

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

11625 *Resolución de 25 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Equipos Nucleares, SA, S.M.E.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Equipos Nucleares, S.A., S.M.E. (ENSA), código de convenio n.º 90001952011981, que fue suscrito, con fecha 23 de abril 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 UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, al que se acompaña informe favorable de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas, 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 citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 25 de julio de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

Convenio Colectivo de Equipos Nucleares, S.A., S.M.E.

2018-2021

Índice de materias

Capítulo I. Disposiciones generales.

- Artículo 1. Ámbito territorial.
- Artículo 2. Ámbito personal.
- Artículo 3. Vigencia, denuncia y prórroga.
- Artículo 4. Garantía personal.
- Artículo 5. Absorción de mejoras futuras.

Capítulo II. Retribuciones.

- Artículo 6. Tablas salariales.
- Artículo 7. Bases de cotización a la Seguridad Social.
- Artículo 8. Pagas extraordinarias.
- Artículo 9. Complemento personal.
- Artículo 10. Trabajo a Turnos.

- Artículo 11. Plus de Transporte.
Artículo 12. Jefatura de Equipo. Bonificación.
Artículo 13. Maestros/as.
Artículo 14. Gratificación por objetivos.
Artículo 15. Dietas y gastos de viaje.
Artículo 16. Gratificación desplazamientos del Centro de Tecnología Avanzada (CTA) y similares.
Artículo 17. Indemnización complementaria por enfermedad.
- Capítulo III. Organización del trabajo.
- Artículo 18. Organización del trabajo y mejora de la productividad.
Artículo 19. Movilidad funcional.
Artículo 20. Saturación de las instalaciones.
Artículo 21. Jornada.
Artículo 22. Calendario Laboral.
Artículo 23. Horario del personal.
Artículo 24. Organización del Trabajo.
1. Flexibilidad Horaria.
 2. Prolongación de Jornada.
 3. Horas Extraordinarias.
 4. Compensación horas de reserva por descanso.
 5. Continuidad del trabajo en los cambios de turno.
 6. Jornada Irregular.
- Artículo 25. Llamada a domicilio.
Artículo 26. Modificación de horarios.
Artículo 27. Tratamientos Térmicos.
Artículo 28. Saturación individual del tiempo de trabajo.
Artículo 29. Incremento de la Productividad.
- Capítulo IV. Vacaciones y permisos.
- Artículo 30. Vacaciones anuales.
Artículo 31. Días de libre disposición.
Artículo 32. Permisos retribuidos.
Artículo 33. Permiso para asistencia a exámenes.
Artículo 34. Excedencias y Reducción de Jornada.
1. Excedencia voluntaria.
 2. Excedencia por cuidado de familiares.
 3. Reducción de jornada por cuidado de familiares.
- Artículo 35. Otros permisos.
1. Preparación al parto.
 2. Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento.
- Capítulo V. Ingresos, régimen de contratación y carrera profesional.
- Artículo 36. Rejuvenecimiento de la plantilla.
Artículo 37. Nuevos ingresos.
Artículo 38. Régimen de contratación.
1. Contrato en prácticas.
 2. Contrato por obra y contratos eventuales.
 3. Período de prueba.
 4. Consolidación de empleo temporal.
 5. Preaviso por cese en el trabajo.

Artículo 39. Contrato de confidencialidad.

Artículo 40. Carrera profesional.

Artículo 41. Ascensos.

Artículo 42. Promociones.

Artículo 43. Exámenes.

Capítulo VI. Perfeccionamiento y formación profesional.

Artículo 44. Perfeccionamiento profesional.

Artículo 45. Plan Integrado de Formación Anual.

Artículo 46. Permiso retribuido para la formación: artículo 23.3. del E.T.

Artículo 47. Ayudas a la formación.

Artículo 48. Estudio de idiomas.

Artículo 49. Cualificación y Adiestramiento.

Capítulo VII. Clasificación profesional.

Artículo 50. Estructura.

Artículo 51. Clasificación Organizativa.

Artículo 52. Grupos Funcionales.

Artículo 53. Niveles de Calificación.

Artículo 54. Grado de desarrollo.

Capítulo VIII. Régimen social y asistencial.

Artículo 55. Jubilación Parcial.

Artículo 56. Personal con edad para acceder a la Jubilación Ordinaria.

Artículo 57. Acción Social.

1. Bolsa de acción social.
2. Seguro de vida.
3. Seguro médico dental.
4. Ayuda por hijo/as con discapacidad.
5. Actividades culturales y recreativas.
6. Programa compra equipos informáticos.
7. Ayuda por hijo/a menor.
8. Préstamos.

Artículo 58. Servicio de comedor.

Artículo 59. Seguro de viajes.

Artículo 60. Seguro de vehículo.

Capítulo IX. Prevención de riesgos y seguridad en el trabajo.

Artículo 61. Ley de aplicación.

Artículo 62. Vigilancia de la salud.

Artículo 63. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

Artículo 64. Equipo de primera intervención.

Artículo 65. Ropa de trabajo.

Artículo 66. Nuevas enfermedades sociales.

Artículo 67. Empresa sin tabaco.

Artículo 68. Video vigilancia por motivos de seguridad.

Artículo 69. Incumplimiento medidas seguridad.

Artículo 70. Coordinación actividades empresariales.

Capítulo X. Personal del centro de Madrid.

Artículo 71. Aplicación.

Artículo 72. Calendario laboral.

Artículo 73. Jornada intensiva.

Artículo 74. Beneficio del comedor.

Artículo 75. Bonificación por transporte.

Capítulo XI. Derechos sindicales.

Artículo 76. Derechos sindicales

Artículo 77. Participación en los Consejos de Administración, Comisión de Seguimiento y Comisión de Objetivos.

Artículo 78. Derechos de información y consulta.

1. Contratación.
2. Subcontratación.
3. Modificación de la estructura y titularidad de la empresa.

Artículo 79. Garantías de los/as representantes sindicales.

Artículo 80. Acción Sindical.

Artículo 81. Secciones Sindicales.

Artículo 82. Crédito de horas retribuidas.

Artículo 83. Asambleas.

Artículo 84. Reuniones de los Sindicatos.

Capítulo XII. Comisión paritaria de seguimiento e interpretación.

Artículo 85. Comisión paritaria de seguimiento e interpretación.

Artículo 86. Procedimiento de solución de conflictos de trabajo.

1. Ámbito objetivo.
2. Personas legitimadas.
3. Órganos y procedimiento.
4. Iniciación del procedimiento.

Capítulo XIII. Incompatibilidades, infracciones y sanciones.

Artículo 87. Régimen de incompatibilidades.

Artículo 88. Potestad sancionadora.

Artículo 89. Definición de falta.

Artículo 90. Graduación de las faltas.

Artículo 91. Aplicación supletoria.

Artículo 92. Infracciones.

1. Faltas leves.
2. Faltas graves.
3. Faltas muy graves.

Artículo 93. Sanciones.

Artículo 94. Procedimiento.

Artículo 95. Prescripción, anotación y cancelación de las faltas.

Disposiciones adicionales.

Disposición Adicional Primera. Legislación complementaria.

Disposición Adicional Segunda. Dirección de Desarrollo de Negocios.

Disposición Adicional Tercera. UTES.

Disposición Adicional Cuarta. Medio Ambiente.

Disposición Adicional Quinta. Contratación de personal con discapacidad.

Disposición Adicional Sexta. Reconocimiento a los 25 años de trabajo en Ensa.

Disposiciones Finales.

Disposición Final Primera. Valoración de Puestos de Trabajo.

Disposición Final Segunda. Plan de Igualdad.

Disposición Final Tercera. Vestimenta adecuada en fábrica.

Disposición Final Cuarta. Código de conducta empresarial.

Anexos.

Anexo 1. Conceptos retributivos a los que resulta de aplicación el incremento retributivo que establezca la normativa de aplicación a las sociedades mercantiles estatales.

Anexo 1 bis. Tabla Salarial 2019 a los que resulta de aplicación el incremento retributivo que establezca la normativa de aplicación a las sociedades mercantiles estatales.

Anexo 2. Calendario laboral 2019.

Anexo 3. Régimen de trabajo a cuatro turnos 2019.

Anexo 4. Permisos retribuidos.

Anexo 5. Normas complementarias para el personal que trabaja en la Dirección de Desarrollo de Negocios en Campo.

Anexo 6. Normas complementarias para el personal que trabaja en la Dirección de Desarrollo de Negocios en UTES.

anexo 7. Gratificación por otros desplazamientos.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este Convenio será de aplicación a todo el personal de plantilla de Ensa.

El personal categorizado por la empresa como Titulado Superior estará excluido del presente convenio en los aspectos retributivos salvo que expresamente se disponga lo contrario.

Quienes desempeñan funciones de Dirección y quienes le reportan directamente únicamente se enteran incluidos a los efectos de lo dispuesto en el Capítulo VIII del presente Convenio.

El personal sujeto al Real Decreto 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 queda excluido a todos los efectos.

Artículo 3. *Vigencia, denuncia y prórroga.*

La duración de este convenio será de cuatro años, es decir, desde el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2021.

Todas las medidas previstas en el presente convenio tendrán efecto a partir del 1 de enero de 2019 con la excepción del artículo 6 y de las tablas salariales y conceptos retributivos recogidos en el anexo 1 y 1 bis que tendrán efectos retroactivos a fecha 1 de enero de 2018.

Transcurrido el plazo máximo de vigencia sin que medie denuncia expresa de ninguna de las partes, el convenio se entenderá prorrogado de año en año.

El presente Convenio Colectivo se denunciará por cualquiera de las partes, mediante comunicación por escrito, con dos meses de antelación a su vencimiento. Una vez denunciado y concluida la duración pactada, mantendrá su vigencia por un período máximo de un año.

Artículo 4. *Garantía personal.*

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

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

Artículo 5. *Absorción de mejoras futuras.*

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

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

CAPÍTULO II

Retribuciones

Artículo 6. *Tablas salariales.*

Las tablas salariales, así como los restantes conceptos retributivos recogidos en el anexo 1 y 1 bis del presente convenio, experimentarán el incremento que establezca la normativa de aplicación a las sociedades mercantiles estatales. En concreto:

Año 2018: Un incremento del 1,5 por ciento respecto a las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2017. Además de lo anterior, si el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) a precios constantes en 2017 alcanza o supera el 3,1 por ciento se añadirá, con efectos de 1 de julio de 2018, otro 0,25 por ciento de incremento salarial.

Los anteriores incrementos no serán de aplicación ni al gasto de acción social, que en términos globales no podrá experimentar ningún incremento en 2018, ni tampoco se aplicarán a los importes de dietas, kilometraje y gastos de desplazamiento.

Además, previa la aprobación correspondiente, se abonará un 0,2 por ciento de la masa salarial, vinculado a la implantación de planes de mejora operativa o eficiencia.

Año 2019: Un incremento del 2,25 por ciento respecto a las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2018. Además de lo anterior, si el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) a precios constantes en 2018 alcanzara o superase el 2,5 por ciento se añadiría, con efectos de 1 de julio de 2019, otro 0,25 por ciento de incremento salarial. Para un crecimiento inferior al 2,5 por ciento señalado, el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción que se haya producido sobre dicho 2,5 por ciento, de manera que los incrementos globales resultantes serán:

PIB igual a 2,1: 2,30 %.

PIB igual a 2,2: 2,35 %.

PIB igual a 2,3: 2,40 %.

PIB igual a 2,4: 2,45 %.

A los efectos de lo dispuesto en este apartado, en lo que a incremento del PIB se refiere, se considerará la estimación avance del PIB de cada año publicada por el Instituto

Nacional de Estadística (INE). Una vez publicado el avance del PIB por el INE y, previa comunicación a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo de 9 de marzo de 2018, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros se aprobará, en su caso, la aplicación del incremento.

Los anteriores incrementos no serán de aplicación ni al gasto de acción social, que en términos globales no podrá experimentar ningún incremento en 2019, ni tampoco se aplicarán a los importes de dietas, kilometraje y gastos de desplazamiento.

Además, previa la aprobación correspondiente, se abonará un 0,25 por ciento de la masa salarial, que podría alcanzar un 0,30 por ciento en el caso de que la Administración General del Estado se encontrase en el ejercicio 2018 en situación de superávit presupuestario, vinculado a la implantación de planes de mejora operativa o eficiencia.

Años 2020 y 2021: En los años 2020 y 2021 la actualización salarial a aplicar se acomodará a lo que dispongan sobre esta materia la normativa legal de aplicación a las sociedades mercantiles estatales.

Artículo 7. *Bases de cotización a la Seguridad Social.*

Sin perjuicio de la clasificación del personal en niveles y puestos, las categorías que actualmente ostentan los trabajadores y las trabajadoras coexistirán a los efectos de cotización de conformidad con la normativa en materia de Seguridad Social.

Artículo 8. *Pagas extraordinarias.*

Se satisfará una paga extraordinaria en cada uno de los meses de Julio y diciembre. Su cuantía será de 30 días de la retribución integrada por los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Complemento de puesto.
- Complemento personal.

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

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

Artículo 9. *Complemento personal.*

El Complemento Personal reconocido en Convenios anteriores, tiene carácter no compensable, ni absorbible y servirá para el abono de la nómina mensual, vacaciones reglamentarias y pagas extraordinarias, revalorizándose conforme al incremento que establezca la normativa de aplicación a las sociedades mercantiles estatales.

Artículo 10. *Trabajo a turnos.*

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

Nivel	Turnos M/T	Turnos M/T/N
	Valores actualizados al 1 de enero de 2019	
21	5,75	9,36
22	5,22	8,54
31	4,49	7,36
32	4,23	7,03
41	4,06	6,73
42	3,64	6,10
50	3,34	5,60

Artículo 11. Plus de transporte.

Todo el personal percibirá 3,85€ por día trabajado en concepto de plus de transporte.

Artículo 12. Jefatura de Equipo. Bonificación.

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

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

Artículo 13. Maestros/as.

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

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

B. Maestros/as de Turno: Esta función la asumirán los maestros ó las maestras de soldadura en los horarios en que no exista maestro/a o responsable de unidad de algún gremio, normalmente parte de la tarde, noches y fines de semana.

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

Turno de Tarde: 3,75 h.

Turno de Noche: 7,75 h.

Fines de Semana: 7,75 h.

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

Artículo 14. Gratificación por Objetivos.

El Sistema de Objetivos está integrado por tres conceptos:

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

1. Gratificación de carácter mensual:

Se determina en función de seis índices y de la implicación y contribución de todo el personal en la consecución de mejoras de procesos, Lean6sigma, Gestión por Procesos, Buenas Prácticas, etc.:

- 4 índices Corporativos: Calidad, Productividad, Buenas Prácticas y horas Efectivas (fabricación + control de calidad del producto (QC.))
- 1 índice de carácter Individual: Absentismo.
- 1 índice por reducción de accidentes

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

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

Ejemplo de paga mensual para un nivel 21 (valores actualizados a 1 de enero de 2019):

Nivel	Valores actualizados a 1 de enero de 2019
50	95,12
42	107,20
41	120,89
32	136,23
31	153,15
22	171,68
21	191,84

Valor asignado	Índices (*)	Coeficiente corrector	
27,45 €	Calidad.	IR >110%	Coeficiente corrector 1,25.
		IR >105%	Coeficiente corrector 1,10.
		IR =100%	Coeficiente corrector 1,00.
		IR >90%	Coeficiente corrector 0,85.
		IR <90%	Coeficiente corrector 0,00.
27,45 €	Productividad.	P >110%	Coeficiente corrector 1,25.
		P >105%	Coeficiente corrector 1,10.
		P =100%	Coeficiente corrector 1,00.
		P >90%	Coeficiente corrector 0,85.
		P <90%	Coeficiente corrector 0,00.
27,45 €	Buenas Prácticas.	H >110%	Coeficiente corrector 1,25.
		H >105%	Coeficiente corrector 1,10.
		H =100%	Coeficiente corrector 1,00.
		H >90%	Coeficiente corrector 0,85.
		H <90%	Coeficiente corrector 0,00.
27,45 €	Horas efectivas fabricación +QC.	J >110%	Coeficiente corrector 1,25.
		J >105%	Coeficiente corrector 1,10.
		J =100%	Coeficiente corrector 1,00.
		J >90%	Coeficiente corrector 0,85.
		J <90%	Coeficiente corrector 0,00.
82,04 €	Absentismo.	SI / NO Este índice es individual	

Al objeto de reducir la siniestralidad laboral y acercarnos a los índices de accidentes registrados en el sector nuclear, se establece para todo el personal de plantilla una prima de 60 €/mes abonable siempre que la empresa se encuentre por debajo del rango de 9 accidentes con baja en el año en curso en cómputo interanual.

En los mismos términos, se abonará una prima adicional de 60 €/mes, siempre que el rango de accidentes con baja sea igual o inferior a 3.

Criterios para su abono:

- La mencionada prima no computará, ni formará parte del salario, a los efectos del percibo de la garantía establecida en el convenio colectivo cuando una persona se encuentre en proceso de incapacidad temporal tanto por accidente como por enfermedad, así como en situación de pago directo por parte del INSS/ Mutua.

- Su entrada en vigor se producirá a partir del 1 de enero de 2019.

- Esta prima de accidentabilidad será de aplicación al personal categorizado por la empresa como Titulado Superior

2. Gratificación al desempeño:

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

La cuantía de esta Gratificación se establece en función de:

- Cumplimiento de «Objetivos de Grupo»: comprende 7 objetivos:
 - 1 correspondiente al cumplimiento de un hito relevante de entrega.
 - 2 corporativos.
 - 4 específicos del grupo ó área al que pertenece cada trabajador/a.
- Valoración personal realizada por la jefatura.

Los 3 objetivos de empresa los determina la Dirección, en tanto que los 4 de cada Grupo se acordarán entre la Dirección y el Comité de Empresa a lo largo del primer trimestre de cada año.

La valoración personal realizada por la jefatura clasifica al personal en 5 grados (mínimo, básico, medio, alto, máximo) en función del desempeño anual de su trabajo. Para realizar esta valoración, el personal valorador tiene en cuenta factores como los siguientes: Competencia técnica; Buenas prácticas (HuP) y Calidad; Iniciativa y mejora continua; Seguridad y Salud; Cantidad de trabajo y rendimiento; Trabajo en equipo; Compromiso y disponibilidad; Organización del propio trabajo.

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

Valores en € por cada uno de los 7 posibles Objetivos

Nivel	Valores actualizados a 1 de enero de 2019				
	GRADOS DESEMPEÑO				
	Mínimo	Básico	Medio	Alto	Máximo
50	61,87	161,18	260,45	359,77	459,06
42	61,87	172,69	283,55	394,36	505,21
41	61,87	187,15	312,45	437,69	562,95
32	61,87	194,68	327,53	460,34	593,18
31	61,87	202,18	342,53	482,82	623,13
22	61,87	228,32	394,81	561,28	727,77
21	61,87	247	432,1	617,19	802,33

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

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

3. Gratificación de vacaciones:

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

Tendrá los valores que figuran en la Tabla siguiente:

Nivel	Valores actualizados a 1 de enero de 2019
50	1.149,73
42	1.211,65
41	1.290,77
32	1.329,90
31	1.368,62
22	1.514,12
21	1.617,72

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

Artículo 15. *Dietas y gastos de viaje.*

El importe de las dietas en el año 2019 para todo el personal queda fijado en 58 €/día.

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

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

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

2. Viajes en comisión de servicio. Se efectuarán ordinariamente en los medios regulares de transporte o los que faciliten la Empresa.

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

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

En el supuesto c), el precio a satisfacer por kilómetro será en el 2019 de 0,27 €.

El importe de las dietas, precio del kilómetro, viaje de ida y retorno a fábrica y compensación del gasto, serán actualizados conforme lo que establezca la normativa de aplicación a las sociedades mercantiles estatales.

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

- 2 ocupantes. 1,1
- 3 ocupantes. 1,2
- 4 ocupantes. 1,3

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

En los viajes de larga duración (superior a 30 días) podrán fijarse paquetes en función del país de destino como compensación del gasto.

Artículo 16. *Gratificación por desplazamientos del Centro de Tecnología Avanzada (CTA) y similares.*

Dadas las especiales circunstancias de los horarios que efectúa el personal perteneciente al Centro de Tecnología Avanzada (CTA) y similares en la realización de trabajos al exterior, el tiempo empleado en los viajes de ida y retorno fuera de la jornada laboral se compensará con una gratificación de acuerdo con la tabla prevista en el anexo 7.

Artículo 17. *Indemnización complementaria por enfermedad.*

A la vista de los índices de absentismo que por este concepto se han obtenido, continuará abonándose el complemento de indemnización hasta alcanzar el 100% del Salario Base, Complemento Puesto y Complemento Personal. A partir del 16.º día se complementará con el plus de turnos en la parte proporcional. Dichos complementos se abonarán hasta el período máximo de un año de I.T.

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

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

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

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 18. *Organización del trabajo y mejora de la productividad.*

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las disposiciones legales vigentes en cada momento, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa. Ambas partes convienen en mejorar la posición competitiva de la Empresa, incrementando la productividad a través de un óptimo aprovechamiento de los recursos humanos, instalaciones y la organización del tiempo de trabajo.

Artículo 19. *Movilidad funcional.*

1. Movilidad funcional dentro del mismo centro:

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

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

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

2.1 Por razones organizativas, técnicas o productivas de *carácter temporal*, entendiéndose por tales las no superiores a 6 meses, salvo en los casos de sustitución por I.T. y excedencia, los trabajadores y las trabajadoras podrán ser destinados/as a la realización de tareas de diferente nivel dentro de su grupo funcional. Si el cambio conlleva retribuciones superiores, percibirán las del puesto de destino. En todo caso se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

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

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

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

El trabajador o la trabajadora consolidarán su encuadramiento en el nivel superior si realizara dichas funciones durante más de 6 meses en 1 año ó 8 meses en 2 años, excepto en los supuestos de sustitución por I.T. y excedencia.

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

Las discrepancias que en su caso pudieran surgir entre la Empresa y los trabajadores y las trabajadoras en la aplicación de lo establecido en este apartado, se someterán al Procedimiento de Solución de Conflictos establecido en el artículo 86 de este Convenio.

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

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

En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 86 de este Convenio.

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

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

En caso de desacuerdo, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 86 del Convenio.

Artículo 20. *Saturación de las instalaciones.*

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

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

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

La negociación de tales medidas se llevará a cabo en el plazo de 15 días. En caso de desacuerdo se seguirá el Procedimiento de Solución de Conflictos de Trabajo previsto en el artículo 86.

3. La Dirección de la Empresa cumplimentará el requisito de notificación a la Autoridad Laboral, a los solos efectos de su conocimiento.

Artículo 21. *Jornada.*

La jornada laboral será la que resulte de aplicación a las sociedades mercantiles estatales. Conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Centésima Cuadragésima Cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 un promedio semanal de 37,5 horas.

Artículo 22. *Calendario laboral.*

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

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

- Jornada Partida.
- Dos Turnos.
- Tres Turnos.
- Cuatro Turnos.
- Cinco Turnos.

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

En el anexo 2 se recogen los días considerados inhábiles correspondientes al año 2019 para cada una de las modalidades de jornada.

El personal a turnos que por motivo del calendario al que se encuentre adscrito no complete el número de jornadas de trabajo establecidas en el artículo 21, llevará a cabo la recuperación de jornadas de acuerdo con el servicio y de manera que se distribuyan proporcionalmente los días a recuperar. Dicha recuperación/descanso se llevará a cabo en el plazo de los primeros 6 meses del año siguiente.

Las medidas previstas en este artículo no podrán suponer, en ningún caso, incremento de la masa salarial autorizada.

Artículo 23. *Horario del personal.*

A Turnos. Trabajaré con el siguiente horario:

- Turno de Mañana de 6 a 14 h.
- Turno de Tarde de 14 a 22 h.
- Turno de Noche de 22 a 6 h.

Tiempo bocadillo. Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, existirá un período de descanso durante la misma de 15 minutos que no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

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

En jornada partida. Horario año 2019: de 8:30 a 17:39 h., con 45 minutos para comer dentro de la franja horaria de las 13:00 h. a las 14:30 h, sin perjuicio de su adaptación a la jornada anual establecida en el artículo 21.

Al objeto de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, el personal adscrito al régimen de jornada partida podrá disponer de hasta 30 minutos de flexibilidad en la entrada, en la franja horaria 8:30 a 9:00 h., que será recuperado compatibilizando las necesidades del trabajador y la adecuada continuidad y organización del servicio.

Jornada intensiva. Se disfrutarán anualmente un máximo de 14 semanas centradas en la época estival.

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

Artículo 24. Organización del Trabajo.

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

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

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

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

– El personal adscrito al régimen de jornada partida y dos y tres turnos, percibirá un plus de flexibilidad de 272,16 € anuales distribuidos mensualmente y generará el tiempo de descanso equivalente.

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

– El personal adscrito al 4.º y 5.º turno, coyunturalmente, podrá ser considerado flexible siempre que exista una causa objetiva y razonable entendida por ambas partes, Dirección-Comité de Empresa, (para cubrir puntas de producción, líneas críticas y/o cuellos de botella). Esta disponibilidad se gratifica con una compensación por importe de 14,32 €/h. para las 100 primeras horas.

La Unidad de Mantenimiento deberá atender de modo permanente las necesidades básicas de funcionamiento del proceso productivo; esto supone que esta Unidad «estará disponible» ante cualquier imprevisto 24 horas al día los 365 días del año. Esta disponibilidad se gratifica con 171,17 €/mensuales.

1.1 Días Festivos. Cuando por necesidades del Servicio se trabaje en Sábado, Domingo o Festivo se percibirá la cantidad de 90,33 € por día trabajado completo o, en su defecto, la parte proporcional.

1.2 Modificación Horaria. Cuando dicha modificación no suponga un exceso de la jornada laboral establecida, se percibirá por cada hora de desfase la cantidad de 5,11 €/h

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

- Las 100 primeras horas:
- Día laborable: 11,91 €/h.
- Día festivo: 12,54 €/h.

- De la 101 a las 200 horas: 8,34 €/h.

Esta cantidad no es acumulable a la compensación prevista por días festivos (punto 1.1). Por cada 65 horas flexibles que el personal realice en el año, percibirá cada vez una prima adicional de 92,79 €.

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

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

A. Cobertura primeras 24 horas de ausencia: el trabajador/a saliente prolongará su jornada para cubrir la mitad del turno siguiente, y el entrante se adelantará para cubrir la otra mitad del turno. Todo el personal afectado percibirá las siguientes compensaciones:

- Prolongación de Turnos de lunes a viernes:
 - Se entregará gratis un vale para el Comedor y se compensarán como jornada normal los 45 minutos de comida.
 - Se entregarán 15,26 € para cenar y se compensará una hora como jornada normal.
 - Cada hora que realice por encima de su jornada diaria será compensada con un plus de 29,78 €.
- Prolongación de Turnos de Sábados, Domingos o Festivos:
 - Se entregarán 15,26 € para comer o cenar y se compensará con una hora como jornada normal.
 - Cada hora que realice por encima de su jornada diaria será compensada con un plus de 29,78 €.

B. Cobertura a partir de las 24 horas de ausencia: rotando con el personal que se encuentre de descanso. El tiempo real de trabajo se compensará con 11,91 €/h. No obstante, de conocerse que esta situación se va a prolongar en el tiempo, se utilizará el procedimiento que, en cada caso, se considere más adecuado en atención a las circunstancias que concurran y al tiempo de duración de la incidencia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Entre el término de una jornada prolongada por horas extraordinarias y el comienzo de la siguiente no habrá con carácter general un período de descanso inferior a las 12 horas.

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

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

5. Continuidad del trabajo en los cambios de turno. En grandes máquinas, procesos automáticos de soldadura y ciertos trabajos de Q.C. que no permiten interrupción, se garantiza la continuidad del trabajo durante los cambios de turno. Por garantizar esta continuidad se fija un plus de 309,49 € anuales que se abonará mensualmente a las personas asignadas a estos trabajos en proporción al tiempo en que desempeñen esta función.

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

Artículo 25. *Llamada a domicilio.*

Cuando en situaciones de emergencia sea reclamada la presencia de algún trabajador ó de alguna trabajadora en Fábrica y se incorpore fuera de su jornada normal, independientemente del tiempo que haya de emplear en el trabajo, será gratificado de la forma siguiente:

En días hábiles:

- Entre las 6 y las 22 horas importe de 2 horas como jornada normal.
- Entre las 22 y las 6 horas importe de 3 horas como jornada normal.

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

- A cualquier hora importe de 3 horas como jornada normal.

Adicionalmente, el tiempo real de trabajo se compensará con 12,54 €/hora.

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

Artículo 26. *Modificación de horarios.*

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

- 74,05 € por cambio de Jornada Partida a Dos Turnos.

- 148,95 € por cambio de Jornada Partida/Dos Turnos a Tres Turnos.

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

El personal afectado, tendrá derecho a una prima adicional de 30€ por cada cuatro cambios de turno en cómputo anual, siendo de aplicabilidad esta prima desde el 1 de enero de 2019.

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

Artículo 27. *Tratamientos Térmicos*

Por Resolución de la Dirección Provincial de Trabajo de fecha 25 de noviembre de 1993 y aclaraciones a la misma de 13 de diciembre (Expte. 47/93), se autorizó a la Empresa para establecer un horario de «fuego continuo» con el personal de dicho departamento así como con quienes se hallan igualmente homologados para realizar las labores que más adelante se detallan.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 28. *Saturación individual del tiempo de trabajo.*

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

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

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

Artículo 29. Incremento de la productividad.

Siendo la productividad uno de los factores principales para mejorar los resultados de la empresa, se constituirá una Comisión de Productividad paritaria que tendrá por objeto estudiar las medidas necesarias para su mejora, considerando que en la misma intervienen, entre otros, todos los factores incluidos en los capítulos III y VII de este convenio.

Dicha comisión, se reunirá al menos semestralmente y, desde el principio de la buena fe, tratará todo aquello que en su conjunto pueda mejorar la productividad, sin que, en ningún caso, pueda suponer modificación de lo dispuesto en este convenio o en la masa salarial autorizada.

La Comisión estará integrada por parte de la Empresa por un representante de la Dirección de Recursos Humanos, uno de la Dirección de Operaciones, y el responsable del Taller. Por la parte social, estará constituida por tres miembros del Comité de Empresa por él designados, de acuerdo con su experiencia y cualificación.

CAPÍTULO IV**Vacaciones y permisos****Artículo 30. Vacaciones anuales.**

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

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

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

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

4. En todos los casos el cuadro de distribución de vacaciones se expondrá en cada servicio con una antelación no inferior a 2 meses.

Quienes a propuesta de la Dirección y por necesidades del servicio disfruten las vacaciones en fechas diferentes a las establecidas o que se establezcan, percibirán 59,95 € por cada semana (11,99 € por día hábil). Queda excluido de esta bonificación el personal asignado a la Dirección de Desarrollo de Negocios que se encuentre desplazado en campo.

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

Artículo 31. Días de libre disposición

Todo el personal dispone de dos días de libre disposición, lo que no es óbice para el cumplimiento de su jornada.

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

Estos días de libre disposición se disfrutarán de acuerdo con las necesidades del trabajo. No serán acumulables a períodos largos de descanso tales como vacaciones, puentes, etc., y podrán disfrutarse por medios días. También se podrá disfrutar un día en

fracciones de dos horas. En ningún caso las ausencias por estos motivos superarán el 50% de la dotación precisa.

1. Días de Libre Disposición para el Personal Directo ligados a la antigüedad: al personal directo de plantilla le corresponderá 1 día suplementario de libre disposición después de haber trabajado en la empresa 2 años, otro más cuando hayan transcurrido 3 años más, otro más cuando hayan transcurrido 3 años más y otro más cuando hayan transcurrido otros 3 años más. En definitiva, todo el personal con una antigüedad superior a 11 años tendrá derecho a disfrutar 4 días más de libre disposición.

2. Tardes de Libre Disposición para el Personal Indirecto ligados a la antigüedad: con el objetivo de fomentar el disfrute de las vacaciones fuera del período de jornada intensiva, al personal indirecto de plantilla que disfrute sus vacaciones fuera de la época estival le corresponderán 2 tardes de libre disposición después de haber trabajado en la empresa 2 años, 3 tardes más cuando hayan transcurrido 3 años más, otras tres tardes más cuando hayan transcurrido 3 años más y otras tres tardes más cuando hayan transcurrido otros 3 años más. En definitiva, todo el personal con una antigüedad superior a 11 años tendrá derecho a disfrutar de 11 tardes de libre disposición.

3. Aquellas personas que tienen reconocido como un derecho «ad personam» 4 días de libre disposición por el tiempo de bocadillo, y hasta la extinción del mismo, podrán compensar los días por 700 €/anuales.

4. El personal dispondrá de una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual, con carácter recuperable, de acuerdo con las necesidades del servicio, en el plazo de los primeros 6 meses del año siguiente, destinado a la adopción de medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados e hijos menores. Salvo por imposibilidad manifiesta deberá comunicarse con suficiente antelación las ausencias, acordándose su disfrute teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

5. Lo dispuesto en este precepto no podrá suponer, en ningún caso, incremento de la masa salarial autorizada.

Artículo 32. *Permisos retribuidos.*

Avisando con antelación y con justificación suficiente, se podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración (salario base, complemento de puesto y complemento personal) por los motivos y durante el tiempo que se señala en el anexo 4.

Artículo 33. *Permiso para asistencia a exámenes.*

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

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

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

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

Artículo 34. *Excedencias y Reducción de jornada*

1. Excedencia Voluntaria. Quienes cuenten con una antigüedad en la Empresa no inferior al año, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. La persona excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar puesto al suyo que hubiera o se produjeran en la Empresa.

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

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

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

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

No obstante, cuando el trabajador ó la trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses, cuando se trate de miembros de unidades familiares que tengan reconocida la condición de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses, si tienen la condición de familia numerosa de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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

El progenitor tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Artículo 35. *Otros permisos*

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

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

2. Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento. La duración y condiciones de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento se regirá por lo dispuesto en el art. 48 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 y restante normativa de aplicación.

CAPÍTULO V

Ingresos, régimen de contratación y carrera profesional.

Artículo 36. *Rejuvenecimiento de la plantilla.*

Ambas partes convienen que el rejuvenecimiento de la plantilla mediante el establecimiento de una política de empleo que potencie el relevo generacional resulta imprescindible a la luz de la evolución de los procesos industriales y empresariales, la modificación del modelo de mercado, y la continua adaptación de la organización y desarrollo del trabajo.

Por ello, mediante el presente convenio se implantan y fomentan medidas tendentes al relevo generacional, en particular las establecidas en los arts. 55 y 56 del presente convenio.

Artículo 37. *Nuevos ingresos.*

El personal eventual podrá optar a cubrir las plazas de carácter fijo que se produzcan en su especialidad y categoría, siempre y cuando reúnan las condiciones precisas, respetando la normativa legal de aplicación.

Artículo 38. *Régimen de contratación.*

1. Contrato en Prácticas. El Contrato en Prácticas podrá concertarse con quienes reúnan los requisitos académicos y dentro de los plazos y reglas establecidas en el 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 y el R.D. 488/1998, de 27 de marzo, con las siguientes particularidades: La retribución fijada será del 70% para el primer año y del 85% para el segundo del salario base más el complemento de puesto establecido para cualquier trabajador o trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

- Las Pagas Extraordinarias y la Gratificación por Objetivos se regirán por los mismos porcentajes y conceptos.
- El resto de los conceptos retributivos fijados en Convenio se abonarán con el 100% y en las condiciones establecidas con carácter general.

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

2. Contratos por obra y contratos eventuales. A los efectos previstos en el art. 15.1.a) del E.T., los contratos por obra podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representen, que –limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse– estén directamente o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la Empresa.

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

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

Los contratos por obra que se celebren para la realización de los trabajos mencionados en el párrafo anterior podrán tener una duración máxima de 4 años.

Los Contratos Eventuales por Circunstancias de la Producción celebrados en el Centro de Trabajo de Maliaño tendrán la misma duración máxima que la prevista en el Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de Cantabria. Se incluyen expresamente en esta ampliación los contratos actuales en vigor.

3. Período de Prueba. Se podrá concertar por escrito en los contratos de trabajo un período de prueba de seis meses para el personal técnico titulado y de dos meses para el resto de los trabajadores/as, no siendo de aplicación cuando el trabajador/a haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

4. Consolidación de empleo temporal. Durante la vigencia del presente convenio, se mejorará la estabilidad en el empleo mediante la consolidación del empleo temporal, de conformidad con la legislación en vigor para las sociedades mercantiles estatales.

A tal fin, durante la vigencia del presente convenio, se implantan y fomentan las siguientes medidas:

- Extinción de la relación laboral una vez alcanzada la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en los términos del artículo 56 del presente convenio.
- Mantenimiento y potenciación de la actual política de becas que permita el fortalecimiento tecnológico de las capacidades actuales y armonice las futuras bajas de personal altamente cualificado.
- Implantación de un sistema equivalente al anterior, dirigido a operarios/as, empleados/as, intensificando la colaboración con los/as agentes sindicales.
- Para potenciar estos puntos se crea una Comisión de Fomento del Empleo entre la Dirección y el Comité de Empresa que determinará su grado de implantación.

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

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

Artículo 39. *Contrato de Confidencialidad:*

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

Artículo 40. *Carrera profesional.*

Los ascensos y promociones profesionales del personal afectado por el presente convenio se realizarán mediante la aplicación de los criterios de igualdad, capacidad y mérito, de conformidad con los artículos siguientes.

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

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

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

Artículo 41. *Ascensos.*

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

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

- a. Calidad del producto a fabricar.
- b. Estructura real de la plantilla.
- c. Equilibrio de los Niveles de Calificación dentro del mismo Grupo Funcional.
- d. Necesidades reales de la Empresa.

Las puntuaciones acumuladas obtenidas en la Valoración al Desempeño constituirán un mérito para la ocupación de niveles o grados de desarrollo superiores.

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

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

- a. Por capacidad y mérito, a través de las pruebas que en cada caso determine la Dirección de la Empresa, cuando se trate del Nivel 2 y los Puestos de Mando.
- b. Mediante concurso-examen, cuando se trate del Nivel 3.
- c. Por concurso-oposición el resto de los Niveles no pudiendo presentarse en la misma convocatoria a más de una plaza.

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

Artículo 42. *Promociones.*

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

- a. Experiencia mínima de 8 años en el grado de desarrollo.
- b. Rendimiento óptimo a juicio de la jefatura.
- c. Capacitación profesional adecuada al nuevo grado de desarrollo.
- d. Asumir con plena responsabilidad y eficiencia la realización de las nuevas funciones.

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

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

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

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

Artículo 43. *Exámenes.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Para el apartado 2.b) del artículo 41 (Ascensos) las pruebas tendrán la siguiente ponderación y consistirán en:

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

4. Evaluación (Puntuaciones máximas):

60 puntos. En función de las puntuaciones acumuladas a través de la Valoración al Desempeño.

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

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

Máxima puntuación total: 100.

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

– Por haberlas realizado con anterioridad, con ocasión de otro concurso-examen, de la misma naturaleza.

– Por haberlas realizado a petición de la empresa, como base para su orientación profesional.

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

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

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

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

6. Nuevas vacantes. Si para el mismo Grupo Funcional y Nivel, se produjeran vacantes en los seis meses siguientes, la Empresa podrá cubrir las con la persona opositora de más alta puntuación que habiendo superado el mínimo exigido hubiera quedado sin plaza.

CAPÍTULO VI

Perfeccionamiento y formación profesional

Artículo 44. *Perfeccionamiento profesional.*

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

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

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

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

Artículo 45. *Plan Integrado de Formación Anual.*

Se procederá a optimizar la cualificación de la plantilla a través de un máximo aprovechamiento de las ventajas derivadas de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral y del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, de desarrollo de la mencionada Ley.

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

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

Artículo 46. *Permiso retribuido para la formación: artículo 23.3 del E. T.*

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

Artículo 47. *Ayudas a la formación.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 48. *Estudio de idiomas.*

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

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

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

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

Artículo 49. *Cualificación y Adiestramiento.*

El día que los trabajadores o las trabajadoras tengan que cualificarse, pasarán a jornada partida sin que dicho cambio, ni la reincorporación al turno al que estaban adscritos, de lugar a la compensación establecida en el artículo 26 por modificación de horarios.

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

Aquellas personas que tengan que renovar sus cualificaciones de soldadura, a excepción de las de tubo-placa, y el tiempo empleado para ello lo realicen fuera de su jornada laboral, percibirán una compensación de 169,82 € por cada nueva cualificación.

CAPÍTULO VII

Clasificación profesional

Artículo 50. *Estructura.*

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

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

Artículo 51. *Clasificación Organizativa.*

El personal integrado en la estructura tendrá como consecuencia de ello un determinado Grupo Funcional y un Nivel de Calificación. La conjunción de ambos datos fijará consecuentemente la clasificación organizativa de cada trabajador/a.

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

Artículo 52. *Grupos Funcionales.*

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

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

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

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

Artículo 53. *Niveles de Calificación.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 54. *Grado de Desarrollo*

La estructura de la Empresa está formada por Grados de Desarrollo que son el resultado de la valoración realizada de los puestos de trabajo, habiéndose considerado la clasificación organizativa, el Grupo funcional, el Nivel de clasificación anteriormente mencionado y otras responsabilidades y funciones propias de cada profesión.

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

CAPÍTULO VIII

Régimen social y asistencialArtículo 55. *Jubilación Parcial.*

La Dirección y el Comité de Empresa acordarán el correspondiente Plan de Jubilación Parcial y Contrato de Relevo con carácter voluntario para el rejuvenecimiento de la Plantilla, en línea con el que finalizó el 31 de diciembre de 2018.

Esta medida no podrá implicar, en ningún caso, incremento de la masa salarial.

Artículo 56. *Personal con edad para acceder a la Jubilación Ordinaria:*

Se establece, con carácter obligatorio, la extinción de la relación laboral una vez alcanzada la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que el trabajador afectado cumpla los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Dicha medida se encuentra vinculada, de conformidad con la Disposición Final Primera del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo al fomento del relevo generacional y rejuvenecimiento de la plantilla (art. 36), a la consolidación del empleo temporal (art. 38.4), y a la mejora de la calidad del empleo mediante el perfeccionamiento profesional previsto en el art. 44 y el Plan Estratégico de Ensa para los años 2019 a 2023.

De conformidad con el art. 2 del este Convenio, la presente medida será de aplicación a todo el personal de plantilla de la empresa con independencia de la naturaleza de su vínculo, incluyendo expresamente a quienes desempeñen funciones de dirección, quienes le reporten directamente, el personal categorizado por la empresa como titulado superior y el resto de personal.

Artículo 57. *Acción Social.*

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

Entre tales conceptos podrán incluirse entre otros: seguro de vida, seguro médico dental, actividades culturales y recreativas, discapacidad, ayuda por hijo menor, ayuda de estudios de idiomas, reloj, préstamos, programa de compra de equipos informáticos.

Esta bolsa será administrada por una Comisión integrada por representantes de la Dirección de Relaciones Humanas y Responsabilidad Social Empresarial y del personal, que establecerán los criterios y propondrán las personas beneficiarias. La Dirección resolverá sobre las propuestas que la Comisión formule.

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

Cobertura económica:

- a) Muerte natural e incapacidad permanente absoluta. 42.130 €
- b) Incapacidad permanente total. 65.045 €
- c) Muerte por accidente. 84.260 €
- d) Muerte por accte. circulación. 126.390 €

La cobertura económica será actualizada, en su caso, y respetando lo dispuesto en el apartado primero de este artículo, el primero de Enero de cada año con el incremento que establezca la normativa de aplicación a las sociedades mercantiles estatales.

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

Los beneficiarios de la póliza son los trabajadores y trabajadoras de Ensa que se encuentren en situación de alta en la empresa en el momento de la declaración de la invalidez, no haciéndose la empresa en ningún caso responsable de la cobertura de la póliza.

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

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

5. Actividades culturales y recreativas. Se presentará un Plan Anual de Actividades a la Dirección, para su aprobación, previo al inicio de las mismas, destinándose para este fin una partida económica de 9.000€ de la bolsa de acción social

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

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

Anualmente la empresa destinará para este fin una partida económica por importe máximo de 18.000 euros de la bolsa de acción social que se repartirá entre todas aquellas personas que lo soliciten de acuerdo con el procedimiento establecido en el Plan de Igualdad, sin que, en ningún caso, pueda suponer incremento del importe global en concepto de acción social autorizado en la masa salarial autorizada.

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

Estas medidas no podrán suponer, en ningún caso, incremento del importe global en concepto de acción social autorizado en la masa salarial autorizada.

Podrán acceder a estos préstamos y anticipos el personal de plantilla de Ensa incluido en el Convenio Colectivo, siempre que no tenga pendiente de amortizar ningún otro crédito concedido por la Empresa y reúnan las condiciones y requisitos que se estipulan a continuación:

8.1 Ayuda a la vivienda.

a) Destino de los préstamos. El destino de estos préstamos será para adquisición, construcción o reparación/arreglo de vivienda propia.

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

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

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

8.2 Préstamos para adquisición o reparación de vehículos.

a) Situaciones atendibles:

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

- b) Condiciones requeridas:
- Que la persona solicitante utilice habitualmente el vehículo para asistir al trabajo.
 - El personal eventual podrá beneficiarse de estos créditos en la forma siguiente: En función de la duración prevista para su contrato, podrá concedérseles un crédito cuya cuantía máxima no supere el 10 por 100 de su retribución que, presumiblemente percibirá durante la vigencia restante de su contrato laboral.
- c) Prioridades:
- Para compra de vehículo:
- 1.º Que sea el primer vehículo.
 - 2.º Que el coche a sustituir tenga una antigüedad no inferior a 5 años o un valor residual inferior a 2.103,54 €
- Para reparación:
- 1.º Que la reparación sea vital para el funcionamiento del vehículo.
 - 2.º Antigüedad del vehículo no inferior a 5 años.
 - 3.º Restantes situaciones.
- d) Cuantía del crédito. Para reparación la cuantía nunca será superior al 80% del importe de la reparación.
Mínimo: 300,51 €
Máximo: 2.404,05 €
- e) Tramitación de los créditos. Mediante solicitud dirigida a la Comisión, aportando los siguientes documentos:
- Documentación del vehículo a sustituir.
 - Presupuesto de reparación, hecha por Taller autorizado.
 - Factura acreditativa de la compra o reparación.
 - Otros documentos o datos que la Comisión estime necesarios.

8.3 Fondo de anticipos

- a) Situaciones atendibles:
- Fallecimiento de familiares que estén a cargo de la persona solicitante.
 - Enfermedad propia o de familiares a cargo de la persona solicitante, que origine gastos extraordinarios no amparados por la Seguridad Social.
 - Prótesis y tratamientos especiales.
 - Reparación de la vivienda. No se entenderá como tal el embellecimiento, sino el reparar averías causadas por algún siniestro, por la acción del tiempo o para corregir situaciones que dificulten la habitabilidad.
 - Boda propia.
 - Sustracción del coche o avería por accidente cuya reparación tenga un importe superior a 150,25 €. No se trata de sustituir el coche.
 - Cambio de domicilio.
 - Gastos extraordinarios de estudios.
 - Excepcionalmente, para adquisición de vivienda, a quienes no hayan recibido de Ensa ayuda alguna con esta finalidad.
 - Otras necesidades urgentes e ineludibles de índole diversa, suficientemente documentadas.
- b) Condiciones para la concesión:
- Justificación documental de la necesidad.

Artículo 58. Servicio de Comedor

El importe del cubierto será satisfecho en la forma siguiente: abonando el comensal 1,50 €.

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

Artículo 59. Seguro de viajes.

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

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

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

Artículo 60. Seguro de vehículo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

f) Compatibilidad con el préstamo del Fondo de Anticipos. El personal afectado por siniestro total tendrá derecho a solicitar además el préstamo de anticipo previsto en el artículo 57.8.2 del Convenio Colectivo para la adquisición de otro vehículo.

g) Condiciones para la concesión.

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

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

2. La persona solicitante deberá presentar los siguientes documentos:
- Impreso de solicitud debidamente cumplimentado.
 - Póliza de accidentes y último recibo del seguro de vehículo.
 - Declaración del accidente en el impreso de la Compañía aseguradora del vehículo accidentado.
 - Escrito del responsable o la responsable de obra certificando el accidente con expresión del lugar, hora y testigos.
 - Atestado de la Guardia Civil de tráfico cuando lo hubiere.
 - Presupuesto previo a la reparación emitido por el servicio oficial de la marca del vehículo, o por sus concesionarios (los del servicio oficial de la marca), o por talleres autorizados por dicho servicio oficial.
 - En caso de siniestro total el citado proyecto deberá acreditar que el coste de la reparación es superior al valor del vehículo en el mercado. En este caso deberá presentarse, además, la documentación acreditativa de la baja del vehículo siniestrado emitida por la Delegación Provincial de Tráfico.
 - En el caso de robo del vehículo se exigirá además que haya transcurrido tres meses desde la desaparición del mismo, así como el resguardo de la denuncia presentada. Deberá acompañarse también factura de reparación de daños o de reposición de piezas cuando estas sean las circunstancias que justifican la solicitud.

CAPÍTULO IX

Prevención de riesgos y seguridad en el trabajo

Artículo 61. *Ley de aplicación.*

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

Artículo 62. *Vigilancia de la salud.*

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

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

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

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

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

Artículo 63. *Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.*

Supuesta la existencia de estas condiciones, será competencia de la Jurisdicción Laboral su declaración y reconocimiento.

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

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

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

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

Artículo 64. *Equipo de Primera Intervención.*

Están adscritos a este Equipo de Emergencia el personal de Tratamientos Térmicos y Mantenimiento.

Durante el tiempo en que desempeñe esta función se abonará una gratificación de 38,80 € por cada mes natural en activo en el Equipo.

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

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

Artículo 65. *Ropa de trabajo.*

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

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

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

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

Artículo 66. *Nuevas Enfermedades Sociales.*

El Comité de Seguridad y Salud estudiará la problemática que las nuevas Enfermedades Sociales pudieran repercutir en un futuro en la Empresa, poniendo en práctica las medidas preventivas oportunas.

Artículo 67. *Empresa sin tabaco.*

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

Artículo 68. *Videovigilancia por motivos de Seguridad.*

Al objeto de prevenir accidentes laborales y dotar de mayor seguridad a las instalaciones de fábrica, se han instalado cámaras de videovigilancia en zonas de paso y de trabajo. Las actuaciones que se deriven de la utilización de dichas cámaras no vulnerarán en ningún caso lo establecido en el artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores (ET) y cumplirán con el deber de información previsto en el artículo 3,

apartado b) de la Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, de la Agencia Española de Protección de Datos, sobre el tratamiento de datos personales con fines de vigilancia a través de sistemas de cámaras o videocámaras y de conformidad con el artículo 13 del Reglamento General de Protección de Datos (Reglamento UE 2016/697 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos) conforme al cual:

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

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

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

Artículo 69. Incumplimiento medidas seguridad:

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

Artículo 70. Coordinación actividades empresariales:

A fin de alcanzar el nivel más alto posible de seguridad en nuestra actividad industrial y conseguir que nuestro personal, contratistas y personas del entorno estén protegidos de riesgos para su Seguridad y Salud, la Dirección de Ensa se compromete a proseguir con el Plan de actuación implantado respecto a las empresas contratistas, de conformidad con lo establecido en el art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en el RD171/2004, de 30 de enero.

CAPÍTULO X

Personal del Centro de Madrid

Artículo 71. Aplicación.

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

Artículo 72. Calendario laboral.

En el anexo 2 se reflejan los días inhábiles correspondientes al 2019.

Artículo 73. Jornada intensiva.

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

Artículo 74. Beneficio del Comedor.

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

Artículo 75. *Bonificación por transporte.*

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

- Un plus adicional por día hábil de 3,85 €
- Una plaza en el aparcamiento más próximo que será abonada por la Empresa, descontando en nómina al beneficiario el 50 % del importe.

CAPÍTULO XI

Derechos Sindicales

Artículo 76. *Derechos Sindicales.*

Además de los derechos reconocidos por la legislación vigente sobre la materia, los/as representantes sindicales tendrán los derechos reconocidos en el presente capítulo.

Artículo 77. *Participación en los Consejos de Administración, Comisión de Seguimiento y Comisión de Objetivos*

Consejo de Administración:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Comisión de Seguimiento:

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

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

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

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

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

Comisión de Objetivos:

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

Artículo 78. *Derechos de información y consulta.*

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

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

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

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

Artículo 79. *Garantías de los/as representantes sindicales*

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

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

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

Artículo 80. *Acción Sindical*

A. En los centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores/as, las secciones sindicales que puedan constituirse por el personal afiliado a los sindicatos con presencia en los comités de empresa estarán representadas, a todos los efectos, por delegados/as sindicales elegidos/as por y entre sus afiliados/as en el centro de trabajo.

B. Funciones de los Delegados y las Delegadas Sindicales:

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

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

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

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

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

e) Asimismo, la Empresa deberá informarles y oírlos con carácter previo:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

k) Excedencias. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador o trabajadora en activo que ostentará cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

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

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

Artículo 81. *Secciones Sindicales.*

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

Artículo 82. *Crédito de horas retribuidas.*

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

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

Artículo 83. *Asambleas.*

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

Artículo 84. *Reuniones de los Sindicatos.*

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

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

CAPÍTULO XII

Comisión paritaria de seguimiento e interpretación

Artículo 85. *Comisión paritaria de seguimiento e interpretación.*

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

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

Las funciones de esta Comisión serán:

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

Artículo 86. *Procedimientos de solución de conflictos de trabajo.*

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

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

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

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

Los conflictos se formalizarán por escrito ante la Comisión Paritaria.

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

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

En los conflictos colectivos se dará traslado de la misma, junto con toda la información al respecto de que disponga, a SIMA/ ORECLA, en un plazo máximo de 24 horas para su mediación.

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

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

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

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

De no alcanzarse el citado acuerdo, y en todo caso transcurridos 6 días hábiles desde la formalización del conflicto sin que se hubiese adoptado ninguna solución, la Comisión levantará el Acta correspondiente, facilitando copia a las partes interesadas y dando traslado de la misma, junto con toda la información de que disponga, a SIMA/ORECLA, en un plazo máximo de 24 horas para su mediación. Para acudir al arbitraje será necesario el acuerdo de ambas partes.

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

El laudo arbitral deberá ser motivado y notificado a las partes en conflicto en el plazo máximo de 10 días hábiles desde el inicio de su actuación.

El laudo arbitral tendrá carácter vinculante y de obligado cumplimiento.

CAPÍTULO XIII

Incompatibilidades, infracciones y Sanciones.

Artículo 87. *Régimen de incompatibilidades.*

Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito del presente Convenio las normas contenidas en la Legislación sobre Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular, la Ley 53/1984 de 26 de diciembre,

y el Real Decreto 598/1985 de 30 de Abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

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

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

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

Artículo 88. *Potestad sancionadora.*

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

Artículo 89. *Definición de falta.*

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

Artículo 90. *Graduación de las faltas.*

Las faltas se clasificarán en atención a su importancia, trascendencia, intencionalidad y consecuencias para la Empresa, en leve, grave o muy grave.

Artículo 91. *Aplicación supletoria.*

En todo lo no previsto en este apartado se estará a lo previsto en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos, en su capítulo tercero: Régimen Disciplinario, firmado entre las Organizaciones Empresariales, CEOE y CEPYME y las Organizaciones Sindicales, UGT y CC.OO.

Artículo 92. *Infracciones.*

Las infracciones recogidas en el presente artículo lo son con carácter meramente enunciativo pudiéndose, no obstante, considerar como falta cualquier otro supuesto no detallado asimilable analógicamente a cualquiera de las señaladas, siempre que la conducta de que se trate se incluya en la definición de falta descrita en el artículo 89.

1. Son faltas leves:

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

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

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

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

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

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

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

II. Son faltas graves:

1. Más de seis faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.
3. Crear altercados con compañeros/as dentro de la jornada de trabajo.
4. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo efectivo.
5. Simular la presencia de otro/a en el trabajo.
6. El incumplimiento en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. Realizar trabajos particulares durante el tiempo de permanencia en la Empresa, así como el empleo para uso propio de herramientas de la Empresa.
8. Ingerir bebidas alcohólicas durante el tiempo de trabajo, o administrarse, en la Empresa sustancias tóxicas que puedan afectar al normal comportamiento del trabajador/a, considerándose muy grave en caso de reincidencia.
9. Reincidencia o reiteración en falta leve, dos de la misma naturaleza, o tres de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
10. La falta de cuidado y limpieza de la máquina, instalación, utillaje y área de trabajo encomendada; cuando a tal efecto se les asigne tiempo para ello.
11. La desobediencia a los supervisores o supervisoras en cualquier materia, instalación, utillaje, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de organización del trabajo, así como negarse a cumplimentar los sistemas de control de trabajo y asistencia que se establezcan.
12. El incumplimiento de las medidas de seguridad básicas recogidas en la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre y cuando la Empresa haya proporcionado los medios adecuados para ponerla en práctica.
13. Utilizar los medios informáticos proporcionados por la empresa para fines diferentes a los que han sido autorizados.
14. Fumar dentro del recinto de fábrica.

III. Son faltas muy graves:

1. Más de veinte faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o treinta en un año.
2. Faltar injustificadamente al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as, a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante el transporte colectivo desde o hacia su localidad de residencia.
4. La simulación de enfermedad o de accidente; cualquier manipulación o maquinación para prolongar la situación de I.T. por enfermedad común o por accidente de trabajo, siempre que esté determinada por los servicios médicos de la Seg. Social o el organismo competente en caso de accidente, de forma fehaciente.
5. Realizar trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, remunerados o no, mientras se esté en I.T.
6. Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados a la Empresa, o de cualquier empleado/a.
7. Dedicarse a actividades incompatibles o que impliquen competencia hacia la Empresa.
8. Malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a jefes/as o a sus familiares y a compañeros/as y subordinados/as, así como las amenazas o abusos

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

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

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

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

12. El incumplimiento de las obligaciones de notificación de situaciones de incompatibilidad, establecidas en la Ley 53/84 sobre Incompatibilidades en la Administración Pública, o incurrir en cualquiera de los supuestos previstos en dicha Ley, y en el R.D. de 2 de abril de 1985 que la desarrolla.

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

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

15. Incumplimientos graves del Plan Compliance (Código de Conducta Empresarial y/o del Plan de Prevención de Delitos, Plan de Igualdad, etc.).

Artículo 93. Sanciones.

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Por faltas graves:

Traslado de puesto de trabajo.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 45 días.

Despido.

Artículo 94. Procedimiento.

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

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

Apertura de Expediente Informativo:

a. La Dirección notificará al trabajador o trabajadora y al Comité de Empresa los hechos que dan lugar a la apertura del Expediente Informativo.

b. En plazo máximo de 5 días, la Dirección adoptará una de las siguientes decisiones:

1) Cerrar el Expediente Informativo.

2) Iniciar Expediente Disciplinario, procediendo a entregar al trabajador o trabajadora y al Comité de Empresa, un pliego de cargo conteniendo la descripción de la falta que, a su juicio, haya sido cometida por el trabajador o la trabajadora, quien dispondrá, al igual que el Comité de Empresa, de un período de cinco días hábiles, para efectuar las

alegaciones que estime ajustadas a su derecho, pudiendo acompañar las pruebas que entienda adecuadas.

c. A partir de la finalización del período de alegaciones, la Dirección de la Empresa adoptará la decisión que corresponda, y notificará la resolución adoptada en plazo máximo de 5 días adicionales.

d. En caso necesario, la Empresa podrá hacer entrega del pliego de cargos en el mismo período inicial de comunicación de apertura del Expediente Disciplinario.

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

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

Artículo 95. *Prescripción, anotación y cancelación de las faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores y las trabajadoras prescribirán de la siguiente forma:

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

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

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

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

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

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

Disposición Adicional Primera. *Legislación complementaria.*

En las materias no previstas en el presente Convenio Colectivo se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

Disposición Adicional Segunda. *Dirección de Desarrollo de Negocios.*

El anexo 5 recoge las normas complementarias para el personal de plantilla que de forma permanente o esporádica esté adscrito a la Dirección de Desarrollo de Negocios en Campo y realice su trabajo desplazado en complejos nucleares.

Disposición Adicional Tercera. *UTES.*

El anexo 6 recoge las normas complementarias para el personal asignado a los contratos de Ensa que se gestionan bajo la modalidad de Uniones Temporales de Empresa (UTE).

Disposición Adicional Cuarta. *Medio Ambiente.*

La política de Ensa es suministrar productos de alta calidad que satisfagan las normas de realización, fiabilidad y calidad teniendo en cuenta la aplicación de las leyes y reglamentos en materia de protección del Medio Ambiente en base a la norma UNE-EN ISO 14001:2015

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

Disposición Adicional Quinta. *Contratación de personal con discapacidad.*

Debido a las peculiaridades de carácter productivo y técnico de la Empresa se hace difícil la incorporación de personas con discapacidad en los términos previstos en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social por lo cual se acuerda a través de este Convenio aplicar las Medidas Alternativas a la obligación de reserva, expuestas en el R.D 364/2005, de 8 de abril.

Disposición Adicional Sexta. *Reconocimiento a los 25 años de trabajo en Ensa.*

Todas las personas que cumplan los veinticinco años de trabajo en la Empresa recibirán como reconocimiento un reloj de pulsera.

Disposición Final Primera. *Valoración puestos de trabajo.*

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

Disposición Final Segunda. *Plan de igualdad.*

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

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

Disposición Final Tercera. *Vestimenta adecuada en la fábrica.*

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

Disposición Final Cuarta. *Código de conducta empresarial.*

Será de aplicación a todas las personas que componen la plantilla lo dispuesto en el Código de Conducta Empresarial aprobado en el Consejo de Administración de Ensa con fecha 30 de abril de 2013.

ANEXO 1

Conceptos retributivos a los que resulta de aplicación el incremento retributivo que establezca la normativa de aplicación a las sociedades mercantiles estatales

ARTÍCULO CONVENIO	CONCEPTO
Art. 6	TABLAS SALARIALES
Art. 8	PAGAS EXTRAORDINARIAS
Art. 9	COMPLEMENTO PERSONAL
Art. 10	PLUS DE TURNOS
Art. 11	PLUS DE TRANSPORTE
Art. 12	JEFATURA DE EQUIPO
Art. 13	MAESTROS/AS
Art. 14	GRATIFICACIÓN POR OBJETIVOS
Art. 16	GRATIFICACIÓN DESPLAZAMIENTOS DEL CENTRO DE TECNOLOGÍA AVANZADA (CTA) Y SIMILARES
Art. 24.1	FLEXIBILIDAD HORARIA
Art. 24.2	PROLONGACIÓN DE JORNADA
Art. 24.3	HORAS EXTRAORDINARIAS
Art. 24.5	CONTINUIDAD DEL TRABAJO EN LOS CAMBIOS DE TURNO
Art. 25	LLAMADA A DOMICILIO
Art. 26	MODIFICACIÓN DE HORARIOS
Art. 27	FUEGO CONTINUO
Art. 30	VACACIONES ANUALES
Art. 49	CUALIFICACIÓN Y ADIESTRAMIENTO
Art. 64	EQUIPO DE PRIMERA INTERVENCIÓN
Art. 75	BONIFICACIÓN POR TRANSPORTE PERSONAL DEL CENTRO DE MADRID
Anexo 1	CONCEPTOS RETRIBUTIVOS
Anexo 1 bis	RETRIBUCIONES BRUTAS
Anexo 5	NORMAS COMPLEMENTARIAS PARA EL PERSONAL QUE TRABAJE EN LA DIRECCIÓN DE DESARROLLO DE NEGOCIOS EN CAMPO
Anexo 7	GRATIFICACIÓN POR OTROS DESPLAZAMIENTOS

Los importes fijados para Dietas, Kilometraje y Acción Social se actualizarán en los términos que establezca la normativa de aplicación a las sociedades mercantiles estatales.

Actualización de conceptos salariales por años y cifras correspondientes a cada tramo:

ARTÍCULO CONVENIO	CONCEPTO	CONCEPTO	1 de enero 2018	1 de julio 2018	1 de enero 2019	1 de julio 2019 (previsión) (1)
Art. 6	TABLAS SALARIALES	SEGÚN TABLA SALARIAL ANEXO 1				
Art. 8	PAGAS EXTRAORDINARIAS	SEGÚN TABLA SALARIAL ANEXO 1				
Art. 9	COMPLEMENTO PERSONAL	SEGÚN IMPORTES INDIVIDUALES				
		NIVEL	2 TURNOS PLUS DIA			
		21	5,6	5,62	5,75	5,76
		22	5,1	5,11	5,22	5,24
		31	4,37	4,39	4,49	4,5
		32	4,13	4,14	4,23	4,24
		41	3,96	3,97	4,06	4,07
		42	3,55	3,56	3,64	3,65
		50	3,26	3,27	3,34	3,35
Art. 10	PLUS DE TURNOS	NIVEL	3 ó 4 ó 5 TURNOS PLUS DIA			
		21	9,12	9,15	9,36	9,38
		22	8,33	8,35	8,54	8,56
		31	7,19	7,2	7,36	7,38
		32	6,86	6,88	7,03	7,05
		41	6,57	6,58	6,73	6,74
		42	5,96	5,97	6,1	6,12
		50	5,47	5,48	5,6	5,62
Art. 11	PLUS DE TRANSPORTE	PLUS TRANSPORTE	3,77	3,77	3,85	3,86
Art. 12	JEFATURA DE EQUIPO	SEGÚN TABLA SALARIAL ANEXO 1				
Art. 13	MAESTROS/AS	SEGÚN TABLA SALARIAL ANEXO 1				

(1) En el caso de que el PIB a precios constantes en 2018 registrara un crecimiento inferior al 2,5%, el incremento salarial adicional aplicable con efectos de 1 de julio de 2019 será: PIB igual a 2,1: 0,05%; PIB igual a 2,2: 0,10%; PIB igual a 2,3: 0,15%; PIB igual a 2,4: 0,20%.

ARTÍCULO CONVENIO	CONCEPTO	CONCEPTO	1 de enero 2018	1 de julio 2018	1 de enero 2019	1 de julio 2019 (previsión) ⁽¹⁾
		NIVEL	GRATIFICACIÓN MENSUAL			
		50	92,80	93,03	95,12	95,36
		42	104,59	104,84	107,2	107,46
		41	117,94	118,23	120,89	121,19
		32	132,90	133,23	136,23	136,56
		31	149,41	149,78	153,15	153,52
		22	167,49	167,90	171,68	172,1
		21	187,16	187,62	191,84	192,31
Art. 14	GRATIFICACIÓN POR OBJETIVOS	GRATIFICACIÓN DESEMPEÑO	SEGÚN ANEXO			
		NIVEL	GRATIFICACIÓN VACACIONES (IMPORTE ANUAL)			
		21	1.578,23	1.582,12	1.617,72	1.621,67
		22	1.477,16	1.480,80	1.514,12	1.517,82
		31	1.335,21	1.338,50	1.368,62	1.371,96
		32	1.297,44	1.300,64	1.329,90	1.333,16
		41	1.259,27	1.262,37	1.290,77	1.293,93
		42	1.182,08	1.184,99	1.211,65	1.214,61
		50	1.121,67	1.124,43	1.149,73	1.152,54
Art. 16	GRATIFICACIÓN POR DESPLAZAMIENTOS DEL CENTRO DE TECNOLOGÍA AVANZADA (CTA) Y SIMILARES	SEGÚN ANEXO 8				
		PLUS FLEXIBILIDAD (EXCEPTO UNIDADES MANTENIMIENTO)	265,51	266,17	272,16	272,82
Art. 24.1	FLEXIBILIDAD HORARIA	PLUS FLEXIBILIDAD UNIDADES MANTENIMIENTO	2003,87	2008,81	2054,01	2059,03
		GRATIF. HORAS FLEXIB.	11,62	11,65	11,91	11,94

(1) En el caso de que el PIB a precios constantes en 2018 registrara un crecimiento inferior al 2,5%, el incremento salarial adicional aplicable con efectos de 1 de julio de 2019 será: PIB igual a 2,1: 0,05%; PIB igual a 2,2: 0,10%; PIB igual a 2,3: 0,15%; PIB igual a 2,4: 0,20%.

ARTÍCULO CONVENIO	CONCEPTO	CONCEPTO	1 de enero 2018	1 de julio 2018	1 de enero 2019	1 de julio 2019 (previsión) ⁽¹⁾
Art. 24.1	FLEXIBILIDAD HORARIA	GRATIF.-HORAS FLEXIB. FEST	12,23	12,26	12,54	12,57
		GRATIF.-HORAS FLEX > 100 <=200	8,14	8,16	8,34	8,36
		GRATIF.-H.FLEX.> 65	90,53	90,75	92,79	93,02
		FLEXIBILIDAD 4º Y 5º TURNO	13,97	14	14,32	14,35
		PLUS FESTIVO (DÍA)	88,12	88,34	90,33	90,55
Art. 24.2	PROLONGACIÓN DE JORNADA	PLUS FLEXIBILIDAD UNIDADES MANTENIMIENTO	2003,87	2008,81	2054,01	2059,03
		MODIFICACIÓN HORARIA (Hora GRATIFICACIÓN)	4,98	5	5,11	5,13
		PROLONGACION JORNADA	29,05	29,12	29,78	29,85
Art. 24.3	PROLONGACIÓN DE JORNADA	COMPENSACIÓN COMIDA O CENA	14,88	14,92	15,26	15,29
		SEGÚN RETRIBUCIONES				
Art. 24.5	CONTINUIDAD DEL TRABAJO EN LOS CAMBIOS DE TURNO	CONTINUIDAD TRABAJO	301,93	302,68	309,49	310,25
		SEGÚN RETRIBUCIONES				
Art. 25	LLAMADA A DOMICILIO	de Jornada Partida a Dos Turnos	72,24	72,42	74,05	74,23
		Jornada Partida/Dos Turnos a Tres o más Turnos	145,31	145,67	148,95	149,31
Art. 26	MODIFICACIÓN DE HORARIOS	PLUS FESTIVO DIA (TIENE MISMO IMPORTE QUE EL FESTIVO)	88,12	88,34	90,33	90,55
		VACACIONES FUERA DE JORNADA (GRATIFICACIÓN)	11,7	11,73	11,99	12,02
Art. 27	FUEGO CONTINUO	CUALIFICACIÓN Y ADIESTRAMIENTO (GRATIFICACIÓN)	165,67	166,08	169,82	170,23
		EQUIPO DE PRIMERA INTERVENCIÓN	37,86	37,95	38,8	38,9
Art. 29	BONIFICACIÓN POR TRANSPORTE PERSONAL DEL CENTRO DE MADRID	GRATIF. SERV. INCEND	3,77	3,77	3,85	3,86
		PLUS TRANSPORTE				
Anexo 1	CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	CONFORME A LA PRESENTE TABLA				
		SEGÚN TABLAS SALARIALES				
Anexo 1bis	RETRIBUCIONES BRUTAS	CONFORME A LA PRESENTE TABLA				
		SEGÚN TABLAS SALARIALES				

(1) En el caso de que el PIB a precios constantes en 2018 registrara un crecimiento inferior al 2,5%, el incremento salarial adicional aplicable con efectos de 1 de julio de 2019 será: PIB igual a 2.1: 0,05%; PIB igual a 2.2: 0,10%; PIB igual a 2.3: 0,15%; PIB igual a 2.4: 0,20%.

ARTÍCULO CONVENIO	CONCEPTO	CONCEPTO	1 de enero 2018	1 de julio 2018	1 de enero 2019	1 de julio 2019 (previsión) ⁽¹⁾
Anexo 5	NORMAS COMPLEMENTARIAS PARA EL PERSONAL QUE TRABAJE EN LA DIRECCIÓN DE DESARROLLO DE NEGOCIOS EN CAMPO	TRABAJO EN SERVICIO CONTINUO (GRATIFICACIÓN)	58,75	58,89	60,22	60,36
		PRIMA ESPECIAL ENTRADA CAJA AGUAS Y SIMILARES	138,16	138,5	141,62	141,96
		PRIMA ESPECIAL ENTRADA A CONTENCIÓN	69,04	69,21	70,77	70,08
		HORAS EQUIPAMIENTO, ADAPTACIÓN Y COMPENSACIÓN POR DESPLAZAMIENTO EN DIAS INHÁBILES	SEGÚN ANEXO			
		NIVEL	€ HORA			
Anexo 7	GRATIFICACIÓN OTROS DESPLAZAMIENTOS	10	35,57	35,65	36,45	36,54
		21	35,57	35,65	36,45	36,54
		22	35,57	35,65	36,45	36,54
		31	29,66	29,73	30,4	30,47
		32	27,65	27,72	28,34	28,41
		41	26,34	26,4	26,99	27,06
		42	22,36	22,42	22,92	22,98
50	20,41	20,46	20,92	20,97		

(1) En el caso de que el PIB a precios constantes en 2018 registrara un crecimiento inferior al 2,5%, el incremento salarial adicional aplicable con efectos de 1 de julio de 2019 será: PIB igual a 2,1: 0,05%; PIB igual a 2,2: 0,10%; PIB igual a 2,3: 0,15%; PIB igual a 2,4: 0,20%.

HORAS EQUIPAMIENTO, ADAPTACIÓN Y COMPENSACIÓN POR DESPLAZAMIENTO EN DIAS INHÁBILES

Km Santander	€ 100 Km		€ 100 Km		€ 100 Km	
	01-ene-18	01-jul-18	01-ene-19	01-jul-18	01-ene-19	1 julio 2019 (previsión) (1)
	35,57	35,65	36,45	35,65	36,45	36,54
Vandellos/Ascó	35,57	35,65	36,45	35,65	36,45	36,54
Almaraz	35,57	35,65	36,45	35,65	36,45	36,54
Garoña	29,66	29,73	30,4	29,73	30,4	30,47
Trillo	27,65	27,72	28,34	27,72	28,34	28,41
Zorita	26,34	26,4	26,99	26,4	26,99	27,06
Cofrentes	22,36	22,42	22,92	22,42	22,92	22,98
El Cabril	20,41	20,46	20,92	20,46	20,92	20,97

(1) En el caso de que el PIB a precios constantes en 2018 registrara un crecimiento inferior al 2,5%, el incremento salarial adicional aplicable con efectos de 1 de julio de 2019 será: PIB igual a 2,1: 0,05%; PIB igual a 2,2: 0,10%; PIB igual a 2,3: 0,15%; PIB igual a 2,4: 0,20%.

GRATIFICACIÓN DESEMPEÑO:

1 de enero de 2018						
Valores en € por cada uno de los 7 posibles Objetivos						
GRADOS DESEMPEÑO						
Nivel	MÍNIMO	BÁSICO	MEDIO	ALTO	MÁXIMO	
50	60,36	157,24	254,10	350,99	447,86	
42	60,36	168,48	276,63	384,74	492,87	
41	60,36	182,58	304,81	427,01	549,21	
32	60,36	189,94	319,53	449,11	578,70	
31	60,36	197,24	334,17	471,04	607,92	
22	60,36	222,75	385,17	547,58	710,01	
21	60,36	240,97	421,55	602,13	782,74	

1 de julio de 2018						
Valores en € por cada uno de los 7 posibles Objetivos						
GRADOS DESEMPEÑO						
Nivel	MÍNIMO	BÁSICO	MEDIO	ALTO	MÁXIMO	
50	60,51	157,63	254,72	351,85	448,96	
42	60,51	168,89	277,31	385,68	494,09	
41	60,51	183,03	305,57	428,06	550,56	
32	60,51	190,40	320,32	450,21	580,13	
31	60,51	197,73	334,99	472,20	609,42	
22	60,51	223,30	386,12	548,93	711,76	
21	60,51	241,56	422,59	603,61	784,67	

1 de enero de 2019						
Valores en € por cada uno de los 7 posibles Objetivos						
GRADOS DESEMPEÑO						
Nivel	MÍNIMO	BÁSICO	MEDIO	ALTO	MÁXIMO	
50	61,87	161,18	260,45	359,77	459,06	
42	61,87	172,69	283,55	394,36	505,21	
41	61,87	187,15	312,45	437,69	562,95	
32	61,87	194,68	327,53	460,34	593,18	
31	61,87	202,18	342,53	482,82	623,13	
22	61,87	228,32	394,81	561,28	727,77	
21	61,87	247,00	432,10	617,19	802,33	

1 de julio de 2019 (PREVISIÓN)						
Valores en € por cada uno de los 7 posibles Objetivos						
GRADOS DESEMPEÑO						
Nivel	MÍNIMO	BÁSICO	MEDIO	ALTO	MÁXIMO	
50	62,02	161,57	261,09	360,65	460,18	
42	62,02	173,11	284,24	395,32	506,44	
41	62,02	187,61	313,21	438,76	564,32	
32	62,02	195,16	328,33	461,47	594,63	
31	62,02	202,67	343,36	484,01	624,66	
22	62,02	228,88	395,77	562,65	729,55	
21	62,02	247,60	433,15	618,70	804,29	

En el caso de que el PIB a precios constantes en 2018 registrara un crecimiento inferior al 2,5%, el incremento salarial adicional aplicable con efectos de 1 de julio de 2019 será: PIB igual a 2,1: 0,05%; PIB igual a 2,2: 0,10%; PIB igual a 2,3: 0,15%; PIB igual a 2,4: 0,20%.

ANEXO 1 bis

RETRIBUCIONES BRUTAS A 1 DE ENERO DE 2018

NIVEL	SUBNIVEL	RETR. BASE	PUESTO	RETRIBUCION	PUESTO	RETRIBUCION	PUESTO	RETRIBUCION	PUESTO	RETRIBUCION	PUESTO	RETRIBUCION
1	10	2.075,93	> 24m.	2.075,93	> 12m. < 24m.	2.008,27	> 6m. < 12m.	1.736,60	< 6m.	1.580,78		
2	21	2.066,70	211	2.773,03	212	2.544,42	213	2.340,42	214	2.208,17		-
	22	1.862,70	221	2.123,09	222	2.087,21	223	2.047,22	224	2.007,24		-
3	31	1.576,68	311	1.919,08	312	1.871,92	313	1.843,22	314	1.804,26		-
	32	1.500,82	321	1.765,31	322	1.728,40	323	1.690,47	324	1.640,24		-
4	41	1.423,93	411	1.612,56	412	1.563,35	413	1.546,95	414	1.527,47	415	1.476,22
	42	1.268,11	421	1.434,18	422	1.392,15	423	1.346,02	424	1.326,54		-
5	50	1.147,14	501	1.309,12	502	1.289,64	503	1.270,16	504	1.250,68		-

La retribución diaria viene determinada de la forma siguiente:

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

RETRIBUCIONES BRUTAS A 1 DE JULIO DE 2018

NIVEL	SUBNIVEL	RETR. BASE	PUESTO	RETRIBUCION	PUESTO	RETRIBUCION	PUESTO	RETRIBUCION	PUESTO	RETRIBUCION	PUESTO	RETRIBUCION
1	10	2.081,04	> 24m.	2.081,04	> 12m. < 24m.	2.013,22	> 6m. < 12m.	1.740,88	< 6m.	1.584,67		
2	21	2.071,79	211	2.779,86	212	2.550,69	213	2.346,18	214	2.213,61		-
	22	1.867,29	221	2.128,31	222	2.092,35	223	2.052,27	224	2.012,19		-
3	31	1.580,56	311	1.923,81	312	1.876,53	313	1.847,76	314	1.808,71		-
	32	1.504,52	321	1.769,66	322	1.732,66	323	1.694,64	324	1.644,28		-
4	41	1.427,44	411	1.616,53	412	1.567,20	413	1.550,76	414	1.531,24	415	1.479,85
	42	1.271,23	421	1.437,72	422	1.395,58	423	1.349,34	424	1.329,81		-
5	50	1.149,97	501	1.312,34	502	1.292,82	503	1.273,29	504	1.253,76		-

La retribución diaria viene determinada de la forma siguiente:

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

RETRIBUCIONES BRUTAS A 1 DE ENERO DE 2019

NIVEL	SUBNIVEL	RETR. BASE	PUESTO	RETRIBUCION	PUESTO	RETRIBUCION	PUESTO	RETRIBUCION	PUESTO	RETRIBUCION	PUESTO	RETRIBUCION
1	10	2.127,86	> 24m.	2.127,86	> 12m. < 24m.	2.058,52	> 6m. < 12m.	1.780,05	< 6m.	1.620,33		
2	21	2.118,41	211	2.842,41	212	2.608,08	213	2.398,97	214	2.263,42		-
	22	1.909,30	221	2.176,20	222	2.139,43	223	2.098,45	224	2.057,46		-
3	31	1.616,12	311	1.967,10	312	1.918,75	313	1.889,33	314	1.849,41		-
	32	1.538,37	321	1.809,48	322	1.771,64	323	1.732,77	324	1.681,28		-
4	41	1.459,56	411	1.652,90	412	1.602,46	413	1.585,65	414	1.565,69	415	1.513,15
	42	1.299,83	421	1.470,07	422	1.426,98	423	1.379,70	424	1.359,73		-
5	50	1.175,84	501	1.341,87	502	1.321,91	503	1.301,94	504	1.281,97		-

La retribución diaria viene determinada de la forma siguiente:

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

RETRIBUCIONES BRUTAS A 1 DE JULIO DE 2019 (PREVISIÓN)

NIVEL	SUBNIVEL	RETR. BASE	PUESTO	RETRIBUCION	PUESTO	RETRIBUCION	PUESTO	RETRIBUCION	PUESTO	RETRIBUCION	PUESTO	RETRIBUCION
1	10	2.133,07	> 24m.	2.133,07	> 12m. < 24m.	2.063,55	> 6m. < 12m.	1.784,40	< 6m.	1.624,29		
2	21	2.123,58	211	2.849,36	212	2.614,46	213	2.404,83	214	2.268,95		-
	22	1.913,97	221	2.181,52	222	2.144,66	223	2.103,58	224	2.062,49		-
3	31	1.620,07	311	1.971,91	312	1.923,44	313	1.893,95	314	1.853,93		-
	32	1.542,13	321	1.813,90	322	1.775,98	323	1.737,01	324	1.685,39		-
4	41	1.463,13	411	1.656,94	412	1.606,38	413	1.589,53	414	1.569,52	415	1.516,85
	42	1.303,01	421	1.473,66	422	1.430,47	423	1.383,07	424	1.363,06		-
5	50	1.178,72	501	1.345,15	502	1.325,14	503	1.305,12	504	1.285,10		-

La retribución diaria viene determinada de la forma siguiente:

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

En el caso de que el PIB a precios constantes en 2018 registrara un crecimiento inferior al 2,5%, el incremento salarial adicional aplicable con efectos de 1 de julio de 2019 será: PIB igual a 2,1: 0,05%; PIB igual a 2,2: 0,10%; PIB igual a 2,3: 0,15%; PIB igual a 2,4: 0,20%.

CALENDARIO LABORAL AÑO 2019**Días Festivos e inhábiles****MALIAÑO****MADRID**

1	ENERO	MARTES	AÑO NUEVO	-	1	ENERO	MARTES	AÑO NUEVO
6	ENERO	DOMINGO	EPIFANIA DEL SEÑOR	-	7	ENERO	LUNES	EPIFANIA DEL SEÑOR
18	ABRIL	JUEVES	J. SANTO	(X)	18	ABRIL	JUEVES	J. SANTO
19	ABRIL	VIERNES	V. SANTO	(X)	19	ABRIL	VIERNES	V. SANTO
22	ABRIL	LUNES	L. DE PASCUA	(X)				
1	MAYO	MIERCOLES	F. TRABAJO	-	1	MAYO	MIERCOLES	F. TRABAJO
					2	MAYO	JUEVES	F. COMUNIDAD
					3	MAYO (P)	VIERNES	
24	JUNIO	LUNES	S. JUAN	(X)	15	MAYO	MIERCOLES	San Isidro
15	JULIO (P)	LUNES		(X)				
16	JULIO	MARTES	EL CARMEN	(X)				
25	JULIO	JUEVES	SANTIAGO	(X)				
26	JULIO (P)	VIERNES		(X)				
15	AGOSTO	JUEVES	LA ASUNCION	(X)	15	AGOSTO	JUEVES	LA ASUNCION
16	AGOSTO (P)	VIERNES		(X)	16	AGOSTO (P)	VIERNES	
12	OCTUBRE	SABADO	EL PILAR	(X)	12	OCTUBRE	SABADO	EL PILAR
1	NOVIEMBRE	VIERNES	T. SANTOS	(X)	1	NOVIEMBRE	VIERNES	T. SANTOS
				(X)	9	NOVIEMBRE	SABADO	La Almudena
6	DICIEMBRE	VIERNES	CONSTITUCION	(X)	6	DICIEMBRE	VIERNES	CONSTITUCION
9	DICIEMBRE	LUNES	LA INMACULADA	(X)	9	DICIEMBRE	LUNES	LA INMACULADA
23	DICIEMBRE (P)	LUNES		(X)	23	DICIEMBRE (P)	LUNES	
24	DICIEMBRE	MARTES		-	24	DICIEMBRE	MARTES	
25	DICIEMBRE	MIERCOLES	NATIVIDAD	-	25	DICIEMBRE	MIERCOLES	NATIVIDAD
30	DICIEMBRE (P)	LUNES		(X)	30	DICIEMBRE (P)	LUNES	
31	DICIEMBRE	MARTES		-	31	DICIEMBRE	MARTES	

(X) Excluido el personal del Cuarto y Quinto Turno

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

	<u>Maliaño</u>	<u>Madrid</u>
Jornada partida	219	222
Servicios continuos	218	-
Dos y tres turnos	219	

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

	<u>Mañana</u>	<u>Tarde</u>
Entrada.....	8,3/9,00	13,45 ó 14,45
Salida.....	13 ó 14	17,39 Maliaño

La jornada intensiva (Maliaño) tendrá lugar del martes 2 al viernes 4 de Enero, del lunes 10 de Junio al viernes 13 de Septiembre y del 26 al 27 de Diciembre en jornada de 8,30 a 14,00 horas.

La jornada intensiva (Madrid) tendrá lugar del martes 2 al viernes 4 de Enero, del lunes 10 de Junio al viernes 13 de Septiembre y del 26 al 27 de Diciembre en jornada de 8,00/8,30 a 14,30/15,00 horas.

La implementación de esta jornada en el calendario supone un total de 1.687,5 horas anuales de trabajo efectivo.

ANEXO 3

CALENDARIO 4T PARA 2019

ENERO 2019	DÍAS																															DIAS TBJO	DIAS ACUM	DIAS APERT	DIAS ACUM	M N T					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					M	N	T			
TURNO "A"	D	D	D	M	M	D	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	18	18			6	6	6	18	
TURNO "B"	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	D	T	T	N	N	D	20	20			6	7	6	20
TURNO "C"	D	T	T	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	19	19			6	5	7	19
TURNO "D"	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	M	M	D	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	20	20	25,66	25,66	7	6	6	20	
FEBRERO 2019																																DIAS TBJO	DIAS ACUM	DIAS APERT	DIAS ACUM	M	N	T			
TURNO "A"	M	M	D	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	D	D	D	18	36			6	6	6	18		
TURNO "B"	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	T	T	N	N	D	18	38			6	6	6	18	
TURNO "C"	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	18	37			6	6	6	18		
TURNO "D"	T	T	D	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	18	38	24	49,66	6	6	6	18
MARZO 2019																																DIAS TBJO	DIAS ACUM	DIAS APERT	DIAS ACUM	M	N	T			
TURNO "A"	M	M	D	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	D	D	D	20	56			7	6	6	20		
TURNO "B"	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	T	T	N	N	D	18	56			6	6	6	18	
TURNO "C"	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	20	57			6	7	6	20		
TURNO "D"	T	T	D	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	20	58	26	75,66	6	6	7	20
ABRIL 2019																																DIAS TBJO	DIAS ACUM	DIAS APERT	DIAS ACUM	M	N	T			
TURNO "A"	T	T	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	M	M	T	T	D	T	T	20	76			6	6	7	19		
TURNO "B"	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	M	M	T	18	76			7	6	6	19	
TURNO "C"	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	18	75			6	6	6	18		
TURNO "D"	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	20	78	26	101,66	6	7	6	19	
MAYO 2019																																DIAS TBJO	DIAS ACUM	DIAS APERT	DIAS ACUM	M	N	T			
TURNO "A"	D	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	19	95			6	7	6	19		
TURNO "B"	D	T	T	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	20	96			6	6	7	20	
TURNO "C"	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	20	95			7	6	6	20	
TURNO "D"	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	19	97	26	127,66	6	6	6	19		
JUNIO 2019																																DIAS TBJO	DIAS ACUM	DIAS APERT	DIAS ACUM	M	N	T			
TURNO "A"	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	18	113			6	6	6	18		
TURNO "B"	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	19	115			6	7	6	19			
TURNO "C"	T	D	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	19	114			6	6	7	19		
TURNO "D"	M	D	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	19	116	25	152,66	7	6	6	19	
JULIO 2019																																DIAS TBJO	DIAS ACUM	DIAS APERT	DIAS ACUM	M	N	T			
TURNO "A"	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	21	134			8	6	6	21	
TURNO "B"	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	19	134			6	6	6	19		
TURNO "C"	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	20	134			6	8	6	20	
TURNO "D"	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	21	137	27	179,66	6	6	8	21
AGOSTO 2019																																DIAS TBJO	DIAS ACUM	DIAS APERT	DIAS ACUM	M	N	T			
TURNO "A"	T	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	21	155			6	8	7	21	
TURNO "B"	M	T	T	D	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	21	155			7	6	8	21		
TURNO "C"	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	M	M	T	20	154			8	6	6	20	
TURNO "D"	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	19	156	27	206,66	6	7	6	19		
SEPT. 2019																																DIAS TBJO	DIAS ACUM	DIAS APERT	DIAS ACUM	M	N	T			
TURNO "A"	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	18	174			6	6	6	18		
TURNO "B"	D	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	19	173			6	7	6	19		
TURNO "C"	D	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	M	M	T	T	19	173			6	6	7	19		
TURNO "D"	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	19	175	25	231,66	7	6	6	19		
OCT. 2019																																DIAS TBJO	DIAS ACUM	DIAS APERT	DIAS ACUM	M	N	T			
TURNO "A"	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	20	193			8	6	6	20		
TURNO "B"	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	19	193			6	7	6	19	
TURNO "C"	T	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	21	194			6	8	7	21		
TURNO "D"	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	21	196	27	258,66	7	6	6	21		
NOV. 2019																																DIAS TBJO	DIAS ACUM	DIAS APERT	DIAS ACUM	M	N	T			
TURNO "A"	T	T	D	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	20	213			6	6	8	20		
TURNO "B"	M	M	D	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	M	M	T	20	213			8	6	6	20	
TURNO "C"	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	18	212			6	6	6	18		
TURNO "D"	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	20	216	26	284,66	6	6	6	20		
DIC. 2019																																DIAS TBJO	DIAS ACUM	DIAS APERT	DIAS ACUM	M	N	T			
TURNO "A"	D	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	18	231			5	7	6	18		
TURNO "B"	D	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	18	231			6	5	7	18		
TURNO "C"	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	18	229			7	5	5	17		
TURNO "D"	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	D	D	D	M	M	T	T	D	N	N	D	16	232	23	307,66	5	6	5	16	

ANEXO 4

PERMISOS RETRIBUIDOSObservaciones:

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

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

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

SUPUESTOS SUSPENSIÓN CONTRATO TRABAJO:

MOTIVO	DURACIÓN	DOCUMENTOS A APORTAR
Suspensión del contrato de trabajo por Nacimiento.	Durante el tiempo que determine la normativa de aplicación vigente (art. 48 del E.T. y restante normativa de aplicación)	Documento legal que lo acredite (Libro de familia o certificado médico que acredite el nacimiento).

EXCEDENCIAS Y REDUCCIÓN DE JORNADA:

MOTIVO	DURACIÓN	DOCUMENTOS A APORTAR
Guarda legal: cuidado < 12 años ó persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida	Derecho a reducción de la jornada de trabajo diaria entre 1/8 y un máximo de la 1/2 con disminución proporcional del salario.	Justificante médico u otro documento suficiente que acredite la guarda legal.
Cuidado < 18 años: durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente.	Derecho a reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella.	Informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.
Excedencia por cuidado de hijos/as (naturales, por adopción o acogimiento)	Máximo 3 años	
Excedencia por cuidado de familiares hasta 2º grado consanguinidad o afinidad	Máximo 2 años	
Excedencia voluntaria	No < 4 meses ni > 5 años.	
Violencia de género ó víctimas de terrorismo	Reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo.	Orden de protección judicial o informe del Ministerio Fiscal que indique que está siendo objeto de violencia de género.

ANEXO 5

Normas complementarias para el personal que trabaje en la Dirección de desarrollo de negocios en campo1. *Condiciones generales.*

Serán de aplicación en todo momento las establecidas en el Convenio Colectivo.

2. *Retribuciones.*

Como consecuencia de lo señalado en el punto anterior se hacen las siguientes precisiones:

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

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

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

- La aceptación de un destino en cualquiera de las centrales nucleares que se hallen o no en operación.
- La disposición para realizar los desplazamientos o retornos a cualquier hora y día de la semana en que se requiera.
- La heterogeneidad y naturaleza de los trabajos, afines o no con la actividad que habitualmente desempeñen.

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

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

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

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

3. *Calendario laboral.*

Se regirán por el existente en la localidad en que se hallen desplazados y más concretamente por el que estuviera establecido en la Central Nuclear en que trabajen.

4. *Horario.*

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

5. *Trabajo en servicio continuó.*

Cuando el trabajo en las Centrales se realice en servicio continuó, incluidos sábados, domingos y festivos, el personal que trabaje en tales días en jornada normal, es decir, con descanso semanal compensatorio, percibirá en cada uno de estos días, además de la retribución correspondiente a la jornada normal, una gratificación de 60,22 €.

6. *Tiempo empleado en los desplazamientos.*

Gratificación por desplazamiento a Centrales en días inhábiles.

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

Cuando los desplazamientos a las Centrales o el retorno de éstas a Fábrica se realicen en días inhábiles, se compensará con una gratificación por nivel en función de la CN de destino. Dicha compensación será de aplicación al personal categorizado como Titulado Superior que trabaje en campo para la Dirección de Desarrollo de Negocios.

	Km Santander
Vandellos/Ascó.	750
Almaraz.	600
Garoña.	150
Trillo.	550
Zorita.	510
Cofrentes.	800
El Cabril.	925

Nivel	€ 100 Km
10	36,45
21	36,45
22	36,45
31	30,4
32	28,34
41	26,99
42	22,92
50	20,92

Otras gratificaciones por desplazamientos en días inhábiles.

Cuando se realicen en días inhábiles, se compensarán con una gratificación en función del lugar de destino de acuerdo con la tabla prevista en el anexo 7.

7. *Tiempo de adaptación y equipamiento.*

Teniendo en cuenta que por las especiales características del trabajo en la Dirección de Desarrollo de Negocios el personal emplea un determinado tiempo en la adaptación, equipamiento y espera, tiempo que no puede considerarse parte de la jornada laboral propiamente dicha, y que puede estimarse en una hora, se procederá de la siguiente forma:

- Cuando computando dicho tiempo no se rebase la jornada normal, se considerará cumplida dicha jornada normal.
- Cuando se rebase dicha jornada, se detraerá una hora de la misma y se satisfará una gratificación de acuerdo con la tabla prevista en el anexo 7.

8. Comida o cena durante la jornada.

Quienes por tener que prolongar la jornada hubieran de realizar en el transcurso de la misma comida o la cena, el tiempo empleado en este menester, tiempo que no forma parte de la jornada activa, será compensado con una gratificación de igual cuantía que la que figura en el anexo 7.

9. Viajes de ida y retorno a Fábrica.

En los viajes de ida y retorno a Fábrica se estará a lo previsto en el artículo 15, excepto que, con la oportuna autorización, se realice en coche propio en cuyo caso, dicho viaje, será pagado de acuerdo con la tabla siguiente:

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

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

10. Traslados.

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

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

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

El traslado no dará derecho a dietas.

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

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

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

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

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

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

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

11. *Compensación del gasto.*

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

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

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

Las cantidades aquí señaladas serán incrementadas en 18,16 € para el personal categorizado por la empresa como Titulado Superior.

12. *Prima especial.*

Debido a las especiales características de ciertos trabajos a realizar en las Centrales Nucleares, se establecen las siguientes gratificaciones:

- Para centrales BWR, 141,62 € por parada a cada uno/a de los que hayan trabajado en el cambio de toberas o en el pozo de alivio, o en los rociadores.
- En las centrales PWR 141,62 € por parada para quienes hayan trabajado en las cámaras de agua.
- A las personas que hayan trabajado dentro del recinto de contención y no hayan percibido la gratificación anterior 70,77 € por parada.

ANEXO 6**Normas complementarias para el personal que trabaje en la Dirección de desarrollo de negocios en UTES**

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

1. *Condiciones generales*

Serán de aplicación en todo momento las establecidas en el Convenio Colectivo.

2. *Jornada y Retribuciones*

Las mismas que las señaladas para el personal que trabaja en la Dirección de Desarrollo de Negocios en Campo con las siguientes precisiones:

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

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

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

ANEXO 7

Gratificación por otros desplazamientos

En los viajes de trabajo en el exterior, en ningún momento ni circunstancia, el tiempo empleado en los viajes de ida y retorno fuera de la jornada laboral será considerado como parte de la jornada laboral propiamente dicha.

Están contemplados en este anexo, entre otros:

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

Estos desplazamientos, así como la hora de adaptación y equipamiento se compensarán con una gratificación por nivel en función del lugar de destino conforme a la siguiente tabla:

Nivel	Cada 100 km
10	36,45
21	36,45
22	36,45
31	30,40
32	28,34
41	26,99
42	22,92
50	20,92