cláusulas que se consideren necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales al respecto, así como que se informe sobre los datos de siniestralidad en relación con las operaciones realizadas para Nueva Generadora del Sur.

En cuanto a las relaciones con Empresas de Trabajo Temporal en materia de prevención de riesgos laborales, se estará a lo establecido en el Real Decreto 216/1999 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

Acción Sindical en la Empresa

Artículo 44. Representación Y Ejercicio De Los Derechos Sindicales De Los Trabajadores En La Empresa.

La representación de los trabajadores en la Empresa corresponde a los Delegados de Personal:

Artículo 45. Delegados de Personal

1. Serán funciones de los Delegados de Personal , las siguientes:

a) De Representación:

Ostentará la representación de los trabajadores para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representan.

b) De Información:

Tendrá derecho a ser informados por la Dirección de la Empresa en los supuestos



siguientes:

- Anualmente, sobre el Balance, la cuenta de resultados y la Memoria de la Sociedad, así como de cuantos documentos se den a conocer a los accionistas de la misma.
- Con un mes de antelación en la implantación o reestructuración de servicios y sistemas de trabajo.
- Trimestralmente, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Sociedad.
- Trimestralmente sobre la evolución de la plantilla y sus incidencias en el tiempo.
- Trimestralmente sobre la evolución en la realización de horas extras.
- Sanciones por faltas graves y muy graves y despidos de los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el Régimen Disciplinario regulado en el presente Convenio. En estos casos, la comunicación será inmediata.
- Establecimiento o anulación de pluses.
- Anualmente sobre el número de promociones y ascensos.

c) De Audiencia Previa para su ejecución por la Dirección de la Empresa:

Tendrá derecho a ser oído previamente a su ejecución por la Dirección de la Empresa en los siguientes supuestos:

- * Cambios de régimen de jornada u horario y calendario de turnos.
- * En el establecimiento de nuevos servicios en régimen de turno rotativo regular.
- * No superación por el personal de los períodos de prueba en los supuestos de ascensos.
- * Acoplamiento del personal en casos de disminución de aptitud para el trabajo.
- * Sanciones y despidos de trabajadores elegidos representantes de los trabajadores, en el seno de la Empresa, así como en los supuestos establecidos en el Régimen Disciplinario regulado en el presente Convenio.

El derecho de audiencia previa a que se refiere el presente acuerdo deberá ser ejercitado en el término de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la recepción por el Comité, de la correspondiente comunicación de la Dirección de la Empresa. Transcurrido dicho plazo sin recibirse contestación por parte del citado Comité, se entenderá cumplido el





trámite.

d) De Participación:

Colaborará con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas sean conducentes a establecer unas relaciones de trabajo efectivas y eficaces, así como en la corrección de los posibles incumplimientos que por ambas partes pudieran producirse en la observancia de las normas laborales, en particular en cuanto se refiere a cumplimiento de medidas destinadas a mantener la armonía laboral y la productividad en la Empresa.

Podrá, asimismo, proponer soluciones respecto a los conflictos que puedan suscitarse en el seno de la Empresa.

e) De Vigilancia:

Ejercerá una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de la Seguridad Social, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

A estos efectos, tendrán capacidad suficiente para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo a su ámbito de competencia.

2. Para el ejercicio de las funciones que han quedado detalladas en el número anterior, cada Delegado de Personal dispondrá de 16 horas mensuales como máximo, excluyéndose de dicho tiempo el de reunión a instancia de la Empresa, así como las reuniones previamente concertadas con la misma y las convocatorias cursadas por la Autoridad Laboral o Judicial.

3. Al objeto de que los Delegados de Personal, puedan ejercitar el derecho que les asiste de comunicación e información a los trabajadores, la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios en el centro de trabajo.

4. En casos excepcionales y previa notificación a la línea de mando del Departamento o Unidad afectada, podrá ejercerse el derecho de comunicación e información a los trabajadores en forma directa y en horas de trabajo sin perturbar la realización normal del mismo.

5. Fuera de las horas de trabajo, podrán ejercer las comunicaciones, colectivas y cuantos actos estimen necesarios en el ejercicio de sus derechos y cuando para ello sea preciso el disponer de un local de la Empresa, deberán comunicarlo con la antelación suficiente con el fin de habilitar el mismo.

6. Cualquier modalidad de reglamentación o instrumentación interna del





funcionamiento de la representación del personal, deberá estar de acuerdo y supeditado al desarrollo normativo legal vigente en cada momento, debiendo dar conocimiento de los mismos a la Autoridad Laboral y a la Dirección de la Empresa.

Artículo 46. Garantías Sindicales

1. Ningún trabajador que ostente cualquier representación de las reguladas en los artículos anteriores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse el correspondiente expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los Representantes de los Trabajadores.

La decisión de la Dirección de la Empresa será recurrible ante la Jurisdicción Laboral de acuerdo con lo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral.

2. Cualquier otro tipo de medidas que a juicio del representante, supusiesen para el mismo perjuicio o limitación de sus funciones representativas, deberán ser comunicadas previamente por escrito, mediante informe razonado de la Dirección de la Empresa. En caso de existir disconformidad se elevarán las actuaciones a la Autoridad competente para su resolución.

Artículo 47. Derecho de Asamblea

Los trabajadores tendrán el derecho de reunirse en Asamblea, la cual podrá ser convocada por los representantes del personal, o por un número de trabajadores no inferior al 20 por 100 de la plantilla.

a) La Asamblea será presidida en todos los casos, por los representantes del personal del centro de trabajo donde se efectúa, quienes serán responsables a su vez del normal desarrollo de la misma y en las dependencias donde ésta se celebre.

Los representantes del personal comunicarán a la Dirección de la Empresa la celebración de asambleas con 48 (cuarenta y ocho) horas de antelación, como mínimo, ó 24 (veinticuatro) horas en caso de urgente necesidad, y acordarán con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

b) El lugar de celebración de asambleas, será dentro de los locales de la Empresa y en las dependencias donde habitualmente se han celebrado las mismas





c) Para la celebración de asambleas fuera de la jornada laboral, será de aplicación lo previsto en los apartados a) y b) del presente artículo.

Beneficios Sociales

Artículo 48. Percepción Complementaria Por Enfermedad

El personal afectado por el presente Convenio con un año de servicio activo, como mínimo, devengará en caso de enfermedad y durante un período máximo de dieciocho meses una percepción complementaria en los términos siguientes:

Finalizado el año, el trabajador con un índice de absentismo igual o inferior al 4% de la jornada anual ordinaria de distribución regular o siempre que el absentismo de la Empresa no supere este porcentaje, recibirá una prestación complementaria por enfermedad, que sumada a la concedida por la Seguridad Social, complete el total de sus retribuciones brutas desde el primer día de baja de IT y hasta 18 meses de los siguientes conceptos: Nivel Salarial, Complemento de Desarrollo Profesional, pluses de turno y retén para el personal que los devengue, todos ellos, referenciados al mes anterior a la baja. A los efectos de lo previsto en este párrafo se estará a dispuesto en el artículo 18 del presente convenio.

Si en algún momento se modificase el régimen de subsidio por maternidad en perjuicio de la trabajadora, la empresa complementaría las diferencias oportunas hasta alcanzar el 100% de los conceptos retributivos señalados en el párrafo anterior.

Artículo 49. Anticipos

Todo el personal podrá solicitar un anticipo de su Nivel Salarial y Complemento de Desarrollo Profesional, reintegrable mediante retención en todas las pagas ordinarias y extraordinarias, por iguales cantidades, hasta la total amortización del mismo, de acuerdo con la siguiente tabla:

| Cantidad solicitada | Periodo de devolución |
|---------------------|-----------------------|
| 1 mensualidad | 12 meses |
| 2 mensualidades | 18 meses |
| 3 mensualidades | 24 meses |



El trabajador que hubiese solicitado un anticipo, no podrá proceder a una nueva solicitud, hasta la total devolución del anticipo en curso. Asimismo, en el supuesto de que por no existir remanente una solicitud tuviese que estar temporalmente en "lista de espera", tendrá preferencia la solicitud de un empleado que no hubiese solicitado anticipo alguno con anterioridad, sobre la de un empleado que sí hubiese solicitado algún anticipo anteriormente.

A estos efectos, se establece un fondo global máximo de 30.000 euros cuyo saldo en ningún caso, podrá ser sobrepasado durante la vigencia del presente Convenio. No obstante lo anterior, el fondo podrá ser revisado anualmente por la Dirección de la Empresa en función de su evolución, de lo que informará a la representación de los trabajadores.

Artículo 50. Compensación Por Otros Beneficios Sociales

Como compensación a otros beneficios sociales que pudieran ser del interés de los trabajadores, y con la finalidad de hacerlos extensivos a todos los empleados en función de sus necesidades personales y familiares, se establece una cantidad lineal por trabajador y año que podrá utilizarse en el futuro para satisfacer las demandas sociales que puedan generarse y cuya cuantía se fija en el anexo II, haciéndose efectiva en doce mensualidades.

En el caso de que en el futuro se establezcan servicios de carácter social, el importe correspondiente a este fondo se asignará obligatoriamente al beneficio, entre los posibles, que cada trabajador designe en cada momento.

Varios

Artículo 51. Modificación De Las Condiciones De Trabajo

Para que la Empresa pueda imponer modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, habrá de dar estricto cumplimiento a lo regulado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio, y resto de normas concordantes,

Artículo 52. Régimen Disciplinario

El Régimen Disciplinario de aplicación en los casos de incumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador, así como el procedimiento establecido para esos supuestos, se regula en el Anexo I de la presente parte común. Otros

Artículo 53. Diligencia Profesional

Es política de la Empresa la defensa del buen hacer y diligencia del personal a su



servicio en el desempeño de sus funciones.

De acuerdo con tales principios, salvo que dichas circunstancias notoriamente no concurren, la Empresa asumirá la defensa de sus empleados en los procedimientos civiles y penales que pudieran incoarse contra ellos por hechos realizados dentro de la jornada laboral y en el lícito ejercicio de las funciones que les estén encomendadas, asegurando la cobertura de las indemnizaciones pecuniarias y las fianzas de carácter civil o penal que pudieran corresponder.

De no concurrir dichas circunstancias la Empresa se reserva el ejercicio de las acciones legales que en cada caso correspondan.

Artículo 54. Absorción y Compensación

Todas las condiciones económicas que se establecen en el Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la Empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos o contratos individuales de trabajo, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto de la Disposición Adicional Primera presente Convenio o disposiciones adicionales.

Con la entrada en vigor del presente convenio, quedan sin efecto las cláusulas normativas del anterior convenio colectivo que ha mantenido su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010.

Disposición Adicional Segunda. Tabla de Equiparación e integración de funciones. La presente tabla regula la integración de las ocupaciones definidas por el Modelo de Competencias del Convenio Colectivo de NGS 2005-2007, en el actual modelo de clasificación según la tabla de Clasificación Profesional regulada en el artículo 11 del presente convenio, aplicable con efectos de 1 de enero de 2011. La citada tabla será igualmente de aplicación al personal de nuevo ingreso: Tabla de Equiparación de Funciones





| Función | Gestión | | Técnico-Operativo | | Técnico | |
|---|---------|--------------|-------------------|--------------|---------|--------------|
| | General | Alta cualif. | General | Alta cualif. | General | Alta Cualif. |
| Apoyo Generación I | | | | | | X |
| Ayudante Técnico Generación | | | | X | | |
| Ayudante Técnico Operación (Tco. Soporte O y Q) | | | | X | | |
| Control de Gestión | | | | | | X |
| Control Técnico Central | | | | | | X |
| Gestión Técnica Generación | | | | | | X |
| Gestor Recursos | X | | | | | |
| Gestor Almacén | X | | | | | |
| Jefe de Turno Central | | | | | | X |
| Montador Mantenimiento Mecánico | | | | X | | |
| Montador Mantenimiento Eléctrico | | | | X | | |
| Montador Mto. Instrumentación y Control | | | | | X | |
| Operador Recursos y Almacén | | | X | | | |
| Técnico Prevención de Riesgos | | | | | X | |
| Soporte Operación Central | | | | | | X |
| Técnico Control Técnico Central | | | | | X | |
| Técnico Gestión Recursos | | | | | X | |
| Técnico Mantenimiento Central | | | | | X | |
| Técnico Mantenimiento Eléctrico | | | | | X | |
| Técnico Mantenimiento Mecánico | | | | | X | |
| Técnico Mto. Instrumentación y Control | | | | | X | |
| Técnico Operación Central (Operador) | | | | | X | |

Agrupación previa de funciones

Apoyo Generación I Apoyo Control Tco. PTE I

Apoyo Generación Gas I

Ingeniero en Formación

Ayudante Técnico Generación Ayudante Técnico Control Técnico

Ayudante Técnico Desarrollo

Ayudante Técnico Operación (Tco. Soporte O y Q) Ayudante Técnico Operación

Ayudante Técnico Operación y Química

Ayudante Técnico Soporte Operación

Control de Gestión Control de Gestión

Control Económico

Gestión de Recursos

Control Técnico Central Control Técnico

Soporte Técnico e Información

Gestión Técnica Generación Control Técnico



Gestión Técnica

Jefe de Turno Central Jefe Turno

Técnico Soporte Operación

Operador Recursos y Almacén Operador Recursos y Almacén

Operario Almacén

Servicio Químico y Control Ambiental Servicio Químico y Control Ambiental

Soporte Mantenimiento Central Mto. Elect. Instrum. y Control

Soporte Mantenimiento

Soporte Técnico Mantenimiento

Técnico Control Técnico Central Técnico Control

Técnico Control Técnico

Técnico Garantía y Control Calidad

Técnico Ingeniería y Resultados

Técnico Gestión Recursos Técnico Gestión de Recursos

Técnico Gestión y Administración

Técnico Mantenimiento Central Técnico Soporte Mantenimiento

Técnico Soporte Técnico Mantenimiento

Técnico Operación Central (Operador) Técnico Auxiliar Operación

Técnico Gestión Centrales

Técnico Operación

Técnico Operación Auxiliar

Funciones que cambian de denominación:

Nueva denominación Antigua denominación

Soporte Operación Central Soporte Operación





Técnico Soporte Compras Técnico Administración y Compras

Técnico Contabilidad y Administración EF Técnico Control Económico

ANEXO - I

Régimen Disciplinario

Los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador tendrán la consideración de faltas que, atendiendo a la importancia, trascendencia y circunstancias que califiquen su conducta, se clasifican en:

Graduación de Faltas

- Falta Leve
- Falta Grave
- Falta Muy Grave

Faltas Leves

Se calificarán como faltas leves, las siguientes:

Las tres primeras faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos, cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.

No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

El abandono, sin causa justificada, del servicio, aún cuando sea por breve tiempo.

Pequeños descuidos en la conservación del material.

La falta de aseo y limpieza personal.

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

La discusión sobre ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio.

Faltar injustificadamente al trabajo un día en un período de treinta días.

Faltas Graves

Se calificarán como faltas graves, las siguientes:





Más de tres faltas injustificadas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos, en un período de treinta días, o una sola cuando tuviese que relevar a otro compañero.

Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de treinta.

No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.

Dedicarse a actividades impropias o ajenas al trabajo durante la jornada laboral.

La simulación de enfermedad o accidente en perjuicio de la prestación del trabajo o el normal rendimiento.

La mera desobediencia a sus superiores jerárquicos en cualquier circunstancia laboral, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.

Simular la presencia de otro trabajador.

La negligencia o desidia en el trabajo.

La imprudencia en el desempeño de sus funciones.

Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa.

La embriaguez o drogadicción en jornada de trabajo, y aún fuera de la misma si se incurriere en ello vistiendo el uniforme de la Empresa.

El abandono sin causa fundada del puesto de trabajo cuando y como consecuencia del mismo se causare perjuicio a la Empresa o daño a otros compañeros.

No atender al público con la corrección debida.

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

Faltas Muy Graves

Se calificarán como faltas muy graves, las siguientes:

Más de diez faltas injustificadas de asistencia o de puntualidad al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

La desobediencia a los superiores jerárquicos que implique quebranto manifiesto de la disciplina o cuando de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa.





El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo a la Empresa, trabajadores o terceros dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

El delito de hurto o complicidad en el mismo de gas o subproductos.

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

La negligencia y/o imprudencia en el desempeño de las funciones que conlleve riesgo de accidente para él mismo u otros trabajadores o terceras personas, o peligro de avería en instalaciones de la Empresa o de terceros ajenos a ella.

La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la Empresa, o por cualesquiera otras clases de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza para su autor. En todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por los Tribunales de Justicia con sentencia firme.

La habitual y continuada falta de aseo y limpieza.

La embriaguez o drogadicción que conlleve perjuicio grave en el rendimiento del trabajo.

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

El uso en beneficio propio o ajeno de la información a la que tenga acceso o conozca por causa o con ocasión de su relación laboral con la Empresa.

La divulgación de información confidencial o propia de la Empresa, de sus clientes o proveedores que conozca por razón o con ocasión de las funciones desempeñadas, así como el hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la LOPD.

Realizar por sí o indirectamente, mediante personas o sociedades interpuestas, trabajo o negocio relacionado directa o indirectamente con los fines industriales y comerciales de la Empresa, o que pueda afectar a la imagen pública de la misma, así como recibir gratificaciones de los clientes o abonados y proveedores por trabajos realizados en el desempeño de sus funciones.

Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a otros compañeros y sus familiares directos.

Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.



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

Realizar acciones que puedan deteriorar gravemente la imagen pública de la Empresa.

El acoso sexual y cualquier otro acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.

Sanciones

Atendida la mayor o menor gravedad de la falta y las circunstancias concurrentes en cada caso, las sanciones que a continuación se relacionan podrán imponerse discrecionalmente de acuerdo con la calificación que corresponda a la misma.

Sanciones por Falta Leve:

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

Sanciones por Falta Grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Sanciones por Falta Muy Grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Despido con pérdida de todos los derechos en la Empresa.

Prescripción de las Faltas

La prescripción de las faltas laborales, computada en todo caso a partir de la fecha en que conste que la Dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, se producirá dentro de los siguientes plazos:

| Graduación de la Falta Plazo Prescripción | |
|---|---------------|
| Faltas Leves | A los 10 días |
| Faltas Graves | A los 20 días |
| Faltas Muy Graves | A los 60 días |

En todo caso las faltas laborales prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

Procedimiento

La calificación de las faltas e imposición de las sanciones previstas en los artículos anteriores se ajustarán a las siguientes normas de procedimiento.

A) Calificación de las faltas y sanciones:

- A iniciativa de la Unidad en que el empleado presta sus servicios:

El responsable de la Unidad o superior inmediato enviará un informe detallado al director correspondiente, de los hechos que, a su juicio, pueden ser constitutivos de falta laboral.

El director o persona en quien delegue, caso de que lo estime procedente, trasladará su petición y criterio a la Dirección de la Empresa, juntamente con el informe que le dirigió el jefe del departamento o superior inmediato del empleado. La Dirección de la Empresa, o persona en quien delegue, procederá a efectuar una entrevista con el empleado y, a la vista de las actuaciones practicadas determinará la necesidad de apertura de expediente contradictorio.

- A iniciativa de la Dirección de la Empresa:

La Dirección de la Empresa podrá, por propia iniciativa, proceder a adoptar medidas disciplinarias para un empleado de cualquier dirección, comunicándolo a ésta previamente junto con las razones en que se basa. Asimismo, determinará -en su caso- la necesidad de apertura de expediente contradictorio.

La calificación de la falta y sanción aplicable será determinada por la Dirección de la Empresa. Para la determinación de falta y sanción muy grave, será necesaria la incoación previa de expediente contradictorio.

B) Procedimiento sancionador:

Si la calificación de la falta fuera de leve y se considera que debe ser objeto de la sanción de amonestación verbal o escrita, la Dirección de la Empresa procederá directamente a la imposición de la misma, comunicando al trabajador afectado y



a la Dirección correspondiente la decisión adoptada.

La sanción de las faltas graves y muy graves, así como la suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días por falta leve, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que la motivan.

La Dirección de la Empresa informará a los Delegados de Personal de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, en los términos regulados en el artículo 47 del presente Convenio.

En todo caso, la imposición de sanciones a miembros de la representación de los trabajadores se efectuará con las garantías y procedimiento establecido en el artículo 47 del presente Convenio, y Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO - II. CONVENIO COLECTIVO NUEVA GENERADORA DEL SUR NIVELES SALARIALES (€/año brutos) Valores 2011 con IPC Teórico + 0,5 (1,5 %)

TABLA SALARIAL (1) NIVEL SALARIAL

| | Nivel | GESTION | | GRUPO PROFESIONAL SUBGRUPO PROFESIONAL TCO. OPERATIVO | | TECNICO | |
|-----------|-------|-----------|--------------------|---|--------------------|-----------|--------------------|
| | | General | Alta Cualificación | General | Alta Cualificación | General | Alta Cualificación |
| 56.670,78 | 24 | | | | | | 56.670,78 |
| 54.646,48 | 23 | | | | | | 54.646,48 |
| 52.622,17 | 22 | | | | | 52.622,17 | 52.622,17 |
| 50.517,53 | 21 | | | | | 50.517,53 | 50.517,53 |
| 48.411,83 | 20 | | | | | 48.411,83 | 48.411,83 |
| 46.097,71 | 19 | | | | | 46.097,71 | 46.097,71 |
| 43.781,43 | 18 | | | | | 43.781,43 | 43.781,43 |
| 41.887,38 | 17 | | | | 41.887,38 | 41.887,38 | 41.887,38 |
| 39.993,32 | 16 | | 39.993,32 | | 39.993,32 | 39.993,32 | 39.993,32 |
| 38.099,27 | 15 | | 38.099,27 | | 38.099,27 | 38.099,27 | 38.099,27 |
| 36.205,21 | 14 | | 36.205,21 | 36.205,21 | 36.205,21 | 36.205,21 | 36.205,21 |
| 34.099,49 | 13 | 34.099,49 | 34.099,49 | 34.099,49 | 34.099,49 | 34.099,49 | 34.099,49 |
| 31.994,88 | 12 | 31.994,88 | 31.994,88 | 31.994,88 | 31.994,88 | 31.994,88 | |
| 30.310,31 | 11 | 30.310,31 | 30.310,31 | 30.310,31 | 30.310,31 | 30.310,31 | |
| 28.625,74 | 10 | 28.625,74 | 28.625,74 | 28.625,74 | 28.625,74 | 28.625,74 | |
| 26.943,35 | 9 | 26.943,35 | 26.943,35 | 26.943,35 | 26.943,35 | 26.943,35 | |
| 25.891,57 | 8 | 25.891,57 | 25.891,57 | 25.891,57 | 25.891,57 | | |
| 24.837,64 | 7 | 24.837,64 | 24.837,64 | 24.837,64 | 24.837,64 | | |
| 23.155,23 | 6 | 23.155,23 | 23.155,23 | 23.155,23 | 23.155,23 | | |
| 21.890,72 | 5 | 21.890,72 | 21.890,72 | 21.890,72 | | | |
| 21.049,52 | 4 | 21.049,52 | | 21.049,52 | | | |
| 20.207,23 | 3 | 20.207,23 | | 20.207,23 | | | |
| 18.944,89 | 2 | 18.944,89 | | 18.944,89 | | | |
| 17.681,47 | 1 | 17.681,47 | | | | | |

- Los tres niveles inferiores de cada Subgrupo conforman los respectivos Niveles de Entrada.

- El nivel inmediatamente superior a los que conforman los Niveles de Entrada, conforma el respectivo Nivel Básico.

- Los niveles superiores al nivel que conforma el Nivel Básico, conforman los



respectivos niveles de Desarrollo.

(1) 12 Mensualidades + 3 Gratificaciones Extraordinarias.

| OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS VARIABLES (definitivos 2011) | |
|--|--------------|
| Plus Turno Rotativo Regular (TRR) -valor mensual- | 615 EUROS |
| Plus Turno Parcial Simple (TPS) -valor mensual- | 237,57 EUROS |
| Plus Retén -valor semanal- | 252,57 EUROS |
| Dieta Desayuno | 4,28 EUROS |
| Dieta Comida | 16,41 EUROS |
| Dieta Cena | 16,41 EUROS |
| COMPENSACIÓN POR BENEFICIOS SOCIALES (definitivos 2011, 2012, 2013 y 2014) | |
| Compensación otros Beneficios Sociales -euros/año- | 900 EUROS |

