

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

18770 *Resolución de 18 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Empresa Nacional de Residuos Radiactivos, SA, SME.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la Empresa Nacional de Residuos Radiactivos, S.A., S.M.E. (Enresa) –Código de convenio: 90103552012019–, que fue suscrito con fecha 13 de noviembre de 2019, 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 CC.OO, UGT y CSIF, 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del 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, 18 de diciembre de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

CONVENIO COLECTIVO ÚNICO PARA EL PERSONAL DE TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO DE ENRESA 2019-2023

13 de noviembre de 2019.

ÍNDICE

Capítulo I: Ámbito general.
Capítulo II: Participación, seguimiento y negociación colectiva.
Capítulo III: Organización del trabajo.
Capítulo IV: Clasificación profesional.
Capítulo V: Movilidad funcional y geográfica.
Capítulo VI: Planificación de recursos humanos y sistemas de provisión de vacantes.
Capítulo VII: Jornada y horarios.
Capítulo VIII: Vacaciones y permisos.
Capítulo IX: Suspensión y extinción del contrato de trabajo.
Capítulo X: Régimen económico.
Capítulo XI: Incompatibilidades.
Capítulo XII: Acción social.
Capítulo XIII: Igualdad.
Capítulo XIV: Formación.
Capítulo XV: Prevención de riesgos y salud laboral.
Capítulo XVI: Régimen disciplinario.
Capítulo XVII: Acción sindical en la empresa.
Disposiciones adicionales y finales.
Anexo.

CAPÍTULO I

Ámbito general**Artículo 1. *Ámbito de aplicación funcional.***

El presente convenio regula las relaciones de trabajo, laborales y sociales, entre la Empresa Nacional de Residuos Radiactivos, S.A. S.M.E. (en lo sucesivo Enresa), y su personal adscrito a los centros de trabajo de la Sede Social, C.A. El Cabril, C.N. José Cabrera, C.N. Vandellós I, centro de trabajo de Villar de Cañas y a cualquier otro centro de trabajo de Enresa que se abra durante su vigencia.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para concertar el presente convenio colectivo en virtud de lo dispuesto en el Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito de Aplicación Personal.*

Este convenio afecta a la totalidad del personal adscrito a los centros de trabajo antes mencionados con las excepciones siguientes:

- a) El personal a que se refiere el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y el RD 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades.
- b) Los titulares de las Direcciones.
- c) Los titulares de las jefaturas de los Departamentos, el titular de la Subdirección, el titular de la jefatura del Servicio de Administración y Asuntos Generales y los titulares de las Direcciones de Proyecto.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación territorial.*

Las normas del presente convenio son aplicables a los centros de trabajo de la Sede Social, C.A. El Cabril, C.N. José Cabrera, C.N. Vandellós I, centro de trabajo de Villar de Cañas y a cualquier otro centro de trabajo de Enresa que se abra durante su vigencia, así como en cualquier lugar en que el trabajador adscrito a estos centros preste sus servicios.

Artículo 4. *Ámbito de aplicación temporal y denuncia.*

El presente convenio será aplicable desde el día 1 de enero de 2019 y tendrá una duración de cinco años, salvo aquellos artículos o materias que tengan señalada otra fecha distinta de vigencia.

El convenio puede ser denunciado mediante escrito por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses sobre la fecha prevista para su término.

En caso de no mediar denuncia expresa, el convenio quedará automáticamente prorrogado por períodos anuales, hasta que sea sustituido por otro nuevo, excepto en las condiciones económicas que serán objeto de negociación al finalizar el plazo de vigencia.

Efectuada denuncia del convenio este se considerará prorrogado en su totalidad durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la de la aprobación del nuevo convenio o norma que lo sustituya.

En todo caso, se estará a lo que disponga la legislación vigente sobre las prórrogas y los periodos de ultraactividad que se señalan en este artículo.

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

Las condiciones establecidas en el presente convenio sustituyen en su totalidad a las actualmente en vigor y concretamente a las establecidas en el convenio colectivo del centro de trabajo de El Cabril 2010-2011 y convenio colectivo del centro de trabajo de Madrid 2006-2009 y acuerdos extraestatutarios de 7 de noviembre de 2006 de dotación

para retribución variable para Dirección por Objetivos y cómputo horario del centro de trabajo de Madrid.

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

En la absorción y compensación se estará a lo que dispongan las Leyes de Presupuestos sobre gastos de personal al servicio del sector público.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

1. El presente convenio colectivo forma un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, será considerado globalmente.

2. Si todo el articulado fuese anulado por la jurisdicción social las partes procederán a negociar un nuevo convenio colectivo. Cuando la anulación fuese parcial se negociará la parte anulada manteniéndose vigente el resto del convenio colectivo.

3. Si una o varias cláusulas del presente convenio deviniesen nulas de pleno derecho por ser contraria a una disposición de carácter general, se negociará la parte anulada manteniéndose vigente el resto del convenio colectivo.

CAPÍTULO II

Participación, seguimiento y negociación colectiva

Artículo 7. *Principios generales de la negociación colectiva.*

1. Los representantes de los trabajadores y los representantes de la empresa manifiestan su voluntad de potenciar la negociación como cauce fundamental de participación en las condiciones de trabajo de los empleados y en el funcionamiento más eficaz de los procedimientos de gestión y mejora de la calidad del servicio público que presta la empresa.

2. Las partes se comprometen a negociar bajo los principios de buena fe, mutua lealtad y cooperación.

Artículo 8. *Comisión Paritaria de seguimiento, vigilancia, interpretación y estudio del convenio.*

1. Las partes negociadoras acuerdan constituir una Comisión Paritaria para la correcta aplicación del presente convenio colectivo.

2. Composición. La Comisión Paritaria estará integrada por el mismo número de miembros de la empresa y de la parte social. En lo que se refiere a la parte social, por diez representantes de los trabajadores a designar en igual número entre los miembros de los comités de empresa.

3. Funciones. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Seguimiento, Interpretación y desarrollo del convenio. Corresponde a la Comisión Paritaria interpretar los artículos y cláusulas de este convenio que resulten de aplicación a todos los centros de este convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado. Vigilar el cumplimiento de todo lo pactado y el seguimiento general de los asuntos que en aplicación del convenio se acuerden.

c) Estudio y propuesta sobre las cuestiones que, derivadas de la aplicación general y desarrollo del presente convenio, se planteen por la empresa o los representantes de los trabajadores.

d) Conciliación previa a la vía judicial ante la interposición de conflictos colectivos. Con carácter previo al planteamiento de conflicto colectivo, y de acuerdo con lo previsto en

el artículo 91.3 del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 63 y 154 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, las cuestiones litigiosas serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada,

4. Funcionamiento. Las reuniones se celebrarán por convocatoria de cualquiera de las partes. Por razones de urgencia, las reuniones se celebrarán a la mayor brevedad y preferentemente en el plazo de 48 horas.

Los acuerdos de la Comisión deberán adoptarse por mayoría de cada una de las partes.

Artículo 9. *Comisiones Paritarias de centro.*

Existirá una Comisión Paritaria para los centros de trabajo de Madrid, Zorita, Vandellós, Villar de Cañas y los que se creen durante la vigencia del presente convenio y otra para el centro de trabajo de El Cabril que tendrán en su respectivo ámbito las siguientes funciones:

- a) Interpretar los artículos del convenio que se refieran a las peculiaridades de los ámbitos de cada centro.
- b) Vigilar el cumplimiento de los acuerdos adoptados en su seno.
- c) Proponer a la Comisión Paritaria interpretaciones de carácter general sobre artículos del convenio de aplicación a su ámbito
- d) Elevar, en su caso a la Comisión Paritaria, las cuestiones litigiosas susceptibles del trámite de conciliación previa recogido en el apartado d) del artículo 8.3.
- e) Resolver los escritos que los trabajadores de su ámbito le dirijan.

Artículo 9 bis. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria cuando esté entendiendo de cuestiones de su competencia, o las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del TRET, se resolverán mediante el sometimiento de las partes a lo estipulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales. El procedimiento de mediación recogido en el mencionado Acuerdo exigirá acuerdo entre ambas partes.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 10. *Organización del trabajo.*

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades de negociación, audiencia, consulta o información reconocidas a los representantes de los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel eficaz y de calidad en la prestación del servicio, basado en la óptima asignación de tareas a los empleados, la puesta a disposición de medios materiales adecuados y la organización del trabajo con métodos que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral, como el teletrabajo.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- d) La profesionalización y promoción de los trabajadores con respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- e) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

La dirección de la empresa comunicará a los comités de empresa, previamente a su puesta en práctica, cualquier modificación funcional y orgánica del organigrama de la empresa. También comunicará los nombramientos en los puestos directivos.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 11. *Elementos de la clasificación profesional.*

Los elementos de la clasificación profesional de los empleados que rige el presente convenio son el grupo profesional y el subgrupo:

El Grupo profesional se establece atendiendo a las titulaciones, aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

Los grupos profesionales son:

- Grupo I. Personal titulado.
- Grupo II. Personal técnico no titulado.
- Grupo III. Personal de oficios.
- Grupo IV. Personal administrativo.

Los Subgrupos son posiciones de carrera profesional en las que se subdividen los grupos profesionales. El ascenso a un subgrupo superior se rige exclusivamente por los procedimientos establecidos en el convenio colectivo.

Son meramente enunciativos los distintos cometidos asignados a cada subgrupo, dentro del contenido general propio de su grupo profesional, en función de la estructura organizativa del Centro.

Artículo 12. *Definición de grupos profesionales.*

Grupo I: Personal titulado.

Integra este grupo el personal que está en posesión del correspondiente título de enseñanza universitaria legalmente reconocido, que les es exigido para el acceso al grupo, realizan las funciones propias para las que les capacita su titulación. Este personal desarrolla tareas cualificadas y complejas en alguna de las diferentes áreas de actividad del ámbito del convenio con base en su formación y experiencia.

Quedan integrados en este grupo los Técnicos que no estén en posesión de titulación universitaria y que se encuentran a 31 de diciembre de 2019 encuadrados en niveles del 7 al 12 del convenio colectivo de Madrid 2006-2009.

Grupo II: Personal técnico no titulado.

Integra este grupo el personal que, no está en posesión de titulación universitaria, realiza funciones técnicas y puede ser responsable de un equipo de trabajo.

Grupo III: Personal de oficios.

Integra este grupo profesional el personal que posee al menos la correspondiente titulación oficial y/o capacitación o conocimientos prácticos de un oficio y realiza las funciones propias de este.

Grupo IV: Personal administrativo.

Integra este grupo el personal que posee al menos el título de Bachillerato o ciclo formativo de grado medio de FP o equivalente y conocimientos y experiencia administrativa y realiza, con diferente nivel de iniciativa y autonomía, tareas de gestión administrativa, procesos administrativos y/o de secretariado.

Así mismo, integrará este grupo el personal que, sin estar en posesión del título mencionado, por su experiencia en Enresa realiza las funciones correspondientes a este grupo.

Artículo 13. *Subgrupo.*

La relación de subgrupos contenida en el presente convenio no obliga a tener todos ellos cubiertos, si las necesidades de los centros no lo requieren o si la Dirección no lo estima conveniente.

El Grupo profesional de personal Titulado se estructura en cinco subgrupos desde el T1 hasta el T5, atendiendo a la experiencia profesional requerida, así como a la complejidad de las tareas desempeñadas, la autonomía y la responsabilidad.

En el subgrupo T-5 se integran los trabajadores a los que se encomienda trabajos en procedimientos administrativos y/o técnicos de cierta complejidad que requieren habilidades especializadas no puramente teóricas, que se adquieren a través de una experiencia entre 1 y 10 años.

En el subgrupo T-4 se integran los trabajadores a los que se encomienda trabajos en procedimientos administrativos y/o técnicos de complejidad media que requieren habilidades especializadas no puramente teóricas, que desempeñan con cierta autonomía.

En el subgrupo T-3 se integran los trabajadores a los que se encomienda trabajos en procedimientos administrativos y/o técnicos de complejidad elevada que desempeñan con un grado medio de autonomía y amplios conocimientos en el campo de actividad que desarrollan, a través de una experiencia relevante.

En el subgrupo T-2 se integran los trabajadores a los que se encomienda trabajos en procedimientos administrativos y/o técnicos de la máxima complejidad que desempeñan con una amplia autonomía y profundos conocimientos en el campo de actividad que desarrollan, a través de una dilatada experiencia.

En el subgrupo T-1 se integran los trabajadores a los que se encomienda trabajos en procedimientos administrativos y/o técnicos de la máxima complejidad y/o coordinación de un área de responsabilidad, que desempeñan con plena autonomía y responsabilidad y dominio del área que tengan encomendada, a través de una reconocida experiencia.

Al personal de nueva incorporación se le asignará el subgrupo T-5, salvo casos excepcionales debidamente justificados.

En el seno de la Comisión Paritaria se reevaluará el contenido de los puestos clasificados como T-5 con más de 10 años de experiencia en Enresa, con objeto de determinar si la complejidad de las tareas desempeñadas, la responsabilidad y la autonomía con que se realizan acredita la necesidad de clasificación como T-4, sin perjuicio de que se pueda acceder a este subgrupo por promoción interna con ocasión de vacante. A los subgrupos T-3 y T-2 sólo se podrá acceder por promoción interna, a través de la correspondiente convocatoria de vacante, salvo que sea debidamente justificado por las necesidades del puesto. Al Subgrupo T-1 se accederá por designación directa.

El Grupo profesional de personal de Técnicos no titulados se estructura en dos subgrupos, TNT-1 y TNT-2.

En el subgrupo de TNT-1 se integran los Encargados que prestan funciones en el centro de trabajo de El Cabril. En el TNT-2 se integra el personal no titulado encuadrado en el Nivel-6, técnico del convenio colectivo de Madrid 2006-2009. No se cubrirán las vacantes que se produzcan en este subgrupo.

El Grupo profesional de personal de Oficios se estructura en subgrupos desde el O-1 hasta el O-3, atendiendo a la experiencia profesional, así como a la complejidad de las tareas desempeñadas, la autonomía y la responsabilidad.

El subgrupo O-3 está destinado al personal que desarrolla funciones y tareas de complejidad menor, trabajos rutinarios, sujetos a instrucciones de trabajo constantes o procedimientos simples, con alto grado de supervisión y una experiencia de entre 0 y 10 años.

El subgrupo O-2 está destinado al personal que desempeña funciones tareas de complejidad media y cierta autonomía, que exige procedimientos técnicos de una sección especializada y una experiencia superior a 10 años.

El subgrupo O-1 está destinado al personal que desempeña funciones y tareas de complejidad superior y gran autonomía que exige procedimientos técnicos de una sección especializada, y una dilatada experiencia.

Al personal de nueva incorporación se le asignará el subgrupo O-3 salvo casos excepcionales debidamente justificados.

En el seno de la Comisión Paritaria se reevaluará el contenido de los puestos clasificados como O-3 con más de 10 años de experiencia en Enresa, con objeto de determinar si la complejidad de las tareas desempeñadas, la responsabilidad y la autonomía con que se realizan acredita la necesidad de clasificación como O-2, sin perjuicio de que se pueda acceder a este subgrupo por promoción interna con ocasión de vacante. Al subgrupo O-1 solo se podrá acceder por promoción interna, a través de la correspondiente convocatoria de vacante, salvo casos excepcionales por necesidades del servicio que serán debidamente justificados.

El Grupo profesional de personal Administrativo se estructura en subgrupos, que van desde el A-1 hasta el A-3 atendiendo a la experiencia profesional, así como a la complejidad de las tareas desempeñadas, la autonomía y la responsabilidad.

El subgrupo A-3 está destinado al personal que desarrolla funciones y tareas de complejidad menor, trabajos rutinarios, sujetos a instrucciones de trabajo constantes o procedimientos simples, con alto grado de supervisión y una experiencia de entre 0 y 10 años.

El subgrupo A-2 está destinado al personal que desempeña funciones tareas de complejidad media y cierta autonomía, que exige procedimientos administrativos de una sección especializada y una experiencia superior a 10 años.

El subgrupo A-1 está destinado al personal que desempeña funciones y tareas de complejidad superior y gran autonomía que exige procedimientos administrativos de una sección especializada, y una dilatada experiencia.

Al personal de nueva incorporación se le asignará el nivel retributivo A-3, salvo casos excepcionales debidamente justificados.

En el seno de la Comisión Paritaria se reevaluará el contenido de los puestos clasificados como A-3 con más de 10 años de experiencia en Enresa, con objeto de determinar si la complejidad de las tareas desempeñadas, la responsabilidad y la autonomía con que se realizan acredita la necesidad de clasificación como A-2, sin perjuicio de que se pueda acceder a este subgrupo por promoción interna, con ocasión de vacante. Al subgrupo A-1 solo se podrá acceder por promoción interna, a través de la correspondiente convocatoria de vacante, salvo casos excepcionales por necesidades del servicio que serán debidamente justificados.

CAPÍTULO V

Movilidad funcional y geográfica.

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

Se entenderá por movilidad funcional el cambio de grupo profesional o subgrupo. La movilidad funcional en el seno de cada centro de trabajo no tendrá otros límites que los establecidos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de la empresa por necesidades organizativas, técnicas o productivas podrá destinar a los trabajadores a funciones o nuevas responsabilidades que conlleven cambio subgrupo dentro del mismo grupo profesional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido. Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirá las correspondientes al nuevo puesto.

La Dirección de la empresa comunicará su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

La Dirección de la empresa dispondrá el cambio de puesto de un trabajador, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por el respeto a la dignidad del trabajador. En caso de que para el desempeño del nuevo puesto el trabajador necesite una formación profesional específica, la Empresa proporcionará la misma a su exclusivo cargo.

Por otro lado, el cambio de puesto de trabajo será automático en los casos en que se superen los límites legales de acumulación de dosis radiactivas. Para estos supuestos se requerirá informe de los Servicios Médicos, de la Unidad Técnica de Protección Radiológica o Servicio de Protección Radiológica del centro correspondiente.

Artículo 15. *Movilidad geográfica.*

Se entiende por movilidad geográfica el cambio de destino entre los diferentes Centros de Trabajo de ENRESA. Podrá tener su origen en una de las causas siguientes:

1.º Por necesidades del servicio con cambio de residencia.

Cuando por necesidades económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, la Empresa disponga un traslado de centro de trabajo con cambio de residencia, el trabajador que será preavisado por escrito con una antelación de al menos 3 meses, tendrá derecho a optar:

– Por el traslado, siendo a cuenta de la Empresa los gastos que ocasione el desplazamiento del trabajador y su familia, así como los de transporte de mobiliario y enseres. Y además una indemnización equivalente a seis mensualidades.

La Empresa concederá además 5 días laborables retribuidos para buscar vivienda y otros 3 días, también laborables, para traslados.

Este traslado llevará aparejado el derecho a percibir la totalidad del salario que venía percibiendo.

– Por rescindir su contrato, mediante indemnización que se fije como si se tratara de despido improcedente, por crisis laboral o económica, salvo acuerdo más favorable con ENRESA.

Los empleados trasladados por necesidades del servicio tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en el Centro de origen, dándoles ENRESA conocimiento de las existentes en cada momento.

La decisión del traslado se comunicará a la representación de los trabajadores con una antelación de 30 días.

2.º Por mutuo acuerdo.

El traslado a petición del trabajador fijo podrá concederse al personal de plantilla cuando exista necesidad organizativa.

La tramitación de este traslado se hará mediante solicitud escrita que será resuelta por la Dirección de Organización y Recursos Humanos en el plazo de treinta días.

Concedido el traslado, el interesado no tendrá derecho a indemnización por gastos de traslado ni dietas, y deberá incorporarse a su nuevo puesto en el plazo máximo de treinta días.

CAPÍTULO VI

Planificación de recursos humanos y sistemas de provisión de vacantes

Artículo 16. *Planificación de recursos humanos y plan de rejuvenecimiento.*

1. La planificación de los recursos humanos en Enresa será el instrumento para la adopción de decisiones orientadas a la ordenación de la plantilla y su adecuada dimensión, distribución, cualificación, y previsión para la atención de necesidades y la asunción de

nuevos servicios, con sujeción a los criterios que establezcan las Leyes de Presupuestos de cada año.

2. La planificación de los recursos humanos deberá contener para un periodo plurianual: A) un diagnóstico organizativo, un análisis de las características de la plantilla y de los mecanismos de acceso y promoción interna; B) actuaciones para llevar a cabo la atención de necesidades de recursos humanos; C) mecanismos de seguimiento de aplicación del plan.

3. La Dirección de Organización y Recursos Humanos informará con carácter previo a la aprobación del plan, y en todo caso con carácter anual, a la Comisión Paritaria del convenio de los aspectos de la planificación que afecten a las contrataciones anuales, la convocatoria de procesos de promoción interna y las medidas de formación que sea necesario adoptar.

4. Plan de rejuvenecimiento de la plantilla.

Para incluir en la planificación de recursos humanos medidas que adecuen las características de la plantilla a las necesidades de Enresa, se fomenta el rejuvenecimiento de la plantilla, para lo que la empresa concederá las siguientes indemnizaciones, cuando los trabajadores que cumplan con los requisitos necesarios opten por la jubilación. Las cuantías de las indemnizaciones en función de la edad en que se produzca dicha jubilación son:

A los 63 años: 12 mensualidades.

A los 64: 8 mensualidades.

A los 65 años: 4 mensualidades.

El trabajador interesado deberá cursar dicha solicitud por escrito con detalle de la fecha en la que causará baja por jubilación, con una antelación mínima de 3 meses a dicha fecha. De esta forma, la empresa podrá realizar una gestión activa del conocimiento y transmitir este con antelación suficiente a que los trabajadores causen baja en plantilla.

Se deroga el acuerdo alcanzado con el Comité de El Cabril de fecha 8 de noviembre de 2011.

Artículo 17. *Sistemas de provisión de vacantes.*

1. La contratación de nuevo personal se realiza según las previsiones que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, de conformidad con las autorizaciones de los Ministerios competentes.

La Dirección de Organización y Recursos Humanos pondrá en conocimiento de la Comisión Paritaria la autorización correspondiente a cada año e informará periódicamente de la situación de los procesos de contratación.

2. Convocatorias.: Las vacantes que determine la Dirección de Organización y Recursos Humanos se someterán al sistema de provisión mediante convocatoria en el siguiente orden:

- Fase de promoción interna.
- Fase de convocatoria externa.

Previo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa, cuando no haya ningún posible candidato que reúna los requisitos exigidos en la fase de promoción interna podrá convocarse directamente la fase de contratación externa.

3. Designación directa Serán objeto de designación directa por la Dirección los puestos del subgrupo T1, Jefaturas de Servicio en El Cabril, secretarías de Dirección y Presidencia y Cajero. La Dirección comunicará a la Comisión Paritaria cuando califique por razones organizativas un puesto de designación directa.

4. Reingreso: Los excedentes voluntarios podrán solicitar el reingreso con los requisitos que establece el artículo 33 del presente convenio colectivo. La Dirección de Organización y Recursos Humanos autorizará, en función de las características profesionales del empleado, tiempo de permanencia en la excedencia, formación, etc. Su reingreso con ocasión de vacante.

5. Provisión de necesidad con cambio de unidad sin cambio de retribuciones: Para facilitar al personal el cambio de actividad y racionalizar la asignación de recursos humanos, cuando se produzca una vacante en el subgrupo T5 y en los subgrupos A2 y A3 del grupo administrativo, antes de convocar la fase de promoción interna, la Dirección de Organización y Recursos Humanos podrá publicar dicha necesidad y podrá proceder a su cobertura entre los candidatos que lo soliciten.

La provisión de la necesidad comportará el cambio de la unidad desde la unidad en la que estaba destinado el candidato seleccionado a la nueva, sin cambio de retribuciones.

6. Permuta: Los trabajadores del mismo grupo profesional y subgrupo podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos. En tal caso la Dirección resolverá en función de las necesidades del servicio y la aptitud de ambos trabajadores. De la resolución adoptada la Dirección informará al Comité de Empresa.

7. Mutuo acuerdo de carácter temporal: Por el plazo que no podrá ser superior a un año, a petición del trabajador y de mutuo acuerdo la Dirección podrá acordar la prestación del trabajo en otra unidad distinta a la de destino, con el mismo subgrupo y responsabilidad que tuviera en origen, con objeto de reforzar, en su caso, a la nueva unidad u otros objetivos que se acuerden.

8. Por capacidad disminuida: En este caso se considerará como personal de capacidad disminuida aquellos trabajadores que hayan sufrido una limitación funcional o psíquica derivada tanto de enfermedad como de accidente, sea laboral o no laboral que, sin que suponga una disminución invalidante total o absoluta, afecte a los trabajos de su profesión habitual e impida el desarrollo de estos en forma correcta y completa.

La declaración de esta situación podrá efectuarse bien a través de la calificación oficial como incapacidad permanente parcial, o a través de los Servicios Médicos de Empresa. El Servicio Médico de Empresa estudiará ambos supuestos, calificará el hecho y de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud correspondiente, propondrá a la Dirección la adopción de las medidas pertinentes.

Artículo 18. *Provisión de puestos en nuevos centros.*

La previsión de puesta en funcionamiento de nuevos centros será comunicada a la Comisión Paritaria con indicación del número de puestos de los que deban estar dotados, los requisitos de cualificación y formación, los grupos profesionales y subgrupos que tendrán asignados, así como los complementos o pluses asociados a la función específica a desarrollar.

Los puestos de los nuevos centros se cubrirán por cualquiera de los procedimientos establecidos en el presente convenio para garantizar especialmente la cualificación profesional y la experiencia que requiera el desempeño de las funciones en atención a las características concretas de los centros.

Artículo 19. *Proceso de selección.*

1. Los procesos de selección se realizarán conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

2. El presidente y la Dirección de Organización y Recursos Humanos iniciarán el procedimiento con la autorización de la convocatoria de la vacante.

3. El Departamento de Recursos Humanos comunicará al Comité de Empresa, salvo en el caso de los puestos de designación directa, el inicio del procedimiento autorizado y el perfil de la vacante, en el que se hará constar, al menos, lo siguiente:

- Grupo profesional y subgrupo.
- Puesto.
- Dirección/Departamento o Servicio en el que prestará funciones.
- Funciones, responsabilidades o actividades a desarrollar.
- Requisitos académicos, profesionales y experiencia exigidos.
- Méritos valorables.
- Plazo de presentación de solicitudes.

El Comité de Empresa dispondrá de un plazo de 4 días laborables para efectuar los comentarios pertinentes acerca del proceso iniciado y del perfil propuesto.

4. **Publicación.** Transcurrido el plazo anterior, la convocatoria se publicará en los medios de difusión propios de la empresa y en todos aquellos que garanticen la publicidad necesaria.

5. **Presentación de solicitudes.** Las solicitudes de participación se presentarán al Departamento de Recursos Humanos o al Servicio de Administración y Servicios Generales en el modelo de solicitud que fije el procedimiento de selección. El plazo no será inferior a 10 días naturales desde la publicación de la convocatoria.

6. **Excluidos.** El Departamento de Recursos Humanos y el Servicio de Administración y Asuntos Generales, publicarán o comunicarán al interesado en el plazo que fije la convocatoria, con copia al Comité de empresa, los candidatos que son excluidos del proceso por no reunir o no acreditar los requisitos, con expresión de la causa que motiva su exclusión y, en su caso, plazo para la subsanación de las causas que han motivado la exclusión.

7. **Comisión de selección.** Se constituirá una comisión de selección en el ámbito del que forme parte la vacante o vacantes convocadas, constituida al menos por dos representantes de la Dirección de Organización y Recursos Humanos, del Servicio de Administración y Asuntos Generales, y uno, al menos, de la Dirección o Departamento o Servicio al que esté asignada la vacante convocada y dos representantes del Comité de Empresa. Los representantes de los trabajadores que asistan a la comisión de selección deberán tener igual o superior titulación que la vacante convocada o experiencia similar.

Las comisiones de selección de cada proceso selectivo elevarán la propuesta del candidato que obtenga la mayor valoración, conforme a los méritos que establezca la convocatoria, para que la Presidencia y la Dirección de Organización y Recursos Humanos, procedan, en su caso, a la contratación o nombramiento del candidato en el nuevo puesto.

8. **Contenido de las pruebas.** En función de las características de las vacantes la selección se realizará mediante concurso de méritos y podrá incluir entrevista y las pruebas teóricas o prácticas que la Dirección de Organización y Recursos Humanos estime oportunas.

Artículo 20. *Promoción profesional.*

Todos los empleados tendrán derecho, con los límites establecidos por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, a promocionar profesionalmente en el ámbito de aplicación del convenio, a través de los procesos de promoción interna, mediante el acceso de un subgrupo a otro dentro del mismo grupo profesional o de un grupo profesional a otro.

En las comisiones paritarias de centro se analizarán los requisitos académicos de experiencia, de especialización y de permanencia para poder concurrir a los procesos de provisión de promoción interna.

Artículo 21. *Información a los representantes de los trabajadores.*

Los representantes de los trabajadores serán informados de los resultados de la provisión de vacantes, independientemente del proceso seguido.

CAPÍTULO VII

Jornada y horarios

Artículo 22. *Registro de jornada y calendario laboral.*

La realización de la jornada se establecerá en los calendarios anuales que se negocien con el Comité de Empresa de cada centro de trabajo en el mes de diciembre de cada año.

El contenido mínimo del calendario laboral será:

- La determinación de los días laborables.
- El periodo vacacional general.

La empresa garantizará el registro diario de jornada, conforme establece el artículo 10 del Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, que modifica el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. *Jornada y horarios en el centro de trabajo de Madrid.*

1. Jornada, La jornada anual será de 1.642 h, resultado de la implementación de la jornada de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Esta jornada se realizará con la siguiente distribución diaria en el centro de trabajo de Madrid:

Periodo	Horas/día
Del 1 de enero al 6 de enero	7 h
Del 7 de enero al 30 de abril	8 h. (L a J); 7 h. (V)
Semana Santa	7 h
Del 1 de mayo al 30 de septiembre	7 h
Del 1 de octubre al 23 de diciembre.	8 h. (L a J); 7 h. (V)
Del 24 de diciembre al 31 de diciembre.	7 h.

2. Horarios.

A) Jornada Partida:

En jornada partida de lunes a jueves (8 horas/día) y los viernes (7 horas/día) se establece el siguiente horario flexible.

Entrada: De 07:00 a 09:15 horas.

Comida: De 13:45 a 15:00 horas.

Salida: De 15:00 a 19:00 horas.

El tiempo mínimo de comida será de 30 minutos, que serán computables a efectos de jornada.

Los viernes y vísperas de festivo el horario de salida se establece a partir de las 13:30 h, siempre que las necesidades del servicio estén cumplidas, tanto en jornada partida como en intensiva.

B) Jornada Intensiva:

En jornada intensiva (7 horas/día) se establece el siguiente horario:

Entrada: De 7:00 a 9:00 horas.

Salida: De 14:00 a 16:00 horas.

C) Jornada especial:

El personal con funciones de Secretaria de Presidencia o de Dirección adecuarán sus horarios al del superior correspondiente, entendiéndose que esta adecuación no suponga un exceso de jornada.

D) Cómputo:

El cómputo horario tendrá carácter mensual, si bien su cumplimiento global será anual en función de las horas establecidas de jornada anual.

E) Compensaciones:

– Los desplazamientos se computarán como tiempo adicional trabajado 3 horas por día de desplazamiento con un máximo de 21 horas al mes, a excepción de los inspectores-conductores para los que el máximo de horas al mes será de 12 por este concepto.

– Se podrá compensar un exceso horario mensual superior a 16 horas, con un día de descanso a disfrutar. El régimen de disfrute de los días de descanso por exceso horario será en dos periodos, de 1 de enero hasta el 30 de junio o desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre, según se haya generado el exceso horario, restando del saldo las horas correspondientes. El día o días de disfrute que el empleado vaya a disfrutar lo comunicará a la Dirección de Organización y Recursos Humanos, y la fecha de su disfrute estará condicionado a las necesidades del servicio.

– En día no laborable, el empleado tendrá derecho por el desplazamiento a una jornada de compensación horaria.

El reconocimiento de estas compensaciones está supeditada a la constatación en la orden de viaje correspondiente.

En caso de que exista una dedicación superior, la Dirección de Organización y Recursos Humanos podrá autorizar una compensación adicional a lo establecido en el primer párrafo del apartado E), a propuesta de la Dirección correspondiente.

Artículo 24. Jornada y horarios en el centro de trabajo de El Cabril.

1. Jornada.

Se establece una jornada anual de 1.627 horas y 30 minutos, resultado de la implementación de la jornada de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

En la última quincena de diciembre, la Empresa publicará el calendario laboral del año siguiente. Si el calendario laboral oficial supera los 217 días laborables, se pactará con el Comité de Empresa los días que no son laborables en el centro de trabajo.

2. Horarios.

El horario será de 7 horas y 10 minutos, con un margen de cortesía hasta las 7 horas y 25 minutos a 14 horas y 40 minutos de lunes a viernes, Este horario se podrá modificar, previo acuerdo con el Comité de empresa, para el cumplimiento de la jornada establecida en el centro de trabajo.

Por razones organizativas y de producción se establece un turno de tarde con horario de 14 horas a 21 horas y 30 minutos, de lunes a viernes.

En estos horarios se computarán 20 minutos diarios de bocadillo y 30 minutos diarios de vestuario y ducha.

Los turnos serán semanales, salvo que por motivos técnicos sean precisos períodos inferiores.

El personal que realice funciones de guardería de finca, el de comunicación social y el personal contratado con horarios especiales, cumplirá la jornada establecida en el artículo anterior según horario a fijar por la Dirección del Centro y representantes de los trabajadores, quién tendrá en cuenta las circunstancias del personal afectado, salvo pacto singular en contrario.

Compensaciones:

– Día laborable. Cuando se efectúen desplazamientos por razones de trabajo, constatados por la correspondiente orden de viaje se computará como tiempo adicional trabajado 3 horas con un máximo de 21 horas al mes

– En día no laborable, el empleado tendrá derecho a una jornada de compensación horaria.

El reconocimiento de estas compensaciones está supeditado a la conformidad en la Orden de Viaje correspondiente.

Artículo 25. *Jornada y horarios en otros centros.*

En los centros de trabajo, de Zorita, Vandellós, Villar de Cañas y otros centros, la Dirección determinará la distribución horaria más adecuada en virtud de las necesidades productivas del centro correspondiente, con informe previo del Comité de Empresa.

La jornada de trabajo se computa en cuantía anual y supone un promedio semanal de treinta y siete horas y media.

Artículo 26. *Medidas de flexibilidad horaria y reducción de jornada.*

1. Ampliación jornada intensiva y reducción de jornada. La Dirección autorizará, en función de las necesidades del servicio, ampliaciones del periodo de jornada intensiva por meses completos, para aquellos trabajadores que lo soliciten con la disminución proporcional de sus retribuciones.

En los casos en que resulte compatible con las funciones del puesto y las necesidades de servicio, el trabajador podrá solicitar a la Dirección de Organización y Recursos Humanos el reconocimiento de una jornada continua e ininterrumpida de cinco horas diarias percibiendo un 75% del total de sus retribuciones. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las reducciones de jornada previstas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Reducción de jornada sin disminución de retribuciones. Los empleados tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de familiares en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes.

3. Flexibilidad en horario fijo de jornada. Los empleados tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de jornada cuando tengan a su cargo personas mayores, descendientes de primer grado de consanguinidad, menores de 12 años o personas con discapacidad, así como cuando tengan a su cargo directo una persona con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

4. Reducción de jornada con disminución proporcional de retribuciones. El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción, o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave que implique ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado 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 18 años. Se podrán establecer condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se pueda acumular en jornadas completas.

5. Modificación del horario fijo de jornada. Excepcionalmente, la Dirección de Organización y Recursos Humanos podrá autorizar con carácter personal y temporal la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

Artículo 27. *Absentismo.*

La Dirección de Organización y Recursos Humanos controlará mediante sistemas para su medición y seguimiento el absentismo laboral.

De las medidas que se adopten para la reducción del absentismo se informará en las comisiones paritarias de centro.

CAPÍTULO VIII

Vacaciones y permisosArtículo 28. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 24 días laborables no computándose a estos efectos los sábados como días laborables. Se establece, además, para los empleados que perfeccionen los trienios que se indican, los siguientes días adicionales de vacaciones:

- Un día por un trienio.
- Dos días por dos trienios.
- Tres días por tres trienios.
- Cuatro días por cuatro o más trienios.

La antigüedad en su destino anterior de los trabajadores que se incorporen a Enresa desde una situación de fijos e indefinidos en el sector público estatal se computará a efectos de cómputo de días adicionales de vacaciones.

De estas vacaciones, de entre 10 y 15 días laborales se disfrutarán preferentemente en verano, e ininterrumpidamente a petición del trabajador, pudiendo utilizar los días restantes a conveniencia del trabajador, siempre que las necesidades del trabajo lo permitan y hasta el 30 de abril del año siguiente.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico. Las incapacidades temporales relacionadas con la maternidad y la suspensión del contrato por nacimiento darán derecho a disfrutar las vacaciones, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. Las incapacidades temporales por contingencias distintas a las anteriores que imposibiliten el disfrute de las vacaciones darán derecho a disfrutarlas fuera del año natural correspondiente siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses desde el final de este.

Las vacaciones se interrumpen en el supuesto del disfrute de los permisos retribuidos contemplados en los apartados c) y d) del artículo 29.

Se consideran festivos, además de los señalados en la legislación vigente, los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 29. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a permiso con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales por matrimonio o inscripción en el registro oficial correspondiente como pareja de hecho, a contar a partir del primer día hábil, pudiéndose anticipar el disfrute hasta 5 días al de la ceremonia.

b) Permiso por nacimiento de hijo. En tanto no se equipare el permiso del progenitor distinto de la madre biológica al de esta, este disfrutará, adicionalmente a las semanas establecidas en el régimen legal transitorio que le llevará hasta las dieciséis semanas, de tres días laborables por nacimiento de hijo a su elección hasta que el hijo cumpla doce meses.

c) Tres días laborables en casos de muerte, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho acreditada o de un familiar, dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho acreditada. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cinco días laborables, pudiéndose disfrutar en días alternos para cónyuge o primer grado de afinidad, mientras persista la causa.

d) Dos días laborables en los casos de muerte, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario

de familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o pareja de hecho acreditada. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad a la del domicilio del trabajador, el plazo del permiso será de cuatro días laborables.

e) Un día natural prorrogable justificadamente en caso de desplazamiento hasta dos por fallecimiento de tíos y sobrinos consanguíneos o afines.

f) Un día natural por matrimonio de padres, hijos y hermanos ya sean consanguíneos o afines.

g) Un día laborable por traslado del domicilio habitual, ampliable a tres en caso de traslado a provincia distinta.

h) Por el tiempo preciso que sea necesario en los casos de asistencia a consulta médica. En estos casos será necesaria la presentación del justificante de haber asistido a las mencionadas consultas, con detalle, cuando menos, de la hora de la consulta.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente y sin que pueda superarse, cuando se trate de un deber de carácter personal, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que la persona interesada perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de esta del salario a que tuviera derecho.

j) Derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

l) Las trabajadoras en estado de gestación podrán disfrutar de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 del embarazo y hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo y hasta la fecha del parto.

m) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas correspondientes. En el caso de nacimiento, la acumulación en jornadas completas para la madre biológica dará derecho a 23 días laborables de permiso. En el caso de nacimiento, la acumulación en jornadas completas para el otro progenitor dará derecho a 26 días laborables de permiso para los nacimientos producidos a partir del 1 de enero de 2020 y a 23 días laborables para los nacimientos producidos a partir del 1 de enero de 2021. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

n) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, los progenitores tienen derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras.

ñ) Los empleados que tengan a cargo hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo. Igualmente tendrán derecho a

ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarle si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

- o) Un día de libre disposición.

Artículo 30. *Permisos por razón de estudios.*

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

1. Permiso para asistir a exámenes y demás pruebas obligatorias sin merma de sus haberes y por el tiempo indispensable.
2. La Dirección estudiará con los representantes de los trabajadores, la posibilidad de admitir reducciones en la jornada, con recuperación o no de las mismas, a los trabajadores que estén cursando estudios en Centros Oficiales.

Artículo 31. *Permisos no retribuidos.*

1. El personal con más de 1 año de antigüedad podrá disfrutar de un permiso no retribuido, por un período no superior a tres meses cada tres años. Si la licencia excede de diez días laborables el trabajador causará baja en la Seguridad Social durante el tiempo del permiso.
2. La Dirección podrá conceder, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, permisos no retribuidos de hasta diez días laborables al año para asuntos propios.
3. En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, el trabajador podrá solicitar un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes.

CAPÍTULO IX

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 32. *Suspensión del contrato de trabajo.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, en los siguientes casos:

- a) Nacimiento de hijo.
- b) La incapacidad temporal/incapacidad permanente.
- c) Excedencia voluntaria.
- d) Excedencia forzosa.
- e) Suspensión disciplinaria.
- f) Privación de libertad del trabajador, en tanto no recaiga sentencia.
- g) Víctima de violencia de género
- h) Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o programas de cooperación internacional
- i) Nombramiento de alto cargo

2. El nacimiento de hijo, al que se asimilan los supuestos de adopción y acogimiento, se ajustará a lo previsto en la legislación específica.

3. La incapacidad temporal se ajustará a lo que previene la legislación de seguridad social. La incapacidad permanente del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.2 del ET operará como causa de suspensión del contrato de trabajo, y no impedirá que de modo efectivo cuando se produzca el supuesto de incapacidad permanente se tramite la baja del trabajador con carácter definitivo ante la Tesorería de la Seguridad Social, por lo que en el momento de producirse se articulara con

el trabajador el compromiso de reserva de puesto de trabajo para el supuesto en que se produzca una revisión de su incapacidad permanente que le habilite para volver al desempeño de su trabajo habitual.

4. La suspensión disciplinaria se ajustará a lo establecido en el capítulo XVI del presente convenio colectivo.

5. Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

6. Víctima de violencia de género, que tendrá derecho a la suspensión de su contrato, con reserva del puesto concreto, durante seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, durante el tiempo que prorrogue el juez y con un máximo de 18 meses.

7. Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional. El trabajador deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

8. Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, en los gabinetes de los ministros o de los Secretarios de Estado. Dentro de los treinta días siguientes al cese, el personal afectado conservará el derecho a la reanudación de la situación que tuviera antes del nombramiento, así como a reintegrarse al puesto de trabajo, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

Artículo 33. *Excedencia voluntaria.*

a) Por interés particular:

Los trabajadores de plantilla con más de un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a solicitar excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años. La solicitud de excedencia se presentará a la Dirección de Organización y Recursos Humanos que resolverá en el plazo máximo de treinta días. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Durante la excedencia voluntaria no se computa el período a efectos de antigüedad.

Si el trabajador no solicita por escrito el reingreso en la empresa con 15 días de antelación a la fecha de terminación de su excedencia, causará baja definitiva.

Cuando se solicite el reingreso en los casos de excedencia voluntaria, estará condicionado a que haya vacantes en su grupo profesional, de igual o inferior nivel.

No podrá declararse la excedencia voluntaria al trabajador cuando se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación de este y hasta que no haya cumplido la sanción que en su caso le hubiese sido impuesta.

b) Para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes y familiares:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando.

Se puede así mismo solicitar excedencia por un periodo de dos años, para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y siempre que no desempeñe actividad retribuida.

Si el hijo está afecto de discapacidad, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

Durante los dos primeros años, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Todo el periodo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos no solicita el reingreso al servicio activo, con quince días de antelación, el trabajador será declarado en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, la guarda con fines de adopción y el acogimiento permanente, producirán los mismos efectos que la adopción.

c) Por razón de violencia sobre la trabajadora:

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad. No obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y antigüedad.

Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

La acreditación de la situación de violencia de género ejercida sobre la trabajadora se realizará con arreglo a lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Artículo 34. *Excedencia forzosa.*

1. Dará lugar a la situación de excedencia forzosa la elección o designación para cargos públicos o sindicales cuando su ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina, debiendo solicitarse el reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

Al personal en esta situación se le reservará su puesto de trabajo y se le computará a efectos de antigüedad todo el tiempo comprendido en aquella, no percibiendo remuneración alguna durante dicho tiempo. En el momento de su reincorporación percibirá el salario vigente correspondiente a subgrupo.

2. También se producirá la excedencia forzosa cuando exista para el trabajador privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes. El plazo para la solicitud de reingreso será de un mes a partir de la fecha de extinción de la responsabilidad penal, en caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular con fecha de efectos desde la extinción de la responsabilidad penal.

En el supuesto de que con arreglo a la legislación correspondiente el trabajador privado de libertad pudiese acceder al tercer grado penitenciario, a petición de este, se procederá a su reingreso provisional y condicionado, con arreglo a lo dispuesto para la excedencia voluntaria, a fin de facilitar el acceso a dicha situación penitenciaria. Si en el plazo de seis meses desde la concesión del reingreso no se hiciese efectivo el pase al tercer grado penitenciario, volverá automáticamente a la situación de excedencia forzosa.

Al personal en situación de excedencia forzosa, se le reservará su puesto de trabajo y se le computará a efectos de antigüedad todo el tiempo comprendido en aquélla, no percibiendo remuneración alguna durante dicho tiempo. En el momento de su reincorporación percibirá el salario vigente correspondiente al puesto de trabajo que ocupaba.

Artículo 35. *Incapacidad temporal y nacimiento de hijo.*

En los casos de baja por enfermedad, accidente, nacimiento de hijo y adopción y guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la empresa abonará la diferencia entre las prestaciones que en dichos supuestos concede al trabajador la Seguridad Social o la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y el 100% del salario (incluyendo ayuda de comida dineraria), que el trabajador estuviese devengando en el momento de producirse la baja.

En los supuestos de demora en la calificación de incapacidad permanente, la empresa seguirá complementando el 100% del salario del trabajador, hasta que se produzca la citada calificación con o sin declaración de incapacidad. Cuando el INSS reconozca incapacidad permanente con efectos retroactivos, la empresa regularizará las cuantías abonadas como complemento

Artículo 36. *Extinción del contrato de trabajo.*

La relación laboral se extingue, además de en los supuestos establecidos en la sección 4.ª del capítulo III del título I del Estatuto de los Trabajadores, así como por la pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta, o en su caso, especial, o privación de libertad del trabajador por sentencia condenatoria firme, por alguna de las causas siguientes:

- a) Por voluntad del trabajador.
- b) Por no superación del período de prueba.
- c) Por acuerdo entre la Dirección y el trabajador.
- d) En los casos de excedencia, por no solicitar la reincorporación en los plazos previstos en el presente convenio o no reincorporarse el trabajador a su puesto de trabajo, en el caso de haber solicitado el reingreso, en el plazo del mes siguiente al de la notificación del reingreso.
- e) Por la expiración del plazo de la contratación o la obra o servicio contratado. A estos efectos si la duración de la obra o servicio contratado es superior a treinta y seis mensualidades se procederá igualmente a la extinción al vencimiento del plazo temporal con independencia del estado de realización de la obra.
- f) Por jubilación.
- g) Por despido.
- h) Por declaración de incapacidad permanente en sus grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, con efectos de la fecha en que aquella tuvo lugar.

CAPÍTULO X

Régimen económico

Artículo 37. *Consideraciones generales.*

1. Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios por cuenta de la empresa, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

2. No tendrán la consideración de salario, dentro de los límites legales, las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, extinciones de contratos o despidos

3. La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza

de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Artículo 38. *Estructura salarial.*

La estructura de las retribuciones del personal de la empresa se compone de los conceptos siguientes:

A) Retribuciones de carácter fijo:

- Salario base.
- Complemento de Puesto.
- Complemento de integración.

B) Otras retribuciones:

- Antigüedad.

C) Complementos salariales.

- Plus de asistencia (solo Cabril).
- Horas extraordinarias.
- Plus de festivo.
- Plus de retén.
- Plus de turno.
- Plus de nocturnidad.
- Retribución variable por cumplimiento de objetivos.

D) Percepciones no salariales: indemnizaciones y suplidos.

Artículo 39. *Retribuciones de carácter fijo.*

Las retribuciones de carácter fijo son aquellas inamovibles que corresponden al trabajador como contraprestación a su prestación laboral.

1. Salario base.

Es la cantidad fijada en la tabla salarial del Anexo a percibir por cada empleado en función del subgrupo profesional al que esté asignado.

2. Complemento de Puesto.

Es la retribución que agrupa las cantidades que perciba un empleado, resultado de las especiales características del puesto de trabajo que ocupa.

Los complementos de puesto podrán retribuir, la especial cualificación, responsabilidad y mando, especial habilitación, dedicación y disponibilidad, nivel profesional, trabajos especiales, etc., y que se concreta en módulos con valores económicos, que se recogen en el Anexo, idénticos para todos los subgrupos, que los empleados tienen asignados en función de las características de los puestos que ocupan.

3. Complemento de Integración.

Es el complemento que corresponde a un empleado, resultado de la aplicación de los encuadramientos de clasificación profesional entre el sistema de origen y el pactado en este convenio, consecuencia de la integración de los dos convenios colectivos de origen.

Será absorbible cuando el empleado promocione a un subgrupo superior en un 50% de la diferencia entre el subgrupo de origen y el subgrupo de destino.

Artículo 40. *Otras retribuciones.*

Antigüedad. Es la cantidad a percibir por un empleado en función de los años de servicio en la empresa, consistente en el abono de trienios. La percepción de estos trienios se devengará a partir del día primero del mes en que se cumplan.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta el tiempo transcurrido en excedencia forzosa, periodo de prueba y el tiempo transcurrido con contrato de trabajo de duración determinada y contratos formativos, cuando se conviertan en indefinidos sin solución de continuidad, así como en los supuestos de excedencia por cuidado de hijo y cuidado de familiar.

La cuantía por trienio y paga desde 1 de enero del año 2019 será de 52,56 €.

Artículo 41. *Complementos salariales.*

1. Plus de asistencia en el centro de El Cabril.

Es la cantidad que percibe el empleado por cada día que acude a trabajar a la instalación de El Cabril por razón del aislamiento de esta. Se fija en 9,50 €/día desde 1 de enero de 2019.

También se percibirá este plus cuando el trabajador se encuentre en comisión de servicio, cuando descanse por compensación de horas extraordinarias o de formación, cuando se encuentre de baja médica por accidente laboral y/o in itinere y cuando se encuentre de vacaciones.

La percepción de este plus es incompatible con el plus festivo.

2. Horas extraordinarias.

La empresa y los representantes de los trabajadores manifiestan su propósito de que solo se realicen las horas extraordinarias que sean necesarias, salvo en los casos siguientes:

- Periodos punta de producción, ausencias imprevistas, completar y solapar turnos, reforzar la eficacia en el trabajo.
- Causa de siniestros, accidente e incidencias que supongan riesgos para el personal o bienes de la empresa y otros daños de urgente reparación.
- Actividades consecuencia de requerimientos de organismos oficiales.

Para que la prolongación de jornada dé lugar al devengo de horas extraordinarias, será necesaria la previa autorización de la persona titular de la Dirección correspondiente.

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

$$\text{Valor hora extra} = \frac{\text{Retribuciones fijas (art. 39)}}{\text{Horas jornada anual}} \times 1,75$$

La empresa informará mensualmente a los comités de empresa del número de horas extraordinarias realizadas cada mes, así como de los casos y razones que las hayan motivado.

Si algún trabajador tuviera que realizar más de 80 horas extraordinarias al año, las que excedan de 80 serán compensadas en los cuatro meses siguientes a su realización, en tiempo libre a razón de 1,75 por cada hora.

No obstante, el trabajador podrá compensar mediante descanso, las horas extraordinarias realizadas aun cuando no haya llegado al tope máximo de 80 anuales, comunicándolo al Departamento de Recursos Humanos o al Servicio de Administración.

3. Plus de festivo.

El empleado que, por indicación previa y expresa de su director, trabajase en día no laborable, según el calendario establecido para su centro de trabajo, percibirá una cantidad

equivalente a 1,45 veces el valor de un día laborable. A los efectos del presente artículo no se considera trabajo el tiempo empleado en desplazamientos. Si el tiempo de trabajo fuera inferior a 3,75 horas, percibirá una cantidad equivalente a 0,725 veces el valor de un día laborable o medio plus festivo.

El valor de un día laborable, a efectos del presente plus, se calculará dividiendo las retribuciones fijas por el total de los días laborables del año.

Si se supera la jornada laboral, el exceso se considerará horas extraordinarias y tendrán el tratamiento previsto en el punto 2 del presente artículo.

La Dirección informará mensualmente a los Comités de Empresa de cada centro acerca del número de pluses festivos realizados, indicando los motivos y las personas.

4. Plus de retén.

Con efectos a partir de 1 de enero de 2019, se emitirá aptitud específica para la pertenencia a la brigada contraincendios y se reducirá el número de componentes de cada grupo de brigada.

El empleado que, designado por la empresa, en las condiciones que ésta establezca, esté en disposición de ser localizado fuera de la jornada laboral a través de los medios que para ello facilite la empresa y de incorporarse al trabajo, en su caso, recibirá un plus denominado de «retén» cuyo valor se fija por cada semana que permanezca en situación de retén en:

- 175 €/semana, a partir del 1 de enero de 2019.
- 200 €/semana para retén de especialistas y Jefe de Brigada, a partir del 1 de enero de 2019.

Los empleados en semana de retén percibirán 21,4 €, adicionales por cada día no laborable en su centro de trabajo entre lunes y viernes de la semana correspondiente. Las llamadas de retén que supongan desplazamiento al centro de trabajo tendrán tratamiento de comisión de servicio.

El día siguiente a la intervención será día de descanso.

5. Plus de turno.

Se considera trabajo a turno toda forma de organización del trabajo según la cual la prestación del trabajo de unas mismas funciones se realiza de manera sucesiva, según un cierto ritmo continuo o discontinuo y en horas diferentes durante un periodo determinado de días o de semanas.

Los trabajadores en régimen de turno percibirán a partir de 1 de enero de 2019 la cantidad de 21,30 € por día en que se encuentren fuera del horario general del convenio colectivo.

La fijación de turnos se hará de modo rotativo entre todos los trabajadores con capacidad para realizar las funciones sujetas a turnos.

Durante el mes de enero, la Dirección del centro de trabajo que cuente con régimen de turnos distribuirá al comité de empresa el calendario previsto de actividades sometidas a turnos para dicho año con los trabajadores afectados. Cualquier modificación se comunicará con la mayor brevedad posible. Dichos cambios se consensuarán entre Jefe de Servicio o Responsable de Área y los trabajadores implicados, sin perjuicio de que por razones técnicas, productivas o ajenas a la voluntad de las partes no se pudiera llevar a efecto la actividad programada.

Cuando un empleado comience una semana en sistema de turno, completará ésta en el mismo horario. No obstante, si por razones técnicas, productivas o ajenas a la voluntad de las partes no se pudiera llevar a efecto la actividad programada, se volverá al horario habitual a la mayor brevedad posible. En dicho caso, el trabajador cobrará el plus de turno la semana completa. De la misma manera, aquellos trabajadores que se incorporen al turno de tarde durante la semana percibirán el turno de la semana completa.

No percibirá este plus el personal que hubiese sido contratado para realizar su horario habitual en régimen de turno o en horario especial.

6. Plus de nocturnidad.

Las horas comprendidas entre las 22:00 horas y las 06:00 horas se considerarán nocturnas, y se abonarán con un Plus de Nocturnidad equivalente a:

$$\text{Valor Plus hora nocturna} = \frac{\text{Retribuciones fijas (art. 39)}}{\text{Horas jornada anual}} \times 0,25$$

Queda exceptuado de la percepción de este complemento el personal que hubiese sido contratado para realizar su trabajo durante el período nocturno y se le hubiera tenido en cuenta este Plus a la hora de fijar su salario.

7. Retribución variable anual por cumplimiento de objetivos.

a) Centros de trabajo de Madrid, Zorita Vandellós y Villar de Cañas.

Se dota un 6% del salario base, complemento de puesto y complemento de integración para retribuir el nivel de cumplimiento de objetivos de cada trabajador.

La retribución correspondiente a este concepto se abonará en el primer trimestre del año siguiente.

Los objetivos de cada trabajador serán consensuados y, al menos uno, compartido, sin perjuicio de la facultad de organización de la Dirección.

b) Centro de trabajo de El Cabril.

Se dota un 6% del salario base, complemento de puesto y complemento de integración, para retribuir el nivel de cumplimiento de objetivos de la instalación.

Esta cuantía se pagará en función del grado de cumplimiento de los objetivos generales de la instalación, afectando a toda la plantilla por igual en el porcentaje resultante.

Estos objetivos serán profesionales y técnicos, es decir, estarán relacionados con la realización y desarrollo del trabajo y con parámetros técnicos de funcionamiento de la Instalación de El Cabril.

Tanto el establecimiento de los objetivos como su posterior evaluación será facultad de la Dirección de la Empresa. La Dirección de la empresa realizará una consulta previa, no vinculante, al Comité de Empresa sobre posibles objetivos a establecer. La Dirección comunicará, dentro del primer trimestre de cada año, los objetivos del C.A. El Cabril previstos para el citado año. Durante el año se hará el seguimiento para conocer el nivel de cumplimiento de los objetivos. Una vez finalizado el año, y dentro del primer trimestre del año siguiente, se dará a conocer el grado de cumplimiento de los objetivos.

La retribución correspondiente a este concepto se abonará en el primer trimestre del año siguiente.

c) Retribución variable de Jefes de Servicio de El Cabril y Jefes de Unidad.

Las jefaturas de Unidad o de Servicio de El Cabril, en tanto la ostenten, tendrán una dotación anual de un 14% de su salario base, complemento de puesto y complemento de integración. Esta dotación compensa y absorbe la dotación del 6% de los apartados a) y b) anteriores y se gestionará mediante una concertación individual de los objetivos.

En el 14% de los objetivos de los Jefes de Servicio de El Cabril estarán incluidos los objetivos generales de la Instalación.

Artículo 42. *Percepciones no salariales: indemnizaciones y suplidos.*

Por razones técnicas, organizativas o de producción, ENRESA podrá desplazar a su personal a población distinta a su centro de trabajo, abonándose, además de sus salarios, los conceptos que se indican en el presente apartado.

Cuando el trabajador sea desplazado temporalmente a una población distinta a su centro de trabajo y lugar de residencia habitual y desde allí sea desplazado a otra población que no sea la del origen, este segundo desplazamiento se considerará como un nuevo desplazamiento efectuado otra vez desde su centro de trabajo de origen.

Las condiciones y criterios para los desplazamientos de los empleados se contienen en la política de viajes que determina la empresa y en la que tendrá participación la parte social.

- 1) Desplazamientos en territorio nacional.
 - a) Desplazamientos inferiores a 2 meses.

El trabajador tendrá derecho a optar entre «gastos pagados» o «dietas». En ambos casos tendrá derecho a una ayuda de viaje de 26,74 €/día.

La asignación diaria para gastos de manutención será de 53,54 € correspondiente a gastos de comida y cena, que será de la mitad en el caso de que los horarios del desplazamiento no acrediten manutención completa.

- b) Desplazamientos de duración superior a 2 meses.

Para los dos primeros meses el trabajador podrá acogerse a lo establecido en el apartado a) del presente artículo, o bien a lo desarrollado en el presente. Serán por cuenta de la Empresa los siguientes gastos:

- Gastos de desplazamiento y mudanza del trabajador y su familia.
- Gastos de alquiler de la vivienda, de características similares a la de su vivienda familiar habitual, en el nuevo lugar de residencia previa justificación correspondiente. Gastos de enganche de luz, agua, gas, wifi y teléfono. Así mismo, la Empresa facilitará las fianzas de los alquileres. En caso de que el alquiler se realizara para un tiempo mínimo de 1 año, serán por cuenta de la Empresa los gastos originados en el caso de incumplimiento del plazo de dicho contrato.

- Una indemnización mensual equivalente a 1.166,59 €/mes

- 2) Desplazamientos al extranjero.
 - a) Desplazamientos inferiores a 2 meses.

El trabajador tendrá derecho a optar entre «gastos pagados» o «dietas». En ambos casos tendrá derecho a una ayuda de viaje de 53,62 €/día.

La asignación diaria para gastos de manutención será de 91,35-€ correspondiente a gastos de comida y cena, que será de la mitad en el caso de que los horarios del desplazamiento no acrediten manutención completa.

- b) Desplazamientos de duración superior a 2 meses.

El trabajador podrá optar entre:

- 1) Condiciones establecidas en el apartado a) inmediato anterior, incluyendo un viaje al mes a la localidad del centro de trabajo de origen.

- 2) Los siguientes gastos:

- Gastos de desplazamiento y mudanza del trabajador y su familia.
- Gastos de alquiler de la vivienda y, cuando proceda, de los gastos comprensivos de luz, agua, gas teléfono y wifi. Enresa facilitará las fianzas de los alquileres y se hará cargo de los gastos originados en caso de incumplimiento del plazo del contrato.

– Una indemnización diaria acorde al nivel de vida de los países de destino que se fija en la política de viajes.

3) Medio de transporte y condiciones de alojamiento.

Cuando el transporte se realice en vehículo propio, se abonará la cantidad de 0,34€/km, más los gastos de peaje y aparcamiento. La empresa no será responsable en ningún caso, de las consecuencias derivadas de accidente, ni de las infracciones cometidas.

La categoría del hotel donde se aloje el empleado será de cuatro estrellas o categoría similar, siempre que las condiciones de hospedaje del lugar de destino del viaje lo hagan posible.

Artículo 43. *Percepciones salariales durante vacaciones.*

1. Durante los días de disfrute de vacaciones se percibirán las siguientes retribuciones:

- Salario Base, complemento de puesto y complemento de integración y la antigüedad.
- Plus de asistencia en el caso de los empleados de El Cabril.

2. Durante los días de disfrute de vacaciones no se percibirá cuantía alguna relacionada con el Plus de Turno.

3. Los valores del Plus Retén recogidos en el presente convenio retribuyen su percepción durante los días de disfrute de vacaciones, de conformidad con la sentencia núm. 2196/2018, de 11 de julio de 2018, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, y con el acuerdo de 24 de septiembre de 2018 alcanzado entre el Comité de Empresa de El Cabril y la representación de la Dirección de la empresa.

Artículo 44. *Pago de retribuciones.*

A) Pago de salario.

Todas las percepciones pactadas en este convenio se consideran brutas, y de las mismas se deberá deducir la parte que por el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y por cotización a la Seguridad Social pueda corresponder a los trabajadores de acuerdo con las normas vigentes.

El salario bruto anual es la suma del salario base, complemento de puesto, el complemento de integración y la antigüedad.

Se entiende por mensualidad 1/12 parte del salario bruto anual. Y por paga 1/14 parte del salario bruto anual.

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

La comunicación a los trabajadores del recibo de salarios se realizará a través de la intranet.

El empleado tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de sus haberes, sin que éstos puedan exceder del 90% del importe líquido de la mensualidad.

B) Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias que serán abonadas la primera en el mes de junio y la segunda en diciembre, pagaderas en los días 15 de ambos meses.

El devengo de las pagas extraordinarias corresponde a los periodos comprendidos entre el 1 de enero a 30 de junio y del 1 de julio a 31 de diciembre, respectivamente.

El importe de cada una de las pagas extraordinarias será la suma de una paga de salario base, complemento de puesto, complemento de integración y antigüedad con criterio de devengo.

Artículo 45. Incrementos retributivos.

1. El salario base, complemento de puesto, complemento de integración, antigüedad, plus de asistencia, plus de retén y plus de turno, se actualizarán anualmente, y con efectos de 1 de enero, en el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije para todos los empleados públicos a través de las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

2. La distribución de la masa salarial correspondiente al incremento retributivo que se establezca en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para aplicar al resto de conceptos retributivos recogidos en el presente convenio será acordada por la Comisión Paritaria, cuando disponga de las autorizaciones correspondientes.

3. No se podrán reconocer al personal del presente convenio retribuciones salariales distintas de las expresamente previstas en el presente convenio.

Artículo 46. Tablas salariales.

Las tablas salariales que se recogen en el Anexo se aplicarán con efectos 1 de enero de 2020.

CAPÍTULO XI**Incompatibilidades****Artículo 47. Régimen de aplicación.**

Serán de aplicación al personal 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.

Cada trabajador está obligado a formular declaraciones de que no desempeña otro puesto en el sector público u otra actividad privada que pudiera resultar incompatible con el puesto al que accede en el ámbito de aplicación del presente convenio o solicitar la correspondiente autorización de compatibilidad en el caso de que quiera desempeñar otro puesto además del que desempeña en la empresa.

La ocultación de situaciones de incompatibilidad o del incumplimiento de la normativa de incompatibilidades serán consideradas como falta muy grave, en aplicación del régimen disciplinario del presente convenio.

CAPÍTULO XII**Acción social****Artículo 48. Préstamos y anticipos.**

1. Préstamos. Los empleados con más de 6 meses de antigüedad en la empresa tendrán derecho a obtener en concepto de préstamo en una o varias veces, una cantidad que en ningún momento supere 3,5 veces su salario bruto anual, con un tope máximo de 108.700,91 €, que necesariamente deberá aplicar a alguno de los siguientes conceptos:

- Adquisición o reforma de primera vivienda familiar.
- Adquisición segunda vivienda familiar.
- Adquisición de plaza de garaje.
- Adquisición de vehículo.
- Gastos de estudios universitarios o de postgrado de hijos de empleados.

La aplicación de los préstamos a los fines establecidos en este artículo se justificará documentalmente en un plazo máximo de seis meses ante el Departamento de Recursos Humanos.

Para la adquisición de vehículo y gastos de estudios de hijos, el tope máximo será de 19.182,51 € para cada uno de los conceptos.

El tipo de interés será el 2% fijo anual.

El período de amortización será, como máximo, de 25 años para todos los conceptos señalados, excepto para la compra de vehículo y gastos de estudios de hijos, que será, como máximo, de 7 años. No obstante, este plazo de amortización de 7 años podrá ampliarse hasta completar el máximo de 25 años, siempre y cuando el empleado reconvierta el principal pendiente de amortizar de ese préstamo en uno de vivienda con motivo de la adquisición de un inmueble, beneficiándose del préstamo de esa naturaleza, previsto en este artículo.

Los indicados plazos de amortización se computarán a partir del mes siguiente de su concesión.

El plazo de amortización no podrá ser superior a los años que resten hasta la jubilación del empleado y en todo caso hasta que el empleado cumpla 67 años.

En el caso de contratos de duración determinada, se estará a la previsión de duración de estos.

Estas condiciones quedarán reflejadas en el correspondiente contrato personal entre ENRESA y el empleado, siendo preciso tener suscrita alguna póliza de vida al efecto de establecer las garantías oportunas a favor de ENRESA.

2. Anticipos reintegrables. Todos los empleados fijos en la plantilla del Centro tendrán derecho, previa solicitud, a un anticipo de hasta 5 mensualidades de su salario bruto, sin intereses, a devolver en un máximo de 48 mensualidades a contar desde el mes siguiente al de su concesión.

3. Tope máximo de endeudamiento. El pago mensual del empleado por endeudamiento total con la empresa en concepto de devolución de préstamos y anticipos reintegrables no podrá ser superior al 50% del salario neto por mensualidad, computando la totalidad de la ayuda de comida.

Artículo 49. *Prestaciones de todos los centros.*

1. Seguro de Accidentes.

Los empleados tienen derecho a estar asegurados contra toda clase de accidentes corporales, para lo que la empresa contratará el seguro. El capital asegurado será el correspondiente a tres anualidades de salario bruto con un mínimo de 60.000€, sin perjuicio de las coberturas adicionales derivadas del medio de pago en los supuestos de comisión de servicios.

Asimismo, la empresa tendrá concertado un seguro adicional de accidentes para las personas que, en desplazamientos, y por las características del viaje, no queden cubiertas por los beneficios que, para este concepto, la empresa tenga concertado con su agencia de viajes.

2. Seguro de Vida e Incapacidad Permanente, Absoluta o Total.

Los empleados tienen derecho a estar asegurados por las contingencias de Vida e Invalidez Absoluta o Total para lo que la empresa contratará el seguro correspondiente. El capital asegurado será el correspondiente a dos anualidades y media del salario bruto.

3. Asistencia sanitaria.

ENRESA establecerá las condiciones necesarias para garantizar la cobertura sanitaria para su personal y sus familiares dentro de las condiciones generales de la zona geográfica donde se encuentren. Todos los empleados y personas a su cargo tendrán derecho a estar suscritos a la compañía a la que ENRESA adjudique la prestación de servicios de asistencia sanitaria, siendo con cargo a la empresa el 100% de las cuotas de afiliación del empleado de Enresa y de los beneficiarios de éste, entendiéndose por beneficiarios al cónyuge, pareja de hecho, hijos menores de 26 años a cargo del titular, e hijos a cargo del titular con algún grado de incapacidad o discapacidad reconocido.

Con carácter excepcional y alternativamente, aquellos trabajadores que tuviesen cobertura sanitaria concertada con otras sociedades médicas, les será reembolsado, previa justificación, el 100% del valor satisfecho, tanto en el caso del titular como de los beneficiarios, con el tope de la cuota mensual de la compañía a la que Enresa haya adjudicado la prestación de servicios sanitarios

4. Plan de Pensiones

Siempre que lo permita la legislación vigente, existirá una aportación adicional ordinaria de la Empresa de 487,20 € a todo empleado partícipe en el Plan de Pensiones y que aporte un mínimo de 81,45 € /año. Cuando los límites de aportación del partícipe se encuentren entre 81,45 €/año y 1.499,06 € /año, la aportación de la empresa será 1,4 veces la aportación del trabajador.

La empresa correrá con los gastos de los dictámenes necesarios para el correcto funcionamiento de la gestión del plan.

Artículo 50. *Prestaciones del centro de trabajo de Madrid, Zorita, Vandellos, Villar de Cañas y Nuevos Centros.*

1. Fondo de Acción Social.

En función de la disponibilidad de la masa de Acción Social de cada año, existirá un Fondo de Acción Social que será distribuido por la Comisión Paritaria de centro, quien establecerá los criterios y modalidades de las ayudas.

2. Ayuda de comida.

Cada empleado percibirá en concepto de ayuda de comida 164,35€/mes. Dicha cantidad no se percibirá en desplazamientos superiores a 15 días naturales.

El empleado que lo solicite podrá percibir vales restaurante u otra fórmula indirecta de servicio de comedor en sustitución de la parte que determine de la ayuda de comida, siempre dentro de los márgenes establecidos por la normativa fiscal aplicable. Todo el personal percibirá adicional y anualmente 241,49 € en vales restaurante.

Artículo 51. *Prestaciones del centro de trabajo de El Cabril.*

1. Fondo de Acción Social.

En función de la disponibilidad de la masa de Acción Social de cada año, existirá un Fondo de Acción Social que será distribuido por la Comisión Paritaria de centro, quien establecerá los criterios y modalidades de las ayudas, becas por estudios, cantidades asignadas al grupo recreativo, ayudas de recetas, etc. Existe un reglamento tanto para la concesión de las becas como para la asignación de cantidad al grupo recreativo.

2. Ayuda de comida.

Cada empleado percibirá una cuantía de 1.953 € anuales en vales restaurante en concepto de ayuda de comida u otra fórmula indirecta de servicio de comedor.

CAPÍTULO XIII

Igualdad

Artículo 52. *Principios generales.*

1. La promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre todo el personal laboral de la empresa, constituye un principio básico que informa con carácter transversal el contenido del presente convenio y se configura como un criterio interpretativo en la aplicación de este.

2. Las actuaciones que se desarrollen sobre este principio básico se ajustarán a los objetivos y líneas de actuación que se establezca, en su caso, en el Plan de Igualdad, en cumplimiento de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y en el Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la educación.

3. La protección en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo se ajustará a lo dispuesto en el correspondiente procedimiento de acoso sexual y por razón de sexo.

Artículo 53. *Plan de igualdad.*

En el plazo de seis meses desde la firma del presente convenio se reunirá la Comisión Paritaria del presente convenio para la realización del diagnóstico y negociación del Plan de Igualdad único de la empresa, conforme a lo previsto en el artículo 1 del Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo.

CAPÍTULO XIV

Formación

Artículo 54. *Formación del personal.*

Las partes consideran que la formación del personal es un instrumento esencial para atender las necesidades formativas de los empleados y para transmitir los valores corporativos de la empresa y mantener un alto grado de cualificación profesional en el personal.

El conjunto de aspectos que forman parte de la formación se recoge en el vigente Plan General de Formación para el conjunto de los empleados de la empresa, negociado y acordado con los representantes de los trabajadores el 29 de mayo de 2018 y que regula:

- Los objetivos de la formación.
- Los derechos y deberes de los empleados.
- La organización de la formación.
- La tipología de la formación.
- Los cauces para la detección de necesidades formativas.
- La gestión de la formación.
- Las condiciones para la realización de las actividades formativas.
- El seguimiento y control de la formación.
- El sistema de evaluación de la formación.
- Las ayudas para la formación continua a través de la Fundación Tripartita.

Las modificaciones al Plan General de Formación se realizarán en el seno de la Comisión Intercentros de formación.

Artículo 55. *Condiciones para la realización de actividades formativas.*

1. Tiempo de formación y permisos para la formación.

De conformidad con lo establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

Las acciones formativas previstas en la programación cuyo objeto sea específico, genérico o para el desarrollo individual profesional se desarrollarán, con carácter general, dentro de la jornada habitual de trabajo y constituyen una actividad más del conjunto de tareas de cada uno de los puestos de trabajo, ya que el tiempo de formación se considera tiempo trabajado.

En casos excepcionales, podrán realizarse fuera del horario ordinario de trabajo computándose, en tal caso, el porcentaje equivalente al tiempo invertido fuera del horario laboral.

La formación para el desarrollo individual personal se realizará fuera del horario laboral con carácter general. En caso de que no fuera posible, y previa la autorización correspondiente, se desarrollará durante la jornada de trabajo, recuperándose las ausencias en horario fuera de la jornada laboral.

En el caso de la formación online, la conexión podrá realizarse dentro del horario laboral para la formación específica y la formación genérica o transversal, siempre que no perjudique el desarrollo normal del servicio. La formación online específica y la genérica realizada desde el domicilio particular no serán compensadas, a excepción de la formación síncrona, cuando se acredite que se debe computar dentro de la jornada laboral.

2. Formación obligatoria fuera del centro de trabajo.

Cuando la acción formativa de carácter obligatorio tenga lugar fuera del centro de trabajo y en distinta localidad, recibirá el tratamiento de comisión de servicios.

Cuando se realice en festivos, el empleado podrá optar por la compensación en tiempo a razón de una hora por una hora y media o la percepción de medio plus festivo si el tiempo de formación es de media jornada o un plus festivo si es de una.

CAPÍTULO XV

Prevención de riesgos y salud laboral

Artículo 56. *Principios generales.*

1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo, todo el personal de Enresa tiene derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales.

Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores y trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa de garantizar la seguridad y la salud de todo el personal en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

A esos efectos, Enresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en los distintos centros de trabajo, y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud del personal, con las especialidades que se establecen teniendo en cuenta la actividad que se desarrolla en la empresa, en materia de planes de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios que resulten necesarios.

Asimismo, Enresa desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionarla de manera continua, de mejorar los niveles de protección existentes y de adaptar las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

Artículo 57. *Plan de salud laboral.*

Dentro del plan de salud laboral, la empresa realizará las siguientes actividades:

1.º Reconocimientos médicos.

- a) Reconocimientos previos de ingreso para determinar la aptitud al puesto.
- b) Reconocimientos eventuales después de períodos de incapacidad laboral transitoria superiores a un mes, o a petición del trabajador, para determinar alteraciones de la salud o incapacidad motivada por enfermedad, molestias sentidas por el operario, o descenso del rendimiento habitual.
- c) Reconocimientos periódicos anuales para la vigilancia en el cambio de condiciones psíquicas o sanitarias causados o no por el trabajo. Para la realización de estos reconocimientos se tendrán en cuenta los riesgos específicos al puesto de trabajo.
- d) Reconocimientos periódicos frecuentes de los trabajadores profesionalmente expuestos a radiaciones ionizantes, así como de los que realicen tareas consideradas tóxicas, peligrosas o excepcionalmente penosas.
- e) Orientación y asesoramiento al personal en lo relacionado con su salud, higiene individual o familiar.

2.º Accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

- Diagnóstico de las enfermedades debidas al trabajo en su primer estado, para evitar el curso evolutivo y sus consecuencias.
- Terapéutica preventiva.
- Creación del sentido de la prevención por medio de métodos de divulgación adecuados.
- Preparación del personal para la práctica de primeros auxilios.
- Estudio de cada accidente.

Todo empleado de ENRESA tendrá una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter confidencial.

Artículo 58. *Estructura preventiva.*

La organización de Enresa para la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) propicia la integración de la prevención en el conjunto de las actividades y decisiones de la empresa, mediante un Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (SGPRL), formado por diversos Comités de Gestión que son asesorados por los expertos del Servicio de Prevención Propio. Así mismo, y de acuerdo con lo establecido en la Instrucción de Seguridad IS-19 del Consejo de Seguridad Nuclear (CSN), se gestiona la PRL de una forma integrada con los otros sistemas preventivos: calidad, gestión medioambiental, protección radiológica y seguridad física, a través de los Comités de Gestión Integrada (CGI).

Artículo 59. *Estructura preventiva de participación.*

1. Comisión Intercentros de Prevención de Riesgos Laborales.

Se crea la Comisión Intercentros de Prevención de Riesgos Laborales formada paritariamente por representantes de la Dirección y representantes de los trabajadores, que conocerá de la política general de la empresa y de los asuntos que afecten al conjunto de la plantilla en materia de prevención de riesgos laborales, así como de los Planes de Seguridad y Salud anuales, sin perjuicio de las funciones que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre atribuye a los Comités de Seguridad y Salud. Estará compuesta por los Delegados de Prevención de los Centros y elaborará su reglamento de funcionamiento.

2. Comités de Seguridad y Salud.

Los dos Comités de Seguridad y Salud que existen en Enresa desarrollan las funciones que en su respectivo ámbito les atribuye el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

3. Crédito horario.

Los Delegados de Prevención que no formen parte del Comité de Empresa, o no sean Delegados Sindicales con crédito dispondrán de un crédito horario anual 240 horas. Cada Delegado de Prevención podrá disponer de un máximo de 120 horas/año adicionales trasvasadas por otro u otros Delegados de Prevención.

CAPÍTULO XVI

Régimen disciplinario

Artículo 60. *Potestad disciplinaria.*

1. El ejercicio de la potestad disciplinaria respecto del personal comprendido en el ámbito del presente convenio respetará lo en él dispuesto y, para lo no previsto en este convenio, lo que dispone la legislación laboral.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios: legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones; irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor; proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación; culpabilidad y presunción de inocencia.

3. Los principios y reglas establecidos en el Código Ético de la sociedad informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario.

Artículo 61. *Personas responsables.*

1. Incurrirá en responsabilidad disciplinaria el personal comprendido en el ámbito del presente convenio, incluido aquel que tenga su contrato de trabajo suspendido por las faltas que pueda cometer en dicha situación.

2. El cambio de puesto de trabajo en la empresa o a otra empresa estatal durante la instrucción de un procedimiento disciplinario no comporta, por este solo hecho, su terminación.

Artículo 62. *Faltas disciplinarias.*

Las faltas disciplinarias del personal comprendido en el ámbito del presente convenio cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo podrán ser leves, graves y muy graves.

Artículo 63. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

1. La desconsideración leve con los compañeros de trabajo o con terceras personas con las que se relacione por razón de aquél, incluido el descuido leve en la observancia del aseo y limpieza personales.

2. El retraso injustificado, negligencia, descuido y falta de atención en el cumplimiento de sus tareas que no ocasione perjuicio a la empresa o a sus compañeros.

3. La no comunicación lo antes posible y, en todo caso, antes de las 13 h de la jornada siguiente a la de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. El retraso injustificado en la entrada respecto de la parte fija de la jornada en tres ocasiones al mes, siempre que supere los quince minutos en cada ocasión y sea menor de treinta minutos.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.
6. La tenencia de un saldo negativo anual entre una y ocho horas, salvo el derivado del uso de transporte colectivo a cargo de la empresa.
7. El descuido leve en la conservación de los locales, del material, maquinaria o enseres, de los vehículos o de las herramientas y los documentos de trabajo.
8. El incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales cuando no entrañe riesgo grave para el trabajador, compañeros o terceras personas.
9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral.
10. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.

Artículo 64. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

1. La falta de disciplina en el trabajo, así como la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento en el trabajo.
2. El retraso injustificado, negligencia, descuido y falta de atención en el cumplimiento de sus tareas que ocasione perjuicio grave a la empresa o a sus compañeros.
3. La desconsideración grave o la falta de respeto con los compañeros de trabajo o terceras personas con las que se relacione por razón de aquél, incluido el descuido grave en la observancia del aseo y limpieza personales.
4. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de un superior jerárquico que no constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico o del Código Ético de Enresa.
5. El incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales cuando suponga riesgo grave para el trabajador, compañeros o terceras personas, así como negarse a usar los medios o equipos de protección facilitados por la empresa.
6. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días en un mes.
7. El retraso injustificado en la entrada respecto de la parte fija de la jornada entre cuatro y siete ocasiones al mes, siempre que supere los quince minutos en cada ocasión y sea menor de treinta minutos.
8. La tenencia de un saldo negativo anual de entre ocho y veinticuatro horas.
9. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada, así como no hacerse cargo voluntariamente de sus tareas o funciones.
10. Acceder a zonas o lugares para los que se requiere autorización, sin estar autorizado para ello.
11. La simulación de enfermedad o accidente.
12. La simulación o encubrimiento de faltas de compañeros en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo o el falseamiento o evasión de los sistemas de control horario.
13. La falta de comunicación de conductas de compañeros que puedan constituir incumplimiento de cualquier disposición legal.
14. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
15. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
16. La presentación de un documento falso, público o privado, o la alteración de uno verdadero para su uso en su relación laboral.
17. El acceso indebido a archivos de información, a páginas web y a redes de comunicación que haya sido restringido, de acuerdo con la política de seguridad de la información.

18. El uso descuidado y la negligente conservación de los locales, del material, maquinaria o enseres, de los vehículos o de las herramientas y de los documentos de trabajo.

19. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro de cada uno de los trimestres del año, cuando haya mediado sanción por escrito.

20. Toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de las normas que componen el modelo de prevención de riesgos penales de Enresa que no determinen una responsabilidad penal.

Artículo 65. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. La transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

2. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, religión, discapacidad, edad, sexo u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por cualesquiera de dichas circunstancias, el acoso sexual y por razón de sexo y el acoso laboral.

3. Las conductas que constituyan incumplimiento del código ético de la empresa y no estén tipificadas en este régimen disciplinario.

4. Toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de las normas que componen el modelo de prevención de delitos de Enresa y puedan determinar responsabilidad penal de la empresa, en particular, el incumplimiento del deber de poner en conocimiento del Comité de Cumplimiento y Prevención Penal los incumplimientos detectados y las conductas que contribuyan a impedir o dificultar el descubrimiento de aquellos.

5. La adopción de decisiones manifiestamente ilegales.

6. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo.

7. La desobediencia abierta y reiterada de las órdenes o instrucciones de un superior jerárquico, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico o del Código Ético de Enresa.

8. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones entendiéndose por ello la comisión por un superior jerárquico de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador y del que derive un perjuicio notorio para el subordinado.

9. La prevalencia de la condición de empleado del sector público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

10. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales; la realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga y el incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

11. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

12. La total ausencia del respeto debido y la desconsideración grave y reiterada hacia los compañeros de trabajo o terceras personas con las que se relacione por razón de aquél.

13. El incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicio grave a sus compañeros o terceras personas, o daños graves a la empresa.

14. La disminución continuada y deliberada de rendimiento en el trabajo.

15. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de más de dos días en un mes.

16. La tenencia de un saldo negativo anual de más de veinticuatro horas.

17. El retraso injustificado en la entrada respecto de la parte fija de la jornada en ocho ocasiones al mes, siempre que supere los quince minutos en cada ocasión y sea menor de treinta minutos.

18. La embriaguez habitual o toxicomanía cuando repercutan negativamente en el trabajo.

19. La tolerancia o encubrimiento de los superiores jerárquicos respecto de las faltas graves o muy graves cometidas por sus subordinados.

20. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo, respecto de los que pese obligación de reserva o sigilo.

21. Intervenir en un procedimiento cuando se dé alguna causa de abstención.

22. La falsificación de un documento, público o privado o la alteración de uno verdadero para su uso en su relación con terceros, así como la difusión de información falsa relativa a la empresa.

23. El mal uso y la falta de conservación intencionados de los locales, del material, maquinaria o enseres, de los vehículos o de las herramientas y de los documentos de trabajo.

24. La comisión de tres faltas graves en un semestre.

Artículo 66. Sanciones.

1. Tipos de sanciones por la comisión de faltas disciplinarias:

- a) Apercibimiento escrito.
- b) Inhabilitación para la participación en procesos de provisión de vacantes y procesos de reconocimiento.
- c) Suspensión de empleo y sueldo.
- d) Despido disciplinario.

2. Las sanciones que pueden imponerse por falta leve son:

- a) Apercibimiento escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

3. Las sanciones que pueden imponerse por falta grave son:

- a) Inhabilitación para la participación en procesos de provisión de vacantes y procesos de reconocimiento por un período de hasta un año a contar desde la firmeza de la sanción.
- b) Suspensión de empleo y sueldo por un período de entre dos días y dos meses.

4. Las sanciones que pueden imponerse por falta muy grave son:

- a) Inhabilitación para la participación en procesos de provisión de vacantes y procesos de reconocimiento por un período de un año y un día a cinco años, a contar desde la firmeza de la sanción.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de dos meses y un día a seis meses.
- c) Despido disciplinario, que comportará además la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo.

Artículo 67. Criterios para la determinación de las sanciones.

1. Los criterios para determinar el alcance de la sanción serán los siguientes:

- a) El grado de intencionalidad, negligencia o descuido que se revele en la conducta.
- b) El daño al interés de la sociedad o del sector público, pudiendo ser económico o no.
- c) La reiteración o reincidencia.
- d) El grado de participación.

2. La imposición de la sanción disciplinaria que pueda corresponder por el incumplimiento de la jornada u horario de trabajo, incluido el abandono del trabajo, es compatible con el descuento en nómina de la deducción de la parte que proceda de la retribución porque no tienen carácter sancionador.

3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones, u otra minoración del derecho al descanso.

Artículo 68. *Imposición de las sanciones.*

Compete resolver el procedimiento sancionar e imponer la sanción a quién tenga atribuida la facultad para ello de conformidad con los poderes vigentes.

Artículo 69. *Procedimiento ordinario.*

1. Obligatoriedad.

Es preceptiva la tramitación del procedimiento regulado en este artículo para la imposición de sanciones por la comisión de faltas muy graves o graves, siendo nulas las sanciones impuestas prescindiendo total y absolutamente de él. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento abreviado, con audiencia a la persona interesada, que se regula en un artículo posterior.

En su tramitación debe darse audiencia al sometido al expediente. El incumplimiento de este deber dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo su incumplimiento.

2. Inicio.

El procedimiento disciplinario se inicia de oficio por acuerdo del titular de la Dirección de Organización y Recursos Humanos, por propia iniciativa, como consecuencia de orden superior o por denuncia. El acuerdo de inicio del expediente debe contener los posibles hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor y, cuando la complejidad o gravedad de los hechos lo requiera, de secretario.

El acuerdo de inicio debe notificarse al sometido al procedimiento, de haberse iniciado como consecuencia de denuncia, al denunciante, a los representantes de los trabajadores y, si el sometido al procedimiento tiene la condición de representante de los trabajadores o cargo electivo en una organización sindical, deberá notificarse también al órgano sindical correspondiente.

3. Diligencias previas y medidas cautelares.

Con carácter previo al inicio del procedimiento el titular de la Dirección de Organización y Recursos Humanos podrá acordar llevar a cabo una fase de diligencias previas, trámite que interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas. La información recabada y las conclusiones alcanzadas se incorporarán al procedimiento sancionador que se instruya.

Asimismo, en cualquier momento durante su tramitación, a propuesta del instructor, cuando la gravedad de los hechos lo aconseje y por el tiempo que juzgue necesario o conveniente, podrá aquel acordar la suspensión provisional de empleo y sueldo del sometido al expediente, lo que se le comunicará. La suspensión provisional no podrá exceder de seis meses. También podrá acordar dicha suspensión durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el órgano jurisdiccional que determinen la imposibilidad de desempeñar las funciones del puesto de trabajo.

Durante la suspensión provisional percibirá únicamente el salario base y la antigüedad.

Si la suspensión provisional se eleva a definitiva, el sometido al procedimiento debe reintegrar la cantidad percibida durante el tiempo de duración de aquélla. El tiempo de permanencia en suspensión provisional será computado para el cumplimiento de la sanción de suspensión de empleo y sueldo, pero no a efectos de antigüedad o de trabajo efectivo.

Si no se eleva a definitiva, debe recibir la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir y el tiempo de duración de dicha suspensión provisional se computará como de trabajo efectivamente prestado.

4. Instrucción.

El instructor, como primera actuación, tomará declaración a la persona sometida al procedimiento, que podrá solicitar la recusación del instructor o del secretario, sobre la que resolverá el titular de la Dirección de Organización y Recursos Humanos.

Seguidamente, el instructor ordenará la práctica de cuantas diligencias y pruebas considere adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos. Una vez concluidas y en el plazo de un mes desde su designación comunicará el pliego de cargos al sometido al expediente. Dicho pliego debe contener como mínimo los hechos que se imputan, la falta o faltas presuntamente cometidas y la sanción o sanciones posibles a imponer. El titular de la Dirección de Organización y Recursos Humanos, a propuesta del instructor, podrá ampliar en quince días más el plazo para comunicar el pliego de cargo, lo que deberá notificar al sometido al procedimiento.

El sometido al procedimiento podrá proponer, en el plazo de diez días laborables desde la comunicación del pliego de cargos, los medios de defensa que considere oportunos y realizar cuantas alegaciones estime procedentes. A la vista de lo propuesto, o transcurrido el plazo sin propuesta alguna, el instructor acordará la práctica o denegación de las propuestas o, en su defecto, la práctica de las pruebas que él considere, lo que comunicará al sometido al expediente. La denegación de la prueba propuesta será motivada.

Concluida la prueba, el instructor redactará su propuesta de sanción en la que deben constar los hechos declarados probados que se imputan al sometido al procedimiento, su valoración jurídica, el resultado de las pruebas que, en su caso, se hubieran practicado y la sanción propuesta. El expediente completo del procedimiento y la propuesta de sanción se comunicarán a la persona sometida al procedimiento para que pueda efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de diez días laborables. Asimismo, si hubieran comparecido en el procedimiento, se dará traslado al Comité de Empresa o a los delegados de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

Recibidas las alegaciones o transcurrido el plazo sin que se realicen, el instructor trasladará el expediente al competente para acordar la imposición de la sanción que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias. En este último caso se dará traslado de dichas diligencias al sometido al procedimiento para alegaciones por plazo de diez días laborables.

5. Terminación.

El acuerdo de terminación del procedimiento debe contener los hechos probados, la falta o faltas cometidas, los preceptos en que aparecen tipificadas, el trabajador responsable, la sanción o sanciones impuestas y la fecha de efectos.

Debe notificarse a la persona sometida al procedimiento, a los representantes de los trabajadores y a la representación sindical que hubiera comparecido en él.

Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos del acuerdo en que se impongan y, en todo caso, en el plazo máximo de un mes, salvo que por causas justificadas se establezca otro distinto en el propio acuerdo. De no ser posible su cumplimiento en el momento en que se acuerde por hallarse la persona responsable en situación que lo impida, se hará efectiva cuando su cambio de situación lo permita.

6. Duración.

La duración del procedimiento disciplinario no excederá de seis meses a contar desde el acuerdo de inicio y vencido este plazo sin que se haya dictado y notificado la resolución, se producirá su caducidad, a menos que la paralización del expediente sea imputable a la

persona a él sometida. La declaración de caducidad no implica la prescripción de la falta cometida por lo que si el plazo de prescripción de la falta no hubiera transcurrido podrá iniciarse un nuevo expediente sancionador.

Cuando por la complejidad o gravedad de los hechos se estime necesario y a propuesta del instructor, la persona titular de la Dirección de Organización y Recursos Humanos podrá acordar motivadamente la ampliación por tres meses del plazo máximo para resolver, notificándolo al sometido al expediente.

7. Indicios de delito.

Cuando de la instrucción del procedimiento resulte la existencia de indicios fundados de delito, se suspenderá su tramitación y pondrá en conocimiento del órgano judicial competente o del Ministerio Fiscal, y del comité de cumplimiento y prevención penal, hasta la notificación de la sentencia firme o la resolución judicial que ponga fin al proceso penal.

La sentencia condenatoria del órgano judicial impedirá la imposición de sanción disciplinaria si existe identidad de sujeto, hecho y fundamento entre la falta disciplinaria y la infracción penal.

Si no existe tal identidad, o si existiendo, el procedimiento penal finaliza con sentencia absoluta u otra resolución sin declaración de responsabilidad penal que no esté fundada en la inexistencia del hecho, podrá iniciarse o reanudarse el correspondiente procedimiento disciplinario para determinar la posible existencia de falta disciplinaria.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales penales firmes vinculan al sancionador.

Artículo 70. *Procedimiento abreviado.*

El procedimiento disciplinario abreviado se inicia de oficio por acuerdo del titular de la Dirección de Organización y Recursos Humanos, por propia iniciativa, como consecuencia de orden superior o por denuncia y se llevará a cabo con audiencia a la persona interesada. El acuerdo de inicio debe notificarse a la persona presuntamente infractora y, cuando proceda, a la persona denunciante y al órgano sindical correspondiente.

En el acuerdo de inicio se citará a la persona presuntamente infractora, con una antelación suficiente a la fecha señalada para el trámite de audiencia, y se incluirá el hecho que se le imputa.

Realizado el trámite de audiencia, se dictará acuerdo de terminación.

Artículo 71. *Prescripción de las faltas y sanciones.*

1. Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días, las graves a los veinte días y las leves a los diez días.

2. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que la empresa tenga conocimiento de su comisión. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o por la fase de diligencias previas informativas que, en su caso, pueda realizarse, incluida la audiencia previa.

3. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

4. El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse desde notificación del acuerdo de sanción.

Artículo 72. *Extinción de la responsabilidad disciplinaria.*

1. La responsabilidad disciplinaria se extingue por alguna de las siguientes causas:

- a) Cumplimiento de la sanción.
- b) Prescripción de la falta cometida o de la sanción impuesta.

c) La pérdida de la condición de personal laboral, si bien no supondrá la extinción de la posible responsabilidad civil o penal por actos cometidos con anterioridad a la extinción de la relación laboral.

Artículo 73. *Representación sindical y régimen disciplinario.*

El acuerdo de inicio del procedimiento ordinario sancionador debe notificarse a los representantes de los trabajadores.

Si el sometido al procedimiento ordinario tiene la condición de delegado sindical o cargo electivo en una organización sindical, deberá notificarse también al órgano sindical correspondiente.

Cuando hubieran comparecido en el procedimiento, se dará traslado del expediente completo del procedimiento y de la propuesta de sanción al Comité de Empresa o a los delegados de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido para ser oídos.

El acuerdo de terminación del procedimiento ordinario debe notificarse a los representantes de los trabajadores y a la representación sindical que hubiera comparecido en él.

Previamente a la imposición de sanción por falta grave o muy grave a un trabajador que tenga la condición de representante legal o sindical o delegado de prevención, le será instruido expediente contradictorio en el que deben ser oídos, además del sometido al procedimiento ordinario, los restantes miembros de la representación a que este perteneciera si los hubiere. La obligación de instrucción del expediente contradictorio se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

CAPÍTULO XVII

Acción sindical en la empresa

Artículo 74. *Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores.*

En orden a instrumentar unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendente a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica socio laboral, ambas partes consideran como interlocutores válidos:

- a) Los Comités de Empresa y Delegados de Personal.
- b) Las Secciones Sindicales legalmente constituidas a través de los Delegados Sindicales.

Artículo 75. *Los miembros del Comité de Empresa de centros de trabajo.*

1.º Los miembros del Comité de Empresa serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones vigentes sobre la materia.

2.º Serán funciones del Comité de Empresa las señaladas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

3.º Para el ejercicio de las anteriores funciones se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

4.º Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

5.º El Comité de Empresa queda facultado para pedir cualquier tipo de información que sea necesaria para la realización de las funciones que tienen reconocidas como representantes del personal, sin que la Dirección de la empresa se pueda negar a

facilitarlas, salvo en el supuesto de que se trate de informaciones confidenciales o que afecten a su poder de dirección.

Artículo 76. *Atribuciones y competencias del Comité de Empresa.*

El Comité de Empresa tendrá las siguientes funciones:

- a) Negociación de convenios Colectivos.
- b) Intervenir ante la Dirección para asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social y el respeto a los pactos y condiciones, ejercitando en su caso las acciones oportunas ante los Organismos y Tribunales competentes.
- c) Conocer los modelos de contrato escrito de trabajo que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de relación laboral.
- d) Participar en las pruebas de ingreso del personal, en los términos recogidos en el vigente convenio.
- e) Participar en materia de formación y capacitación de personal.
- f) Información, consulta y participación en relación con la Seguridad y Salud de los trabajadores.
- g) Ser informados mensualmente del número de horas extraordinarias devengadas por los trabajadores y en el caso de que alguno supere los topes máximos legales, la Empresa informará de las razones extraordinarias que las haya motivado.

Corresponde asimismo al Órgano de representación de los trabajadores, el ejercicio de todas las funciones que la legislación vigente le encomienda, pudiendo ejercer dichas funciones con la ayuda de los asesores o expertos que designen.

Artículo 77. *Garantías de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal.*

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán las garantías señaladas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de la Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa los medios necesarios para una comunicación eficaz con los empleados, así como los medios materiales para el ejercicio de su acción sindical.

Dispondrán del crédito de horas retribuidas que la Ley determina, que podrán utilizar en cómputo anual. No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación como componentes de Comisiones negociadoras de convenios Colectivos en los que sean aceptados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa se vea afectada por el ámbito de negociación requerido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de los Comités, a fin de prever la asistencia de estos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Instituto de Formación u otras Entidades.

Cada miembro del Comité de Empresa podrá disponer adicionalmente de un máximo del 85% del crédito horario anual, trasvasado por otro u otros miembros de dicho Comité.

Artículo 78. *Secciones sindicales.*

La empresa reconoce a los sindicatos que cuenten como afiliados al menos con el 10% de los trabajadores fijos en la plantilla del centro de trabajo las siguientes facultades:

- a) Recaudar cuotas sindicales entre los afiliados del centro de trabajo.
- b) Publicar publicaciones de carácter sindical.
- c) Celebrar reuniones con sus afiliados. Para celebrar las reuniones dentro del centro de trabajo se solicitará la oportuna autorización de la Dirección con antelación mínima de 48 horas con expresión del objeto de la reunión y el orden del día.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El empleado interesado remitirá escrito a la Dirección con indicación de la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta bancaria en la que ha de ser abonada. En cualquier momento la orden podrá ser anulada.

Artículo 79. *Asambleas.*

Los trabajadores de un centro de trabajo podrán reunirse en asamblea, dentro y fuera de las horas de trabajo, siempre que la misma haya sido convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla del centro.

La asamblea será presidida por los miembros del Comité de Empresa, quienes serán responsables del normal desarrollo de aquella y de la presencia en la misma de personas ajenas al centro de trabajo.

En el caso de celebrarse fuera de las horas de trabajo, la convocatoria de la asamblea con el orden del día propuesto se comunicará a la Dirección con una antelación mínima de 48 horas, expresando en su caso los nombres de las personas no pertenecientes al centro de trabajo que hayan de asistir a la asamblea. Si se celebra dentro de las horas de trabajo, será preceptiva la autorización de la Dirección para su celebración.

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

Disposición adicional primera. *2019 régimen económico y de la clasificación profesional.*

– Convenio colectivo Madrid 2006-2009: De 1 de enero a 31 de diciembre de 2019 se aplicará al personal del convenio colectivo de Madrid el régimen de clasificación profesional y retributivo previsto en el convenio colectivo de Madrid 2006-2009, actualizando el salario base y el complemento de nivel con el 2,25% de 1 de enero a 30 de junio y el 2,5% de 1 de julio a 31 de diciembre respecto a los valores que tuvieran en 2018. Estos incrementos se han aplicado al resto de los conceptos retributivos.

– Convenio colectivo de El Cabril 2010-2011: De 1 de enero a 31 de diciembre de 2019 se aplicará al personal del convenio colectivo de El Cabril el régimen de clasificación profesional y retributivo previsto en el convenio colectivo de El Cabril 2010-2011, actualizando el salario base y el complemento personal con el 2,25% de 1 de enero a 30 de junio y el 2,5% de 1 de julio a 31 de diciembre respecto a los valores que tuvieran en 2018. Estos incrementos se han aplicado al resto de los conceptos retributivos.

– El incremento de masa salarial adicional de un 0,25% para 2019 financia incrementos de masa salarial asociados al presente convenio.

Disposición adicional segunda. *2020 régimen económico y de la clasificación profesional.*

Los efectos de las disposiciones del presente convenio colectivo relativos a la nueva clasificación profesional serán de 1 de enero de 2020.

El encuadramiento del personal se realizará aplicando las tablas salariales y valores de los complementos de puesto recogidos en el Anexo.

Por acuerdo de la Comisión Paritaria se distribuirá el incremento retributivo, no determinado en el artículo 45, que se prevea para el sector público en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2020 o normativa aplicable, una vez se disponga de las autorizaciones preceptivas.

El incremento adicional de la masa salarial de 2020 que pudiera contemplar la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2020 se utilizará para financiar los aumentos de la masa salarial derivados de la aplicación del presente convenio colectivo.

Disposición adicional tercera. *Excepciones al régimen general de clasificación profesional.*

Serán excepciones a los efectos previstos en los dos primeros párrafos de la disposición anterior los siguientes:

1. TR.1. Los trabajadores que a 31.12.19 ocupen puestos que tengan asignado un nivel 11.
2. TR.2. Los trabajadores que a 31.12.19 ocupen en el centro de trabajo de El Cabril los puestos de nivel 8, Titulados D, así como los Jefes Administrativos nivel 8 de Madrid y la secretaria de la Presidencia.
3. T.R.3 Los trabajadores que a 31.12.19 ocupen en el centro de trabajo de Madrid los puestos de administrativo nivel 7, así como los que ocupen puestos de secretaría de dirección.

No será de aplicación a estos trabajadores lo dispuesto en materia de salario base en la disposición adicional segunda, salvo que, por promoción interna mediante convocatoria de vacante o designación directa, accedan a un puesto incluido en el sistema de clasificación profesional previsto en el convenio.

Disposición adicional cuarta. *Asignación de subgrupo en caso de cese.*

En el caso de que la Dirección de la empresa considere el reingreso o integración en convenio colectivo de un empleado que cesa en su condición de personal excluido de convenio, le asignará un puesto del subgrupo T-2.

Disposición adicional quinta. *Desmantelamientos.*

La Dirección establecerá la estructura de puestos de las instalaciones en proceso de desmantelamiento. El complemento de desmantelamiento se acordará en la Comisión Paritaria.

Disposición adicional sexta. *Horario anual convenio colectivo El Cabril 2010-2011.*

La parte social manifiesta su intención de recuperar el horario anual de 1.602,54 horas del centro de trabajo de El Cabril que establecía el convenio colectivo 2010-2011, en cuanto la normativa aplicable lo permita.

Disposición adicional séptima. *Plan de movilidad y teletrabajo.*

En el plazo de tres meses desde la publicación del presente convenio en el BOE, se reunirán la Comisión paritaria de centro de Madrid y la Comisión paritaria de centro de El Cabril para estudiar y proponer en su ámbito respectivo, medidas en el marco de la responsabilidad social corporativa relativas a un Plan de movilidad y teletrabajo, cuando proceda.

En el plazo de un año se tendrá que haber implantado el Plan de Movilidad para la mejora de la movilidad urbana de los empleados en el centro de trabajo de Madrid y teletrabajo. Se estudiará y propondrá la implantación de un programa experimental de teletrabajo en consonancia con las recomendaciones de la Comisión Europea entre las que se incluye un compromiso para el fomento del teletrabajo, entendiéndolo tanto como un medio para la organización del trabajo, como de conciliación de la vida profesional y vida personal, así como para lograr una mayor autonomía en el cumplimiento de las tareas.

Finalizado dicho programa se evaluarán los resultados por parte de la Comisión Paritaria de Madrid, con objeto de impulsar la modalidad de prestación del servicio de teletrabajo y continuar o modificar las medidas relativas al Plan de movilidad.

En lo que se refiere a teletrabajo se estudiará la aplicación de un programa experimental en otros centros de trabajo.

Disposición adicional octava. *Medidas de transporte.*

Todos los empleados que prestan servicios en el centro de trabajo de Madrid, c/ Emilio Vargas n.º 7 tendrán derecho a utilizar una plaza de aparcamiento en el edificio, salvo las expresamente reservadas a la Dirección. En el caso de producirse saturación en el aparcamiento, se establecerá la prioridad de uso por criterio de antigüedad.

La empresa dotará de medios de transporte colectivo debidamente acondicionado en las rutas desde Peñarroya-Pueblonuevo, Fuente Obejuna, Azuaga, Córdoba y Hornachuelos al centro de trabajo de El Cabril.

La Dirección estudiará la posibilidad de facilitar transporte colectivo a los nuevos centros de desmantelamiento en función de las características de la ubicación de estos.

Disposición adicional novena. *Reevaluación artículo 13.*

La reevaluación de puestos del subgrupo más bajo de cada grupo que realizará la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 13 del presente convenio, afectará durante la vigencia del mismo a un máximo de 14 puestos de trabajo.

Disposición final primera. *Vinculación a las disposiciones legales para las sociedades mercantiles estatales.*

La validez y eficacia de lo pactado en el presente convenio queda supeditada a la congruencia de su contenido con las disposiciones legales que dicte el Gobierno para las sociedades mercantiles estatales.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor, salvo lo establecido en la disposición adicional segunda, u otras disposiciones que establezcan otros efectos, al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXO***Salarios base por subgrupo***

Subgrupo	Salario base 2020
T1	73.149,13
T2	59.450,00
T3	52.039,32
T4	43.698,83
T5	38.569,73
TNT1	39.905,30
TNT2	34.722,27
O1	36.007,23
O2	33.547,23
O3	30.882,23
A1	36.007,23
A2	33.547,23
A3	30.882,23

Salarios disposición adicional tercera

Subgrupo	Salario base 2020
TR1	66.214,34
TR2	44.529,06
TR3	38.569,65

Complementos de puesto

Módulos	Cuántia 2020
1	1.230,00
2	2.460,00
3	3.690,00
4	4.920,00
5	6.150,00

Nota: Las cuantías recogidas en las tablas están expresadas en euros a 31 de diciembre de 2019, por cuanto a la fecha de firma del convenio se desconoce el incremento salarial estipulado para 2020.