

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

1993 *Resolución de 13 de febrero de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Equipos Nucleares, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Equipos Nucleares, S.A. (código de Convenio número 90001952011981), que fue suscrito con fecha 4 de julio de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 13 de febrero de 2015.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE EQUIPOS NUCLEARES, S.A. 2013-2014

1. Disposiciones generales

1.1 **Ámbito territorial.**—El presente Convenio colectivo establece las condiciones que regulan las relaciones laborales entre Ensa y el personal de la misma que presta sus servicios en los centros de trabajo actualmente existentes o que se puedan crear en el futuro en todo el ámbito del Estado español.

1.2 **Ámbito personal.**—Este Convenio será de aplicación a todo el personal de plantilla de Ensa.

Quedan expresamente excluidas del ámbito del Convenio las personas que desempeñan funciones de Dirección y Consejo, así como Directores/Directoras de Área y quienes les reportan directamente.

La inclusión en el Convenio del personal Titulado Superior no comprendido en el párrafo anterior, lo será a todos los efectos, excepto al aspecto retributivo.

En atención a las circunstancias que concurren en los trabajos a realizar por la Dirección de Desarrollo de Negocios y las UTES, las normas del presente Convenio tendrán el carácter de mínimos para las personas pertenecientes a centros de trabajo distintos de Maliaño y Madrid.

1.3 **Ámbito temporal.**—La duración de este Convenio será de dos años, es decir, desde el primero de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2014.

1.4 **Garantía personal.**—Las condiciones establecidas en este Convenio, más beneficiosas en su conjunto para el personal, sustituirán en su totalidad a las que anteriormente vinieran rigiendo.

En el caso de que alguien tuviera reconocidas condiciones que consideradas en su conjunto y cómputo anual fueran superiores a las que le correspondiese por aplicación de este Convenio, se le respetarán con carácter estrictamente personal.

1.5 Absorción de mejoras futuras.—Las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, absorberán ó compensarán hasta donde alcancen los aumentos de cualquier orden que, bajo cualquier denominación, pudieran acordar las autoridades competentes.

Si durante la vigencia de este Convenio, por disposición legal de aplicación general, se fijasen condiciones económicas que en su conjunto y cómputo anual fuesen superiores a las pactadas en este Convenio, se aplicarán aquellas manteniéndose en vigor el contenido normativo.

1.6 Denuncia del Convenio.—El presente Convenio colectivo se denunciará por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a su vencimiento.

Una vez denunciado y concluida la duración pactada, mantendrá su vigencia por un período máximo de un año.

2. Retribuciones

2.1 Tablas salariales.—Las tablas salariales, así como los restantes conceptos retributivos, experimentarán el incremento que establezca la normativa de aplicación a las sociedades mercantiles estatales.

2.2 Bases de cotización a la Seguridad Social.—Sin perjuicio de la clasificación del personal en niveles y puestos, las categorías que actualmente ostentan los trabajadores y las trabajadoras coexistirán a los efectos de cotización a la Seguridad Social con las establecidas en las Ordenes ministeriales 25 de junio de 1963 y 28 de noviembre de 1966 y disposiciones que las complementan.

2.3 Pagas extraordinarias.—Se satisfará una paga extraordinaria en cada uno de los meses de julio y diciembre. Su cuantía será de treinta días de la retribución integrada por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complemento de puesto.
- Complemento personal.

Se harán efectivas dentro de la primera quincena de los meses referidos.

A quienes disfruten las vacaciones anuales o dos semanas de éstas a partir del 1.º de junio, les será anticipado el importe de la extraordinaria de julio cuando así se solicite.

2.4 Complemento personal.—El Complemento personal establecido en el Convenio colectivo 97/99 será revalorizable (con el mayor dato entre IPC previsto y el incremento del Convenio que se acuerde), no compensable, ni absorbible y servirá para el abono de la nómina mensual, vacaciones reglamentarias y pagas extraordinarias.

Durante la vigencia del presente Convenio, no será de aplicación el párrafo anterior.

2.5 Trabajo a turnos.—Al personal que trabaje a turnos alternos de mañana, tarde y noche, procede abonarles una cantidad única por jornada completa y nivel, en función del régimen de trabajo a turnos, de acuerdo a la siguiente tabla:

Nivel	Turnos M/T	Turnos M/T/N
21	5,42	8,81
22	4,92	8,05
31	4,23	6,94
32	3,99	6,62
41	3,82	6,35
42	3,44	5,75
50	3,15	5,29

2.6 Plus de transporte.—Todo el personal percibirá 3,63 euros por día trabajado en concepto de plus de transporte.

2.7 Jefatura de Equipo. Bonificación.—Es Jefe o Jefa de Equipo quien estando adscrito al grupo profesional de Operarios/As, sin perjuicio de seguir desarrollando su cometido habitual, se le designa para asumir el control de trabajo de un grupo de operarios/as en número no inferior a tres ni superior a diez.

Durante el tiempo en que desempeñe esta función percibirá un plus no consolidable sobre la retribución base de su nivel equivalente al 10%. Cuando cese en este cometido dejará de percibir dicho plus.

2.8 Maestros/as.

A. Maestros/as de proyectos: Su labor es coordinar todas las acciones necesarias para que los proyectos que se les asignen, cumplan los requisitos previstos de calidad, plazo y productividad.

Durante el tiempo en que desempeñen esta función percibirán un plus no consolidable sobre la retribución base de su nivel equivalente al 15%. Cuando cesen en este cometido dejarán de percibir dicho plus.

B. Maestros/as de turno: Esta función la asumirán los maestros o las Maestras de Soldadura en los horarios en que no exista Maestro/a o responsable de Unidad de algún gremio, normalmente parte de la tarde, noches y fines de semana.

En concreto, el tiempo que se considera realizan esta función es:

Turno de tarde: 3,75 h.

Turno de noche: 7,75 h.

Fines de semana: 7,75 h.

Durante el tiempo en que desempeñen dicha función percibirán un plus no consolidable sobre la retribución base de su nivel equivalente al 10%. Cuando cesen en este cometido dejarán de percibir dicho plus.

2.9 Gratificación por objetivos.—El sistema de objetivos está integrado por tres conceptos:

1. Gratificación de carácter mensual.
2. Gratificación al desempeño.
3. Gratificación de vacaciones.

1. Gratificación de carácter mensual. Se determina en función de seis índices y de la implicación y contribución de todo el personal en la consecución de mejoras de procesos, Lean6sigma, gestión por procesos, buenas prácticas,:

- 4 índices corporativos: Calidad, productividad, buenas prácticas y jornadas mensuales perdidas por accidente.
- 1 índice de carácter individual: Absentismo.
- 1 índice por reducción de accidentes.

Éstos índices los determinará la Dirección, previa negociación con el Comité de empresa, pudiendo ser modificados anualmente.

Cada uno de estos índices tiene un «valor asignado». El «valor asignado» es corregido por un coeficiente en función de su grado de cumplimiento.

Nivel	2013
50	89,62
42	101,01
41	113,91
32	128,36
31	144,30
22	161,76
21	180,75

Ejemplo de paga mensual para un nivel 21 en el 2013:

Valor asignado – Euros	Índices*	Coeficiente corrector		
25,86	Calidad.	IR > 110 %	Coeficiente corrector	1,25
		IR > 105 %	Coeficiente corrector	1,10
		IR = 100 %	Coeficiente corrector	1,00
		IR > 90 %	Coeficiente corrector	0,85
		IR < 90 %	Coeficiente corrector	0,00
25,86	Productividad.	P > 110 %	Coeficiente corrector	1,25
		P > 105 %	Coeficiente corrector	1,10
		P = 100 %	Coeficiente corrector	1,00
		P > 90 %	Coeficiente corrector	0,85
		P < 90 %	Coeficiente corrector	0,00
25,86	Jornadas mensuales por accidente.	J > 110 %	Coeficiente corrector	1,25
		J > 105 %	Coeficiente corrector	1,10
		J = 100 %	Coeficiente corrector	1,00
		J > 90 %	Coeficiente corrector	0,85
		J < 90 %	Coeficiente corrector	0,00
77,30	Absentismo.	Este índice es inividual. Sí/No		

Mientras no se supere en cómputo anual la cantidad prevista para el conjunto de los índices asignados teniendo en cuenta el grado máximo de cumplimiento, revertirán las cantidades no abonadas a los mismos en un valor mensual de 60 euros medible por un nuevo índice que tendrá como objetivo la reducción del número de accidentes en cómputo interanual, percibiendo dicha cantidad las personas que se encuentren en activo todo el mes siempre que dichos accidentes no superen los 15.

2. Gratificación al desempeño. Esta gratificación se abona en la nómina del mes de febrero. Su importe se determina en función del desempeño alcanzado por cada persona durante el año precedente.

La cuantía de esta gratificación se establece en función de:

– Cumplimiento de «Objetivos de grupo»: comprende 7 objetivos:

- 1 correspondiente al cumplimiento de un hito relevante de entrega.
- 2 corporativos.
- 4 específicos del grupo o Área al que pertenece cada trabajador/a.

– Valoración personal realizada por la Jefatura. Los 3 objetivos de empresa los determina la Dirección, en tanto que los 4 de cada grupo se acordarán entre la Dirección y el Comité de empresa a lo largo del primer trimestre de cada año.

La valoración personal realizada por la jefatura clasifica al personal en 5 grados (mínimo, básico, medio, alto, máximo) en función del desempeño anual de su trabajo. Para realizar esta valoración, el personal valorador tiene en cuenta factores como los siguientes: Competencia técnica; buenas prácticas (HuP) y calidad; iniciativa y mejora continua; seguridad y salud; cantidad de trabajo y rendimiento; trabajo en equipo; compromiso y disponibilidad; organización del propio trabajo.

La cantidad que percibirá cada trabajador/a será el resultado de multiplicar el importe correspondiente a su «nivel» y «grado de desempeño» alcanzado por el número de objetivos cumplidos por su grupo.

Valores en euros por cada uno de los 7 posibles objetivos

Nivel	Año 2013 grados desempeño				
	Mínimo	Básico	Medio	Alto	Máximo
50	58,30	151,87	245,41	338,99	432,54
42	58,30	162,72	267,17	371,58	476,02
41	58,30	176,34	294,40	412,41	530,43
32	58,30	183,45	308,60	433,75	558,91
31	58,30	190,50	322,74	454,94	587,14
22	58,30	215,14	372,00	528,86	685,73
21	58,30	232,73	407,14	581,54	755,97

Con la finalidad de homogeneizar los criterios de valoración de cada grupo, el personal valorador distribuirá sus valoraciones de acuerdo a los siguientes porcentajes: 5%, 25%, 40%, 25%, 5%. Si esto no fuera viable, se procederá a ajustar la tabla de objetivos mediante un coeficiente corrector que garantice que la bolsa a repartir por grupo sea equivalente al resultado de multiplicar el importe del grado medio por el número de personas encuadradas en cada uno de los niveles de retribución y por el número de objetivos cumplidos.

Los resultados de la valoración serán notificados antes del pago de cada año. La gratificación al desempeño para quien haya pertenecido a la plantilla durante una parte del año considerado, se abonará en proporción al tiempo trabajado.

3. Gratificación de vacaciones. Dicha gratificación se abona en la nómina del mes de julio.

Tendrá los valores que figuran en la tabla siguiente:

Nivel	Valores 2013
50	1.083,32
42	1.141,66
41	1.216,22
32	1.253,08
31	1.289,56
22	1.426,65
21	1.524,27

Tendrán derecho a esta gratificación quienes hayan prestado servicio en los doce meses anteriores a la fecha de su abono, percibiendo la parte proporcional al tiempo de permanencia en plantilla durante dicho período.

2.10 Dietas y gastos de viaje.—El importe de las dietas en el año 2013 para todo el personal queda fijado en 58 euros/día.

Se abonará el 50% de las cantidades señaladas a quienes, hallándose en comisión de servicio, efectúen una sola de las dos comidas principales (día de salida o retorno).

Los gastos que excepcionalmente superen estos módulos serán satisfechos previa autorización y justificación de los mismos.

Alojamiento. La empresa gestionará el alojamiento que en cada lugar y momento estime más idóneo. De forma orientativa se fija el pernoctar en establecimientos hoteleros de 3 estrellas.

Viajes en comisión de servicio. Se efectuarán ordinariamente en los medios regulares de transporte o los que facilite la empresa.

Previamente autorizados por la Dirección respectiva, podrán realizarse estos desplazamientos en alguno de los medios siguientes:

- Taxi.
- En coche de alquiler sin conductor/a.
- En coche propio.

En el supuesto c), el precio a satisfacer por kilómetro será en el 2013 de 0,27 euros.

El importe de las dietas, precio del kilómetro, viaje de ida y retorno a fábrica y compensación del gasto, serán actualizados el 1.º de enero de cada año con el incremento que establezca la normativa de aplicación a las sociedades mercantiles estatales.

En caso de que viajaran en el mismo coche varias personas empleadas de Ensa, el precio fijado por kilómetro será multiplicado por los siguientes coeficientes:

2 ocupantes: 1,1.

3 ocupantes: 1,2.

4 ocupantes: 1,3.

Viajes al extranjero. En los viajes al extranjero se aplicará la norma de «justificación de gastos», estableciéndose adicionalmente la cantidad de 29 euros por día para gastos diversos.

En los viajes de larga duración (superior a treinta días) podrán fijarse paquetes en función del país de destino como compensación del gasto.

2.11 Desplazamientos del Centro de Tecnología Avanzada (CTA) y similares.–Dadas las especiales circunstancias de los horarios que efectúa el personal perteneciente al Centro de Tecnología Avanzada (CTA) y similares en la realización de trabajos al exterior, en ningún momento ni circunstancia será retribuido el tiempo empleado en los viajes de ida y retorno puesto que no se considera que forme parte de la jornada laboral propiamente dicha.

Estos desplazamientos se compensarán con una gratificación de acuerdo con los kilómetros de viaje efectuados, siendo contabilizados por múltiplos de 100.

La gratificación por cada 100 kilómetros se abonará de acuerdo con la tabla prevista en el anexo 13.

3. Organización del trabajo. Jornada laboral, calendario y horarios

3.1 Organización del trabajo y mejora de la productividad.–La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las disposiciones legales vigentes en cada momento, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

Ambas partes convienen en mejorar la posición competitiva de la empresa, incrementando la productividad a través de un óptimo aprovechamiento de los recursos humanos, instalaciones y la organización del tiempo de trabajo. Para conseguirlo se acuerda lo siguiente:

3.2 Movilidad funcional.

1. Movilidad funcional dentro del mismo centro. Se entiende como movilidad funcional dentro del mismo centro de trabajo:

- Cambio de nivel, o subnivel donde lo hubiera, dentro del mismo grupo funcional.
- Cambio de grupo funcional dentro de su nivel.

2. Cambio de nivel dentro del mismo grupo funcional. La Dirección de la empresa, a tenor de las necesidades organizativas, técnicas o productivas podrá destinar a los trabajadores y a las trabajadoras a funciones que conlleven cambio de nivel dentro del mismo grupo funcional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido.

2.1 Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a seis meses, salvo en los casos de sustitución por IT y excedencia, los trabajadores y las trabajadoras podrán ser destinados/as a la realización de tareas de diferente nivel dentro de su grupo funcional. Si el cambio conlleva retribuciones superiores, percibirán las del puesto de destino. En todo caso se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

Dicho traslado se notificará simultáneamente a la persona interesada y a los/as representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras.

La notificación a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras incluirá:

- Causas que motivan el cambio.
- Nombre de la persona afectada y destino.
- Duración estimada de los traslados.

El trabajador o la trabajadora consolidará su encuadramiento en el nivel superior si realizara dichas funciones durante más de seis meses en un año u ocho meses en dos años, excepto en los supuestos de sustitución por IT y excedencia.

Una vez concluida la duración del traslado se reintegrará a la persona afectada a su nivel de origen.

Las discrepancias que en su caso pudieran surgir entre la empresa y los trabajadores y las trabajadoras en la aplicación de lo establecido en este apartado, se someterán al Procedimiento de Solución de Conflictos establecido en el artículo 19.1 de este Convenio.

2.2 Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la empresa, previa comunicación a los/as representantes legales del personal, podrá destinar a los trabajadores y a las trabajadoras con carácter indefinido a la realización de tareas de nivel superior dentro de su grupo funcional, de acuerdo con las normas de ascenso y promoción que figuran en los anexos respectivos.

2.3 Por razones económicas, organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la empresa, previa notificación al trabajador/a afectado/a y a los representantes legales del personal de conformidad con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, podrá destinar a los trabajadores y a las trabajadoras con carácter indefinido a la realización de tareas de nivel inferior dentro de su grupo funcional.

En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 19.1 del Convenio.

3. Cambio de grupo funcional. Ante la existencia de necesidades de cobertura de puestos en un determinado grupo funcional y de excedentes en otro, la Dirección de la empresa, podrá modificar el grupo funcional de los trabajadores y las trabajadoras, sin cambio de nivel, siempre y cuando se les faciliten los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño del nuevo puesto asignado si a ello hubiera lugar. La Dirección deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a la representación de la plantilla.

Se garantizarán a nivel personal las retribuciones que viniera percibiendo el trabajador o la trabajadora, aplicándose las normas de compensación y absorción establecidas o que se establezcan.

En caso de desacuerdo, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 19.1 del Convenio.

3.3 Saturación de las instalaciones.

1. Se considera incremento del grado de saturación de las instalaciones el aumento del número de horas de funcionamiento de las mismas, se obtenga bien a través de un incremento del número de días año (modificación de períodos vacacionales, etc.), bien a través del incremento del número de horas día (turnos de trabajo, etc).

2. Cualquier propuesta de la Dirección de la empresa de incrementar el grado de saturación de las instalaciones que implique la modificación sustancial de las condiciones de trabajo deberá negociarse con carácter previo con los/las representantes legales del personal para lo cual la empresa facilitará al menos la siguiente información:

- Medidas concretas que se proponen.
- Causas en que las mismas se apoyan.
- Personal afectado.

La negociación de tales medidas se llevará a cabo en el plazo de quince días. En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento de solución de conflictos de trabajo previsto en el artículo 19.1.

3. La Dirección de la empresa cumplimentará el requisito de notificación a la autoridad laboral, a los solos efectos de su conocimiento.

3.4 Jornada.—La jornada laboral será de 1.714 horas anuales.

3.5 Calendario laboral.—Previa consulta al Comité de empresa y Delegados/as de Personal, la Dirección elaborará anualmente el calendario laboral procurando que la actividad se mantenga durante el mayor número de días hábiles posible y respetando en todo caso el número de horas de trabajo a desarrollar individualmente.

Todo el personal estará adscrito a uno de los siguientes calendarios de trabajo:

- Jornada partida.
- Dos turnos.
- Tres turnos.
- Cuatro turnos.
- Cinco turnos.

La distribución en jornadas se hará de forma que el trabajo se desarrolle durante todos los días hábiles del calendario oficial y atendiendo, en la medida de las posibilidades organizativas de la empresa, a las solicitudes que a título individual formulen los trabajadores y las trabajadoras para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

En el anexo 2 se recogen los días considerados inhábiles correspondientes al año 2013 para cada una de las modalidades de jornada.

El personal a turnos que por motivo del calendario al que se encuentre adscrito no complete el número de jornadas de trabajo necesarias para alcanzar las 1.714 horas anuales, llevará a cabo la recuperación de jornadas de acuerdo con el servicio y de manera que se distribuyan proporcionalmente los días a recuperar entre los meses del año.

En función de la carga de trabajo y/o necesidades organizativas se podrá determinar el cómputo de jornadas de forma bianual.

3.6 Horario del personal:

A turnos. Trabajarán con el siguiente horario:

Turno de mañana: De 6 a 14 horas.

Turno de tarde: De 14 a 22 horas.

Turno de noche: De 22 a 6 horas.

Tiempo bocadillo. Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, existirá un período de descanso durante la misma de quince minutos que no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

El personal, cuando por necesidades de la producción no sea posible interrumpir el trabajo, disfrutará del descanso de bocadillo repartidos en tres franjas horarias: 10,00 a 10,15; 18,00 a 18,15 y 02,00 a 02,15; y quince minutos antes y después, respectivamente.

En jornada partida:

Horario año 2013: De 8:30 a 17: 41 horas, con 45 minutos para comer dentro de la franja horaria de las 13:00 horas a las 14:30 horas.

Al objeto de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, el personal adscrito al régimen de jornada partida podrá disponer de hasta treinta minutos de flexibilidad en la entrada, en la franja horaria 8:30 a 9:00 horas, que será recuperado en horario de tarde a lo largo de la semana en que se produzca.

Jornada intensiva. Se disfrutarán anualmente un máximo de catorce semanas centradas en la época estival.

Se planificará la organización del trabajo de forma que permita el máximo disfrute de la misma. Durante el período de jornada intensiva se podrá hacer uso de la flexibilidad horaria un máximo de dos semanas. Si fuera necesario algún día adicional, la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio colectivo resolverá con carácter urgente cada caso concreto.

3.7 Organización del trabajo.—Dadas las condiciones del mercado de componentes nucleares, con programas de suministro extremadamente reducidos y rigurosos plazos de entrega, ambas partes acuerdan por razones productivas, de acumulación de trabajo y cumplimiento de plazos, implantar el sistema de organización del trabajo siguiente:

1. Flexibilidad horaria.
2. Prolongación de jornada.
3. Horas extraordinarias.
4. Compensación horas de reserva por descanso.
5. Continuidad del trabajo en los cambios de turno.
6. Jornada Irregular.

1. Flexibilidad horaria. Con objeto de que los distintos servicios puedan atender sus necesidades temporales, se crea al efecto una bolsa horaria por trabajador/a de 200 horas de su jornada anual pudiéndose aplicar en los días festivos, modificación horaria y horas flexibles. Este número de horas podrá ser superado siempre que exista una causa objetiva y razonable.

Quedan adscritos a este modelo de organización todo el personal de Convenio con las particularidades siguientes:

- El personal adscrito al régimen de jornada partida y dos y tres turnos, percibirá un plus de flexibilidad de 256,44 euros anuales distribuidos mensualmente y generará el tiempo de descanso equivalente.

El personal flexible que durante el año sea incluido en el régimen del 4.º o 5.º turno, dejará de percibir el plus de flexibilidad mientras continúe adscrito a estos regímenes de trabajo.

- El personal adscrito al 4.º y 5.º turno, coyunturalmente, podrá ser considerado flexible siempre que exista una causa objetiva y razonable entendida por ambas partes, Dirección-Comité de empresa (para cubrir puntas de producción, líneas críticas y/o cuellos de botella). Esta disponibilidad se gratifica con una compensación por importe de 13,49 euros/hora para las 100 primeras horas.

La Unidad de Mantenimiento deberá atender de modo permanente las necesidades básicas de funcionamiento del proceso productivo; esto supone que esta Unidad «estará disponible» ante cualquier imprevisto 24 horas al día los 365 días del año. Esta disponibilidad se gratifica con 161,28 euros/mensuales.

Adicionalmente se percibirán las compensaciones siguientes:

1.1 Días festivos. Cuando por necesidades del servicio se trabaje en sábado, domingo o festivo se percibirá la cantidad de 85,11 euros por día trabajado completo o, en su defecto, la parte proporcional.

1.2 Modificación horaria. Cuando dicha modificación no suponga un exceso de la jornada laboral establecida, se percibirá por cada hora de desfase la cantidad de 4,81 euros/hora.

1.3 Horas flexibles. Tendrán esta consideración cada hora realizada por necesidades del servicio de la bolsa horaria de 200 horas que la empresa dispone por trabajador/a y año. Las horas realizadas tendrán la siguiente compensación adicional:

- Las 100 primeras horas:
 - Día laborable: 11,23 euros/hora.
 - Día festivo: 11,81 euros/hora.
- De la 101 a la 200 horas: 7,86 euros/hora.

Esta cantidad no es acumulable a la compensación prevista por días festivos (punto 1.1). Por cada 65 horas flexibles que el personal realice en el año, percibirá cada vez una prima adicional de 87,44 euros.

2. Prolongación jornada. El personal a turnos, salvo por imposibilidad manifiesta, deberá comunicar con suficiente antelación cualquier ausencia propia (enfermedad, ausencia, retrasos) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que correspondiese.

Para los trabajos en línea crítica y especialmente en las situaciones de paro o reparación de grandes máquinas, el personal adscrito al cuarto o quinto turno permanecerá en el puesto de trabajo por ausencia imprevista del trabajador/a que tenía que relevarle en tanto se procura un sustituto/a, siguiendo el orden de coberturas siguiente:

A. Cobertura primeras veinticuatro horas de ausencia: El trabajador/a saliente prolongará su jornada para cubrir la mitad del turno siguiente, y el entrante se adelantará para cubrir la otra mitad del turno. Todo el personal afectado percibirá las siguientes compensaciones:

– Prolongación de turnos de lunes a viernes:

- Se entregará gratis un vale para el Comedor y se compensarán como jornada normal los cuarenta y cinco minutos de comida.
- Se entregarán 14,37 euros para cenar y se compensará una hora como jornada normal.
- Cada hora que realice por encima de su jornada diaria será compensada con un plus de 28,06 euros.

– Prolongación de turnos de sábados, domingos o festivos:

- Se entregarán 14,37 euros para comer o cenar y se compensará con una hora como jornada normal.
- Cada hora que realice por encima de su jornada diaria será compensada con un plus 28,06 euros.

B. Cobertura a partir de las veinticuatro horas de ausencia: rotando con el personal que se encuentre de descanso. El tiempo real de trabajo se compensará con 11,23 euros/hora. No obstante, de conocerse que esta situación se va a prolongar en el tiempo, se utilizará el procedimiento que, en cada caso, se considere más adecuado en atención a las circunstancias que concurran y al tiempo de duración de la incidencia.

3. Horas extraordinarias. Ambas partes coinciden en reconocer los efectos positivos que se derivan de una política tendente a la eliminación de las horas extraordinarias lo cual ayuda a posibilitar un aumento de la oferta de empleo tal y como se recoge en el artículo 9 del presente Convenio colectivo relativo a política de empleo.

En base a lo anterior, tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada diaria establecida y se realicen fuera de los centros de trabajo de Maliaño y Madrid. Se abonarán con un incremento del 75 % sobre la hora normal.

El número máximo de horas extraordinarias será el señalado por las disposiciones legales. Las excepciones a dicho máximo se atemperarán a lo que sobre el particular señala el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones dictadas al respecto.

El personal podrá optar por compensar las horas extraordinarias que realice por:

- Un tiempo equivalente de descanso incrementado en el 75 %.
- Un tiempo equivalente sin incremento alguno y el pago en nómina del recargo correspondiente a tales horas.

Cuando se haya consumido el número máximo legal de horas extraordinarias, cada hora que se realice por encima de la jornada normal podrá ser compensada por:

- a) Descanso de una hora y abono de una gratificación equivalente al valor base que sirve para aplicar el recargo de la hora extraordinaria.
- b) Descanso de dos horas.

Dichos descansos deben disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes en que se realicen las horas extraordinarias.

Sólo se podrán disfrutar estos descansos cuando se acumule el suficiente número de horas para completar media jornada de la vigente en cada momento.

Entre el término de una jornada prolongada por horas extraordinarias y el comienzo de la siguiente no habrá con carácter general un período de descanso inferior a las doce horas.

La Dirección informará mensualmente al Comité de empresa, Delegado/a de Personal y Delegados/as Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y su distribución por Secciones.

4. Compensación horas de reserva por descanso. Quienes deseen compensar horas de reserva por horas de descanso, podrán hacerlo de acuerdo con el servicio correspondiente renunciando a las compensaciones adicionales previstas para las horas flexibles.

5. Continuidad del trabajo en los cambios de turno. En grandes máquinas, procesos automáticos de soldadura y ciertos trabajos de QC que no permiten interrupción, se garantiza la continuidad del trabajo durante los cambios de turno. Por garantizar esta continuidad se fija un plus de 291,60 euros anuales que se abonará mensualmente a las personas asignadas a estos trabajos en proporción al tiempo en que desempeñen esta función.

6. Jornada irregular. Cuando determinadas Unidades afronten una gran acumulación de trabajo de carácter discontinuo que se repite en fechas ciertas, la Dirección podrá establecer temporalmente jornadas irregulares en las fechas que se acuerde entre las personas interesadas y el servicio. Este sistema no alterará el cómputo anual de horas de trabajo.

3.8 Llamada a domicilio.—Cuando en situaciones de emergencia sea reclamada la presencia de algún trabajador o de alguna trabajadora en fábrica y se incorpore fuera de su jornada normal, independientemente del tiempo que haya de emplear en el trabajo, será gratificado de la forma siguiente:

En días hábiles:

- Entre las 6 y las 22 horas importe de dos horas como jornada normal.
- Entre las 22 y las 6 horas importe de tres horas como jornada normal.

En domingos, fiestas, o días en que corresponda descanso:

- A cualquier hora importe de tres horas como jornada normal.

Adicionalmente, el tiempo real de trabajo se compensará con 11,81 euros/hora.

No se consideran llamadas a domicilio y por consiguiente no son de aplicación estas normas, a trabajos extraordinarios señalados previamente aunque se realicen en días de descanso, domingos o fiestas.

3.9 Modificación de horarios.—Cuando las necesidades del servicio lo hagan necesario, a juicio de la Dirección, el personal podrá ser adscrito a cualquier régimen de trabajo en vigor, percibiendo en concepto de compensación la cantidad de:

- 69,77 euros por cambio de jornada partida a dos turnos.
- 140,34 euros por cambio de jornada partida/dos turnos a tres turnos.

Los cambios se realizarán cumpliendo los ciclos semanales de trabajo y tendrán una duración mínima de una semana.

Todos estos cambios se llevarán a cabo previa comunicación al Comité de empresa, avisando al personal afectado con una antelación no inferior a una semana.

3.10 Tratamientos térmicos.—Por Resolución de la Dirección Provincial de Trabajo de fecha 25 de noviembre de 1993 y aclaraciones a la misma de 13 de diciembre (expte. 47/93), se autorizó a la empresa para establecer un horario de «fuego continuo» con el

personal de dicho departamento así como con quienes se hallan igualmente homologados para realizar las labores que más adelante se detallan.

Se ha convenido sustituir los términos de dicha Resolución ampliando la aplicación de la misma a la jornada completa de los domingos, fiestas y cualquier otro día en que cesa la actividad normal de la Fábrica, siempre que sea preciso para realizar cualquiera de las siguientes labores:

- Preparación de los tratamientos térmicos de líneas críticas que comprometan el cumplimiento de las fechas de entrega contractuales.
- Calentamiento de las piezas antes de iniciarse el proceso de soldadura propiamente dicho.
- Mantenimiento de temperaturas de forma permanente en los procesos de soldadura.
- Enfriamiento paulatino y programado de las piezas que están en proceso.
- Tratamiento térmico, operación que, una vez iniciada, debe concluirse sin interrupción.

Tales servicios serán cubiertos en cada uno de los turnos de mañana, tarde y noche por quienes vinieran trabajando en los mismos horarios en el régimen de cuatro turnos.

El servicio será prestado por jornadas completas o fracción de acuerdo con las exigencias del servicio y a juicio de los mandos correspondientes.

El personal que trabaje en tales días percibirá igual bonificación que la establecida para el personal de cuatro turnos en los días en que el resto del personal no trabaja.

El pago se hará por jornada completa si la duración del servicio es superior a media jornada y por media jornada si su duración fuera inferior a este período.

El descanso compensatorio será equivalente al tiempo trabajado y se disfrutará de acuerdo con el servicio correspondiente.

3.11 Saturación individual del tiempo de trabajo.

1. A efectos de conseguir una adecuada saturación individual, la Dirección de la empresa definirá la plantilla adecuada y facilitará la cualificación precisa para la correcta adecuación a los puestos de trabajo.

2. El tiempo de prestación de trabajo comienza y finaliza en el propio puesto y debe saturarse en su integridad, lo que comporta la saturación del tiempo total a un nivel de rendimiento habitual no inferior al normal.

3. Con el fin de conseguir la reducción de tiempos improductivos y mejorar la productividad, a requerimiento de sus mandos los trabajadores y las trabajadoras realizarán aquellas tareas para las que estén capacitados/as aunque no sean propias de su especialidad.

4. Vacaciones y permisos

4.1 Vacaciones anuales.—Las vacaciones anuales se disfrutarán en tres periodos comprendidos entre el 15 de junio al 15 de septiembre con una distribución aproximada del 33 % del personal en cada uno de los tres turnos.

1. El personal de jornada partida disfrutará sus vacaciones en la época en que rija la jornada intensiva.

2. Las vacaciones anuales se disfrutará obligatoriamente dentro del año.

3. Excepcionalmente y por motivos objetivos podrán disfrutarse en otras fechas. Quienes precisen disfrutarlas fuera del período establecido, deberán acordarlo con el servicio y comunicarlo a la Dirección de Relaciones Humanas y Responsabilidad Social empresarial.

4. En todos los casos el cuadro de distribución de vacaciones se expondrá en cada servicio con una antelación no inferior a dos meses.

Quienes a propuesta de la Dirección y por necesidades del servicio disfruten las vacaciones en fechas diferentes a las establecidas o que se establezcan, percibirán 56,55 euros por cada semana (11,31 euros por día hábil). Queda excluido de esta bonificación el personal asignado a la Dirección de Desarrollo de Negocios que se encuentre desplazado en campo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que correspondiera, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

4.2 Días de libre disposición.—Al ajustar el calendario laboral a las horas anuales de trabajo se producen dos días de libre disposición para todo el personal.

Independientemente, quienes trabajan en régimen de turnos disfrutarán de los días que resulten generados al superar la jornada anual establecida.

Estos días de libre disposición se disfrutarán de acuerdo con las necesidades del trabajo. No serán acumulables a períodos largos de descanso tales como vacaciones, puentes, etc, y podrán disfrutarse por medios días. También se podrá disfrutar un día en fracciones de dos horas. En ningún caso las ausencias por estos motivos superarán el 50% de la dotación precisa.

4.2.1 Días de libre disposición para el personal directo ligados a la antigüedad: Al personal directo de plantilla le corresponderá un día suplementario de libre disposición después de haber trabajado en la empresa dos años, otro más cuando hayan transcurrido tres años más, otro más cuando hayan transcurrido tres años más y otro más cuando hayan transcurrido otros tres años más. En definitiva, todo el personal con una antigüedad superior a once años, tendrá derecho a disfrutar cuatro días más de libre disposición.

4.2.2 Tardes de libre disposición para el personal indirecto ligados a la antigüedad: con el objetivo de fomentar el disfrute de las vacaciones fuera del período de jornada intensiva, al personal indirecto de plantilla que disfrute sus vacaciones fuera de la época estival le corresponderán dos tardes de libre disposición después de haber trabajado en la empresa dos años, tres tardes más cuando hayan transcurrido tres años más, otras tres tardes más cuando hayan transcurrido tres años más y otras tres tardes más cuando hayan transcurrido otros tres años más. En definitiva, todo el personal con una antigüedad superior a once años, tendrá derecho a disfrutar de once tardes de libre disposición.

4.2.3 Aquellas personas que tienen reconocido como un derecho «ad personam» cuatro días de libre disposición por el tiempo de bocadillo, y hasta la extinción del mismo, podrán compensar los días por 700 euros/anuales.

4.3 Permisos retribuidos.—Avisando con antelación y con justificación suficiente, se podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración (salario base, complemento de puesto y complemento personal) por los motivos y durante el tiempo que se señala en el anexo 5.

4.4 Permiso para asistencia a exámenes.—A quienes concurren a exámenes para la obtención de un título oficial reconocido por el Estado, se les concederá el oportuno permiso previa o posterior justificación.

Los términos concretos del ejercicio de este derecho y el grado de aprovechamiento necesario serán concertados entre el Comité y la Dirección.

Quienes se hallen cursando estudios para la obtención de un título profesional podrán elegir turno de trabajo adecuado a las exigencias académicas sin perjuicio de terceros y dentro de los horarios establecidos.

Quienes por asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento precisen y deseen disminuir su horario de trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrán reducir un tercio como mínimo y la mitad como máximo de la jornada normal con la consiguiente disminución proporcional de su retribución.

4.5 Excedencias y reducción de jornada.

1. Excedencia voluntaria. Quienes cuenten con una antigüedad en la empresa no inferior al año, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

La persona excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar puesto al suyo que hubiera o se produjeran en la empresa.

La reincorporación deberá ser solicitada con un mes de antelación a la fecha en que finalice el período de excedencia.

2. Excedencia por cuidado de familiares. Todo el personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador o la trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses, cuando se trate de miembros de unidades familiares que tengan reconocida la condición de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses, si tienen la condición de familia numerosa de categoría especial.

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

El progenitor tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

4.6 Otros permisos.

1. Preparación al parto. A partir del séptimo mes de embarazo, permiso retribuido para psicoprofilaxis obstétrica (preparación al parto).

Cambio de puesto de trabajo durante el embarazo, cuando éste pueda causar perjuicio para la madre o el feto.

2. Suspensión del contrato de trabajo por maternidad. El permiso por parto tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el otro progenitor para el cuidado del hijo/a en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad ó acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquiera de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

3. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

- En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días naturales ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo.

- Esta suspensión del contrato de trabajo por paternidad será de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, se produzca en una familia numerosa, o en la que adquiera tal condición o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33 %. En el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, se ampliará en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo.

- Asimismo, la suspensión del contrato de trabajo por paternidad será de veinte días naturales ininterrumpidos, cuando el hijo/a nacido, adoptado o menor acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33 %.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

5. *Perfeccionamiento profesional*

La empresa con el fin de posibilitar la adaptación de sus trabajadores/as a los posibles cambios de grupo funcional, cambios de nivel de calificación, asignación de tareas distintas de las habituales u otras circunstancias, llevará a cabo cursos obligatorios de perfeccionamiento profesional.

Los cursos serán impartidos por personal especializado de Ensa o por entidades de acción formativa. En ambos casos, la empresa por su parte prestará la ayuda personal y material que precisen.

Se constituye una Comisión Mixta que estará integrada por miembros de ambas partes siendo sus funciones las de impulsar la formación y participar en el desarrollo e impartición de los cursos así como resolver los problemas que a lo largo de los mismos puedan plantearse.

Considerando que el proceso de adquisición de las competencias requeridas en el mundo nuclear se produce tras un largo período de formación y adiestramiento que puede durar varios años, a medida que se vayan adquiriendo, se irá asignando al personal el grado de desarrollo y el salario acorde con dicha capacitación, llevándose a cabo las adecuaciones que resulten imprescindibles siempre con carácter singular y excepcional y de acuerdo a las exigencias establecidas en la normativa de aplicación a las sociedades mercantiles estatales.

6. *Ascensos y promociones*

Los ascensos y promociones profesionales del personal afectado por el presente Convenio, se realizarán mediante la aplicación de los criterios de igualdad, capacidad y mérito, de conformidad con los anexos 6 y 8.

El personal de nuevo ingreso tendrá asignado el salario base correspondiente al nivel o subnivel en que quede encuadrado de acuerdo con las funciones que vaya a realizar durante los doce primeros meses.

Al décimo tercer mes y, previo informe del servicio correspondiente, se considerará su encuadramiento en el «puesto» que corresponda dentro de la tabla retributiva.

El personal de nuevo ingreso que acredite experiencia y conocimientos en el puesto, podrá ver reducido el período de encuadramiento.

7. *Nuevos ingresos*

El personal eventual tendrá prioridad para cubrir las plazas de carácter fijo que se produzcan en su especialidad y categoría, siempre y cuando reúnan las condiciones precisas.

8. Contratación

8.1 Contrato en prácticas.—El Contrato en Prácticas podrá concertarse con quienes reúnan los requisitos académicos y dentro de los plazos y reglas establecidas en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, con las siguientes particularidades:

– La retribución fijada será del 70 % para el primer año y del 85 % para el segundo del salario base más el complemento de puesto establecido para cualquier trabajador o trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

– Las pagas extraordinarias y la gratificación por objetivos se regirán por los mismos porcentajes y conceptos.

– El resto de conceptos retributivos fijados en Convenio se abonarán con el 100 % y en las condiciones establecidas con carácter general.

Los contratos en prácticas para los puestos de trabajo del nivel 50 de la clasificación profesional percibirán la retribución establecida por Convenio para cualquier trabajador o trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

8.2 Período de prueba. Se establece un período de prueba de seis meses para el personal técnico titulado y de dos meses para el resto de trabajadores/as.

8.3 Preaviso por cese en el trabajo. Se establece un período de preaviso en caso de cese en el trabajo de un mes para el personal técnico titulado y de quince días para el resto de personal.

El cese sin total o suficiente preaviso faculta a la empresa a reclamar la oportuna indemnización por daños y perjuicios por una cantidad equivalente al salario diario por cada día de retraso en el aviso.

9. Política de empleo

9.1 Conversión de contratos temporales en indefinidos.—Durante la vigencia del presente Convenio, se potenciará la conversión de contratos temporales en indefinidos de fomento del empleo de conformidad con la legislación en vigor para las sociedades mercantiles estatales.

Asimismo, durante la vigencia del presente Convenio, se fomentará la implantación de los siguientes puntos:

– Mantenimiento y potenciación de la actual política de becas que permita el fortalecimiento tecnológico de las capacidades actuales y armonice las futuras bajas de personal altamente cualificado.

– Implantación de un sistema equivalente al anterior, dirigido a operarios/as, empleados/as, intensificando la colaboración con los/as agentes sindicales.

Para potenciar estos puntos se crea una Comisión de Fomento del Empleo entre la Dirección y el Comité de empresa que determinará su grado de implantación.

9.2 Regulación de empleo.—El Comité de empresa en el supuesto de una disminución carga/ beneficio de los resultados de la empresa, aprobará las condiciones necesarias para la autorización de un expediente de regulación de empleo por la autoridad laboral.

9.3 Mantenimiento del empleo.—La aplicación y desarrollo del presente Convenio se realizará dentro de un planteamiento prioritario del empleo.

1. Se configura como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo. En este sentido, la empresa se compromete a no adoptar, durante su vigencia, medidas de extinciones de contratos por causas tecnológicas o económicas que no hayan sido previamente negociadas con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, salvo lo dispuesto en el punto 3 del presente apartado.

2. Si la empresa se viese en la necesidad de proponer «Expedientes de Regulación Temporal de Empleo», la Dirección hará entrega a la representación legal del personal de la documentación legalmente establecida, dándose por iniciado el periodo de consultas.

Dicho expediente será negociado con el Comité de empresa durante el período de cinco días. Si transcurrido este plazo, no se hubiese llegado a un acuerdo, se dará traslado a la Comisión de Resolución de Conflictos prevista en el artículo 20.1 del presente Convenio que lo debatirá durante un periodo de cinco días.

El acuerdo que se alcance en cualquiera de las tres fases, será remitido para su homologación a la autoridad laboral.

3. Si por razones tecnológicas o económicas, fuese necesario tramitar un «Expediente de extinción de los contratos», el procedimiento a seguir será el descrito en el punto 2, ampliándose los plazos a diez días en cada una de las instancias.

4. En los casos de expedientes de extinciones de contratos y que previamente hayan tenido expedientes de regulación temporal de empleo, la empresa garantizará a las personas afectadas la compensación correspondiente por el periodo de prestaciones por desempleo consumido durante la regulación temporal de empleo.

9.4 Contrataciones.—A los efectos previstos en el artículo 15.1.a) del ET, los contratos por obra podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representen, que -limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse- estén directamente o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa.

La Resolución de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Cantabria n.º/ref.: 39/0005969/ 11, de fecha 4 de octubre de 2011, identifica supuestos concretos en que pueden formalizarse contratos de obra en Ensa:

- Generadores de vapor para Beaver Valley, generadores de vapor de nueva generación (3+) como el AP1000 o EPR y generadores EDF de 1300 MW.
- Trabajos para almacenamiento, montaje y transporte de combustible y servicios de apoyo a la explotación, clausura y desmantelamiento de plantas de generación de energía y de instalaciones nucleares y radiactivas.
- Trabajos de investigación y desarrollo.

Los contratos por obra que se celebren para la realización de los trabajos mencionados en el párrafo anterior podrán tener una duración máxima de cuatro años.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción celebrados en el centro de trabajo de Maliaño tendrán la misma duración máxima que la prevista en el Convenio colectivo del sector de la industria siderometalúrgica de Cantabria. Se incluyen expresamente en esta ampliación los contratos actuales en vigor.

10. *Incompatibilidades*

Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito del presente Convenio las normas contenidas en la Legislación sobre Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular, la Ley 53/1984 de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985 de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

En consecuencia, cada trabajador/a tiene la obligación de formular declaración de que no desempeña otro puesto en el Sector Público u otra actividad privada que pudieran resultar incompatibles con el puesto de trabajo al que accede en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente a su incorporación al mismo, cumpliendo, en todo caso, lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 598/1985.

Cualquier trabajador/a que deba cesar en el trabajo por causa de incompatibilidad sobrevenida como consecuencia de la aplicación de la vigente legislación, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria según lo dispuesto en el artículo 46 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

La ocultación de situaciones de incompatibilidad o el incumplimiento de la normativa mencionada serán consideradas como faltas muy graves.

11. Formación

11.1 Plan Integrado de Formación Anual.—Se procederá a optimizar la cualificación de la plantilla a través de un máximo aprovechamiento de las ventajas derivadas del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de Formación Profesional para el empleo.

Puesto que la formación constituye un derecho y un deber del trabajador/a, se facilitará la formación y el reciclaje profesional, mediante la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Ambas partes acuerdan que la Dirección, con el acuerdo del Comité de empresa, elaborará el Plan Integrado de Formación Anual dirigido a conseguir el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y las trabajadoras, adquirir y potenciar la capacitación profesional necesaria para poder desarrollar el puesto de trabajo, lograr una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de la empresa y la adaptación a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como nuevas formas de organización del trabajo. La programación de los cursos que del mismo se deriven se tratará de organizar dentro de la jornada laboral.

11.2 Permiso retribuido para la formación: Artículo 23.3 del E.T.—El tiempo destinado a la realización de cursos de formación dirigidos a la capacitación profesional o a la adaptación a las exigencias de los puestos de trabajo previstos en el Plan Integrado de Formación Anual se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo y así lo permitan las necesidades del servicio. El período de tiempo de asistencia a estos cursos de formación será computado a efectos del permiso retribuido de formación previsto en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, se computarán dentro del ámbito de aplicación del mencionado artículo, las charlas colectivas organizadas por la representación de los trabajadores o sus organizaciones sindicales siempre y cuando la Dirección considere que su contenido se ajusta a las exigencias de los puestos de trabajo.

11.3 Ayudas a la formación.—Se considera que la formación es un bien en si mismo, tanto para adquirir y potenciar la capacitación profesional necesaria para el desarrollo eficaz de los puestos de trabajo, como para elevar el nivel profesional de sus trabajadores/as.

El Plan de Formación de la empresa se sufragará a través de subvenciones y bonificaciones públicas, asumiendo la empresa parte del coste de la formación necesaria para adquirir y potenciar la capacitación profesional cargándolo a los resultados del ejercicio y contribuyendo el personal con su tiempo fuera de la jornada laboral.

El personal que participe en cursos, seminarios, etc., por iniciativa propia y desee percibir una subvención por parte de la empresa deberá atenerse a las siguientes directrices:

1. Formulará la petición a la Dirección de Relaciones Humanas y Responsabilidad Social Empresarial, considerándose:

- a) El interés para la empresa de los contenidos del curso, seminario o master.
- b) La relación calidad-precio.

2. Una vez aceptada la propuesta, se sufragará el 50% del curso o una cantidad que no superará las 590 euros por año académico (octubre-junio).

11.4 Estudio de idiomas.—Dada la internacionalización de la empresa y en atención a la importancia que los idiomas tienen para el desarrollo de su actividad, ésta se compromete a facilitar el acceso al estudio de los mismos sufragando el coste o parte de él según los casos, siempre y cuando se trate de un idioma que la Dirección estime conveniente estudiar. Para ello, la empresa organizará cuantos cursos sean precisos para que la plantilla sea autosuficiente.

No obstante, la empresa llevará un control mensual facilitado por el centro donde se impartan las clases que consistirá en:

- a) Control de la asistencia a las clases contratadas.
- b) Evaluación mensual de los temas tratados.

En el supuesto de que en el control mensual de las clases contratadas se detecte un absentismo acumulado por causas injustificadas superior al 15 por 100 o no se progrese adecuadamente, se suspenderá dicha ayuda.

11.5 Cualificación y adiestramiento.—El día que los trabajadores o las trabajadoras tengan que cualificarse, pasarán a jornada partida sin que dicho cambio, ni la reincorporación al turno al que estaban adscritos, de lugar a la compensación establecida en el artículo 3.9 por modificación de horarios.

El tiempo empleado en el adiestramiento del personal de nueva incorporación hasta la obtención de su cualificación, será compartido entre empresa y trabajador/a al 50 %.

Aquellas personas que tengan que renovar sus cualificaciones de soldadura, a excepción de las de tubo-placa, y el tiempo empleado para ello lo realicen fuera de su jornada laboral, percibirán una compensación de 160 euros por cada nueva cualificación.

12. Clasificación profesional

12.1 Estructura.—El personal que preste sus servicios en la empresa será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Esta clasificación y sus normas complementarias tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo mediante la oportuna formación.

12.2 Clasificación organizativa.—El personal integrado en la estructura tendrá como consecuencia de ello un determinado grupo funcional y un nivel de calificación. La conjunción de ambos datos fijará consecuentemente la clasificación organizativa de cada trabajador/a.

Es contenido primario de la relación contractual laboral, el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa debiendo, en consecuencia, ocupar cualquier puesto de la misma, habiendo recibido previamente por parte de la empresa la formación adecuada al nuevo puesto cuando ella sea necesaria.

12.3 Grupos funcionales.—Todo el personal estará incluido en uno de los grupos de Técnicos/as, Empleados/as y Operarios/as.

1. Técnicos/as. Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se puedan adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de alta cualificación y complejidad.

2. Empleados/as. Es el personal que por sus conocimientos y experiencia puede realizar tareas administrativas, comerciales, de organización, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina informatizadas o no, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comportan atención a las personas.

3. Operarios/as. Es el personal que por sus conocimientos y experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o indirectamente en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares. Sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión o coordinación.

12.4 Niveles de calificación.—El personal será calificado teniendo en cuenta su nivel de conocimientos, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, y por la autonomía en el desarrollo de su trabajo, todo ello teniendo en cuenta la estructura organizativa de la empresa.

Nivel I. Son trabajadores/as que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa ó realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Con titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Nivel II. Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, homogéneas o heterogéneas o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellas personas responsables directas de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores/as en una misma unidad funcional.

Con titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Nivel III. Son aquellos/as trabajadores/as que con o sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente aquellas personas cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades o un excepcional dominio de una de las mismas, siendo necesario alcanzar el máximo nivel profesional.

Con formación profesional de segundo grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementada con una experiencia contrastada en el puesto de trabajo.

Nivel IV. Son aquellos/as trabajadores/as que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas o exigencia de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución aunque bajo algún tipo de supervisión.

Con formación profesional de primer grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, con experiencia prolongada en el puesto de trabajo o cualificación específica con amplia experiencia y formación.

Nivel V. Son trabajadores/as que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación. Igualmente, aquellas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

Con formación a nivel de Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalente.

12.5 Grado de desarrollo.—La estructura de la empresa está formada por Grados de Desarrollo que son el resultado de la valoración realizada de los puestos de trabajo, habiéndose considerado la clasificación organizativa, el grupo funcional, el nivel de clasificación anteriormente mencionado y otras responsabilidades y funciones propias de cada profesión.

Se establecen hasta un máximo de 6 grados de desarrollo: iniciación, novel, estándar, avanzado, senior y experto, llevándose a cabo la adecuación profesional de conformidad con lo establecido en la normativa en vigor para las sociedades mercantiles estatales.

13. Atenciones sociales

13.1 Seguro de vida.—Se mantiene para todo el personal de plantilla un Seguro Colectivo de Vida, consistente en:

	Cobertura económica año 2013
	—
	Euros
a) Muerte natural e incapacidad permanente absoluta	42.130
b) Incapacidad permanente total	65.045
c) Muerte por accidente	84.260
d) Muerte por accte. circulación.	126.390

La cobertura económica será actualizada el primero de enero de cada año con el incremento que establezca la normativa de aplicación a las sociedades mercantiles estatales.

Los importes de estas pólizas correrán a cargo exclusivo de la empresa, de acuerdo a lo establecido en el acta de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de fecha 5 de mayo de 2011.

13.2 Seguro de viajes.—Para el personal que se desplace en comisión de servicio y en tanto en cuanto se halle en esta situación, el seguro de accidentes complementario tiene una cobertura individual de 84.260 euros.

El Seguro de Asistencia Sanitaria en el Extranjero cuenta con una cobertura económica de 30.000 euros.

Los importes de estas pólizas correrán a cargo exclusivo de la empresa.

13.3 Indemnización complementaria por enfermedad.—A la vista de los índices de absentismo que por este concepto se han obtenido, continuará abonándose el complemento de indemnización hasta alcanzar el 100 % del salario base, Complemento Puesto Y Complemento Personal. A partir del 16.º día se complementará con el plus de turnos en la parte proporcional. Dichos complementos se abonarán hasta el período máximo de un año de IT.

Si en el conjunto de un trimestre dicho índice supera el 5 %, en los procesos que se produzcan en el siguiente trimestre se satisfaría un complemento que cubriría, en lugar del 100 %, el 85 % del importe de los mencionados conceptos, durante los días 1.º al 20.º.

De conformidad con la normativa vigente, el Servicio Médico de la empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de quienes falten al trabajo por estos motivos. La negativa a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión del complemento que la empresa satisface sobre la prestación establecida para las situaciones de IT.

Mensualmente se publicarán los índices de absentismo del mes y el acumulado del año.

13.4 Seguro Médico Dental.—La empresa suscribirá anualmente una póliza para la cobertura del Seguro Médico Dental de la unidad familiar del personal que se encuentre en plantilla a 1 de enero de cada año y trabajando a jornada completa.

14. Fondo atenciones sociales

La empresa cuenta con un único fondo para atender posibles necesidades económicas del personal. Este fondo será administrado por una Comisión integrada por representantes de la Dirección de Relaciones Humanas y Responsabilidad Social Empresarial y del personal, que establecerán los criterios y propondrán las personas beneficiarias. La Dirección resolverá sobre las propuestas que la Comisión formule.

La Comisión revisará y actualizará los criterios para la concesión de estos créditos.

El fondo atiende necesidades por los siguientes conceptos:

- Ayuda a la vivienda.
- Préstamos para adquisición o reparación de vehículos.
- Fondo de anticipos.

Los préstamos tendrán una cuantía máxima de 6.800 euros para ayuda a la vivienda y de 3.400 euros para el resto; su importe será reintegrado mediante la deducción en nómina del 5 % de la retribución. Las personas que lo deseen, pueden solicitar un año de carencia, en cuyo caso, la deducción en nómina comenzará a efectuarse transcurrido ese período.

El personal de plantilla que viaje en comisión de servicio estará amparado por un seguro de vehículos.

El anexo 9 recoge las bases para la solicitud y concesión.

14.1 Ayuda por hijos/as con discapacidad.—Previos los asesoramientos facultativos que la Dirección estime pertinentes y oído el Comité de empresa, los gastos extraordinarios que causen los hijos y las hijas con discapacidad del personal serán atendidos por la empresa en la proporción del 50 %. En circunstancias o tratamientos especiales, la ayuda de la empresa podrá alcanzar a cubrir el 85 % del gasto.

14.2 Servicio de Comedor.—El importe del cubierto será satisfecho en la forma siguiente: abonando el comensal 1,50 euros.

La empresa pondrá a disposición de los/as trabajadores/as el servicio de comedor con una empresa de reconocido prestigio, facilitándoles la comida en horario de jornada partida. En este mismo horario la empresa facilitará también el bocadillo al personal a turnos.

14.3 Actividades culturales y recreativas.—Se presentara un Plan Anual de Actividades a la Dirección, para su aprobación, previo al inicio de las mismas, dotándose de un fondo de 9.000 euros anuales para dichas actividades.

14.4 Jubilación.—El acceso a la jubilación ordinaria se regulará de acuerdo a las condiciones establecidas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

14.5 Programa compra equipos informáticos.—Al objeto de facilitar a los trabajadores y a las trabajadoras el acceso a tecnologías de la información y de la comunicación, anualmente se fijarán los criterios de concesión de ayudas para este fin.

14.6 Ayuda por hijo/a menor.—Los trabajadores y las trabajadoras, podrán solicitar que se les asigne una ayuda para sufragar los gastos de guardería y/o escolarización.

Anualmente la empresa destinará para este fin una partida económica por importe máximo de 18.000 euros que se repartirá entre todas aquellas personas que lo soliciten de acuerdo al procedimiento establecido en el Plan de Igualdad.

15. *Prevención de riesgos y seguridad en el trabajo*

En todo lo referente a este apartado será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y posteriores reformas del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, así como los Reglamentos y Ordenanzas que sean de aplicación.

15.1 Vigilancia de la salud.—En aras a mantener y garantizar la adecuada capacidad de los trabajadores y las trabajadoras para desempeñar su puesto de trabajo en las condiciones que mejor garanticen su salud y seguridad así como la de terceros, y con el objetivo de facilitar la detección precoz de enfermedades comunes y profesionales, ambas partes convienen en la idoneidad de realizar reconocimientos médicos periódicos, además de organizar cuantas campañas de detección precoz de enfermedades se estime conveniente.

El personal de la Dirección de Desarrollo de Negocios deberá tener actualizado su reconocimiento médico en las fechas que se les señale.

De acuerdo a lo establecido en el Real Decreto 1308/2011, de 26 de septiembre, sobre protección física de las instalaciones y los materiales nucleares y de las fuentes radiactivas, especialmente en su disposición final segunda, el personal que pueda estar expuesto a radiaciones ionizantes podrá ser sometido a controles y análisis preventivos para detectar el consumo de alcohol, sustancias tóxicas o estupefacientes.

Todo el personal tendrá acceso al conocimiento de los datos facultativos contenidos en la cartilla sanitaria individual obrante en el Servicio Médico.

Individual y directamente, se darán a conocer por el Servicio Médico el resultado, diagnóstico, tratamiento, etc., que se deriven de los reconocimientos que se realicen.

15.2 Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.—Supuesta la existencia de estas condiciones, será competencia de la Jurisdicción Laboral su declaración y reconocimiento.

Sin perjuicio de cumplir la resolución que al efecto se dicte, la Dirección de la empresa, en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud, adoptará cuantas medidas sean precisas para evitar o reducir tales condiciones.

El personal ocupado en tareas declaradas excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, percibirá sobre su retribución base, la bonificación que señale dicho organismo.

Si estuviera ocupado en dicha tarea más de cuatro horas, percibirá la bonificación por la jornada completa. Se reducirá a la mitad de la jornada si la ocupación ha sido de una a cuatro horas.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, una vez confirmada la desaparición dejará de abonarse la citada bonificación.

15.3 Equipo de primera intervención.—Están adscritos a este Equipo de Emergencia el personal de Tratamientos Térmicos y Mantenimiento.

Durante el tiempo en que desempeñe esta función se abonará una gratificación de 36,56 euros por cada mes natural en activo en el equipo.

Trimestralmente se le revisará su pertenencia o no al equipo, dándose las altas o bajas que en cada caso proceda.

Supuesto que no acudiera a las prácticas que este equipo realiza mensualmente, perderá por cada ausencia la parte proporcional correspondiente en función de las prácticas que se realicen en el mes.

16. Seguridad y salud en el trabajo

16.1 Ropa de trabajo.—Se dotará a los trabajadores y las trabajadoras que lo requieran de ropa de trabajo adecuada a su actividad. Con carácter general y periodicidad anual, el personal será dotado de dos buzos, o dos chaquetas y dos pantalones, o dos batas. Asimismo, se le entregarán dos toallas y un par de botas de seguridad.

Excepcionalmente, previa entrega de las prendas deterioradas y convenientemente justificado, serán repuestas sin la periodicidad marcada en el párrafo anterior.

Será obligatorio el uso de estas prendas durante el trabajo, no estando permitido su empleo cuando el personal no esté de servicio.

El Comité de Seguridad y Salud establecerá los criterios sobre el tipo de vestimenta que se puede llevar dentro de la Fábrica.

16.2 Nuevas enfermedades sociales.—El Comité de Seguridad y Salud estudiará la problemática que las nuevas enfermedades sociales pudieran repercutir en un futuro en la empresa, poniendo en práctica las medidas preventivas oportunas.

16.3 Empresa sin tabaco.—En virtud de las obligaciones impuestas por la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo, queda absolutamente prohibido fumar en todo el recinto de fábrica (incluyendo los espacios al aire libre).

16.4 Video vigilancia por motivos de Seguridad.—Al objeto de prevenir accidentes laborales y dotar de mayor seguridad a las instalaciones de fábrica, se han instalado cámaras de video vigilancia en zonas de paso y de trabajo. Las actuaciones que se deriven de la utilización de dichas cámaras no vulnerarán en ningún caso lo establecido en el artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores (ET) y cumplirán con el deber de información previsto en el artículo 5 de La Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, conforme al cual:

Se colocará en las zonas video vigiladas un distintivo informativo ubicado en lugar suficientemente visible.

Se hará mención expresa a la identificación del responsable ante quien puedan ejercitarse los derechos a los que se refieren los artículo 15 y siguientes de la mencionada Ley.

Cualquier modificación de lo anterior, será tratada en el Comité de Seguridad y Salud.

16.5 Incumplimiento medidas seguridad.—La empresa cuenta con un procedimiento sancionador por el incumplimiento por parte de los trabajadores y las trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, de conformidad con lo establecido en el artículo 29.3 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

16.6 Coordinación actividades empresariales.—A fin de alcanzar el nivel más alto posible de seguridad en nuestra actividad industrial y conseguir que nuestro personal, contratistas y personas del entorno estén protegidos de riesgos para su seguridad y salud, la Dirección de Ensa se compromete a proseguir con el Plan de actuación implantado respecto a las empresas contratistas, de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero.

17. Personal del centro de Madrid

Cuantas condiciones anteceden son de aplicación también al centro de Madrid, adaptadas a las particularidades de dicho centro. Esta adaptación afectará a los siguientes aspectos:

17.1 Calendario laboral.—En el anexo 2 se reflejan los días inhábiles correspondientes al 2013.

17.2 Jornada intensiva.—La jornada intensiva tendrá lugar del lunes 10 de junio, al viernes 13 de septiembre, en horario de 8,00/8,30 a 14,30/15,00 horas.

17.3 Beneficio del Comedor.—Habida cuenta de que el precio del cubierto en los lugares que habitualmente utiliza el personal es superior al precio del cubierto en el Comedor de fábrica, la cantidad que como subvención se paga en Maliaño –72 % del precio total del cubierto— será incrementada en el 30 %.

17.4 Bonificación por transporte.—Atendiendo a las especiales circunstancias que en este aspecto concurren en el personal del centro de Madrid, dicho personal podrá optar por una de estas dos alternativas:

- Un plus adicional por día hábil de 3,63 euros.
- Una plaza en el aparcamiento más próximo que será abonada por la empresa, descontando en nómina al beneficiario el 50 % del importe.

18. Derechos sindicales

Además de los derechos reconocidos por la legislación vigente sobre la materia, los/as representantes sindicales tendrán las siguientes atribuciones o derechos.

18.1 Participación en los Consejos de Administración, Comisión de Seguimiento y Comisión de Objetivos.

Consejo de Administración:

1. Se reconoce y garantiza la participación sindical en Ensa, mediante la incorporación de los/as representantes sindicales al Consejo de Administración cumpliendo los requisitos de la Ley de sociedades de Capital.

Manteniendo la necesaria confidencialidad de determinados documentos, cuando así se exprese, la representación sindical tendrá acceso a los planes operativos, auditorías, planes estratégicos, etc., de la sociedad.

2. Tendrán derecho a participar aquellas organizaciones sindicales que hubieran obtenido al menos un veinticinco por ciento del número de delegados/as de personal y de miembros del Comité de empresa.

3. La incorporación y destitución de los/as representantes sindicales en el Consejo de Administración se hará conforme a los siguientes criterios:

a) Habrá un/a representante por cada uno de los sindicatos con derecho a participar. En el supuesto de que solamente un sindicato ostentase más del veinticinco por ciento del número de delegados/as de personal o miembros del Comité de empresa, tendrá derecho a dos representantes en el Consejo de Administración.

b) Los sindicatos propondrán a la empresa los nombres de sus representantes en el Consejo. Del mismo modo, notificarán la destitución de dichos/as representantes y la propuesta de las personas que los sustituyan.

Tanto los nombramientos como las destituciones se llevarán a cabo conforme a los procedimientos ordinarios.

c) Los miembros del Consejo propuestos por las organizaciones sindicales, tendrán los mismos derechos y deberes que el resto de administradores/as.

d) Se adoptarán las medidas necesarias para que, como consecuencia de la aplicación del presente Convenio, la participación estatal no quede en minoría.

Comisión de Seguimiento: Se crea una Comisión de Seguimiento en el seno de la empresa formada por los miembros del Comité de Dirección. Por parte de la empresa dicha Comisión estará encabezada por la Presidencia y un/a representante de cada sindicato firmante del presente Convenio con presencia en los órganos de representación del personal en la empresa.

Asimismo, podrán formar parte de esta Comisión, un/a representante por cada organización sindical que cuente con un mínimo del 10% de los Delegados o Delegadas de Personal o miembros del Comité de empresa.

Igualmente, podrá formar parte de ésta Comisión un/a representante por cada organización sindical que ostente la calificación de «más representativa» en el ámbito de su Comunidad Autónoma siempre que tenga representación en el Comité de empresa o Delegados/as de Personal del centro de trabajo sito en su Comunidad.

La Comisión se reunirá con una periodicidad semestral, y tratará los aspectos propios del Comité de Dirección, como son:

- Introducción de nuevas tecnologías y nuevos métodos de organización del trabajo.
- Planes operativos.
- Auditorias.
- Planes estratégicos.

Comisión de Objetivos: Se constituye una Comisión de Objetivos, Dirección-Comité de empresa para seguimiento trimestral de los resultados de la empresa y del cumplimiento de los objetivos.

18.2 Derechos de información y consulta.

1. Contratación. En los casos de nuevas contrataciones, bajas, renovaciones, modificaciones de contratos, etc., la empresa entregará a los/as representantes del personal y/o sindicatos representativos copia íntegra del contrato.

En la firma de los finiquitos estará presente la representación sindical a petición del interesado/a.

2. Subcontratación. La representación legal de los trabajadores y las trabajadoras será informada por la Dirección de los procesos de subcontratación de obras y servicios propios de la actividad de la empresa. En los casos en que la subcontratación de que se trate pueda afectar al volumen de empleo, la decisión ha de ser negociada previamente con los/as representantes legales de la plantilla.

3. Modificación de la estructura y titularidad de la empresa. Información y consulta previa a los/as representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras en todos aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la empresa, sea cual sea la forma en que ésta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta, etc.). En dicha consulta se analizarán todas las cuestiones legalmente permitidas.

18.3 Garantías de los/as representantes sindicales.

a) Previo informe a la Dirección, podrá acumularse el crédito de horas en uno o varios miembros del Comité, sin rebasar el máximo legal que determine la Ley, en los términos establecidos en el apartado d) del capítulo de Garantías del Acuerdo Marco Interconfederal I.

b) Se pondrá a disposición del Comité de empresa un local en el que pueda desarrollar sus actividades representativas, así como tableros de anuncio que posibiliten una comunicación fácil con los trabajadores y las trabajadoras.

c) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de empresa a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación y otras entidades.

18.4 Acción sindical.

A) En los centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores/as, las secciones sindicales que puedan constituirse por el personal afiliado a los sindicatos con

presencia en los comités de empresa estarán representadas, a todos los efectos, por delegados/as sindicales elegidos/as por y entre sus afiliados/as en el centro de trabajo.

B) Funciones de los Delegados y las Delegadas Sindicales:

a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan y de los afiliados y de las afiliadas del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical ó sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de empresa, Comité de Seguridad y Salud y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación de la empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, teniendo la obligación de guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos a los miembros del Comité de empresa.

d) La empresa deberá oírles en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores y a las trabajadoras en general y a los afiliados y a las afiliadas al Sindicato.

e) Asimismo, la empresa deberá informarles y oírles con carácter previo:

– Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados y a las afiliadas al Sindicato.

– En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores/as cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de la plantilla.

– La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

f) Podrán recaudar cuotas, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con sus afiliados/as, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

g) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados/as al Sindicato y a los trabajadores y a las trabajadoras en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado o la Delegada, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todo el personal.

h) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

i) Los Delegados y las Delegadas ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

j) Cuota sindical: A requerimiento de las personas afiliadas a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores y trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador o trabajadora que tenga interés en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

k) Excedencias: Podrá solicitar la situación de excedencia aquél trabajador o trabajadora en activo que ostentará cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo,

reincorporándose a la empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

En los centros de trabajo de la empresa con plantilla inferior a 50 trabajadores/as, la persona excedente, cubrirá la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

l) Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos:

A los Delegados o Delegadas Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del Acuerdo Marco Interconfederal implantadas nacionalmente y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos manteniendo su vinculación como trabajadores y trabajadoras en activo de la empresa, les serán concedidos permisos retribuidos, a fin de facilitarles su labor negociadora y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

18.5 Secciones sindicales.—Las secciones sindicales reconocidas de acuerdo con la normativa legal existente dispondrán de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

18.6 Crédito de horas retribuidas.—Cada uno de los miembros del Comité y Delegados/as Sindicales dispondrá para el ejercicio de sus funciones de representación del número de horas mensuales retribuidas que establece la legislación vigente según el número de trabajadores/as que haya en cada centro de trabajo.

Sin rebasar el máximo total, las horas de los distintos miembros del Comité podrán acumularse en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

18.7 Asambleas.—Atendiendo a la importancia de los temas a tratar, previa conformidad de la Dirección, podrán celebrarse Asambleas del personal dentro de la jornada laboral.

18.8 Reuniones de los Sindicatos.—La empresa facilitará a las Secciones Sindicales legalmente constituidas los medios necesarios para el ejercicio de sus funciones. Se tendrán en cuenta, a estos efectos, las reuniones que se convoquen por los Sindicatos que afecten a la empresa, con un máximo de dos anuales debidamente justificadas por el Sindicato.

Las horas sindicales se liquidarán, a todos los efectos, como si el trabajador o trabajadora estuviera en activo.

19. Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación

Durante la vigencia del presente Convenio actuará una Comisión Paritaria que estará formada por Presidencia, Secretaría y ocho Vocalías.

Los cargos de Presidencia y Secretaría serán designados por la Dirección y por el Comité de empresa conjuntamente.

Las funciones de esta Comisión serán:

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Actuar como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación sin perjuicio ni obstrucción de los procedimientos de solución de conflictos de trabajo, descritos en los artículos siguientes de este Convenio.

19.1 Procedimientos de solución de conflictos de trabajo.

1. **Ámbito objetivo.** Los conflictos de trabajo, tanto colectivos como individuales, que durante la vigencia del presente Convenio, pudieran suscitarse serán sometidos obligatoriamente a los órganos y a través de los procedimientos que a continuación se establecen.

2. **Personas legitimadas.** Estarán legitimadas para iniciar los conflictos colectivos aquellas personas que, de conformidad con la legislación vigente, se encuentren facultadas para promover los conflictos colectivos.

Estarán legitimadas para iniciar los conflictos individuales los trabajadores y las trabajadoras de la empresa que consideren lesionados sus derechos en relación con cualquiera de las materias contempladas en el Convenio colectivo.

3. Órganos y procedimiento. La Comisión Paritaria del Convenio colectivo asumirá competencias en materia de resolución de los conflictos anteriormente indicados que pudieran suscitarse.

Los conflictos se formalizarán por escrito ante la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo del 60 % de cada una de las partes que la componen. Esta decisión producirá los efectos de un Convenio colectivo.

En el caso de imposibilidad de alcanzar dicho acuerdo por la Comisión Paritaria y, en todo caso, si transcurriesen 6 días hábiles desde la formalización del conflicto sin que la solución se produzca, dicha Comisión levantará acta facilitando copia a las partes interesadas.

En los conflictos colectivos se dará traslado de la misma, junto con toda la información al respecto de que disponga, a SIMA/ORECLA, en un plazo máximo de veinticuatro horas para su mediación.

En los conflictos individuales se dará traslado a SIMA/ORECLA si están de acuerdo las dos partes.

4. Iniciación del procedimiento. La iniciación de los procedimientos de solución de conflictos colectivos, interpuesto por los/as representantes legales del personal, implicará el no ejercicio del derecho de huelga motivada por dichos conflictos colectivos durante su tramitación.

Cuando el procedimiento de conflicto colectivo se inicie a instancias de la empresa y los trabajadores y las trabajadoras ejerzan el derecho de huelga, no se suspenderá dicho procedimiento.

El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por el 60 % de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo será notificado a las partes interesadas.

De no alcanzarse el citado acuerdo, y en todo caso transcurridos seis días hábiles desde la formalización del conflicto sin que se hubiese adoptado ninguna solución, la Comisión levantará el acta correspondiente, facilitando copia a las partes interesadas y dando traslado de la misma, junto con toda la información de que disponga, a SIMA/ORECLA, en un plazo máximo de veinticuatro horas para su mediación. Para acudir al arbitraje será necesario el acuerdo de ambas partes.

Se garantizarán en el procedimiento la audiencia de las partes y los principios de igualdad y contradicción.

El laudo arbitral deberá ser motivado y notificado a las partes en conflicto en el plazo máximo de diez días hábiles desde el inicio de su actuación.

El laudo arbitral tendrá carácter vinculante y de obligado cumplimiento.

20. Disposiciones adicionales

20.1 Adicional 1.^a Legislación derogada.—Quedan derogadas expresamente las normas reguladas por la normativa contenida en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 julio de 1970.

20.2 Adicional 2.^a Legislación complementaria.—En las materias no previstas en el presente Convenio colectivo se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

20.3 Adicional 3.^a Código de conducta laboral.—El anexo 10 recoge de forma enunciativa las faltas y sanciones así como el procedimiento y otros aspectos referidos a la conducta laboral.

En cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, referente a las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, la Dirección y el Comité de empresa han establecido un protocolo de actuación contra el acoso.

20.4 Adicional 4.^a Dirección de Desarrollo de Negocios.–El anexo 11 recoge las normas complementarias para el personal de plantilla que de forma permanente o esporádica esté adscrito a la Dirección de Desarrollo de Negocios en Campo y realice su trabajo desplazado en complejos nucleares.

20.5 Adicional 5.^a UTES.–El anexo 12 recoge las normas complementarias para el personal asignado a los contratos de Ensa que se gestionan bajo la modalidad de Uniones Temporales de empresa (UTE).

20.6 Adicional 6.^a Externalización del fondo de jubilados/as.–Se toma la decisión de externalizar el fondo de jubilados/as a través de un Contrato de Seguro en las condiciones del acuerdo alcanzado el 30 de septiembre de 1998, con carácter de Convenio.

20.7 Adicional 7.^a Medio ambiente.–La política de Ensa es suministrar productos de alta calidad que satisfagan las normas de realización, fiabilidad y calidad teniendo en cuenta la aplicación de las leyes y reglamentos en materia de protección del Medio Ambiente en base a la norma ISO 14001.

Con el fin de conocer y realizar el seguimiento de los objetivos y metas medioambientales se crea el Comité de Medio Ambiente, grupo de carácter consultivo y asesor que se reúne cada tres meses.

20.8 Adicional 8.^a Contratación de personal con discapacidad.–Debido a las peculiaridades de carácter productivo y técnico de la empresa se hace difícil la incorporación de personas con discapacidad en los términos previstos en el artículo 38.1 de la Ley de Integración Social del Minusválido Ley 13/1982, de 7 de abril, por lo cual se acuerda a través de este Convenio aplicar las Medidas Alternativas a la obligación de reserva, expuestas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril.

20.9 Adicional 9.^a Reconocimiento a los veinticinco años de trabajo en Ensa.–Todas las personas que cumplan los veinticinco años de trabajo en la empresa, recibirán como reconocimiento un reloj de pulsera.

20.10 Adicional 10.^a ERE 67/02 y ERE 86/03.–De la observancia del cumplimiento de lo establecido en el ERE 67/02 y ERE 86/03 se ocupará la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación, de acuerdo con las competencias y funciones que tiene asignadas.

20.11 Adicional 11.^a Contrato de confidencialidad.–Todo el personal firmará con la empresa un contrato de confidencialidad por el que se compromete a mantener la privacidad de los procedimientos y sistemas de fabricación de los equipos y componentes, así como de cualquier otra información confidencial recibida de Ensa dentro del marco de su relación laboral, tanto verbalmente como por escrito, obligándose a no divulgarla a terceros salvo consentimiento escrito por la empresa. A estos efectos, se considerará información confidencial todo aquel conocimiento o documentación de naturaleza técnica, financiera, estratégica o comercial de la empresa o algunos de sus clientes, a modo de ejemplo y sin limitación alguna se incluye conocimiento/experiencia (Know How), patentes, marcas, diseños, fórmulas, procesos, resultados de investigaciones, planos, fotografías, informes, lista de clientes, anteproyectos, tarifas, ideas, invenciones o estudios, -que se facilite por cualquier soporte tanto escrito, informático o electrónico como verbal. Del mismo modo, se compromete a guardar confidencialidad sobre cualquier tipo de información y datos propios de la totalidad de los proyectos y contratos de Ensa y de aquellos proyectos y contratos en los que Ensa pueda participar en colaboración con terceras partes que, de forma directa o indirecta, haya podido conocer durante la ejecución de sus funciones como empleado/a de la sociedad. La obligación de confidencialidad establecida, tendrá una duración indefinida manteniéndose con posterioridad a la finalización de la relación laboral con Ensa.

20.12 Disposición adicional 12.^a Programa rejuvenecimiento de plantilla.–Con motivo de la publicación del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, la Dirección y el Comité de empresa han acordado con fecha 27 de marzo de 2013 un «Plan de Jubilación Parcial para Rejuvenecimiento de la Plantilla».

21. Disposiciones varias.

A) Valoración de puestos de trabajo: La Comisión de Valoración continuará actualizando las valoraciones de los puestos de trabajo que hayan experimentado modificaciones en sus funciones.

B) Plan de igualdad: La Dirección y el Comité de empresa han aprobado un Plan de Igualdad para Ensa desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la empresa y mejorar su calidad de vida.

Dicho Plan, realizado después de un análisis de la situación de la empresa en esta materia, y con las particularidades que en materia de empleo tiene nuestro sector productivo, donde escasea la mano de obra femenina, consiste en un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. Su vocación va más allá de una vigencia concreta, pretendiendo establecer una cultura en materia de igualdad de oportunidades en que sus positivos resultados se proyecten con una duración indefinida.

C) Vestimenta adecuada en fábrica: En orden a mantener el decoro y las buenas formas en el comedor de fábrica, el Comité de Seguridad y Salud establecerá los criterios sobre el tipo de vestimenta.

D) Código de conducta empresarial: Será de aplicación a todas las personas que componen la plantilla lo dispuesto en el código de conducta empresarial aprobado en el Consejo de Administración de Ensa con fecha 30 de abril de 2013.

ANEXO 1

RETRIBUCIONES BRUTAS - AÑO 2013

NIVEL	SUBNIVEL	RETR. BASE	GRADO DE DESARROLLO	RETRIBUCION								
TITULADOS SUPERIORES												
1	TS	2.004,99	> 24m.	2.004,99	> 12m. < 24m.	1.939,58	> 6m. < 12m.	1.676,77	< 6m.	1.526,63		
2	21	1.995,61	211	2.678,35	212	2.457,79	213	2.260,07	214	2.132,69		-
	22	1.799,00	221	2.050,30	222	2.016,18	223	1.976,93	224	1.938,99		-
3	31	1.522,83	311	1.853,95	312	1.807,72	313	1.780,62	314	1.742,18		-
	32	1.449,42	321	1.704,54	322	1.669,12	323	1.633,09	324	1.584,01		-
4	41	1.375,14	411	1.557,11	412	1.510,27	413	1.494,16	414	1.475,14	415	1.426,15
	42	1.225,02	421	1.385,11	422	1.344,53	423	1.300,21	424	1.281,42		-
5	50	1.107,44	501	1.264,74	502	1.245,93	503	1.226,97	504	1.208,17		-

La retribución diaria viene determinada de la forma siguiente:

$$\text{Diario} = \frac{\text{Mensual} \times 14}{425}$$

ANEXO 2

CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2013

Días Festivos e inhábiles

<u>MALIAÑO</u>					<u>MADRID</u>				
1	ENERO	MARTES	Año Nuevo	-	1	ENERO	MARTES	Año Nuevo	
7	ENERO	LUNES	Epifanía	-	7	ENERO	LUNES	Epifanía	
-				-	18	MARZO	LUNES	San José	
28	MARZO	JUEVES	J.Santo	(X)	28	MARZO	JUEVES	J.Santo	
29	MARZO	VIERNES	V. Santo	(X)	29	MARZO	VIERNES	V. Santo	
1	ABRIL	LUNES	Lunes Pascua	(X)	-				
1	MAYO	MIERCOLES	F. Trabajo	-	1	MAYO	MIERCOLES	F. Trabajo	
-				-	2	MAYO	JUEVES	F. Comunidad	
-				-	3	MAYO (P)	VIERNES		
-				-	15	MAYO	MIERCOLES	San Isidro	
24	JUNIO	LUNES	S. Juan	(X)	-				
15	JULIO (P)	LUNES		(X)	-				
16	JULIO	MARTES	El Carmen	(X)	-				
25	JULIO	JUEVES	Santiago	(X)	-				
26	JULIO (P)	VIERNES		(X)	-				
15	AGOSTO	JUEVES	La Asunción	(X)	15	AGOSTO	JUEVES	La Asunción	
16	AGOSTO (P)	VIERNES		(X)	16	AGOSTO (P)	VIERNES		
12	OCTUBRE	SABADO	El Pilar	(X)	12	OCTUBRE	SABADO	El Pilar	
1	NOVIEMBRE	VIERNES	T. Santos	(X)	1	NOVIEMBRE	VIERNES	T. Santos	
-				-	9	NOVIEMBRE	SABADO	LA Almudena	
6	DICIEMBRE	VIERNES	Constitución	(X)	6	DICIEMBRE	VIERNES	Constitución	
23	DICIEMBRE (P)	LUNES		(X)	23	DICIEMBRE (P)	LUNES		
24	DICIEMBRE	MARTES		-	24	DICIEMBRE	MARTES	Natividad	
25	DICIEMBRE	MIERCOLES	Natividad	-	25	DICIEMBRE	MIERCOLES		
30	DICIEMBRE (P)	LUNES		(X)	30	DICIEMBRE (P)	LUNES		
31	DICIEMBRE	MARTES		-	31	DICIEMBRE	MARTES		

(X) Excluido el personal del Cuarto y Quinto Turno

Además de las fechas indicadas, dispondrá el personal de los siguientes días Festivos e inhábiles, a disfrutar previo acuerdo con los respectivos Servicios.

	<u>Jornada Partida</u>	<u>Dos y tres turnos</u>
Centro de Maliaño.....	2 días	-1,25
Centro de Madrid.....	2 días	

El personal afectado por cada una de las modalidades de jornada y horarios establecidos, desarrollará las horas anuales prestando servicio durante el siguiente número de días:

	<u>Maliaño</u>	<u>Madrid</u>
Jornada partida	221	221
Servicios continuos	-	-
Dos y tres turnos	221	-

A partir de la firma del presente convenio el personal de jornada partida realizará el siguiente horario:

	<u>Mañana</u>	<u>Tarde</u>
Entrada.....	8,3/9,00	13,45 ó 14,45
Salida.....	13 ó 14	17,41

La jornada intensiva en Maliaño tendrá lugar del lunes 10 de Junio al 13 de Septiembre en jornada de 8,30 a 14,00 horas.

La jornada intensiva en Madrid tendrá lugar del lunes 10 de Junio al 13 de Septiembre en jornada de 8,00/8,30 a 14,30/15,00 horas.

ANEXO 4

CALENDARIO DE CINCO TURNOS PARA 2013

	ENERO 2013																															DIAS TBJO	DIAS ACUM	DIAS APERT	DIAS ACUM	M N T				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					M	N	T		
TURNO "A"	M	M	T	T		N	N	D	D	M	M	D	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	M	M		21	21			8	7	6	21	
TURNO "A1"	M	M	T	T		N	N	D	D	M	M	D	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	M	M		21	21			9	6	6	21	
TURNO "B"	D	D	M	M		T	T	N	N	D	D	M	M	D	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D		19	19			6	6	7	19	
TURNO "B1"	D	D	M	M		T	T	N	N	D	D	M	M	D	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D		19	19			6	7	6	19	
TURNO "C"	N	N	D	D		M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	D	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N		22	22			7	9	6	22	
TURNO "C1"	N	N	D	D		M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	D	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N		21	21			6	8	7	21	
TURNO "D"	T	T	N	N		D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	D	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N		20	20	30,66	30,66	7	5	8	20
TURNO "D1"	T	T	N	N		D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	D	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N		20	20	30,66	30,66	6	5	9	20

	FEBRERO 2013																												DIAS TBJO	DIAS ACUM	DIAS APERT	DIAS ACUM	M N T					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28					M	N	T			
TURNO "A"	T	T	D	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	D	M	M		19	40			7	6	6	19	
TURNO "A1"	T	T	D	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	D	M	M		20	41			6	7	7	20	
TURNO "B"	M	M	D	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D		19	38			6	7	6	19	
TURNO "B1"	M	M	D	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D		20	39			7	6	7	20	
TURNO "C"	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N		19	41			6	6	7	19	
TURNO "C1"	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N		20	41			7	7	6	20	
TURNO "D"	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	T		19	39	28	58,66	6	6	7	19
TURNO "D1"	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	T		20	40	28	58,66	7	7	6	20

	MARZO 2013																															DIAS TBJO	DIAS ACUM	DIAS APERT	DIAS ACUM	M N T			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					M	N	T	
TURNO "A"	T	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	22	62			6	7	9	22
TURNO "A1"	T	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	22	63			7	6	9	22
TURNO "B"	M	M	D	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	M	M	D	22	60			9	6	7	22
TURNO "B1"	M	M	D	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	M	M	D	22	61			9	7	6	22
TURNO "C"	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	20	61			7	7	6	20
TURNO "C1"	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	19	60			6	6	7	19
TURNO "D"	N	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	22	61	31	89,66	7	9	6	22
TURNO "D1"	N	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	22	62	31	89,66	6	9	7	22

	ABRIL 2013																														DIAS TBJO	DIAS ACUM	DIAS APERT	DIAS ACUM	M N T			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30					M	N	T	
TURNO "A"	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N	22	84			7	8	7	22
TURNO "A1"	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N	21	84			6	9	6	21
TURNO "B"	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	M	M	T	T	N	22	82			7	7	8	22
TURNO "B1"	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	M	M	T	T	N	21	82			6	6	9	21
TURNO "C"	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	D	T	T	N	N	D	D	D	M	M		21	82			8	6	7	21
TURNO "C1"	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	D	T	T	N	N	D	D	D	M	M		22	82			9	7	6	22
TURNO "D"	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D		20	81		119,66	6	7	7	20
TURNO "D1"	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D		19	81	30	119,66	7	6	6	19

	MAYO 2013																															DIAS TBJO	DIAS ACUM	DIAS APERT	DIAS ACUM	M N T			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					M	N	T	
TURNO "A"	D	M	M	D	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	M	20	104			7	7	6	20
TURNO "A1"	D	M	M	D	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	M	21	105			8	6	7	21
TURNO "B"	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	D	T	T	N	N	D	20	102			6	7	7	20	
TURNO "B1"	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	D	T	T	N	N	D	21	103			7	8	6	21	
TURNO "C"	T	N	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N		22	104			8	7	7	22	
TURNO "C1"	T	N	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N		21	103			6	7	8	21	
TURNO "D"	M	T	T	D	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T		21	102	30	149,66	8	6	7	21	
TURNO "D1"	M	T	T	D	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T		22	103	30	149,66	7	7	8	22	

	JUNIO 2013																														DIAS TBJO	DIAS ACUM	DIAS APERT	DIAS ACUM	M N T			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30					M	N	T	
TURNO "A"	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	M	M	D	21	125			8	6	7	21
TURNO "A1"	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	M	M	D	21	126			8	7	6	21
TURNO "B"	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D		20	122			7	7	6	20
TURNO "B1"	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D		19	122			6	6	7	19
TURNO "C"	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N		21	125			6	8	7	

SEPT 2013

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	DIAS			DIAS				
	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	TBJO	ACUM	APERT	ACUM	M	N	T	
TURNO "A"	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	21	189			8	7	6	
TURNO "A1"	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	20	189			7	6	7	
TURNO "B"	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	20	187			6	7	7	
TURNO "B1"	N	D	N	N	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	20	187			7	7	6	
TURNO "C"	D	D	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	21	189			7	7	7	
TURNO "C1"	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	21	188			6	8	7	
TURNO "D"	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	21	187	30	271,66	7	6	8
TURNO "D1"	D	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	21	188	30	271,66	7	7	7

OCTUB 2013

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	DIAS			DIAS			
	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	TBJO	ACUM	APERT	ACUM	M	N	T
TURNO "A"	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	22	211			7	6	9
TURNO "A1"	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	23	212			8	7	8
TURNO "B"	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	21	208			9	6	6	
TURNO "B1"	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	22	209			8	7	7	
TURNO "C"	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	20	209			6	8	6
TURNO "C1"	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	21	209			7	7	7
TURNO "D"	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	23	210	31	302,66	7	9	7
TURNO "D1"	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	22	210	31	302,66	6	8	8

NOV. 2013

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	DIAS			DIAS				
	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	TBJO	ACUM	APERT	ACUM	M	N	T	
TURNO "A"	N	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	22	233			7	9	6	
TURNO "A1"	N	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	21	233			6	8	7	
TURNO "B"	T	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	22	230			6	7	9
TURNO "B1"	T	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	21	230			7	6	8
TURNO "C"	M	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	22	231			9	6	7
TURNO "C1"	M	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	21	230			8	7	6
TURNO "D"	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	19	229	30	332,66	6	6	7
TURNO "D1"	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	20	230	30	332,66	7	7	6

DICIEMB. 2013

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	DIAS			DIAS			
	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	MI	J	V	S	D	L	M	TBJO	ACUM	APERT	ACUM	M	N	T
TURNO "A"	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	18	251			5	7	6
TURNO "A1"	N	D	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	18	251			6	7	5
TURNO "B"	D	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	20	250			6	7	7
TURNO "B1"	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	20	250			5	8	7
TURNO "C"	D	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	20	251			7	6	7
TURNO "C1"	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	20	250			7	5	8
TURNO "D"	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	19	248	28	360,66	8	6	5
TURNO "D1"	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	18	248	28	360,66	7	5	6

	Vaca.	Dias Acu	Exceso
"A"	83	85	83
"B"	83	82	85
"C"	85	84	82
"D"	83	82	83
A1			251
B1			250
C1			250
D1			248
	334	333	333
			1000

ANEXO 5
Permisos retribuidos

Observaciones:

- En todos los supuestos se trata de días naturales, salvo que expresamente se indique otra cosa.
- Equiparación entre cónyuge y persona en convivencia de hecho a efectos de permisos retribuidos (será requisito indispensable la justificación documental: acreditación del registro).
- Ensa permite flexibilizar los días de disfrute de permisos retribuidos, siempre y cuando se genere el derecho, no obligando a ser disfrutados en el día inmediatamente posterior al hecho causante, siempre que con carácter previo a su disfrute se comunique a la Dirección de RR.HH y RSE esta necesidad.

MOTIVO	DURACIÓN		DOCUMENTOS A APORTAR
	Sin desplazamiento	Con desplazamiento	
Matrimonio propio	15 días		Comunicación al superior/a correspondiente. Cumplimentar el impreso de solicitud de permiso. Justificante: Libro de familia o certificado del juzgado que acredite el matrimonio y el parentesco, en su caso.
Matrimonio de hijos/as, hermanos/as y hermanos/as políticos/as	1 día		
Accidente o enfermedad graves de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad	2 días	4 días	Justificante médico que acredite la gravedad ó el ingreso hospitalario así como el número de días.
Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.	2 días	4 días	
Fallecimiento del cónyuge	4 días hábiles		Certificado médico, esquila u otro documento suficiente.
Fallecimiento de padres e hijos/as	2 días hábiles	4 días	
Fallecimiento del resto de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.	2 días	4 días	
Salida de trabajadores/as enfermos/as en jornada laboral.			Documento de autorización del Servicio Médico.
Permiso por consulta médica.	Tiempo indispensable.		Justificante expedido por el/la médico de la Seguridad Social que le asista. Cumplimentar impresos permiso por ausencia y autorización de salida.
Traslado de domicilio habitual (cambio de casa)	2 días		Certificado de empadronamiento. Cumplimentar impreso solicitud de permiso.
Permiso a trabajadores/as desplazados/as a población distinta de la de su residencia habitual por tiempo <1año.	Por cada 3 meses de desplazamiento, permiso de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen y sin computar como tales los días de viaje.		
Permiso para acudir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional.	Tiempo necesario para concurrir al examen.		Justificante del centro de estudios. Cumplimentar el impreso de solicitud de permiso

MOTIVO	DURACIÓN		DOCUMENTOS A APORTAR
	Sin desplazamiento	Con desplazamiento	
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	Tiempo indispensable		Justificante expedido por el/la médico que le asista y permiso de salida de la trabajadora.
Lactancia	1 hora diaria que podrá dividir en dos fracciones o reducción de su jornada en una hora ó acumularlo en jornadas completas.		Certificado emitido por la empresa del cónyuge en que se acredite que éste/a no está haciendo uso de la hora de lactancia.
Nacimiento de hijo/a prematuro/a u hospitalización de éste/a.	1 hora de ausencia al trabajo.		Justificante médico u otro documento suficiente.
Nacimiento hijo/a, adopción o acogimiento	2 días hábiles	4 días	Libro de familia ó resolución judicial ó administrativa de la adopción ó del acogimiento.
Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal:			
a) Asistencia a juicio: jurado, testigo, perito.	Tiempo indispensable.		Citaciones y justificante de asistencia.
b) Designación o elección para un cargo público			
c) Derecho de sufragio:	Hasta 4 horas libres.		
Electores/as			
Presidentes/as, vocales, interventores/as, apoderado/a.	Día votación y al día siguiente reducción en 5 h. de la jornada. El apoderado/a únicamente permiso el día de la votación.		
Funciones sindicales o de representación:			
a) Unitaria y sindical	Nº de horas mensuales que establece la legislación vigente en función del Nº de trabajadores/as que haya en cada centro de trabajo.		Comunicación de petición de horas sindicales.
b) Negociación colectiva	Tiempo necesario.		
c) Delegados/as de prevención para: reuniones Comité Seg. Salud, reuniones convocadas por Dirección, el tiempo dedicado a formación, tiempo destinado a visitar centros.			

SUPUESTOS SUSPENSIÓN CONTRATO TRABAJO:

MOTIVO	DURACIÓN	DOCUMENTOS A APORTAR
Maternidad	16 semanas, ampliables en supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo/a.	Libro de familia o informe médico.
Adopción y acogimiento, de duración no < 1 año, de < 6 años o > con discapacidad ó con dificultades inserción social.	16 semanas, ampliables en supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo/a.	Documento legal que lo acredite.
Permiso por paternidad	13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto ó adopción múltiples en 2 días más por cada hijo/a a partir del 2º. Si el nacimiento se produce en una familia numerosa: tendrá una duración de 20 días.	Libro de familia ó certificado médico que acredite el nacimiento.

EXCEDENCIAS Y REDUCCIÓN DE JORNADA:

MOTIVO	DURACIÓN	DOCUMENTOS A APORTAR
Guarda legal: cuidado < 8 años ó persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida	Derecho a reducción de la jornada de trabajo diaria entre 1/8 y un máximo de la 1/2 con disminución proporcional del salario.	Justificante médico u otro documento suficiente que acredite la guarda legal.
Cuidado < 18 años: durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente.	Derecho a reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla.	Informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.
Excedencia por cuidado de hijos/as (naturales, por adopción o acogimiento)	Máximo 3 años	
Excedencia por cuidado de cuidado de familiares hasta 2º grado consanguinidad o afinidad	Máximo 2 años	
Excedencia voluntaria	No < 4 meses ni > 5 años.	
Violencia de género ó víctimas de terrorismo	Reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo.	Orden de protección judicial o informe del Ministerio Fiscal que indique que está siendo objeto de violencia de género.

ANEXO 6

Ascensos

Los ascensos se llevarán a efecto de acuerdo con las normas siguientes:

1. Anualmente y siempre dentro del primer trimestre del año serán determinadas por la Dirección las plazas que corresponda cubrir con ascensos, teniendo en cuenta para determinar estas plazas lo siguiente:

- a) Calidad del producto a fabricar.
- b) Estructura real de la plantilla.
- c) Equilibrio de los niveles de Calificación dentro del mismo grupo funcional.
- d) Necesidades reales de la empresa.

Las puntuaciones acumuladas obtenidas en la valoración al desempeño, constituirán un mérito para la ocupación de niveles o grados de desarrollo superiores.

Igualmente, en el momento de la determinación de plazas, serán tenidas en cuenta las personas que hayan realizado cursos de formación impartidos en la empresa o fuera de la misma y que, por el buen aprovechamiento del mismo, demuestran aptitud para desarrollar varios tipos diferentes de trabajos. Con ello, Ensa, pretende estimular a sus trabajadores y trabajadoras a que continúen en el perfeccionamiento de su formación adquiriendo nuevos conocimientos o desarrollando más ampliamente los que poseen.

2. Las plazas dependiendo del número de nivel, serán cubiertas:

- a) Por capacidad y mérito, a través de las pruebas que en cada caso determine la Dirección de la empresa, cuando se trate del nivel 2 y los puestos de mando.
- b) Mediante concurso-examen, cuando se trate del nivel 3.
- c) Por concurso-oposición el resto de los niveles no pudiendo presentarse en la misma convocatoria a más de una plaza.

3. Los concursos se llevarán a cabo con aplicación de los principios de igualdad, capacidad y mérito y de acuerdo con las Normas de Exámenes de la empresa.

ANEXO 7

Exámenes

1. Convocatoria. Cuando de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio sea preciso cubrir una vacante, la Dirección de la empresa publicará en los tablones de anuncios la convocatoria de ascenso correspondiente en la que se detallará el puesto a cubrir, el nivel y el grupo funcional, titulación si procede; trabajadores/as que puedan optar al concurso, programa y tipos de prueba a realizar, fecha límite de presentación de solicitudes y cualesquiera otras condiciones.

Copia de esta convocatoria se enviará al Comité de empresa para su conocimiento y participación en el proceso del concurso-oposición según se indica en este artículo.

Para poder optar al concurso-oposición las personas candidatas deberán ser personal de la plantilla de la empresa.

En primera convocatoria tendrán prioridad para presentarse al concurso-oposición los trabajadores y las trabajadoras del mismo grupo funcional. En el supuesto de que quedara sin cubrir dicha vacante, se efectuaría una segunda convocatoria a la que podría concurrir cualquier trabajador/a de la empresa.

Si tampoco se cubrieran las vacantes en segunda convocatoria, se haría extensivo el concurso a personal del exterior.

La fijación de los tipos de pruebas psicológicas y/o profesionales, a plantear será facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

El plazo de inscripción del personal interesado no podrá ser inferior a siete días laborales contados a partir de la publicación de la convocatoria.

2. Composición del Tribunal. Para la evaluación de las pruebas se procederá a constituir en cada caso un Tribunal calificador compuesto por Presidencia y dos vocales designados por la Dirección y dos vocales elegidos por el Comité de empresa, todos ellos de igual o superior nivel de la del puesto a cubrir.

3. Examen. Con el fin de lograr la mayor objetividad, la determinación y preparación del contenido concreto de las pruebas, se llevará a cabo por el Tribunal Calificador en el momento inmediatamente anterior al de la celebración de las pruebas, estableciéndose la puntuación mínima exigible para ser apto/a. El examen confeccionado, así como las deliberaciones serán mantenidas en secreto, teniendo la consideración de falta muy grave la divulgación que del mismo pueda hacer cualquiera de los miembros del Tribunal.

Las pruebas, dependiendo de los niveles, podrán consistir en:

- Pruebas prácticas y/o teóricas.
- Pruebas psicotécnicas.

Para el apartado 2.b) del anexo 6 (Ascensos) las pruebas tendrán la siguiente ponderación y consistirán en:

- 50 % Examen teórico-práctico.
- 25 % Evaluación.
- 25 % Pruebas psicotécnicas.

Evaluación (puntuaciones máximas):

60 puntos. En función de las puntuaciones acumuladas a través de la valoración al desempeño.

25 puntos. Cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en su trabajo habitual, cuando no exista sanción (cuando exista amonestación se aplicará proporcionalmente a criterio del Tribunal, según la entidad de la falta).

15 puntos. A razón de 1 punto por cada año de antigüedad en la empresa; con un máximo de 15 puntos.

Máxima puntuación total: 100.

Pruebas psicotécnicas: Se eximirá a las personas opositoras de las pruebas psicotécnicas por uno de los siguientes supuestos:

- Por haberlas realizado con anterioridad, con ocasión de otro concurso-examen, de la misma naturaleza.
- Por haberlas realizado a petición de la empresa, como base para su orientación profesional.

4. Acta. La calificación de las pruebas, se llevará a cabo dentro de los dos días laborales siguientes a su realización, levantándose acta de la decisión, en la que constará fecha y hora del examen, nombre y apellidos de las personas que concursan y calificaciones obtenidas en las distintas pruebas y que se entregará a la Dirección y al Comité de empresa.

Aquella se lo comunicará a los candidatos y a las candidatas a quienes no les corresponda ocupar la vacante para que, en el plazo de los dos días laborales siguientes a su prueba personal, cualquiera de ellos puedan hacer las observaciones que deseen al Tribunal.

Transcurridos los mencionados plazos, y observadas las formalidades anteriores, el acta más arriba mencionada pasará a definitiva o se sustituirá por una nueva si procede, y la Dirección de la empresa lo pondrá en conocimiento de la persona que haya obtenido la vacante convocada.

En el supuesto de que agotados todos los pasos anteriores ninguna de las personas candidatas estuviere capacitada, la vacante se cubrirá con personal de nuevo ingreso.

5. Nuevas vacantes. Si para el mismo grupo funcional y nivel, se produjeran vacantes en los seis meses siguientes, la empresa podrá cubrir las con la persona opositora de más alta puntuación que habiendo superado el mínimo exigido hubiera quedado sin plaza.

ANEXO 8

Promociones

1. Promociones—A fin de reconocer la progresiva capacitación y eficiencia de los trabajadores y las trabajadoras en el ejercicio de las funciones propias de su puesto de trabajo, las jefaturas podrán proponer la promoción de aquellas personas en que dicho supuesto concorra de modo manifiesto, guardando los siguientes requisitos mínimos:

- a) Experiencia mínima de ocho años en el grado de desarrollo.
- b) Rendimiento óptimo a juicio de la jefatura.
- c) Capacitación profesional adecuada al nuevo grado de desarrollo.
- d) Asumir con plena responsabilidad y eficiencia la realización de las nuevas funciones.

Además de lo establecido anteriormente, los trabajadores y las trabajadoras de nueva incorporación y con un mínimo de tres años de trabajo continuado en el mínimo grado de desarrollo dentro de su nivel, podrán optar al grado de desarrollo superior, mediante la superación de una prueba.

El máximo de propuestas será el 10% de los ascensos mediante concurso-oposición.

2. Cuadros intermedios.—A fin de estimular el rendimiento en el trabajo y la actualización de conocimientos de los Cuadros Intermedios, la Dirección podrá establecer una evaluación del potencial apropiado para cada grado de desarrollo. Mediante la realización satisfactoria del trabajador/a podrán acceder al grado de desarrollo superior.

El personal clasificado entre los niveles 2 y 3 podrá solicitar individualmente dicha promoción.

ANEXO 9

Fondo atenciones sociales

Beneficiarios/as

Podrán acceder a estos préstamos y anticipos el personal de plantilla de Ensa incluido en el Convenio colectivo, siempre que no tenga pendiente de amortizar ningún otro crédito concedido por la empresa y reúnan las condiciones y requisitos que se estipulan en las presentes normas.

Ayuda a la vivienda

1. Destino de los préstamos.—El destino de estos préstamos será para adquisición o construcción de vivienda propia.

2. Regulación del préstamo.

2.1 En caso de compra de vivienda deberá acompañar a la solicitud el contrato o compromiso de compra en el que ha de figurar el precio de la vivienda, plazos de entregas y demás condiciones del contrato.

Si se trata de construcción de una casa, se acompañará documento que acredite la propiedad del terreno, plano y permiso de obra del ayuntamiento, plazos y entregas de cantidades y condiciones del contrato suscrito con la constructora/ promotora.

2.2 Para una misma vivienda únicamente se otorgará un préstamo. Esta norma será de aplicación aun cuando sean dos o más los trabajadores y las trabajadoras de Ensa que adquieran o vayan a habitar dicha vivienda.

2.3 El personal que haya recibido ya un préstamo para ayuda a la vivienda, no podrá optar a un segundo préstamo con esta finalidad.

2.4 No se concederán estas ayudas para una vivienda que no sea el domicilio familiar permanente.

Préstamos para adquisición o reparación de vehículos

Situaciones atendibles:

- a) Compra de automóvil para uso personal.
- b) Reparación del vehículo que habitualmente utiliza.

Condiciones requeridas.

- Que la persona solicitante utilice habitualmente el vehículo para asistir al trabajo.
- El personal eventual podrá beneficiarse de estos créditos en la forma siguiente: En función de la duración prevista para su contrato, podrá concedérseles un crédito cuya cuantía máxima no supere el 10 por 100 de su retribución que, presumiblemente percibirá durante la vigencia restante de su contrato laboral.

Prioridades.

- a) Para compra de vehículo:
 - 1.º Que sea el primer vehículo.
 - 2.º Que el coche a sustituir tenga una antigüedad no inferior a cinco años o un valor residual inferior a 2.103,54 euros.
 - 3.º Restantes situaciones.
- b) Para reparación:
 - 1.º Que la reparación sea vital para el funcionamiento del vehículo.
 - 2.º Antigüedad del vehículo no inferior a cinco años.
 - 3.º Restantes situaciones.

Cuantía del crédito. Para reparación la cuantía nunca será superior al 80 % del importe de la reparación.

Mínimo. 300,51 euros.

Máximo. 2.404,05 euros.

Tramitación de los créditos. Mediante solicitud dirigida a la Comisión, aportando los siguientes documentos:

- Documentación del vehículo a sustituir.
- Presupuesto de reparación, hecha por taller autorizado.
- Factura acreditativa de la compra o reparación.
- Otros documentos o datos que la Comisión estime necesarios.

Fondo de anticipos

Situaciones atendibles.

- Fallecimiento de familiares que estén a cargo de la persona solicitante.
- Enfermedad propia o de familiares a cargo de la persona solicitante, que origine gastos extraordinarios no amparados por la Seguridad Social.
 - Prótesis y tratamientos especiales.
 - Reparación de la vivienda. No se entenderá como tal el embellecimiento, sino el reparar averías causadas por algún siniestro, por la acción del tiempo o para corregir situaciones que dificulten la habitabilidad.
 - Boda propia.
 - Sustracción del coche o avería por accidente cuya reparación tenga un importe superior a 150,25 euros. No se trata de sustituir el coche.
 - Cambio de domicilio.
 - Gastos extraordinarios de estudios.

- Excepcionalmente, para adquisición de vivienda, a quienes no hayan recibido de Ensa ayuda alguna con esta finalidad.
- Otras necesidades urgentes e ineludibles de índole diversa, suficientemente documentadas.

Condiciones para la concesión: Justificación documental de la necesidad.

Seguro de vehículos

1. Fondo.—La empresa cuenta con un fondo para cubrir el riesgo de daños en los vehículos del personal que viaje en comisión de servicios.

2. Franquicia.—De acuerdo con lo dispuesto en el Convenio colectivo se establece una franquicia de 210,35 euros. En el caso de quienes tengan establecido seguro a todo riesgo, si el importe del siniestro es inferior a la franquicia que tengan establecida, el fondo abonará dicho importe íntegramente a fin de que no tenga necesidad de comunicar el siniestro a la compañía aseguradora.

En el caso de que el importe sea superior a la franquicia y pierda la bonificación del seguro que pudiera tener reconocida, con cargo al fondo le será compensada dicha pérdida en el primer año.

3. Beneficiarios/as.—Se beneficiarán del fondo de seguros de vehículos el personal de plantilla que viaje en comisión de servicio.

4. Situaciones atendibles.—El fondo cubrirá los accidentes de tráfico y los robos que tengan lugar durante los viajes realizados en comisión de servicio. Tanto los viajes del lugar del trabajo habitual a la central/complejo industrial de que se trate, como los que una vez allí se realicen con ocasión del trabajo. Los considerados accidentes «in itinere».

En cuanto a los robos, será atendido tanto el robo del vehículo como el de las piezas esenciales de éste, considerándose esenciales aquellas sin las cuales sea imposible la circulación (ruedas, motor, etc) y no las adicionales (adornos, aparato de radio, etc.).

5. Cuantía a cubrir por el fondo.—En los casos de siniestro total, robo del vehículo o cuando el coste de la reparación supere el valor del coche en el mercado, la cantidad a cubrir por el fondo, se determinará atendiendo a la cotización media en el mercado del vehículo accidentado, tomando como referencia a estos efectos las tablas publicadas por revistas especializadas.

En los demás casos, el fondo cubrirá los daños ocasionados en el vehículo siniestrado, en la cuantía que según lo establecido se acredite.

En ningún caso la cuantía a cubrir por el fondo excederá de 4.808,1 euros.

6. Compatibilidad con el préstamo del Fondo de Anticipos. El personal afectado por siniestro total tendrá derecho a solicitar además el préstamo de anticipo previsto en el artículo 14 del Convenio colectivo para la adquisición de otro vehículo.

7. Condiciones para la concesión.

1. Será necesario que la cuantía concedida por el fondo se destine:

- a) Adquisición de otro vehículo en los casos de siniestro total por robo del automóvil.
- b) Reparación de los daños sufridos por el vehículo en los demás casos.

2. La persona solicitante deberá presentar los siguientes documentos:

- Impreso de solicitud debidamente cumplimentado.
- Póliza de accidentes y último recibo del seguro de vehículo.
- Declaración del accidente en el impreso de la compañía aseguradora del vehículo accidentado.

– Escrito del responsable o la responsable de obra certificando el accidente con expresión del lugar, hora y testigos.

– Atestado de la Guardia Civil de tráfico cuando lo hubiere.

– Presupuesto previo a la reparación emitido por el servicio oficial de la marca del vehículo, o por sus concesionarios (los del servicio oficial de la marca), o por talleres autorizados por dicho servicio oficial.

– En caso de siniestro total el citado proyecto deberá acreditar que el coste de la reparación es superior al valor del vehículo en el mercado. En este caso deberá presentarse, además, la documentación acreditativa de la baja del vehículo siniestrado emitida por la Delegación Provincial de Tráfico.

– En el caso de robo del vehículo se exigirá además que haya transcurrido tres meses desde la desaparición del mismo, así como el resguardo de la denuncia presentada. Deberá acompañarse también factura de reparación de daños o de reposición de piezas cuando estas sean las circunstancias que justifican la solicitud.

ANEXO 10

Código de conducta laboral

Introducción

Este capítulo regula las normas de conducta y los medios para hacerlas respetar en el ámbito de la empresa, mediante la adecuada tipificación de los incumplimientos laborales y el establecimiento del procedimiento y las garantías suficientes para su determinación, regulándose asimismo la intervención en cada caso de la representación legal del personal, tanto a través de la información que se les proporcione como de la emisión de informes.

I. Faltas y sanciones.

1. Supuestos de aplicación de este capítulo. Los trabajadores y las trabajadoras, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, de acuerdo con lo regulado en estas Normas, en el caso de incurrir en cualquier supuesto contemplado como falta, y con arreglo al sistema y procedimiento sancionador que se establece.

2. Definición de falta. Se considera falta toda acción u omisión que implique incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Convenio colectivo, en el Procedimiento específico sobre incumplimientos de seguridad o en la legislación laboral vigente.

3. Graduación de las faltas. Las faltas se clasificarán en atención a su importancia, trascendencia, intencionalidad y consecuencias para la empresa, en leve, grave o muy grave.

4. Enumeración. En los apartados siguientes, se establece la enumeración de las faltas dentro de cada una de las graduaciones establecidas, efectuándose tal relación con carácter meramente enunciativo pudiéndose, no obstante, considerar como falta cualquier otro supuesto no detallado asimilable analógicamente a cualquiera de las señaladas, siempre que la conducta de que se trate se incluya en la definición de falta descrita en el párrafo 2.

En todo lo no previsto en este apartado se estará a lo previsto en el acuerdo de cobertura de vacíos, en su capítulo tercero: Régimen Disciplinario, firmado entre las Organizaciones empresariales, CEOE y CEPYME y las organizaciones sindicales UGT y CC.OO.

II. Faltas leves.

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante un período de un mes natural.

2. No notificar con carácter previo, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que exista la imposibilidad de haberlo hecho.

3. No comunicar a la Dirección de RR.HH. y RSE los cambios de residencia o domicilio.

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

5. Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique.

6. El abandono del trabajo efectivo, sin causa, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se cause perjuicio de consideración a la empresa, ésta falta podrá ser considerada como grave según los casos.

7. El reconocimiento médico deberá actualizarse cuando sea preceptivo para el desarrollo de su trabajo. Si el incumplimiento de este requisito, cause perjuicio de consideración a la empresa, ésta falta podrá se considerada como grave según los casos.

III. Faltas graves.

1. Más de seis faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.

3. Crear altercados con compañeros/as dentro de la jornada de trabajo.

4. Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo efectivo.

5. Simular la presencia de otro/a en el trabajo.

6. El incumplimiento en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7. Realizar trabajos particulares durante el tiempo de permanencia en la empresa, así como el empleo para uso propio de herramientas de la empresa.

8. Ingerir bebidas alcohólicas durante el tiempo de trabajo, o administrarse, en la empresa sustancias tóxicas que puedan afectar al normal comportamiento del trabajador/a, considerándose muy grave en caso de reincidencia.

9. Reincidencia o reiteración en falta leve, dos de la misma naturaleza, o tres de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

10. La falta de cuidado y limpieza de la máquina, instalación, utillaje y área de trabajo encomendada; cuando a tal efecto se les asigne tiempo para ello.

11. La desobediencia a los supervisores o supervisoras en cualquier materia, instalación, utillaje, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de organización del trabajo, así como negarse a cumplimentar los sistemas de control de trabajo y asistencia que se establezcan.

12. El incumplimiento de las medidas de seguridad básicas recogidas en la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre y cuando la empresa haya proporcionado los medios adecuados para ponerla en práctica.

13. Utilizar los medios informáticos proporcionados por la empresa para fines diferentes a los que han sido autorizados.

14. Fumar dentro del recinto de fábrica.

IV. Faltas muy graves.

1. Más de veinte faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o treinta en un año.

2. Faltar injustificadamente al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as, a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante el transporte colectivo desde o hacia su localidad de residencia.

4. La simulación de enfermedad o de accidente; cualquier manipulación o maquinación para prolongar la situación de IT por enfermedad común o por accidente de trabajo, siempre que esté determinada por los Servicios Médicos de la Seg. Social o el organismo competente en caso de accidente, de forma fehaciente.

5. Realizar trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, remunerados o no, mientras se esté en IT.

6. Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados a la empresa, o de cualquier empleado/a.

7. Dedicarse a actividades incompatibles o que impliquen competencia hacia la empresa.

8. Malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a jefes/as o a sus familiares y a compañeros/as y subordinados/as, así como las amenazas o

abusos de autoridad. Se considerará abuso de autoridad siempre que se cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y derivada del precepto legal y con perjuicio notorio para cualquier subordinado/a.

9. Causar un accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

10. La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para si o sus compañeros/as, o causase averías para las instalaciones y maquinarias.

11. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

12. El incumplimiento de las obligaciones de notificación de situaciones de incompatibilidad, establecidas en la Ley 53/1984 sobre Incompatibilidades en la Administración Pública, o incurrir en cualquiera de los supuestos previstos en dicha Ley, y en el Real Decreto de 2 de abril de 1985 que la desarrolla.

13. Cualquier anomalía en la fabricación, instalación o mantenimiento de componentes, que puedan ocasionar un perjuicio grave para la empresa, debe comunicarse a ésta, considerándose falta muy grave la inobservancia de este requisito.

14. El acoso sexual en los términos establecidos en la Ley y en el «Protocolo de actuación» definido por la Comisión Paritaria de Igualdad de Ensa.

V. Sanciones.—Las sanciones máximas, que podrán imponerse a los que incurran en faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Por faltas graves:

Traslado de puesto de trabajo.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 45 días.

Despido.

VI. Procedimiento

1. Las sanciones por faltas leves, serán impuestas directamente por la Dirección de la empresa, sin más requisito que la notificación por escrito al trabajador o trabajadora, con comunicación al Comité de empresa.

2. Las sanciones por falta grave o muy grave, se ajustan al siguiente procedimiento:

Apertura de expediente informativo:

a) La Dirección notificará al trabajador o trabajadora y al Comité de empresa los hechos que dan lugar a la apertura del expediente informativo.

b) En plazo máximo de cinco días, la Dirección adoptará una de las siguientes decisiones:

1. Cerrar el expediente informativo.

2. Iniciar expediente disciplinario, procediendo a entregar al trabajador o trabajadora y al Comité de empresa, un pliego de cargo conteniendo la descripción de la falta que a su juicio, haya sido cometida por el trabajador o la trabajadora, quien dispondrá, al igual que el Comité de empresa, de un período de cinco días hábiles, para efectuar las alegaciones que estime ajustadas a su derecho, pudiendo acompañar las pruebas que entienda adecuadas.

c) A partir de la finalización del período de alegaciones, la Dirección de la empresa adoptará la decisión que corresponda, y notificará la resolución adoptada en plazo máximo de cinco días adicionales.

d) En caso necesario, la empresa podrá hacer entrega del pliego de cargos en el mismo período inicial de comunicación de apertura del expediente disciplinario.

e) Cuando circunstancias especiales, a juicio de la Dirección de la empresa, debidas a complejidad en la investigación de los hechos que se enjuicia, así lo aconsejen, la duración de los plazos establecidos en este procedimiento, podrán ampliarse hasta doblarse.

f) La tramitación de los expedientes disciplinarios corresponde a la Dirección de RR.HH. y RSE, quien podrá designar, si lo estima necesario, a una persona en calidad de instructor/a.

VII. Prescripción, anotaciones y cancelación de faltas.—Las faltas cometidas por los trabajadores y las trabajadoras prescribirán de la siguiente forma:

- Faltas leves: a los diez días.
- Faltas graves: a los veinte días.
- Faltas muy graves: a los sesenta días.

Dichos plazos contarán a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión. En todo caso, las faltas leves prescribirán a los dos meses, las graves a los cinco meses y las muy graves a los seis meses, de haberse cometido.

El plazo de prescripción, cuando se trate de infracciones de carácter continuado, comenzará a computarse, a partir de la última actuación realizada o a partir de que la empresa tenga conocimiento del último hecho relativo a la conducta continuada que se sancione.

La empresa anotará en los expedientes personales de los trabajadores y las trabajadoras las sanciones impuestas; éstas se cancelarán una vez transcurridos los siguientes períodos:

- Faltas leves: a los seis meses.
- Faltas graves: al año.
- Faltas muy graves: a los dos años.

Al cancelar la falta le será devuelta al trabajador o trabajadora la nota desfavorable que constase en su expediente.

ANEXO 11

Normas complementarias para el personal que trabaje en la dirección de desarrollo de negocios en campo

1. Condiciones generales.—Serán de aplicación en todo momento las establecidas en el Convenio colectivo.

2. Retribuciones.—Como consecuencia de lo señalado en el punto anterior se hacen las siguientes precisiones:

2.1 Pluses de turnos. Aun cuando se vinieran percibiendo en Fábrica con carácter regular, dichos pluses no serán satisfechos supuesto que no se den las circunstancias de horario precisas.

Cuando el trabajo en las Centrales se desarrolle en régimen de turnos y la organización o necesidades de plantilla no permitan la rotación o aconseje la permanencia en un mismo turno de determinado personal, seguirá abonándose en tales circunstancias el plus de turnicidad.

2.2 Disponibilidad. Por la naturaleza de los trabajos a desarrollar en la Dirección de Desarrollo de Negocios, el personal adscrito a la misma con carácter permanente o transitorio estará en todo momento disponible para:

- La aceptación de un destino en cualquiera de las centrales nucleares que se hallen o no en operación.

- La disposición para realizar los desplazamientos o retornos a cualquier hora y día de la semana en que se requiera.
- La heterogeneidad y naturaleza de los trabajos, afines o no con la actividad que habitualmente desempeñen.

2.3 Jefatura de Equipo. En consideración a las especiales circunstancias de la Dirección de Desarrollo de Negocios, los jefes y las jefas de equipo durante el tiempo en que desempeñen la función de responsables de proyectos percibirán un plus no consolidable sobre la retribución base de su nivel equivalente al 15%. Cuando cesen en este cometido dejarán de percibir dicho plus.

2.4 Plus de responsabilidad para los/as Responsables de obra. Se podrá establecer un plus por obra, dependiendo de la importancia y duración de la misma, según proceda, cuya cuantía será señalada por la Dirección, mediante la aplicación de un porcentaje del salario base sin repercusión en pagas extras, vacaciones ni ningún otro concepto, como compensación por las circunstancias extraordinarias, ajenas a las que se producen dentro de la jornada normal de trabajo, a fin de reparar averías u otras necesidades del servicio.

Dicho plus no es compatible con el abono de las horas extraordinarias que se realicen.

2.5 Emergencias. No se tendrán en cuenta para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar en las centrales daños extraordinarios y urgentes.

3. Calendario laboral.–Se regirán por el existente en la localidad en que se hallen desplazados y más concretamente por el que estuviera establecido en la central nuclear en que trabajen.

4. Horario.–Se atemperará en todo momento al que, a juicio del responsable o de la Responsable de Obra, demande la naturaleza o urgencia del trabajo que realicen.

5. Trabajo en servicio continuo.–Cuando el trabajo en las centrales se realice en servicio continuo, incluidos sábados, domingos y festivos, el personal que trabaje en tales días en jornada normal, es decir, con descanso semanal compensatorio, percibirá en cada uno de estos días, además de la retribución correspondiente a la jornada normal, una gratificación de 56,74 euros.

6. Tiempo empleado en los desplazamientos.

Desplazamientos a centrales. En ningún momento ni circunstancia será retribuido el tiempo empleado en los viajes de ida y retorno a cualquiera de las Centrales Nucleares, salvo, naturalmente, la retribución que ordinariamente corresponda a tales días.

Quando los desplazamientos a las Centrales o el retorno de éstas a Fábrica se realicen en días inhábiles, se compensará con una gratificación por nivel y de acuerdo con los kilómetros de viaje efectuados, siendo contabilizados por múltiplos de 100.

	Km Santander	Km Madrid	Nivel	Euros 100 km
Vandellos/Ascó	750	600	21	34,35
Almaraz	600	200	22	34,35
Garoña	150	350	31	28,64
Trillo	550	135	32	26,70
Zorita	510	130	41	25,44
Cofrentes	800	400	42	21,59
El Cabril	925	500	50	19,71

Otros desplazamientos. Cuando se realicen en días inhábiles, se compensarán con una gratificación, en función de la distancia desde su centro de trabajo y el lugar donde vaya a realizar el mismo, de acuerdo con la tabla prevista en el anexo 13.

7. Tiempo de adaptación y equipamiento.–Teniendo en cuenta que por las especiales características del trabajo en la Dirección de Desarrollo de Negocios el personal emplea

un determinado tiempo en la adaptación, equipamiento y espera, tiempo que no puede considerarse parte de la jornada laboral propiamente dicha, y que puede estimarse en una hora, se procederá de la siguiente forma:

- Cuando computando dicho tiempo no se rebase la jornada normal, se considerará cumplida dicha jornada normal.
- Cuando se rebase dicha jornada, se detraerá una hora de la misma y se satisfará una gratificación de acuerdo con la tabla prevista en el anexo 13

8. Comida o cena durante la jornada.-Quienes por tener que prolongar la jornada hubieran de realizar en el transcurso de la misma la comida o la cena, el tiempo empleado en este menester, tiempo que no forma parte de la jornada activa, será compensado con una gratificación de igual cuantía que la que figura en el anexo 13.

9. Viajes de ida y retorno a fábrica.-En los viajes de ida y retorno a fábrica se estará a lo previsto en el apartado 2.10, excepto que con la oportuna autorización, se realice en coche propio en cuyo caso, dicho viaje, será pagado de acuerdo con la tabla siguiente:

Central	Viaje de ida	Viaje de retorno
Vandellós	287,05	214,19
Ascó	287,05	214,19
Almaraz	257,76	175,99
Garofía	118,17	61,40
Trillo	240,57	163,27
Zorita	230,37	153,05
Cofrentes	304,22	226,92
El Cabril	338,61	252,40

Los gastos de peaje de la autopista serán pagados previa presentación de la factura.

10. Traslados.-Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que impliquen cambio de residencia, y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

- a) Petición del trabajador/a o permuta.
- b) Mutuo acuerdo entre el trabajador o la trabajadora y la empresa, por escrito.
- c) Por necesidades del servicio.

En todos los casos serán informados previamente la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición del trabajador/a y en los de permuta, no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que se hayan establecido por escrito.

En los traslados por necesidades del servicio, la empresa habrá de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores y las trabajadoras. En caso de oposición del trabajador/a se resolverá por los mecanismos de conflictos previstos.

El trabajador o trabajadora que haya sido trasladado/a por necesidades del servicio, no podrá ser trasladado/a de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo por escrito.

El desplazamiento que supere en duración el período de un año en la misma población, se considerará como traslado por necesidades del servicio.

El retorno al centro de origen se producirá en un puesto de trabajo igual o similar al que desempeñaba.

11. Compensación del gasto.—Los gastos de alojamiento, dietas, desayuno, plus de disponibilidad, lavado de ropa y gastos de traslado del alojamiento a la central o a El Cabril y viceversa, quedan compensados con el pago de las cantidades que se indican a continuación, que engloban y sustituyen los conceptos referidos anteriormente. Se fijan dos tipos de cuantía, una para desplazamientos de hasta 45 días, y otra para desplazamientos superiores a 45 días (excluidos el día del desplazamiento y el del retorno a Maliaño). Cuando se trabaje dentro de la misma zona, no procede reiniciar el cómputo de días desde cero.

	Del día 1.º al 45.º	A partir del 46.º día
Trillo, Zorita y Vandellós	109,12	89,04
Almaraz, Cofrentes, Garoña y Ascó	113,09	90,82
El Cabril	129,10	103,22

Al personal que se encuentre trabajando en las CN catalanas, no le será de aplicación la reducción prevista a partir del 46.º día durante los tres meses de verano.

Las cantidades aquí señaladas serán incrementadas en 18,16 euros para el personal titulado.

12. Prima especial.—Debido a las especiales características de ciertos trabajos a realizar en las centrales nucleares, se establecen las siguientes gratificaciones:

- Para centrales BWR, 133,44 euros por parada a cada uno/a de los que hayan trabajado en el cambio de toberas o en el pozo de alivio, o en los rociadores.
- En las centrales PWR 133,44 euros por parada para quienes hayan trabajado en las cámaras de agua.
- A las personas que hayan trabajado dentro del recinto de contención y no hayan percibido la gratificación anterior 66,88 euros por parada.

ANEXO 12

Normas complementarias para el personal que trabaje en la dirección de desarrollo de negocios en UTES

Afectará a todo el personal asignado a los contratos de Ensa que se gestionan bajo la modalidad de Uniones Temporales de empresa.

1. Condiciones generales.—Serán de aplicación en todo momento las establecidas en el Convenio colectivo.
2. Jornada y retribuciones.—Las mismas que las señaladas para el personal que trabaja en la Dirección de Desarrollo de Negocios en Campo con las siguientes precisiones:

La jornada anual, que se establece para la vigencia del presente Convenio, se tomará como referente mínimo a efectos del establecimiento de la jornada anual de los trabajadores y las trabajadoras, quienes se ajustarán al horario establecido en la UTE.

El salario bruto anual, entendiéndose como tal los siguientes conceptos retributivos: salario base, complemento de puesto, complemento personal, será proporcional al número de horas realizadas.

La diferencia de horas entre la jornada anual en Maliaño y la jornada anual en la UTE, tomando como base del cálculo los conceptos enumerados en el párrafo anterior, se abonarán con un incremento del 10 % sobre el valor base.

ANEXO 13

Otros desplazamientos

En los viajes de trabajo en el exterior, en ningún momento ni circunstancia, será retribuido el tiempo empleado en los viajes de ida y retorno, que no puede considerarse parte de la jornada laboral propiamente dicha.

Están contemplados en este anexo, entre otros:

- Desplazamientos del personal del Centro de Tecnología Avanzada (CTA) y similares.
- Otros desplazamientos del personal de la Dirección de Desarrollo de Negocios en día inhábiles.
- Tiempo de adaptación y equipamiento.

Estos desplazamientos se compensarán con una gratificación de acuerdo con los kilómetros de viaje efectuados, siendo contabilizados por múltiplos de 100.

La gratificación por cada 100 kilómetros y por la hora de adaptación y equipamiento se abonará de acuerdo a la siguiente tabla:

Nivel	Cada 100 km.
21	34,35
22	34,35
31	28,64
32	26,70
41	25,44
42	21,59
50	19,71