

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

11206 *Resolución de 20 de octubre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Endesa Ingeniería, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Endesa Ingeniería, S.L. (código de convenio núm. 90016582012007), que fue suscrito con fecha 15 de julio de 2014, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por la sección sindical de UGT, en representación de los trabajadores, 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 20 de octubre de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ENDESA INGENIERÍA, S.L.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Naturaleza y eficacia.*

En razón de la legitimación negocial que ostentan las partes firmantes, el presente Convenio se suscribe al amparo de lo establecido en el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) y, por tanto, está dotado de eficacia general, siendo de aplicación directa y preferente respecto de cualquier otro convenio colectivo, acuerdo o pacto en Endesa Ingeniería y respecto de las materias aquí reguladas.

Artículo 2. *Objeto y ámbito funcional y territorial.*

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa Endesa Ingeniería, S.L., y los trabajadores incluidos en su ámbito personal en la totalidad del territorio del Estado Español, así como aquellos que se encuentren desplazados fuera del mismo.

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a la empresa Endesa Ingeniería, S.L., y a todas aquellas empresas que se constituyan en el futuro a resultas de procesos de reordenación societaria o reorganización empresarial de la misma.

Artículo 3. *Vinculación.*

Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que los órganos judiciales competentes, en ejercicio de las funciones que le son propias, declararan la nulidad total del presente Convenio, las partes firmantes se comprometen, en el plazo de treinta días, a renegociar otro nuevo, ajustado a la legalidad. En el caso de nulidad parcial, que afectara a cualquiera de sus cláusulas, el Convenio deberá ser revisado en su totalidad si alguna de las partes firmantes, en el plazo de treinta días, así lo requiere en forma escrita.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla de Endesa Ingeniería, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el Grupo Profesional ostentado o el puesto de trabajo.

No obstante, el personal directivo así como las personas con especiales responsabilidades en la dirección y gestión de sus respectivas áreas, podrán ser excluidas del ámbito de aplicación de este Convenio, previa propuesta de la Dirección y aceptación del trabajador.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2011 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2018.

Transcurrido el plazo de duración, este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado, de año en año, en idénticas condiciones, si no hubiese denuncia de una de las partes con una antelación de seis meses como mínimo a la fecha de expiración del convenio, o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte.

En el supuesto de que las partes no alcanzasen acuerdo dentro del periodo de vigencia, denunciado el convenio con la antelación establecida en el apartado anterior, el presente convenio extenderá su vigencia por un periodo adicional de 12 meses a contar desde la fecha del vencimiento inicialmente establecido o prorrogado, a la finalización del cual sin haberse alcanzado acuerdo se dará por finalizada la misma.

Artículo 6. *Comisión Mixta Paritaria.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

La Comisión Mixta estará integrada por seis personas, tres en calidad de representantes de la Empresa y tres en calidad de representantes de los trabajadores.

Entre otras, serán materias a tratar por la Comisión:

La vigilancia y el control de la aplicación del contenido del presente Convenio.

La interpretación y la resolución de los conflictos que puedan derivarse de la aplicación del presente Convenio.

Seguimiento de la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento del presente Convenio.

Adecuación del texto del Convenio a las disposiciones legales de derecho necesario que pudieran establecerse durante su vigencia.

Análisis y, en su caso, elevación a la Dirección General de la Empresa de cuantas dudas y divergencias se planteen en materia de clasificación profesional.

Seguimiento de beneficios sociales.

Seguimiento de las acciones formativas.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

La Comisión deberá reunirse, al menos, una vez cada trimestre natural y siempre que, existiendo causa suficiente, lo solicite la mayoría de, al menos, una de las representaciones.

La reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días desde la fecha en que fuera solicitada.

CAPÍTULO II

Tiempo de trabajo

Artículo 7. *Jornada laboral.*

La jornada laboral pactada en cómputo anual es de 1.700 horas de trabajo efectivo.

Artículo 8. *Vacaciones anuales.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará anualmente de veinticinco días laborables de vacaciones retribuidas.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de inhábiles.

Las vacaciones de cada año podrán ser disfrutadas a lo largo del año correspondiente o bien durante el mes de enero del año siguiente, con máximo de cinco días de vacaciones en dicho mes de enero.

Artículo 9. *Calendario laboral.*

El calendario laboral y la distribución horaria de la jornada anual, será elaborado, para los distintos centros de trabajo de la Empresa, de conformidad con la legislación vigente, y será expuesto en lugar bien visible para conocimiento de todos los trabajadores.

CAPÍTULO III

Conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 10. *Conciliación de la vida laboral y familiar.*

En aras de posibilitar un mayor grado de conciliación entre la vida laboral y familiar de los trabajadores de la Compañía, se establece con carácter general un descanso al mediodía de una hora.

En lo referente a la conciliación de la vida laboral y familiar se estará a lo estipulado en la legislación vigente.

Artículo 11. *Flexibilidad de la jornada laboral.*

La empresa establecerá flexibilidad en las horas de entrada y salida. Del mismo modo establecerá una franja horaria de presencia obligatoria.

Los trabajadores, en cualquier caso, deberán cumplir, con las horas fijadas en el calendario laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9 del presente Convenio.

Quedan excluidos de la flexibilidad horaria, aquellos trabajadores que por cuestiones organizativas o técnicas propias de su puesto, no puedan adaptarse a dicha flexibilidad..

La implantación de la flexibilidad horaria está vinculada a la existencia de un sistema de control de presencia en los distintos centros de trabajo y para todos los trabajadores de Endesa Ingeniería.

CAPÍTULO IV

Permisos, licencias e incapacidad temporal

Artículo 12. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal.*

En los supuestos de incapacidad temporal definidos en el artículo 128 de la Ley General de la Seguridad Social, la Empresa abonará una prestación complementaria que, sumada a la correspondiente de la Seguridad Social, complete hasta el cien por cien del salario fijo.

Artículo 13. *Licencias o permisos no retribuidos.*

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias, sin percibo de haberes, por el tiempo que sea preciso. Se informará por parte de la Dirección a la Comisión Mixta de aquellos casos en que resulte denegada la solicitud.

CAPÍTULO V

Periodo de prueba

Artículo 14. *Periodo de prueba.*

El periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso será de nueve meses para los trabajadores incluidos dentro de los Grupos Profesionales 0 y 1 de la clasificación profesional del presente Convenio y de seis meses para los demás trabajadores.

CAPÍTULO VI

Clasificación profesional

Artículo 15. *Grupos profesionales.*

Se establecen cinco grupos profesionales de acuerdo a las siguientes definiciones:

15.1 Grupo profesional 0: Responsable o Experto. Quedarán clasificados en este grupo profesional aquellos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas 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.

Para la pertenencia a este grupo profesional se requerirá titulación de Grado o Postgrado o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

15.2 Grupo profesional I: Técnico Superior. Quedarán clasificados en este grupo profesional aquellos trabajadores que realizan funciones que, por su contenido complejo y de alto nivel intelectual, requieren un grado elevado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Para que un puesto de trabajo quede adscrito al presente grupo profesional, el trabajador que lo desempeñe deberá, además, ejercer mando sobre titulados medios o, de no concurrir tal circunstancia, el puesto deberá tener un elevado índice de relevancia organizativa e impacto económico en las actividades de la empresa.

Para la pertenencia a este grupo profesional se requerirá titulación de Grado o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

15.3 Grupo profesional II: Técnico Gestor. Quedarán clasificados en este grupo profesional aquellos trabajadores que tienen un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas, homogéneas o heterogéneas, con un alto contenido de actividad intelectual o de interrelación humana. También quedarán adscritos

a este Grupo Profesional aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores, pudiendo ejercer o no mando directo sobre los mismos.

Para la pertenencia a este grupo profesional se requerirá titulación de Grado, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

15.4 Grupo profesional III: Especialistas. Quedarán clasificados en este grupo profesional aquellos trabajadores que, con responsabilidad de mando, desempeñan puestos de trabajo con un contenido alto de actividad intelectual o de interrelación humana y con un nivel de complejidad elevado y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente, quedarán encuadrados en este grupo profesional quienes, sin responsabilidad de mando, desarrollen un trabajo que requiera amplios conocimientos y tenga un contenido medio de relevancia organizativa o impacto económico.

Para la pertenencia a este grupo profesional se requerirá Ciclo Formativo de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.

15.5 Grupo profesional IV: Profesionales. Quedarán clasificados en este grupo profesional aquellos trabajadores que, sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel también medio de complejidad y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente se adscribirán a este grupo aquellos trabajadores cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destreza dentro de las diferentes especialidades o dominios de una de las mismas.

Para la pertenencia a este grupo profesional se requerirá Ciclo Formativo de Grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.

La clasificación de puestos existente con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio se adaptará, por parte de la Dirección General de la Compañía, a la nueva clasificación profesional asimilándose los anteriores grupos profesionales A, B, C, D y E a los nuevos grupos profesionales 0, I, II, III y IV respectivamente.

CAPÍTULO VII

Prevención de riesgos laborales

Siendo una de las prioridades clave la garantía de la seguridad en el trabajo y la protección de la salud de los trabajadores de Endesa Ingeniería, las partes firmantes de este Convenio entienden que la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el conjunto de actividades y decisiones de la Empresa, tanto en los procesos como, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.

A tales efectos consideran de máxima importancia el fomento, promoción y desarrollo de cuantas acciones sean necesarias para la implantación de una nueva cultura preventiva, eficaz por su contenido científico y basada en la consideración prioritaria de los aspectos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores y en la obligación de integrar los mismos, en todas las actividades que se realicen u ordenen y en todas las decisiones que se adopten.

Artículo 16. *Normativa aplicable.*

Los aspectos relativos a la seguridad y salud laboral de los trabajadores se regirán por lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

Artículo 17. *Organización de la actividad preventiva.*

A estos efectos, la Empresa tiene como modalidad preventiva la de «Servicio de Prevención Mancomunado» (SPM), constituido según lo dispuesto en el artículo 21 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, no obstante, cuando se considere necesario, se concertará como fórmula organizativa adicional la de «Servicio de Prevención Ajeno».

Artículo 18. *Formación de los trabajadores en materia de prevención.*

La Empresa dotará a todos los trabajadores de una formación suficiente en materia de prevención de riesgos laborales.

Esta formación deberá ser más completa para los técnicos de prevención, poniendo a su disposición los medios y el tiempo necesario para que puedan adquirir los mínimos conocimientos indispensables para el desarrollo de su labor en materia de prevención de riesgos. A estos efectos, se considera como «conocimientos mínimos indispensables» al programa de formación previsto en el anexo IV, apartado A) del Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y modificaciones posteriores.

El resto de los trabajadores recibirá una formación suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo susceptibles de provocar riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores o de terceros.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si fuera necesario.

Artículo 19. *Evaluación de riesgos.*

La Empresa pondrá a disposición de los delegados de prevención y de la representación de los trabajadores, una copia de la evaluación inicial de riesgos, y de las sucesivas revisiones, realizada por el Servicio de Prevención de la Empresa conforme a lo establecido en el Artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 20. *Comité de Seguridad y Salud.*

Con el fin de prevenir los riesgos derivados de la actividad profesional, se celebrará, al menos con periodicidad trimestral, una reunión del Comité de Seguridad y Salud constituido conforme al artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39 de la precitada Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en la reunión del Comité de Seguridad y Salud se analizarán, tras las inspecciones oportunas, las deficiencias existentes en materia de seguridad y salud y se propondrán las medidas necesarias para corregirlas. También se analizarán los accidentes de trabajo habidos en el periodo ínter reuniones. De todo ello se dará cuenta en el acta de la reunión.

Independientemente de lo anterior, los delegados de prevención, en conjunto o por separado, podrán remitir informes a la Dirección de la Empresa proponiendo la adopción de medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes.

CAPÍTULO VIII

Aspectos económicosArtículo 21. *Composición de las retribuciones.*

Dado el sistema de clasificación por grupos profesionales establecidos en el presente convenio, el carácter eminentemente técnico de los mismos, la necesidad que existe en determinados grupos profesionales de estar en posesión de título universitario, ya sea este de grado superior o medio, y en cualquier caso, en todos ellos, la necesidad de que el trabajador tenga un grado de formación práctica o experiencia, que debe ser adquirido en el desempeño del puesto en la propia empresa, se establece para el personal de nuevo ingreso una retribución durante los períodos de permanencia en la empresa, conforme a los porcentajes que se establecen en el anexo I del presente convenio. Dichos porcentajes, que se basan en los criterios mencionados, persiguen por un lado que la minoración del salario base sea menor, en aquellos Grupos Profesionales que necesitan de menos formación práctica o experiencia, y mayor en los que se necesita una formación práctica superior o grado de experiencia mayor, si bien en todos los casos el período de menor retribución se acorta respecto de otras formulas contractuales como serían el contrato para la formación y el aprendizaje, o el contrato en prácticas.

A tal efecto las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente Convenio serán las siguientes:

21.1 Salario fijo. Se compone de las retribuciones de carácter fijo y que son:

Salario base. Su cuantía estará en función del grupo profesional al que pertenezca cada trabajador, según tabla salarial anexa al Convenio, y teniendo en cuenta los porcentajes contemplados en el mismo anexo para el personal que ingrese a partir de la firma del presente Convenio.

La cuantía que exceda del salario base se incluirá en el concepto de salario complementario.

Salario complementario. Su cuantía se define como la diferencia entre el salario fijo y el salario base y tendrá, a todos los efectos, la misma consideración que el salario base.

El salario fijo se percibirá por parte del trabajador en catorce pagas anuales. Una ordinaria por cada mes del año y dos pagas extraordinarias en los meses de julio y diciembre.

El volcado de la estructura retributiva de los trabajadores en activo a la firma del presente Convenio será económicamente neutro, a cuyo efecto, el exceso sobre el salario base de las tablas salariales pactadas en el presente convenio, se incluirá en el salario complementario.

21.2 Para cada uno de los años de vigencia ordinaria del Convenio, el incremento general del salario fijo, consolidable y revalorizable, será el que se concreta a continuación:

Año 2011: 3,0 %.

Año 2012: 1,2 %.

Año 2013: 0,5 %.

Año 2014: 0,6 %.

Año 2015: 1,0 %.

Año 2016: 1,0 %.

Año 2017: 1,0 %.

Año 2018: 1,0 %.

21.3 Con carácter adicional al incremento general del Convenio para los ejercicios de 2014 al 2018 se realizará un pago, no consolidable y de acuerdo a los porcentajes que figuran en la tabla adjunta, siempre y cuando el resultado analítico de la Compañía de

cada uno de dichos años, se encuentre incluido en los tramos que se concretan en la siguiente tabla:

Si el resultado analítico es superior al del año anterior entre el 0,01 % y 9,99 % el pago será del 0,5 %.

Si el resultado analítico es igual o superior al del año anterior entre un 10 % y el 19,99 % el pago será del 1 %.

Si el resultado analítico es igual o superior al del año anterior en un porcentaje igual o superior al 20 % el pago será del 2 %.

Resultado Analítico Año X con respecto al Resultado Analítico Año X-1	Entre el 0,01% y el 9,99%	Entre el 10% y el 19,99%	> 20%
	0,5%	1.0%	2%

Este pago se abonará en la primera nómina posible después de la aprobación por la Junta General de Accionistas de los resultados del año.

21.4 Si en los años 2015 al 2018 el resultado de la fórmula que se concreta a continuación es superior a 2, se efectuará una revisión económica por dicho exceso abonándose tal revisión en el mes de febrero de cada año. Tal incremento, consolidable y revalorizable, se abonará con fecha de efecto 1 de enero de cada año sirviendo como base para el año siguiente y así sucesivamente.

$$(\text{IPC subyacente a impuestos constantes} + \text{IPC real}) / 2 > 2$$

21.5 Incentivo Variable, la Dirección de la Empresa podrá asignar un incentivo variable cuya cuantía oscilará entre el 0 % y el 15 % del salario fijo correspondiente a:

Las jornadas efectivamente trabajadas.

Las de vacaciones.

Las jornadas de baja por maternidad o paternidad (de las situaciones producidas desde el 1 de enero de 2014).

Una vez fijado, por parte de la Dirección, el importe del incentivo anual, éste se repartirá en función de criterios de resultados empresariales y de valoración del desempeño. Se respetarán «ad personam» las condiciones relativas al incentivo variable a los empleados contratados a la firma del presente Convenio.

Para la evaluación del desempeño, se valorarán por parte de los diferentes directores y responsables de cada línea de negocio, aspectos específicos y fundamentales de cara a la consecución de los objetivos marcados y a la buena marcha de la organización.

Se comunicará a cada trabajador con carácter individual los resultados de la evaluación.

Se percibirá por el trabajador junto con una de las pagas ordinarias una vez se hayan obtenido los resultados del ejercicio al que corresponde el incentivo variable y se calculará para cada trabajador en función del salario fijo correspondiente a:

Las jornadas efectivamente trabajadas.

Las de vacaciones.

Las jornadas de baja por maternidad o paternidad (de las situaciones producidas desde el 1 de enero de 2014).

Será condición necesaria para tener derecho al incentivo el estar dado de alta en la plantilla de Endesa Ingeniería a fecha 31 de diciembre del año al que corresponda dicho incentivo. No obstante, en caso de que la extinción de la relación laboral impida tal circunstancia, y siempre que no se trate de baja voluntaria o de despido disciplinario, el trabajador mantendrá el derecho al percibo del incentivo.

Con carácter previo a la liquidación del Incentivo Variable, cada año la Dirección informará a la Comisión Mixta Paritaria sobre los criterios de reparto del mismo.

Artículo 22. *Dietas y desplazamientos.*

Para el caso de que, por necesidades de la Empresa, el trabajador hubiera de desplazarse fuera de la localidad en la que radica la Empresa, se establecen los siguientes conceptos:

Comida o cena: 26,06 euros.

Kilómetro en vehículo propio: 0,31 euros.

Las dietas y desplazamientos se incrementarán en los años 2015 a 2018 en función del incremento general consolidable y revalorizable contemplado en el artículo 21.2 del presente Convenio.

Este artículo entrará en vigor a partir de la firma del presente Convenio.

Artículo 23. *Anticipos.*

Podrán solicitar anticipos los trabajadores de plantilla con antigüedad mínima de seis meses.

La cuantía del anticipo no puede superar el 60 % del líquido de la nómina mensual del trabajador o de la paga extra devengada a fecha de solicitud del mismo.

A fecha de solicitud no puede haber ningún anticipo pendiente de cancelación por parte del trabajador.

No se conceden más de tres anticipos en cómputo anual.

Se reembolsan mediante descuento en la nómina correspondiente.

CAPÍTULO IX

Formación

Artículo 24. *Formación.*

En función de los conocimientos y habilidades requeridos por los distintos proyectos y puestos, la Empresa, a propuesta de las Direcciones de Línea, facilitará a sus trabajadores la formación necesaria en aras de garantizar un correcto desempeño de los trabajos encomendados.

CAPÍTULO X

Beneficios sociales

Artículo 25. *Cursos y ayudas al estudio.*

Teniendo como objetivo la mejora de las competencias y el aumento de la cualificación profesional de los trabajadores, la Empresa, a iniciativa de la Dirección General y de las respectivas Direcciones de Línea, acometerá y/o facilitará acciones formativas concretas que permitan mejorar la competitividad de la Empresa, haciéndola compatible con la promoción profesional y personal de los trabajadores.

De acuerdo con el objetivo referido en el párrafo anterior, la empresa abonará hasta un 75 % para ayuda de estudios reglados de empleados, previa acreditación de los gastos originados y de la consecución de los objetivos académicos.

Artículo 26. *Póliza de Asistencia Sanitaria.*

La Empresa ofrecerá a los trabajadores de su plantilla, una vez finalizado el período de prueba, una Póliza de Asistencia Sanitaria cuyos beneficiarios podrán ser, aparte del propio trabajador, su cónyuge y sus descendientes de hasta 25 años de edad.

La aportación de la empresa al coste de la referida póliza será del 100 % cuando la jornada del trabajador sea a tiempo completo o cuando la reducción de jornada por

guarda legal de hijo menor no supere el 20 % de la jornada establecida por la empresa. En el resto de casos de jornada reducida y contrato a tiempo parcial, dicha aportación será proporcional a la duración de la jornada.

Artículo 27. *Aportación a un Sistema de Previsión Social Complementaria.*

La Empresa ofrecerá a los trabajadores de su plantilla, una vez finalizado el período de prueba, una aportación a un Sistema de Previsión Social Complementaria con los siguientes condicionantes:

27.1 La aportación será proporcional al porcentaje de cumplimiento de los objetivos del año en términos de Cuenta de Resultados antes de Impuesto de Sociedades. Se entiende como tal el resultado recogido en las Cuentas Anuales de la Sociedad auditadas y depositadas en el Registro Mercantil. A estos efectos, el porcentaje máximo considerado de cumplimiento de objetivos del año se cifra en el 100 %.

27.2 La aportación de la Empresa por este concepto estará limitada, para cada trabajador, al 3,0 % de su salario fijo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

27.3 Será condición necesaria para tener derecho a la aportación, además del requisito de antigüedad ya mencionado, el estar dado de alta en la plantilla de Endesa Ingeniería a fecha 31 de diciembre del año al que corresponda la aportación.

27.4 La aportación se llevará a cabo con carácter anual una vez sea conocido el resultado del ejercicio anterior, y se calculará para cada trabajador en función del salario fijo total correspondiente al período del año durante el cual se haya devengado la aportación.

Con carácter anual, en la Comisión Mixta Paritaria se analizará la evolución del Sistema de Previsión así como las posibles alternativas al mismo que puedan surgir durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 28. *Póliza de Seguro de Accidentes.*

La Empresa se hará cargo de una Póliza de accidentes (laborales y no laborales) con cobertura de fallecimiento y de incapacidad permanente en todos sus grados (total, absoluta y gran invalidez), con 80.000 euros de capital asegurado por trabajador para el año 2014, para la totalidad de la plantilla. Esta suma asegurada se verá incrementada durante los años 2015 a 2018, en función del IPC real del respectivo año anterior.

CAPÍTULO XI

Responsabilidad Civil

Artículo 29. *Responsabilidad Civil.*

La empresa asumirá por sí misma las responsabilidades civiles, incluidas fianzas, defensa o indemnizaciones que puedan irrogarse a los trabajadores de su plantilla, como consecuencia de su actuación profesional al servicio de ella y durante el desarrollo de su actividad, salvo que deriven de actuaciones dolosas de los mismos.

Quedan asimismo incluidas en esta cobertura las responsabilidades civiles que pudieran también derivarse, dada la posible condición de profesional colegiado que pueda tener el trabajador, del artículo 1591 del Código Civil, durante todo el tiempo de vigencia de la relación laboral, así como los diez años siguientes a su finalización.

CAPÍTULO XII

Código de conducta

Artículo 30. *Código de conducta.*

Los trabajadores de Endesa Ingeniería acomodarán su actuación a los principios de conducta ética, profesionalidad y confidencialidad y se ceñirán a las normas establecidas por el Código Ético y Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción del Grupo Enel.

CAPÍTULO XIII

Acción sindical

Artículo 31. *Acción sindical.*

Corresponde a las representaciones firmantes de este convenio la condición de interlocutores para la negociación de cuantos acuerdos y pactos se concierten en desarrollo de este convenio, sin perjuicio de la representación legalmente establecida para la negociación colectiva en el ámbito de la Empresa, centro o centros de trabajos.

Ambas partes convienen en refrendar y adecuar, cuando proceda, la actual representación sindical de Endesa Ingeniería, S.L., en cada ámbito territorial.

La dirección de la empresa proveerá de los medios materias y herramientas necesarias, para el ejercicio de sus funciones, a las representaciones sindicales firmantes del presente Convenio.

Disposición adicional primera. *De las garantías de empleo.*

En los supuestos en que Enel Energy Europe y Endesa, SA, o sociedad que las suceda, perdieran el control sobre Endesa Ingeniería a favor de una o varias personas físicas o jurídicas no incluidas en el ámbito funcional del Convenio Marco del Grupo Endesa, las partes firmantes se comprometen a negociar de buena fe, antes de la citada pérdida de control, con el fin de alcanzar un acuerdo por el cual se garantice al personal fijo de Endesa Ingeniería en esa fecha, el derecho a la ocupación efectiva y a la estabilidad en el empleo en el ámbito funcional del nuevo propietario en términos similares a los acordados para el personal afectado por procesos de desinversión de activos llevados a cabo en el ámbito del Grupo Endesa y sus empresas; todo ello conforme a lo previsto en el Acta de la Comisión Negociadora del Acuerdo sobre Materias Concretas del Grupo Endesa de fecha 15 de julio de 2014.

Disposición adicional segunda. *Compromiso de creación de empleo.*

La empresa se compromete a incorporar como trabajadores de plantilla, desde la firma del presente Convenio y hasta el 31 de diciembre de 2018, a los trabajadores que actualmente se encuentren con contrato de puesta a disposición (13 trabajadores a la fecha de la firma del presente Convenio).

Disposición transitoria única. *Cheque para comida.*

Para los empleados de alta a la firma del presente Convenio, la Empresa hará entrega de un cheque comida por día de jornada partida efectivamente trabajado por valor de 7 euros (para el año 2014). Se ajustará a la baja el importe de la dieta de la comida en la misma cuantía (7 euros para el año 2014) cuando el desplazamiento se realice en día de jornada partida.

El importe unitario de los cheques comida para los años 2015 a 2018 se incrementará en función del incremento general consolidable y revalorizable contemplado en el artículo 21 del presente Convenio.

Derecho supletorio:

Las partes convienen en someter las controversias relativas a la interpretación y aplicación del presente Convenio, así como las derivadas del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, que no fueran resueltas por la Comisión Mixta del Convenio al sistema de solución de conflictos colectivos instituidos por la ASAC y a los mecanismos de resolución contractual gestionados por el SIMA.

En lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto de las disposiciones legales vigentes.

Disposición final única.

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el Convenio durante la vigencia del mismo. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral, que no haya podido solucionarse en el seno de la Empresa a través de la negociación interna, podrá someterse libremente, por la parte que se considere perjudicada, a la tramitación de los cauces legales que se consideren pertinentes.

ANEXO I

Tabla salarial

Los salarios base correspondiente al año 2014, en función de los grupos profesionales, son los siguientes:

Tabla salarial 2014

Grupo	Euros año
0	29.051
I	24.984
II	21.487
III	18.478
IV	15.892

Los porcentajes de aplicación de los valores de la tabla anterior, y que son de aplicación al personal de nuevo ingreso en la Compañía en función del número de meses transcurridos desde la fecha de incorporación, son:

Grupo	0-12	13-24	25-36	>36
0	75%	85%	95%	100%
I	75%	85%	95%	100%
II	75%	85%	95%	100%

Grupo	0-8	9-16	17-24	>24
III	75%	85%	95%	100%
IV	75%	85%	95%	100%