

CAPÍTULO VI

COBERTURA DE VACANTES

Artículo 25. Cobertura de vacantes: principios de ordenación y preferencias

La necesidad de provisión o cobertura de vacantes será determinada por la Dirección de la Empresa según sus necesidades organizativas y ocupacionales.

Decidida la necesidad de cobertura, ésta se proveerá de acuerdo con las reglas establecidas en el presente Convenio, aplicando los criterios de máxima transparencia y publicidad en los procesos de selección y promoción.

En todo caso, en dichos procesos se tendrá en cuenta el orden de preferencia que a continuación se detalla:

- a. En los términos establecidos por el Acuerdo de reordenación societaria o reorganización empresarial de Endesa, de 12 de septiembre de 2007, tendrán preferencia absoluta para la cobertura de vacantes los trabajadores que se encontraran sin ocupación efectiva, como consecuencia de las operaciones de reordenación societaria previstas en dichos acuerdos.
- b. Los trabajadores que se encontraran sin ocupación efectiva tendrán preferencia, siempre que cumplieran los requisitos y capacidades requeridas, para la cobertura de las vacantes existentes.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por personal sin ocupación efectiva a aquel que, por cualquier causa, se encontrase sin ocupación efectiva y no le resultaran de aplicación las garantías de empleo o de reversión a que hace referencia el Acuerdo Marco de Garantías para Enel Energy Europe y Endesa S.A. y sus filiales eléctricas domiciliadas en España, de 12 de septiembre de 2007, renovado el 5 de abril de 2011, y el 4 de diciembre de 2013 y el XX de XXXXXXX de 20XX.

La representación social intervendrá, en el seno de la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales, en todos los procesos que afecten a la recolocación de los trabajadores mencionados en este apartado, al objeto de lograr la máxima empleabilidad del personal afectado. En estos supuestos, la empresa respetará todas las condiciones económicas de carácter fijo así como las sociales, laborales y de previsión social que tuviera el trabajador afectado en el caso de que la vacante en cuestión estableciera condiciones que resultasen menos favorables para el trabajador.

- c. Los trabajadores que soliciten su reincorporación en la Empresa, en los supuestos de revisión de incapacidad a que hace referencia el artículo 76.2 del presente Convenio.
- d. En igualdad de condiciones de mérito y capacidad, los trabajadores que lleven a turno cerrado más de diez años tendrán preferencia, en la adjudicación de las vacantes que soliciten fuera de dicho régimen de trabajo, siempre que cumplan con los requisitos y capacidades exigidos para el desempeño del puesto solicitado.
- e. **Se priorizará la cobertura de vacantes en los casos que se facilite la reunificación y conciliación familiar.**

Artículo 26. Cobertura de vacantes: procedimiento

Las vacantes que se produzcan se cubrirán entre todo el personal de la plantilla siguiendo el procedimiento siguiente:

1. La convocatoria de las vacantes podrá ser restringida a una empresa, centro de trabajo, unidad productiva **u organizativa**, ámbito territorial o instalación concreta, previa información a la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales. Dicha restricción constará en la publicación de la vacante.
2. Al objeto de agilizar los procesos y reducir al mínimo imprescindible el tiempo durante el cual un puesto de trabajo pueda estar vacante, el proceso de cobertura de vacantes derivadas de causas previsibles y conocidas por la Dirección <bajas programadas, jubilaciones, prejubilaciones, excedencias... etc.> podrá iniciarse con anterioridad a la fecha de efectividad de la baja.
3. La cobertura de una vacante se resolverá, en primer término, mediante provisión interna entre el personal de plantilla que lo solicite, utilizándose, a tal efecto, las pruebas selectivas que en cada caso se determinen. Dichas vacantes serán publicadas a través de los medios de difusión habituales en las empresas, con 15 días de antelación a la fecha prevista para la finalización del periodo de recepción de solicitudes y de inicio del proceso de selección.
4. En la convocatoria de la vacante figurará el procedimiento de selección elegido por la Dirección para proceder a su cobertura así como el centro de trabajo, el Grupo Profesional, el Nivel Competencial y el ámbito geográfico, y cualquier otra exigencia especial que concurra en la vacante, como puede ser el horario, u otras, así como la descripción de las tareas y funciones a desempeñar.
5. Finalizado el periodo de recepción de solicitudes, la resolución y consiguiente adjudicación de la vacante habrá de producirse en el plazo máximo de tres meses.
6. La Dirección de la Empresa informará, con carácter previo, a las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio, de la apertura de todos los procesos de cobertura de vacantes que se inicien en cualquiera de las empresas del ámbito funcional.

Asimismo, se informará a la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales del tipo de pruebas utilizadas en cada supuesto,

del número de concursantes que solicitan la vacante y del resultado del proceso de selección.

7. De conformidad con lo previsto en el Capítulo V, el procedimiento de cobertura de vacantes no será de aplicación en los supuestos de consolidación de vacante por movilidad funcional definitiva. En tales supuestos la vacante podrá ser adjudicada al trabajador que la esté desempeñando sin necesidad de proceder a la convocatoria de la misma.
8. Cuando no fuera necesaria la cobertura del puesto de trabajo ocupado por el trabajador que resulte adjudicatario de la vacante, la incorporación al nuevo puesto se producirá en el plazo máximo de un mes desde la resolución de la misma.

Para el resto de supuestos, la incorporación del trabajador al puesto de trabajo obtenido se realizará en un plazo máximo de cuatro meses, a contar desde el momento en que se produzca la resolución definitiva de la vacante.

9. A partir de la fecha de la firma del presente Convenio, para poder concursar a una vacante los trabajadores, habrán de acreditar un mínimo de permanencia en su puesto de trabajo actual salvo que, a juicio de la Dirección, concurren causas técnicas, organizativas o productivas que justifiquen la admisión de las solicitudes de trabajadores con menor antigüedad en su puesto actual.

Este periodo de tiempo mínimo será de **2 1** años para **todos** los Niveles Competenciales.

Para los trabajadores con contrato temporal, los años de permanencia mínima se entenderán referidos al total de contratos suscritos con la empresa sin solución de continuidad en el mismo puesto de trabajo.

Artículo 27. Cobertura de vacantes: libre designación

1.- Las vacantes que se produzcan en el Nivel Competencial 0 se cubrirán mediante el sistema de libre designación, entre todo el personal de plantilla que lo solicite, siempre que los aspirantes cumplan los requisitos y capacidades requeridas.

Artículo 28. Contratación de personal de nuevo ingreso

1. La cobertura de necesidades ocupacionales con personal de nuevo ingreso se efectuará a través del sistema de selección que se establezca para cada supuesto, debiendo los candidatos superar las pruebas establecidas a tal fin por la Dirección de la empresa.
2. Con objeto de garantizar la estabilidad en el empleo y fomentar un uso adecuado y homogéneo de las modalidades contractuales, la cobertura de

- necesidades permanentes de la empresa se realizará a través de contratos indefinidos y para la cobertura de necesidades coyunturales, si las hubiere, se utilizarán las distintas modalidades de contratación temporal causal o los contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal.
3. Cuando los trabajadores contratados temporalmente pasen a formar parte de la plantilla fija de las Empresas de Endesa, la antigüedad en la empresa se computará desde la fecha en que el trabajador venga prestando servicios cualquiera que fuera la modalidad contractual concertada con el mismo.
 4. Podrá concertarse por escrito un período de prueba cuya duración no excederá de seis meses para los trabajadores de los Niveles Competenciales 0, I y II, y de tres meses para los trabajadores del resto de Niveles Competenciales.
 5. El período de prueba se entiende de trabajo efectivo, pudiendo interrumpirse por cese o suspensión en la prestación de servicios por cualquier causa. En el caso de reanudación de la prestación de servicios, se reanudará igualmente el período de prueba inicialmente pactado.
 6. Para el cómputo de la duración del período de prueba que se pudiera establecer a los trabajadores que presten servicio a tiempo parcial, se contabilizarán exclusivamente los días de trabajo efectivo en jornada ordinaria, entendiéndose que queda superado el mismo cuando se hayan prestado servicios tantos días laborables como los que queden comprendidos en el período de prueba de la misma duración que se pudiera establecer para un trabajador a jornada completa del mismo sistema de trabajo.

Artículo 29. Principios Generales en materia de Empleo y Contratación

Dentro del marco de las políticas de responsabilidad social empresarial de Endesa, la Dirección de la Empresa y la Representación Social convienen en que la política de contratación de las Empresas afectadas por el presente Convenio se sujetará a los siguientes principios:

- 1º. Uso adecuado de las modalidades contractuales legalmente previstas de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, lo sean a través de contratos temporales causales o a través de contratos de puesta a disposición.
- 2º. Promoción de la contratación indefinida desde el inicio del contrato y la transformación de contratos temporales o de puesta a disposición de larga duración en contratos indefinidos.
- 3º. Fomento de los contratos para el aprendizaje y la formación y en prácticas y de cuantos se prevean por la legislación como vía de inserción laboral, cualificación de los jóvenes y mantenimiento de su empleo.

- 4º. Los trabajadores contratados temporalmente que pasen a formar parte de la plantilla fija de las Empresas de Endesa, la antigüedad en la empresa se computará desde la fecha en que el trabajador venga prestando servicios cualquiera que fuera la modalidad contractual concertada con el mismo.
- 5º. Cumplimiento de las obligaciones legales en materia de contratación de personal discapacitado. A tal efecto, la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales identificará aquellos puestos de trabajo que, en atención a su contenido funcional y condiciones de prestación de la relación laboral, puedan ser desempeñados por personal discapacitado.
- 6º. Potenciación de las posibilidades que, para el mantenimiento del empleo, otorga la jubilación parcial y el contrato de relevo.
- 7º. Establecimiento de cláusulas de acción positiva que fomenten el acceso de las mujeres, en condiciones de igualdad de méritos, a aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas

Artículo 30. Compromiso de creación de Empleo

1. Con base en los principios enumerados en el artículo anterior, el compromiso con los entornos locales en los que Endesa desarrolla su actividad, así como las necesidades operativas de la Compañía, la Empresa, durante el período de vigencia del presente Convenio, garantiza la contratación e incorporación a plantilla propia con carácter indefinido de un mínimo de **X.XXX** trabajadores en el conjunto de las Empresas del ámbito funcional del presente convenio, según se concreta a continuación
- a) De éstas, al menos, el 50% se realizarán, en su conjunto, en los Niveles Competenciales II (Técnicos Gestores), III (Especialistas) y IV (Profesionales).
 - b) Desde **la fecha de** la firma del presente Convenio y **en el plazo de tres meses** hasta el 31.12.2014, la empresa convertirá en indefinidos **al menos 50 todos los** contratos temporales o de puesta a disposición **existentes**.
2. En todo caso, en situación de igualdad de condiciones, de mérito e idoneidad, se dará preferencia a las mujeres en aquellos grupos profesionales y puestos de trabajo en que se encuentren subrepresentadas.

4. Los estudiantes comprenderán los conceptos de los números racionales y los números irracionales, y los utilizarán en los cálculos de la vida cotidiana.

5. Comprenderá los números racionales y los números irracionales, y los utilizará en los cálculos de la vida cotidiana. A tal efecto, la Comisión de Clasificación Profesional y Académica de la Universidad de la Habana, en su artículo 10, establece que los estudiantes que se gradúan de la carrera de Matemática deben ser competentes en los conocimientos siguientes:

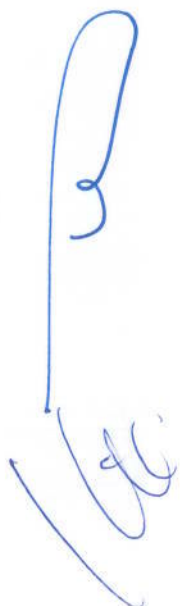
5.1. Entenderán los números racionales y los números irracionales, y los utilizarán en los cálculos de la vida cotidiana.

Artículo 30.- Competencias de la carrera de Física

6. Los estudiantes comprenderán los conceptos de los números racionales y los números irracionales, y los utilizarán en los cálculos de la vida cotidiana. A tal efecto, la Comisión de Clasificación Profesional y Académica de la Universidad de la Habana, en su artículo 10, establece que los estudiantes que se gradúan de la carrera de Física deben ser competentes en los conocimientos siguientes:

6.1. Entenderán los números racionales y los números irracionales, y los utilizarán en los cálculos de la vida cotidiana.

6.2. Comprenderá los números racionales y los números irracionales, y los utilizará en los cálculos de la vida cotidiana. A tal efecto, la Comisión de Clasificación Profesional y Académica de la Universidad de la Habana, en su artículo 10, establece que los estudiantes que se gradúan de la carrera de Física deben ser competentes en los conocimientos siguientes:



CAPÍTULO VII

FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 31. Formación profesional: principios generales y objetivos

1. Las partes atribuyen a la Formación Profesional la condición de herramienta estratégica básica dentro de la política de Recursos Humanos, orientada a potenciar el desarrollo personal y profesional de los trabajadores así como a lograr la consecución de una permanente actualización de los niveles de cualificación. [Remitirnos a propuesta de la Comisión de Formación](#)
2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se fomentará la formación en orden a conseguir, entre otros, los siguientes objetivos:
 - a. La mayor eficiencia en el desempeño de las necesidades ocupacionales o de los puestos de trabajo.
 - b. La potenciación de las posibilidades de promoción profesional y de la motivación del personal.
 - c. La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos, productivos y tecnológicos, con una atención especial a la formación en las nuevas tecnologías.
 - d. La garantía de la empleabilidad del personal.
 - e. La promoción del cambio cultural y la creación de una identidad corporativa común.
 - ~~f. Potenciación del uso de las nuevas tecnologías para la impartición de la formación, lo cual contribuirá a la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral gracias al descenso del número de viajes y desplazamientos~~
 - f. Adaptación a nuevas tecnologías modernización/digitalización

Artículo 32. Derechos y deberes de Empresas y trabajadores

1. Las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio proveerán la dotación de recursos, en orden a la consecución de los objetivos anteriores, facilitando los medios económicos y materiales necesarios para la consecución de una mejora progresiva en la formación de los trabajadores, debiendo los empleados realizar la formación que sea necesaria tanto para garantizar el correcto desempeño de su ocupación como para hacer posible el cumplimiento del deber empresarial de proporcionar ocupación efectiva a los trabajadores en los supuestos de falta de la misma.
2. Por tal motivo y en orden a conseguir una formación integral de calidad que permita alcanzar los fines propuestos, la asistencia a los cursos de formación profesional de base, de recolocación, de perfeccionamiento y de formación para la ocupación se realizará, con carácter general, dentro del horario de trabajo.
3. En aquellos supuestos en los que resultase imprescindible su realización fuera del horario de trabajo y una vez conocida esta circunstancia, se dará traslado a la representación social de la Comisión de Formación, debiendo **acreditarse** por la Dirección las razones que imposibilitan su realización dentro del horario de trabajo, formulando ésta la propuesta que considere más adecuada.

A los supuestos de realización de la formación fuera del horario de trabajo, se le aplicarán los siguientes criterios generales:

- a) Información a los trabajadores, siempre que sea posible, de los cursos programados con una antelación mínima de 30 días.
- b) Para el personal de turno, se programarán los cursos en función del calendario de turno.
- c) ~~Con carácter general~~, No se convocarán cursos de formación en los periodos **más frecuentes** de vacaciones: quincena de navidad, semana santa, meses de julio y agosto, y la semana del año coincidente con las fiestas patronales o locales.
- d) ~~Procurar con relación al personal de turno y como norma general la realización de cursos prolongando o anticipando la jornada.~~ **Con relación al personal de turno no se realizarán cursos prolongando o anticipando la jornada y se computará como tiempo de formación el empleado en los desplazamientos.**
- e) Conocimiento previo por parte de los miembros de la Comisión de Formación de aquellas circunstancias que impidan el cumplimiento de estos criterios.
- f) Igualmente se informará a la Representación Social de la Comisión de los casos justificados de formación fuera de jornada por:
 - Organización de grupos, cuando sea necesario un número mínimo de asistentes o los mismos tengan distintos horarios por sus convenios de origen.
 - Cursos de larga duración, cuando en alguna fase puedan no coincidir con los horarios del trabajador

- b. No serán de aplicación los criterios anteriores a los cursos que deban impartirse fuera de jornada por razones de ubicación del proveedor, así como los de inscripción externa.
4. A los efectos previstos en los párrafos anteriores, se computará como tiempo de formación el normalmente empleado en el desplazamiento al mismo.
 5. La formación on line recibirá una dedicación exclusiva y no se compatibilizará con la realización de cualquier otro trabajo, quedando establecido el horario y lugar concreto para su realización dentro de su jornada.
 6. Para aquellos trabajadores que no dispongan de los medios informáticos necesarios para realizar la formación on line, ésta deberá realizarse con los medios técnicos y ergonómicos adecuados para este tipo de formación.
 7. ~~Para los colectivos que realizan su trabajo a turnos, si~~ Si el tiempo empleado en la formación y en los desplazamientos se tuviera que realizar en el día de descanso del trabajador, este tendrá derecho a la compensación establecida con carácter general, más un día de descanso compensatorio, por día de descanso utilizado.
 8. El trabajador, que por razones no imputables a él no hubiera podido disfrutar dicho descanso dentro de los catorce días hábiles siguientes a la finalización del curso, tendrá derecho al cobro de las horas correspondientes al valor que, en cada caso, corresponda para la hora ordinaria de trabajo y ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 2 y 19 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en relación el derecho de los trabajadores al descanso mínimo semanal.

Artículo 33. Compromisos de las partes firmantes

1. Para el cumplimiento de los objetivos en materia de formación profesional, las partes firmantes del presente Convenio:
 - a) Asumen el contenido íntegro del Convenio Nacional de Formación Continua, así como del Convenio Sectorial de Formación Continua vigente.
 - b) Ratifican la vigencia de la Comisión de Formación, que estará integrada por once miembros designados por cada una de las representaciones social y empresarial y cuyo funcionamiento y competencia son los establecidos en el Reglamento aprobado por la citada Comisión.

Asimismo, asumen la gestión, seguimiento y evaluación de las acciones formativas en materia de seguridad y salud laboral que sean programadas por las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del

Convenio Marco, a propuesta del Servicio de Prevención Mancomunado o de la Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva.

Las partes firmantes del presente Convenio asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación de conformidad con el Real Decreto 395/2007 y la Orden TAS/37/2008 de 16 de enero, con sus modificaciones posteriores.

Las obligaciones informativas a que se refiere dicho Acuerdo Nacional, se entenderán cumplidas con la previsión contenida en el apartado anterior.

Igualmente se asumirán, en la medida en que afecten, los Acuerdos que se suscriban en las Comunidades Autónomas con competencia en esta materia.

2. Ambas partes reconocen que las relaciones laborales son una herramienta imprescindible para la consecución de acuerdos así como para su posterior desarrollo y aplicación. En tal sentido, convienen en la necesidad de incluir, dentro del Plan General de Formación Endesa, una serie de acciones formativas tendentes a avanzar en la consecución de un adecuado nivel de formación de la representación de los trabajadores en materia socio-laboral.

Para hacer efectiva esta previsión, el Plan General de Formación contemplará anualmente cursos específicos en estas materias, a los que podrá asistir el número de delegados que, en cada caso, se acuerde en el seno de la Comisión de Formación.