

## b) El IVAJ:

Aportar el personal directivo y monitores especializados que se requieren para la organización y ejecución de cada una de las actividades.

Aportar los medios materiales y las infraestructuras para el desarrollo de las actuaciones.

Facilitar al INJUVE la información necesaria para la evaluación y seguimiento del desarrollo de las actuaciones objeto de este Convenio.

Cuarta.—El INJUVE y el Institut Valencià de la Joventut, se comprometen a cofinanciar las actividades y actuaciones de los programas objeto del presente Convenio, en los términos siguientes:

1. El INJUVE contribuirá a financiar estos programas con cargo a sus créditos presupuestarios disponibles, del Programa 232A, Concepto 450, por un importe de doscientos seis mil ochocientos noventa y un euros con ochenta y cuatro céntimos (206.891,84 euros), distribuidos entre los siguientes Programas:

Programas de Emancipación Joven: 82.756,73 euros.  
Programa sobre Hábitos de Vida Saludable: 8.241,90 euros.  
Programa sobre Convivencia y Diversidad: 1.458,32 euros.  
Programas de Participación, Voluntariado y Asociacionismo: 107.906,89 euros.  
Programa de Cooperación Bilateral: 6.528,00 euros.

El INJUVE transferirá al IVAJ la cantidad señalada de la siguiente forma:

El setenta y cinco por ciento de esa cantidad a la firma del Convenio y el resto una vez cumplidas las obligaciones establecidas en el párrafo penúltimo del apartado siguiente.

2. La Generalitat, a través del Institut Valencià de la Joventut contribuirá a financiar estos programas con cargo al Capítulo II del Presupuesto de Gastos del IVAJ para el ejercicio 2007, por un importe de dos millones seiscientos cuarenta y ocho mil ciento cuarenta y cinco euros con sesenta y cinco céntimos (2.648.145,65 euros), distribuidos entre los siguientes Programas:

Programas de Emancipación Joven: 1.045.369,31 euros.  
Programa sobre Hábitos de Vida Saludable: 112.583,34 euros.  
Programa sobre Convivencia y Diversidad: 11.000,00 euros.  
Programas de Participación, Voluntariado y Asociacionismo: 1.479.193,00 euros.

3. El IVAJ remitirá al INJUVE una Memoria trimestral, referida necesariamente al Programa de Emancipación Joven, así como una Memoria anual referida al resto de los programas, justificativas de lo estipulado en la Cláusula Tercera, apartado 2.b).

Los modelos para cumplimentar la memoria, se adjuntan como Ambos anexos I y II al presente Convenio.

El plazo para el envío de estos documentos será dentro del mes siguiente a la conclusión de cada uno de los períodos de referencia.

El cumplimiento de este compromiso será condición necesaria para la firma del Convenio en ejercicios posteriores.

Igualmente, el IVAJ deberá de acreditar, mediante certificación del Director General del Institut Valencià de la Joventut, que el importe total de los programas ha sido destinado al cumplimiento de su objetivo. Esta certificación deberá ir acompañada de una relación de facturas justificativas de los gastos relativos a las actividades realizadas.

Las cantidades percibidas y no invertidas en la ejecución de las actividades convenidas, serán reintegradas al INJUVE.

Quinta.—En los espacios destinados a oficinas donde se desarrolle el Programa de Emancipación Joven, se dispondrá de forma visible un cartel que facilitará el INJUVE, en el cual figurará «Oficina de Emancipación», su anagrama y los logos de las administraciones firmantes de este Convenio.

Asimismo, en todas aquellas acciones a que se refiere el presente Convenio, que impliquen difusión, ya sea impresa o por cualquier otro medio, y en la que figure el logotipo del Institut Valencià de la Joventut, deberá incorporarse de forma visible el logotipo institucional del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (INJUVE).

Sexta.—Para el seguimiento y control de las actuaciones acordadas en el presente Convenio, se constituirá una Comisión de Seguimiento, integrada por dos representantes de la Administración General del Estado, uno de ellos designado por la Delegación de Gobierno en la correspondiente Comunidad Autónoma y otro por el INJUVE del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y dos representantes de la Comunidad Autónoma, para el ejercicio de las siguientes funciones:

- a) Interpretación del presente Convenio durante su ejecución.
- b) Seguimiento y Evaluación de las actuaciones acordadas según queda establecido en las cláusulas segunda y tercera.
- c) Aprobación de la Memoria Justificativa de las actividades realizadas.

Presidirá la Comisión el miembro de la misma de mayor jerarquía de los designados por la Administración General del Estado, y actuará como Secretario el que designe la Comunidad Autónoma, de entre sus representantes en aquélla.

El régimen de funcionamiento y acuerdos de la Comisión se ajustará a lo establecido en el capítulo II del Título Segundo de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Los acuerdos adoptados por unanimidad en el seno de esta Comisión, serán vinculantes para las partes y su incumplimiento tendrá los efectos previstos en la cláusula séptima.

Séptima.— 1. El presente Convenio tendrá vigencia hasta el 30 de noviembre de 2007, salvo prórroga, si así lo acordaran, las partes firmantes del Convenio.

2. El incumplimiento total o parcial del presente Convenio por cualquiera de las partes será causa de su resolución, previa comunicación escrita a la parte que corresponda con una antelación mínima de 15 días.

a) El incumplimiento del presente Convenio imputable al Institut Valencià de la Joventut, obligará a reintegrar al INJUVE las cantidades percibidas y no invertidas.

b) El incumplimiento imputable al INJUVE dará lugar al resarcimiento que corresponda en derecho, previa reclamación al mismo y, en su caso, en los términos que resulten del recurso contencioso administrativo.

c) Cualquiera que sean las causas de resolución no afectarán al desarrollo y conclusión de las actividades en curso.

Octava.—El presente Convenio tiene naturaleza jurídico administrativa y se encuentra fuera del ámbito de aplicación del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, en virtud de lo establecido en el artículo 3.1.c) de dicho texto legal.

Su régimen jurídico está regulado en el artículo 6 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y en el Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de marzo de 1990 sobre Convenios de Colaboración entre la Administración del Estado y las Comunidades Autónomas.

Las cuestiones litigiosas que pudieran derivarse de este Convenio serán sometidas al orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

En prueba de conformidad, firman el presente Convenio por duplicado ejemplar, en lugar y fecha arriba indicados.—La directora general del instituto de la juventud, Leire Iglesias Santiago.—El director General del Institut Valencià de la Joventut, Marcos Alós Cía.

**13678** RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Endesa Ingeniería, S. L.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Endesa Ingeniería, S. L. (Código de Convenio n.º 9016582), que fue suscrito con fecha 26 de marzo de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra por los sindicatos UGT y CC.OO., que ostentan la representación mayoritaria de los Comités de empresa y Delegados de personal de dicha empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado

Madrid, 3 de julio de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

**I CONVENIO COLECTIVO DE ENDESA INGENIERÍA, S. L.****CAPÍTULO III****CAPÍTULO I****Disposiciones Generales****Artículo 1. 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.

**Artículo 2. Ámbito personal.**

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal de plantilla que presta sus servicios en la Empresa. No obstante quedan expresamente excluidos el personal directivo así como las personas con especiales responsabilidades en la dirección y gestión de sus respectivas áreas, previa propuesta de la Dirección y con la aceptación del trabajador.

**Artículo 3. Ámbito temporal.**

El Convenio entrará en vigor, con carácter general y a excepción de lo establecido en la Disposición Adicional Primera, el día 1 de abril de 2007 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2010.

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 antelación de un mes como mínimo a las fechas de expiración del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte.

**Artículo 4. 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.

La Comisión podrá entender, entre otras, de las siguientes cuestiones:

Interpretación del Convenio Colectivo.

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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.

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 cada 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 5. Jornada laboral.**

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

**Artículo 6. Vacaciones anuales.**

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

**Artículo 7. 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.

**Conciliación de la vida laboral y familiar****Artículo 8. 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 lugar de dos como venía siendo habitual. Esta circunstancia permitirá adelantar en una hora el final de la jornada laboral en días de jornada partida.

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

**Artículo 9. Cheque para Comida.**

Con el fin de facilitar que la hora de descanso sea suficiente para realizar la comida del mediodía y evitar desplazamientos, la Empresa hará entrega de un cheque comida por día de jornada partida efectivamente trabajado por valor de 6 € (para el año 2007) para todos los trabajadores de plantilla. Se ajustará a la baja el importe de la dieta de la comida en la misma cuantía (6 € para el año 2007) cuando el desplazamiento se realice en día de jornada partida.

El importe unitario de los cheques comida se incrementarán para los años 2008, 2009 y 2010 en función del IPC real del respectivo año anterior.

**CAPÍTULO IV****Permisos, licencias e incapacidad temporal****Artículo 10. 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 11. Licencias o permisos no retribuidos.**

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias, sin percibo de haberes, por el tiempo que sea preciso.

**CAPÍTULO V****Periodo de prueba****Artículo 12. 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 A y B de la clasificación profesional del presente Convenio y de seis meses para los demás trabajadores.

**CAPÍTULO VI****Clasificación profesional****Artículo 13. Grupos Profesionales.**

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

**13.1 Grupo A. Responsables de Proyectos:**

Se incluirán en este grupo las personas que, o bien estén en posesión de título universitario de grado superior o medio, o título profesional equivalente relacionado con las funciones a realizar, o bien cuenten con los conocimientos y experiencia profesional suficiente a juicio de la Dirección de la Empresa.

Agrupados puestos cuya misión es coordinar y/o ejecutar, conforme a las directrices de su responsable, los procesos de análisis, diseño, definición técnica y documentación necesarios para el desarrollo y ejecución de los proyectos asignados, responsabilizándose de los plazos, calidad técnica y resultados económicos así como de la coordinación del personal interviniente en la ejecución, bien sea personal propio o empresas subcontratadas.

Tendrán asimismo esta consideración aquellos puestos de naturaleza técnica o de soporte, que necesitan de una elevada cualificación y experiencia, y que implican el control del trabajo de otras personas.

### 13.2 Grupo B. Jefes de Proyectos:

Se incluirán en este grupo las personas que, o bien estén en posesión de título universitario de grado superior o medio, o título profesional equivalente relacionado con las funciones a realizar, o bien cuenten con los conocimientos y experiencia profesional suficiente a juicio de la Dirección de la Empresa.

Agrupar puestos cuya misión es ejecutar, conforme a las directrices de su responsable, los procesos de análisis, diseño, definición técnica y documentación necesarios para el desarrollo y ejecución de los proyectos asignados, responsabilizándose de los plazos y calidad técnica de los mismos.

Tendrán asimismo esta consideración aquellos puestos de naturaleza técnica o de soporte, que necesitan de una elevada cualificación y experiencia, y que no necesariamente deben implicar el control del trabajo de otras personas.

### 13.3 Grupo C. Personal Especialista:

Se incluirán en este grupo las personas que, o bien estén en posesión de título de formación profesional o título profesional equivalente relacionado con las funciones a realizar, o bien cuenten con los conocimientos y experiencia profesional suficiente a juicio de la Dirección de la Empresa.

Agrupar a puestos de naturaleza operativa. Los procedimientos definidos influyen en el puesto, pero no resuelven todos los problemas que puedan surgir en el desarrollo de las funciones, por lo que es preciso utilizar conocimientos y experiencia para solucionarlos.

El puesto puede incluir funciones de coordinación de personas.

### 13.4 Grupo D. Personal de Oficio:

Se incluirán en este grupo las personas que, o bien estén en posesión de título de formación profesional o título profesional equivalente relacionado con las funciones a realizar, o bien cuenten con los conocimientos y experiencia profesional suficiente a juicio de la Dirección de la Empresa.

Agrupar a puestos de naturaleza operativa. Los procedimientos definidos ejercen una fuerte influencia en el puesto, y solo con carácter excepcional pueden surgir problemas en el desarrollo de las funciones que precisen la utilización de conocimientos y experiencia para solucionarlos.

El puesto no incluye coordinación de personas.

### 13.5 Grupo E. Personal Auxiliar:

Se incluirán en este grupo las personas que, o bien estén en posesión de título de formación profesional de grado I o título profesional equivalente relacionado con las funciones a realizar, o bien cuenten con los conocimientos y experiencia profesional suficiente a juicio de la Dirección de la Empresa.

Agrupar posiciones de carácter totalmente operativo que desarrollan funciones de soporte técnico/administrativo que no requieren cualificación elevada ni amplia experiencia para su desempeño.

## Artículo 14. Categorías.

La relación general de categorías es la que se describe a continuación:

### 14.1 Grupo A. Responsables de Proyectos:

Responsable de Proyectos Desarrollo de Redes.  
Responsable de Proyectos Ingeniería de Procesos.  
Responsable de Departamento.

### 14.2 Grupo B. Jefes de Proyectos:

Jefe de Proyectos Desarrollo de Redes.  
Jefe de Proyectos Ingeniería de Procesos.  
Ingeniero.  
Jefe de Sección.

### 14.3 Grupo C. Personal Especialista:

Coordinador.  
Técnico de Desarrollo de Redes.  
Técnico de Ingeniería de Procesos.  
Técnico de P.R.L.  
Técnico de Administración.

### 14.4 Grupo D. Personal de Oficio:

Analista/Programador.  
Analista de Laboratorio.  
Delineante.  
Inspector.  
Administrativo.

### 14.5 Grupo E. Personal Auxiliar:

Auxiliar Administrativo.  
Auxiliar de Oficina Técnica.

La clasificación de puestos vigente 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. A estos efectos, los trabajadores serán adscritos a un determinado Grupo Profesional y Categoría en función de lo dispuesto en el Artículo 13 de este Convenio y en los apartados anteriores del presente Artículo 14.

## CAPÍTULO VII

### Seguridad e higiene y salud laboral

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.

La Dirección de la Empresa asume la responsabilidad de fomentar la cultura de Seguridad y Salud Laboral, en todos los centros de trabajo, involucrando a todos los estamentos de la organización, entendiéndose que es responsabilidad que afecta a todos los trabajadores.

### Artículo 15. Cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Conforme a lo señalado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello cumplirá con todo lo establecido en dicha Ley y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como con lo establecido en el presente Capítulo del Convenio Colectivo.

A estos efectos, la Empresa tiene como modalidad preventiva la de «Servicio de Prevención Mancomunado» según lo dispuesto en el artículo 21 del R.D. 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 16. Formación de los trabajadores en materia de Prevención.

La Empresa dotará a todos los trabajadores de una formación suficiente en materia de seguridad y salud.

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 R.D. 39/1997 de 17 de enero.

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 17. 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 18. 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 tra-

bajo 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 económicos

#### Artículo 19. *Composición de las retribuciones.*

Las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente Convenio serán las siguientes:

19.1 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 para el año 2007 anexa al Convenio, y teniendo en cuenta los porcentajes contemplados en el mismo anexo para el personal de nuevo ingreso.

Salario Complementario. Su cuantía se define como la diferencia entre el Salario Fijo y el Salario Base.

No obstante, en el momento de entrada en vigor del presente Convenio este concepto salarial será igual a la diferencia entre en Salario Base realmente percibido por el trabajador con anterioridad a dicha entrada en vigor y el Salario Base correspondiente a la categoría de cada trabajador según tabla salarial para el año 2007 anexa al Convenio, y teniendo en cuenta los porcentajes contemplados en el mismo anexo para el personal de nuevo ingreso. Asimismo, el Salario Complementario del personal que a fecha de entrada en vigor del presente Convenio tenga una antigüedad inferior a un año, tendrá carácter absorbible por el Salario Base, en las cuantías que determinen los porcentajes de progresión de la tabla para personal de nuevo ingreso.

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.

19.2 Incentivo Variable. Su cuantía será de entre el 0% y el 15% del Salario Fijo efectivamente percibido. Una vez fijado, por parte de la Dirección, el importe del incentivo anual, este se repartirá en función de criterios de resultados empresariales y de valoración del desempeño.

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 total correspondiente al período del año durante el cual se haya devengado el incentivo.

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.

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.

19.3 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:

Dieta completa (estancia + manutención): 94'00 €.

Estancia / Hotel: 49'00 €.

Comida o cena: 22'50 €.

Kilómetro en vehículo propio: 0'27 €.

Dieta internacional (fuera de la U.E): 133'00 €.

Los Salarios Fijos se incrementarán en los años 2008, 2009, 2010 en función del IPC real del respectivo año anterior mas 0'45 puntos.

Las dietas y desplazamientos se incrementarán en los años 2008, 2009 y 2010 en función del IPC real del respectivo año anterior.

19.4 Retribución del personal de nuevo ingreso. 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 inferior durante el primer año 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 aque-

llos 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 de aprendizaje, en formación o en prácticas.

#### Artículo 20. *Anticipos.*

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

La cuantía del anticipo no puede superar el 50% 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 ni dos consecutivos.

Se reembolsan mediante descuento en la nómina correspondiente.

## CAPÍTULO IX

### Formación

#### Artículo 21. *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 encomendadas.

## CAPÍTULO X

### Beneficios sociales

#### Artículo 22. *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 23. *Póliza de Asistencia Sanitaria.*

La Empresa ofrecerá a los trabajadores de su plantilla, con más de dieciocho meses de antigüedad, una Póliza de Asistencia Sanitaria cuyos beneficiarios podrán ser, aparte del propio trabajador, su cónyuge y sus descendientes de hasta 25 años de edad. Las condiciones de cobertura de dicha Póliza se mantendrán como mínimo con las mismas prestaciones que las existentes con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 24. *Aportación a un Sistema de Previsión Social Complementaria.*

La Empresa ofrecerá a los trabajadores de su plantilla, con más de dieciocho meses de antigüedad, una aportación a un Sistema de Previsión Social Complementaria con los siguientes condicionantes:

24.1 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%.

24.2 La aportación de la Empresa por este concepto estará limitada, para cada trabajador, al 2'0% de su salario fijo base durante el primer año de vigencia del presente Convenio Colectivo, al 2'5% durante el segundo año y al 3'0% durante el tercer año y sucesivos.

24.3 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.

24.4 La aportación se llevará a cabo con carácter anual una vez sea conocido el resultado del ejercicio anterior, y se calculará para cada tra-

bajador en función del salario fijo total correspondiente al período del año durante el cual se haya devengado la aportación.

La primera aportación se llevará a cabo en el segundo año de aplicación del presente Convenio Colectivo una vez sea conocido el porcentaje de cumplimiento de objetivos ya mencionados del ejercicio económico correspondiente al primer año de aplicación del Convenio.

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 25. *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 60.000 € de capital asegurado por trabajador para el año 2007, para la totalidad de la plantilla. Esta suma asegurada se verá incrementada durante los años 2008, 2009 y 2010 en función del IPC real del respectivo año anterior.

### CAPÍTULO XI

#### Responsabilidad civil

##### Artículo 26. *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 27. *Código de Conducta.*

Los trabajadores de Endesa Ingeniería deberán orientar su conducta en aras a preservar los valores de la Compañía y acomodarán su actuación a los principios de Conducta Ética, Profesionalidad y Confidencialidad.

### CAPÍTULO XIII

#### Acción sindical

##### Artículo 28. *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 de 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 materiales y herramientas necesarias, para el ejercicio de sus funciones, a las representaciones sindicales firmantes del presente Convenio.

Disposición adicional primera. *De la entrada en vigor de determinados apartados del presente Convenio.*

Con independencia de la entrada en vigor general prevista en el artículo 3 del presente Convenio, se establecen en esta disposición, determinados apartados del mismo que serán objeto de aplicación retroactiva y con efectos desde el 1 de enero de 2007, y son:

- Grupos Profesionales de acuerdo con lo establecido en el Capítulo VI.
- Tabla Salarial recogida en el Anexo I.
- Incentivo Variable de acuerdo con lo establecido en el Artículo 19.2.
- Sistema de Previsión Social Complementaria recogido en el Artículo 24.

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

En los supuestos en que Endesa S.A. o sociedad que la suceda, perdiera 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 de Endesa S.A. 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 20 de marzo de 2007.

Derecho supletorio. 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.

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 2007, en función de los Grupos Profesionales, son los siguientes:

Tabla salarial 2007

Grupo	Euros/Año
A	31.485
B	27.077
C	23.287
D	20.026
E	17.223

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 - 6	7 - 12	> 12
A	70%	85%	100%
B	70%	85%	100%
C	80%	90%	100%
D	80%	90%	100%
E	90%	95%	100%

## MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

**13679** RESOLUCIÓN del 21 de junio de 2007, del Instituto Nacional de Administración Pública, por la que se convocan acciones formativas cuyo desarrollo corresponde al Centro de Estudios Superiores de la Función Pública.

Entre las funciones asignadas al Instituto Nacional de Administración Pública, de acuerdo con el Real Decreto 1661/2000, de 29 de septiembre,