

2. A efectos de lo previsto en el presente Capítulo tendrán la consideración de víctimas del terrorismo las personas a que se refieren los artículos 5 y 33 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme.

**Artículo 53. Alcance de las medidas de protección a las víctimas de violencia de género.**

Las medidas de protección recogidas en el presente Capítulo alcanzan tanto a la víctima directa de la situación de violencia de género como a sus hijos menores de edad o mayores discapacitados que convivan con ella, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado de Endesa o de sus empresas, mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, ex cónyuge, pareja o ex pareja de hecho o familiar en cualquier grado).

**Artículo 54. Asistencia profesional a las víctimas de violencia de género.**

Las ~~Empresas~~-empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Capítulo prestarán, con recursos propios o recurriendo a la contratación de servicios especializados externos, los siguientes servicios de apoyo y asesoramiento técnico especializado:

1. Asesoramiento y ~~Apoyo~~-apoyo. ~~Psicológico~~-psicológico: ~~tanto~~-Tanto a la víctima directa de la situación de violencia doméstica o de género como a los hijos menores de edad o discapacitados que convivan con ella. Las actuaciones en esta materia comprenderán tanto la atención y asistencia a las víctimas como las relativas a información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos.
2. Asistencia ~~Sanitaria~~-sanitaria: Los servicios médicos de Empresa facilitarán a la víctima la asistencia médica que consideren necesaria para superar o disminuir los efectos de la violencia de género.

3. Asesoramiento y ~~Asistencia~~-asistencia. ~~Jurídica~~-jurídica: Tanto en el ámbito administrativo como en el civil y penal, tramitando cuantas actuaciones fueran necesarias en cada uno de los órdenes para superar la situación de violencia o disminuir sus efectos. A tal efecto se realizarán las actuaciones jurídicas que fueran necesarias para garantizar la seguridad de la víctima y de los menores, discapacitados o familiares a su cargo así como las relativas a la adopción de las medidas provisionales tendentes a garantizar el disfrute de la vivienda familiar, la custodia de los hijos menores, la pensión alimenticia y la obtención de las prestaciones sociales correspondientes.

**Artículo 56. Ayudas económicas para las víctimas de violencia de género.**

Las ~~E~~mpresas incluidas en el ámbito funcional del presente Capítulo ofrecerán a sus trabajadoras víctimas de violencia de género, durante un plazo máximo de seis meses, el cual concluirá si antes la beneficiaria puede regresar a su domicilio habitual, las ayudas económicas que, para cada supuesto, se señalan en los números siguientes:

1. Hasta el 50%, con un límite máximo de cuatrocientos cincuenta euros mensuales (450 €/mes), para contribuir a los gastos de alquiler que se generen en los supuestos en que la víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor.
2. Colaboración de hasta un 50% de los gastos que se produzcan como consecuencia de la necesidad, objetivamente acreditada y por motivos de seguridad personal, de cambiar de colegio a los hijos menores a su cargo (matrícula, libros y uniformes).

**Artículo 56. Otras medidas aplicables a las víctimas de violencia de género y a las víctimas del terrorismo.**

1. Serán de aplicación a los supuestos regulados en este Capítulo las reducciones de jornada y flexibilidad horaria previstas en el artículo ~~39~~ del presente Convenio.
2. Las víctimas de violencia de género y del terrorismo, con independencia de su antigüedad en la Empresa, podrán acogerse a una situación de excedencia especial cuya duración podrá estar comprendida entre los 3 meses y los 3 años. Durante los dieciocho primeros meses la víctima tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y ~~mantendrá el derecho~~-a los beneficios sociales al ~~suministro de energía eléctrica~~, durante los 3 años de excedencia en los términos previstos en el Convenio Colectivo que le resulte de aplicación.

Las víctimas de violencia de género y del terrorismo tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan fuera del lugar de su residencia habitual siempre que cumplan los requisitos de idoneidad requeridos para el puesto. La Empresa agilizará los trámites necesarios para garantizar la efectividad de esta preferencia. A tal efecto, la adjudicación de estas vacantes podrá efectuarse sin necesidad de cumplir el procedimiento y los plazos previstos en este Convenio Colectivo y con el solo requisito de la previa comunicación a la Comisión de Igualdad.

**Artículo 57. Compensación y absorción**

Los derechos y garantías previstas en el presente Capítulo podrán compensarse o absorberse con las mejoras que legal o convencionalmente pudieran establecerse en el futuro sobre estos mismos temas.

## CAPÍTULO X

### Movilidad geográfica y circulación de trabajadores

#### SECCIÓN I

#### Movilidad geográfica

##### Artículo 58. Notión y modalidades

1. Se entiende por movilidad geográfica el cambio definitivo de un centro de trabajo a otro distinto de la misma Empresa que conllevando cambio de domicilio se acredite dicho cambio.
2. La movilidad geográfica podrá ser temporal o definitiva.
3. La movilidad geográfica temporal forzosa o El desplazamiento podrá exigir o no del trabajador la necesidad de pernoctar fuera de su residencia habitual.
4. La movilidad geográfica temporal por adscripción a un proyecto concreto o a una unidad que se dedique de forma permanente a la ejecución de proyectos, obras o montajes y que exceda de los límites temporales previstos en el artículo 60.1 del presente Convenio sólo podrá tener lugar por la adscripción voluntaria de los trabajadores.

##### Artículo 59. Movilidad geográfica definitiva Traslado de domicilio

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 64, el traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión de traslado deberá ser notificada por la Empresa al trabajador, así como a la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales Relaciones Laborales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de efectividad, indicando las causas que motivan el traslado. Durante el periodo de tiempo del preaviso, si la RS lo estimase necesario, deberá

desarrollarse un periodo de consultas en el seno de la comisión antes indicada. En el supuesto de traslados colectivos, la tramitación ha de ajustarse a lo previsto en el artículo 40 del E.T.

En el periodo de consultas, podrán establecerse prioridades de permanencia a favor de trabajadores con cargas familiares, de mayores de 50 años de edad o de personas con discapacidad.

La movilidad geográfica con cambio de domicilio acreditado, con o sin cambio de residencia, se compensará del modo siguiente: en caso de que el cambio de centro de trabajo implique que el incremento de la distancia entre desde el centro de trabajo de origen y el al nuevo centro de trabajo, en relación al domicilio del trabajador, sea de 60 kilómetros o más (incluyendo ida y vuelta). El modo de compensación será el siguiente:

a) En caso de que el cambio de puesto de trabajo implique que la distancia desde el centro de trabajo de origen al nuevo centro de trabajo sea de 60 kilómetros o más (incluyendo ida y vuelta):

Gastos de primera instalación: abono de los gastos de desplazamiento, hotel y manutención hasta el plazo máximo de 2 meses

Abono de los gastos de mudanza, previa presentación de factura, con los siguientes límites máximos:

- o Mudanza a las: 4.000 € + IVA.
- o Mudanza Intrapeninsular: 3.000 € + IVA.

Indemnización por traslado 24.000 55.000 Euros

Crédito para vivienda (previa acreditación de compra) por importe de 30.000 €, a devolver en 84 mensualidades.

En todo caso la indemnización por traslado recogida en este apartado tiene una naturaleza compensatoria, por la que se compensa los gastos en los que el trabajador incurre a causa del traslado durante los 5 años siguientes al mismo.

En base a ello, dentro de los 5 años indicados, de darse un nuevo traslado que generase derecho a una nueva indemnización recogida en el presente artículo, la misma se verá mermada proporcionalmente al tiempo restante desde el hecho causante (nuevo traslado con derecho a indemnización) hasta los 5 señalados.

Igualmente, en base a esa naturaleza compensatoria por los gastos que el traslado generaría a los largo de 5 años, de darse una extinción o suspensión del contrato de trabajo, el trabajador estará obligado a la devolución de la parte proporcional de la cantidad indemnizatoria por el tiempo restante desde el nuevo hecho causante (extinción o suspensión contractual) hasta los 5 años señalados.

b) ~~En caso de que el cambio de puesto de trabajo implique que la distancia desde el centro de trabajo de origen al centro de trabajo de destino sea de menos de 60 kilómetros (computada ida y vuelta):~~

~~En este supuesto el cambio definitivo de centro de trabajo se compensará al empleado con una indemnización en pago único por el importe resultante de multiplicar el incremento de kilómetros de distancia por 1.000 €/km, con un máximo de 55.000 euros.~~

~~De igual modo, los empleados podrán solicitar, un anticipo por un importe máximo de 17.000 €, en las mismas condiciones del FARETEV.~~

#### **Artículo 60. Movilidad geográfica temporal Desplazamiento**

El desplazamiento es el cambio de centro de trabajo por tiempo no superior a once meses durante el periodo de un año o de doce meses durante dos años.

##### **4.a) Desplazamiento con pernocta.**

**2.1.** El desplazamiento con pernocta requerirá la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

##### **Artículo 61. Desplazamientos con pernocta**

**4.2.** Se entenderá que el trabajador no puede pernoctar en su residencia habitual, bien cuando la distancia entre el centro de trabajo de origen y el de destino sea superior a 60 Kms., bien cuando el trayecto entre ambos tenga una duración media superior a 45 minutos.

**2.3.** La estancia del trabajador en su residencia habitual durante los descansos semanales o los días festivos no interrumpe los plazos a los que se refiere el artículo anterior. Los desplazamientos que excedan de estos mismos plazos tendrán el tratamiento previsto para la movilidad geográfica definitiva.

**3-4.** Los trabajadores desplazados tendrán derecho a percibir los gastos de manutención, alojamiento y desplazamiento de conformidad con lo establecido en el artículo **83-** del presente Convenio y en la Disposición Transitoria Cuarta del **Convenio-Marco** del Grupo Endesa.

**4.5.** En los desplazamientos continuados de duración superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborales en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales el tiempo consumido en el trayecto. La **Empresa-empresa** correrá a cargo de los gastos derivados de estos viajes.

**5-6.** Los desplazamientos habrán de ser comunicados al trabajador afectado con una antelación mínima de diez días laborales.

**6-7.** Los desplazamientos con pernocta de duración superior a quince días requerirán el consentimiento previo de los trabajadores afectados en los casos siguientes:

- Por razones de salud, debidamente acreditadas y reconocidas por los servicios médicos de empresa.
- Por lactancia de un hijo menor de doce meses.
- Por guarda legal de algún menor de diez años o un minusválido físico, psíquico o sensorial.
- Por cuidado directo de su cónyuge o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

**4-8.** En los supuestos en los que la aparición de las causas mencionadas en el número anterior tuviera carácter sobrevenido al desplazamiento, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse al puesto de trabajo de origen.

##### **b) Artículo 62. Desplazamientos sin pernocta**

**1.** Los cambios a un centro de trabajo distinto de la Empresa que comporten para el trabajador la necesidad, bien de recorrer una distancia entre el centro de trabajo de origen y el de destino inferior a 60 Kms. pero superior a 10 o bien de emplear en el trayecto una duración media comprendida entre 20 y 45 minutos respecto del trayecto anterior, tendrán el tratamiento del desplazamiento sin pernocta.

**2.** En tal supuesto, los trabajadores tendrán derecho a optar a la percepción de los gastos (dietas de desayuno y comida o cena) establecidos para los desplazamientos con pernocta o, en su caso, a una reducción de la jornada equivalente al mayor tiempo empleado en acudir al nuevo centro de trabajo. En ambos casos, tendrán derecho a percibir los gastos de desplazamiento (kilometraje), establecido en el artículo **84** del presente Convenio.

##### **Artículo 63. Movilidad geográfica de trabajadores con discapacidad, víctimas-víctimas de violencia de género y de terrorismo**

**1.** Los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional y nivel competencial, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento.

**2.** Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el

puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando su servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional y nivel competencial, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

3. En los supuestos regulados en los números anteriores de este artículo, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en el momento en que soliciten la movilidad geográfica o las que se pudieran producir en el futuro.

4. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores. Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

#### **Artículo 64. Movilidad geográfica por proyectos**

1. Las disposiciones del presente artículo se aplicarán a:

- a) Los desplazamientos continuados de una duración de hasta 36 meses derivados de la adscripción voluntaria del trabajador a un proyecto concreto.
- b) La adscripción voluntaria con carácter definitivo de un trabajador a una unidad que tenga por objeto la realización de proyectos, obras o montajes.

2. En el supuesto previsto en la letra a) del número anterior, con carácter previo a la ejecución del mismo, la Dirección de la Empresa informará a la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales:

- a) El tipo, las características y la duración del proyecto
- b) La relación nominativa de trabajadores afectados por el desplazamiento en cada proyecto, con mención de sus detalles profesionales.

3. Los trabajadores afectados por estas modalidades de desplazamiento podrán optar por la aplicación de alguno de los regímenes siguientes:

- a) Abono de los gastos tanto de los justificadores, en las condiciones establecidas como de desplazamiento.
- b) Percepción, desde el inicio del desplazamiento, de una dieta de 69,85 Euros por día natural, más el complemento de destino previsto en el apartado siguiente, que compensará los gastos por alquiler de vivienda, hospedaje o residencia y que dejará de percibirse cuando finalice el

proyecto. En el supuesto previsto en el apartado 1 b) del presente artículo el trabajador tendrá derecho a percibir la dieta de 69,85 Euros a que se hace referencia en el presente párrafo durante todo el tiempo de adscripción a la unidad correspondiente, y el complemento de destino, regulado en el número siguiente, durante el tiempo que dure el desplazamiento del trabajador fuera del lugar de su centro de trabajo de origen.

4. El complemento de destino, por cada día natural de desplazamiento, al que se refiere el apartado b) del número anterior tendrá la siguiente cuantía:

- a) En desplazamientos a centros de trabajo ubicados en las Comunidades Autónomas de Madrid, Islas Baleares, Canarias y Cataluña: 39,53 Euros.
- b) En desplazamientos a centros de trabajo ubicados en el resto de Comunidades Autónomas, Ceuta o Melilla: 26,56 Euros.

5. Con independencia de lo previsto en el apartado anterior, los trabajadores desplazados tendrán derecho a seguir percibiendo los complementos de cantidad, calidad o puesto de trabajo de su puesto de trabajo de origen, siempre que no fueran incompatibles con los vinculados al puesto de destino. A tales efectos se considerarán incompatibles aquellos complementos que se perciban por un mismo concepto o régimen de trabajo. En estos supuestos el trabajador podrá optar por percibir el complemento vinculado al puesto de origen o al de destino.

6. El trabajador percibirá además, previa justificación, los gastos que se produzcan con ocasión del desplazamiento de su familia y enseres al inicio y al final del mismo.

7. Cuando se trate de desplazamientos continuados de duración superior a tres meses e inferior a doce, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viajes, y siendo a cargo de la Empresa los gastos derivados del desplazamiento.

Los trabajadores que hayan optado por su adscripción definitiva a una unidad que tenga por objeto la realización de proyectos, obras o montajes tendrán derecho a una licencia retribuida de seis días laborables, contados desde el último día de trabajo en una obra y el primero de la obra siguiente.

8. La regulación prevista en el presente artículo deroga y deja sin efectos las normativas existentes en convenios, pactos o acuerdos de cualquier tipo sobre esta materia.

#### **Artículo 65.4. Pernocta**

Los trabajadores con destino en localidades distintas y pertenecientes al mismo

Grupo Profesional y Nivel Competencial podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos. La Empresa autorizará la permuta o la desestimará mediante informe, que deberá ser emitido en un plazo no superior a quince días, y en el que se harán constar, en su caso, las causas que motivan la desestimación.

## SECCIÓN II

### CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES

#### Artículo 66. Noción y modalidades

1. Se entiende por circulación de trabajadores la situación en la que se encuentran aquellos trabajadores que, por decisión empresarial y en las condiciones previstas en el artículo siguiente, pasan a prestar servicios en una sociedad de Endesa distinta a la que es titular del contrato de trabajo.
2. La circulación de trabajadores entre las sociedades de Endesa podrá tener lugar entre empresas ubicadas en un mismo o distinto centro de trabajo y podrá efectuarse con o sin movilidad geográfica.

#### Artículo 67. Régimen jurídico de aplicación

1. La circulación de trabajadores se regirá por las siguientes estipulaciones:
  - a. La sociedad titular del contrato de trabajo mantendrá esta condición a todos los efectos.
  - b. Se establecerá un mecanismo de puesta a disposición del trabajador por parte de la sociedad titular del contrato de trabajo a favor de la ~~Empresa~~ empresa cesionaria de las incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio. La puesta a disposición podrá ser acompañada de una paralela delegación o transferencia a la Empresa beneficiaria de la misma de los correlativos poderes empresariales.
  - c. La circulación de trabajadores requerirá la existencia de causas técnicas, económicas, organizativas o productivas, la conformidad del trabajador afectado, siempre que lleve aparejada la necesidad de cambio de residencia del domicilio habitual.
  - d. Al trabajador afectado se le aplicarán, en todo caso, las condiciones establecidas en el Convenio-Marco de Endesa y se le respetarán

aquellas condiciones más beneficiosas que a ~~titular~~ personal viniera disfrutando ~~según lo previsto en su Convenio de origen.~~

e. La ~~Empresa~~ empresa titular del contrato de trabajo mantendrá su responsabilidad frente al trabajador comisionado en orden a las obligaciones laborales, de seguridad social y estabilidad en el empleo sin perjuicio de que la Empresa cesionaria y Endesa S.A., mantengan su responsabilidad solidaria.

2. Las disposiciones sobre movilidad geográfica y funcional establecidas en el presente Convenio serán de aplicación, en la modalidad que corresponda, a los trabajadores afectados por procesos de circulación entre empresas.
3. Las disposiciones sobre movilidad geográfica de trabajadores con discapacidad, víctimas de violencia de género y terrorismo serán de aplicación a los procesos de circulación entre empresas.

## CAPÍTULO XI

### Régimen económico

#### Artículo 68. Estructura salarial

1. La estructura salarial comprende un Salario, que se corresponde con la retribución fijada por unidad de tiempo, los complementos de calidad, cantidad o puesto de trabajo y los restantes conceptos retributivos expresamente previstos en el presente Convenio y, en su caso, los SIR, s y Complementos Personales que figuran en las tablas del Anexos ~~11~~ 11 y ~~12~~ 12.
2. Cada uno de los Niveles Competenciales a los que se refiere el artículo ~~15~~ 15 de este Convenio se ordena ~~con en dos escalones, un nivel salarial general y nivel salarial de cualificación~~, que figura en la tabla del Anexo ~~10~~ 10.
3. El salario del Grupo Profesional y Nivel Salarial del ~~IV~~ IV CMGE, se ajustará al Salario General del Nivel Competencial del ~~IV~~ IV Convenio, incluyéndose su diferencia en el SIR I de cada trabajador. Este volcado será económicamente neutro.
4. El Salario General ~~o de Cualificación~~ y el Salario Individual Reconocido (SIR) se distribuirán en doce pagas de igual importe más dos pagas extraordinarias, que se abonarán en los meses de junio y noviembre, en proporción a la cantidad percibida y el tiempo trabajado en el semestre inmediatamente anterior.
5. El Salario Real (SR) es la suma del Salario General ~~o de Cualificación~~, más los complementos de calidad, cantidad y puesto de trabajo, al que se añadirá, en caso de percibirlo, el SIR, los complementos fijos personales, en los que se

incluirá la promoción económica regulada en el Artículo 79 que tendrá la consideración de absorbible en el supuesto de promoción al nivel competencial superior o al nivel salarial de cualificación y la paga de eficiencia prevista en la Disposición Final Primera del presente Convenio.

#### Artículo 69. Complementos de calidad, cantidad o puesto de trabajo

4. Los complementos por turnos, de carácter revalorizable, y que integrarán las partidas correspondientes al plus de turno, compensación por festivos, descanso compensatorio por bocacillo o pausa, las posibles pequeñas prolongaciones de jornada ocasionadas por la obligación del trabajador de no abandonar el turno mientras no haya tenido lugar el correspondiente relevo, se retribuirán conforme a las cuantías que figuran en la tabla del Anexo 5.

2-1. Los complementos por retén, de carácter revalorizable, se retribuirán conforme a las cuantías que figuran en la tabla del Anexo 6.

3-2. El complemento por nocturnidad, de carácter revalorizable, y que integra la parte proporcional de las horas nocturnas correspondientes a los días de vacaciones, será el que figura en la tabla del Anexo 7.

4-3. Se establece un complemento de especial dedicación, revalorizable, por una cuantía máxima de 5.000 €/año, en función del grado de dedicación requerido. La dirección de la empresa, en virtud de las especiales circunstancias que concurren en posiciones de ~~determinadas~~ determinados ~~ocupaciones~~ puestos de trabajo, para las que es exigible una dedicación especial fuera del horario establecido, podrá proponer a los trabajadores la asignación de este complemento informando a la representación social de las nuevas asignaciones realizadas. La asignación del complemento de especial dedicación compensa la realización de trabajos fuera del horario establecido y la predisposición del trabajador a su realización. Este nuevo complemento es incompatible con el pago de horas extras y complemento de retén.

6-4. Los complementos regulados en los cuatro números anteriores son de puesto de trabajo y, por tanto, no son consolidables. En el supuesto de modificación de las circunstancias de la prestación laboral que impliquen la desaparición del supuesto de hecho que justifica su devengo, incluidos los cambios de ~~ocupación~~ puesto de trabajo, dejarán de abonarse, aplicándose, en su caso, lo dispuesto en el número siguiente.

6-5. En los supuestos de cambio del régimen de trabajo que no se produzcan a petición del propio trabajador, y siempre que la estimación media anual de los complementos correspondientes al sistema de trabajo de origen sea superior a los previstos en el sistema de trabajo de destino se procederá del siguiente modo:

- Durante el primer año se mantendrá un complemento por la diferencia positiva existente en el momento de producirse el cambio.
- A partir del primer año dicho complemento irá decreciendo a razón de un 10 % anual hasta su total desaparición transcurrido el décimo año.
- Las cantidades resultantes se harán efectivas mensualmente a prorrata

del importe anual.

El régimen de incompatibilidad, compensación y absorción de los complementos a que se hace referencia en las letras anteriores será el siguiente:

1º. La percepción del complemento será incompatible con la adscripción del trabajador beneficiario del mismo al sistema de trabajo cuya modificación lo origine. En este sentido, el complemento desaparecerá cuando el trabajador, antes del transcurso de los diez años, vuelva a prestar servicios en el régimen de trabajo cuyo cambio dio origen al mismo.

2º. Será compensable y absorbible con el importe que le pudiera corresponder al trabajador por su adscripción a otro sistema de trabajo con posterioridad a la asignación de la compensación. En este sentido, se recalculará su importe siempre que, antes de su desaparición, el trabajador pase a prestar servicios en un régimen de trabajo distinto al que se tuvo en cuenta para su establecimiento.

3º. El complemento será suprimido en los supuestos de traslado o modificación del sistema de trabajo que se produzcan a petición del trabajador afectado.

7-6. Se establece una gratificación excepcional por importe de 442,98 € para el personal de turno cerrado que trabaje en el turno de noche de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, así como para el personal en situación de retén en horario nocturno.

Los tratamientos considerados globalmente más favorables que los aquí pactados por el mismo concepto seguirán aplicándose como condición más beneficiosa a título personal y con carácter no revalorizable hasta tanto sean igualados por lo previsto en este apartado.

#### Artículo 70. Sistemas de promoción profesional

1. La promoción profesional en la empresa, dentro de la nueva política retributiva establecida en el IV Convenio Colectivo Mareo, se producirá teniendo en cuenta la formación, el desempeño, los méritos y la experiencia del trabajador, así como la facultad organizativa del empresario.

4. El derecho de los trabajadores a la promoción económica se efectuará a través de alguno de los siguientes sistemas:

- La promoción económica constituye un derecho de los trabajadores que requiere el cumplimiento de los requisitos que establezca la Dirección de la Empresa, en función de los meritos, dedicación y eficacia en el

desempeño de las funciones. Se satisfará con cargo a la dotación económica prevista en la disposición transitoria I transitoria sexta.

b. ~~La promoción de nivel salarial desde el nivel salarial general al de cualificación, es un derecho de los trabajadores que se realizará en el momento en el que el trabajador con un alto nivel de desempeño, haya perfeccionado un alto nivel de especialización, autonomía, amplitud y responsabilidad en el desarrollo de las actividades propias de su ocupación, según los criterios establecidos por la Dirección de la empresa~~

c. El derecho de los trabajadores a la promoción vertical se ejercerá en los términos previstos en el presente Convenio, bien por libre designación de la empresa Empresa bien a través de las pruebas de selección que se establezcan para cada supuesto: entrevista, test, concurso de méritos o cualquiera otra establecida al efecto.

3. Además de la información que contempla el Convenio en relación a la cobertura de vacantes, la Dirección de la empresa, anualmente, informará y aportará la documentación a las representaciones sindicales de los trabajadores de la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales Relaciones Laborales, de las promociones efectuadas, del sistema de las mismas, así como de los criterios utilizados para determinar los trabajadores promocionados.

#### Artículo 74. Sistema de promoción vertical

1. La promoción profesional por cambio de nivel competencial le supondrá al trabajador un incremento de su retribución, y se procederá de la siguiente forma:

a) El salario general del nivel competencial al que está adscrito el trabajador será el correspondiente al salario del nivel general del nivel competencial superior (este incremento no podrá ser inferior al 10 por 100 de incremento del salario de su nivel competencial). Si existiera diferencia, ésta engrosaría el SIR I del trabajador

at

b) El SIR I, si lo hubiera, se incrementará en un 10 por 100.

e) si el trabajador percibiera SIR II, éste se incrementará en un 10 por 100, pasando la cantidad resultante a engrosar el propio SIR II.

d) Idéntico tratamiento se dará al concepto promocional (prima de asistencia) del SIR III.

Esta aplicación se realizará por cada salto de Nivel Competencial a que hubiera lugar.

2. Los efectos económicos derivados de la adjudicación de la vacante se harán efectivos a partir de la fecha en que el trabajador desempeñe efectivamente las funciones del nuevo puesto y, en todo caso, una vez transcurridos los plazos a que hace referencia el artículo 26.8.

#### Artículo 72. Jornada Complementaria

~~Además de lo dispuesto en el artículo 34, podrá realizarse una jornada complementaria de hasta el máximo legal vigente (1.826 horas), que podrá ser encomendada por la empresa y aceptada por el trabajador, y que se compensará según lo establecido en el Anexo 9.~~

#### Artículo 73. Intervención

Las intervenciones del personal sujeto al régimen de retén del presente Convenio Colectivo ~~Maree~~, se abonarán como tiempo de trabajo extraordinario de conformidad con las cuantías previstas en el Anexo 8.

Se exceptúan del apartado anterior los siguientes Acuerdos:

- Acuerdo sobre régimen de trabajo de operación y mantenimiento para las terminales portuarias de la Línea de Negocio de Endesa Generación. 24.07.2007.
- Acuerdo sobre régimen de trabajo de mantenimiento para centrales térmicas convencionales, diésel y ciclos combinados de la Línea de Negocio de Endesa Generación. 26.07.2006.
- Acuerdo sobre Atención al Servicio de la Unidad de Producción Hidráulica SUR (UPH SUR) de Endesa Generación, SA. 06.05.2004.
- Acuerdo sobre realización de retenes en Endesa Distribución Eléctrica, SL en el área de Ponterrada de 10 de Enero de 2007.

#### Artículo 74. Horas Extraordinarias

1. La Dirección de la Empresa y de la Representación Social convienen en la necesidad de reducir al mínimo imprescindible la realización de horas

extraordinarias, mediante el establecimiento de herramientas y sistemas de organización del trabajo que posibiliten una mejora permanente de la eficiencia de la organización, respetando en todo caso la legislación vigente y en especial, lo dispuesto en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre de 1995.

2. Sobre la base de lo anteriormente expuesto ambas partes acuerdan la aplicación de los siguientes criterios:

- a. Horas extraordinarias habituales: ~~supresión~~ **Supresión**.
- b. Horas de emergencia: ~~que~~ **Que** vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes que puedan afectar o poner en peligro la prestación o calidad del servicio: realización.

Se comprenden en esta categoría las averías y situaciones que, aunque precisen urgente inaplazable reparación, pueden ser consideradas como normales u ordinarias dentro de la actividad normal de la empresa de suministro de energía.

c. Horas extraordinarias estructurales: ~~con~~ **Con** carácter general se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para la cobertura de ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural. En todo caso tendrán la consideración de horas estructurales y, por tanto serán de obligada realización por el personal afectado, las motivadas por alguna de las siguientes circunstancias:

- Sustitución de personal de turno ante ausencias imprevistas motivadas por ausencia al trabajo, procesos de IT, permisos retribuidos o cualquier otra circunstancia no planificada con la debida antelación.
- Las necesarias para cubrir periodos punta de producción.

d. Horas extraordinarias de fuerza mayor: ~~solo~~ **Solo** tendrán esta consideración las motivadas por hechos insólitos, imputables, imprevisibles e inevitables, tales como incendio, inundación, terremoto, etc.

No obstante lo anterior, podrán ser incluidos también supuestos puntuales de horas trabajadas por circunstancias que, aunque no tengan la consideración de catástrofes, respondan a una situación extraordinaria al margen de la actividad normal de la empresa, tales como temporales, cambios de rayos, averías de alcance o ámbito excepcional, casos fortuitos, acción imprevista de terceros, siempre que la reparación no pueda realizarse en la jornada ordinaria de trabajo.

3. La Empresa informará mensualmente, por centros de trabajo, a los comités, delegados de personal y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas en dicho centro de trabajo, especificando sus causas. Sobre la base de esa información, la Empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

3-

4. El valor de las horas extraordinarias, para todos los trabajadores incluidos en el ámbito personal, será el que, para cada Nivel Competencial, figura en la tabla del Anexo 8.

5. El sistema de compensación de las horas extraordinarias será, a elección del trabajador, alguno de los indicados a continuación:

1º. Compensación por descanso: Si el trabajador optase por este sistema tendrá derecho a un descanso equivalente al doble de las horas extras realizadas.

Dicho descanso habrá de hacerse efectivo dentro de los doce meses siguientes a la realización de las horas extras que lo han generado. De no poder disfrutarse el descanso, dentro del plazo previsto, por causa no imputable al trabajador, éste podrá optar por el cobro de las horas extraordinarias realizadas al valor previsto en la tabla anterior para las horas extras (175%).

2º. Compensación mixta: económica y descanso: Si el trabajador optase por este sistema serán de aplicación las siguientes reglas:

- a) En el mes siguiente a su realización se abonará la cantidad correspondiente al 75% (recargo) que figura en la tabla del Anexo 8.
- b) Adicionalmente el trabajador tendrá derecho a un número de horas de descanso equivalente al de horas extraordinarias realizadas que deberán disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. De no poder disfrutarse el descanso compensatorio en el plazo previsto en el presente párrafo el trabajador podrá optar por cobrar la cuantía correspondiente al 100% (valor base) que figura en la tabla recogida en el Anexo 8.

3º. Compensación para el supuesto de realización de horas calificadas como de emergencia o fuerza mayor: El trabajador que realizase horas extraordinarias de emergencia o fuerza mayor podrá optar por el descanso de las mismas en las condiciones previstas en el apartado 5.1º del presente artículo o por su abono, en el mes siguiente a su realización, al valor previsto en la tabla del Anexo 8 para la hora extraordinaria (175%).