

**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, excónyuge, pareja o ex pareja de hecho o familiar en cualquier grado).

# Plataforma V CCMGE

## CAPITULO IX

### PLAN DE IGUALDAD

#### SECCIÓN IV - MEDIDAS ESPECIALES PARA LA PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y VÍCTIMAS DEL TERRORISMO

07

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

Las 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 Psicológico: 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: 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.

08

**Artículo 52. Acreditación de la condición de víctima de violencia de género y de víctima del terrorismo**

1. A efectos de lo previsto en el presente Capítulo, la condición de víctima de violencia de género se acreditará previa presentación a la Dirección de Recursos Humanos de la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección correspondiente, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa autonómica que pudiera resultar de aplicación.
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.

09

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

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.

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 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.

71

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

3. Asesoramiento y Asistencia 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 tendientes 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.

69

**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.

72

**Artículo 55. Ayudas económicas para las víctimas de violencia de género.**

Las Empresas 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:

Hasta el 50%, **siempre con un mínimo 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.

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).

70

## Artículo 59. Movilidad geográfica definitiva

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 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.

# Plataforma V CCMGE

## CAPITULO X

### MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES

#### SECCIÓN I - MOVILIDAD GEOGRÁFICA

75

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 o sin cambio de residencia, se compensará del modo 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):~~
  - a. ~~En caso de que el cambio de puesto de trabajo, implique que la distancia del desplazamiento desde el domicilio habitual del trabajador y el nuevo centro de trabajo de destino sea superior a la que existía entre el domicilio habitual del trabajador y el centro de trabajo de origen, sea igual o superior a 60 kilómetros (computada ida y vuelta):~~

76

## Artículo 58. Noción y modalidades

1. Se entiende por movilidad geográfica el cambio de un centro de trabajo a otro distinto de la misma Empresa.
2. La movilidad geográfica podrá ser temporal o definitiva.
3. La movilidad geográfica temporal forzosa o 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.

77

Se abonará al trabajador el pago de este apartado cuando siendo el cambio del centro de trabajo dentro del mismo municipio, y aunque suponga acercamiento al domicilio del trabajador, cuando dicho cambio no permita el mantenimiento del mismo o similar transporte público colectivo o suponga incremento significativo del tiempo invertido en el desplazamiento al nuevo centro de trabajo.

Se entenderá que se mantiene el mismo o similar transporte público colectivo cuando exista disponibilidad de parada de dicho transporte a menos de 1 km de distancia del nuevo centro de trabajo. Se considerará que concurre un incremento significativo del tiempo invertido, cuando el nuevo tiempo invertido se incremente en 20 o más minutos respecto del tiempo invertido inicialmente, computada 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:

\*Mudanza a Islas, Ceuta y Melilla: 5.000 4.000 € + IVA.

\*Mudanza Intrapeninsular: 4.000 3.000 € + IVA.

Indemnización por traslado 60.000 55.000 Euros

Crédito para vivienda (previa acreditación de compra) por el importe y condiciones establecidas, para este concepto, en el Fancrevi, por importe de 30.000 €, a devolver en 84 mensualidades:

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

Se abonará al trabajador el pago de este apartado cuando siendo el cambio del centro de trabajo dentro del mismo municipio, y aunque suponga acercamiento al domicilio del trabajador, cuando dicho cambio no permita el mantenimiento del mismo o similar transporte público colectivo o suponga incremento significativo del tiempo invertido en el desplazamiento al nuevo centro de trabajo.

Se entenderá que se mantiene el mismo o similar transporte público colectivo cuando exista disponibilidad de parada de dicho transporte a menos de 1 km de distancia del nuevo centro de trabajo. Se considerará que concurre un incremento significativo del tiempo invertido, cuando el nuevo tiempo invertido se incremente en 20 o más minutos respecto del tiempo invertido inicialmente, computada ida y vuelta.

**Artículo 60. Movilidad geográfica temporal**

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

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

b) En caso de que el cambio de puesto de trabajo, implique que la distancia del desplazamiento desde el domicilio habitual del trabajador y el nuevo centro de trabajo de destino sea superior a la que existía entre el domicilio habitual del trabajador y el centro de trabajo de origen, sea inferior a 60 kilómetros (computada ida y vuelta):

En este supuesto el cambio definitivo de centro de trabajo se abonará ~~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~~ 60.000 euros.

De igual modo, los empleados podrán solicitar, un anticipo por un importe máximo de ~~17~~ 25.000 €, en las mismas condiciones del Fancrevi.

**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 87 del presente Convenio.

**Artículo 61. Desplazamientos con pernocta**

1. 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. 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. 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. 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 correrá a cargo de los gastos derivados de estos viajes.

**Artículo 63. Movilidad geográfica de trabajadores con discapacidad, 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.

5. En los desplazamientos continuados de duración entre uno y tres meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de dos días laborales en su domicilio de origen, sin computar como tales el tiempo consumido en el trayecto. La Empresa correrá a cargo de los gastos derivados de este viaje.
6. Los desplazamientos habrán de ser comunicados al trabajador afectado con una antelación mínima de diez días laborales
7. Los desplazamientos con pernocta de duración superior a quince días, requerirán el consentimiento previo de los trabajadores afectados en los casos siguientes:
  - a) Por razones de salud, debidamente acreditadas y reconocidas por los servicios médicos de empresa.
  - b) Por lactancia de un hijo menor de doce meses.
  - c) Por guarda legal de algún menor de diez años o un ~~parentesco~~ **discapacitado** físico, psíquico o sensorial.
  - d) 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.
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.

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 laborales 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.
8. 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 laborales, contados desde el último día de trabajo en una obra y el primero de la obra siguiente.
9. 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 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

#### Artículo 65. Permuta

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.

La Representación Social deberá ser informada sobre el informe y decisión tomada.

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 justificados, en las condiciones establecidas, como de desplazamiento.
  - b) Percepción, desde el inicio del desplazamiento, de una dieta de 69,85 73,85 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 73,85 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 de 41,79 Euros. 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

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 título personal viniera disfrutando según lo previsto en su Convenio de origen.

e. La 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.

91

## 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.

90

# Plataforma V CCMGE

CAPITULO XI  
RÉGIMEN ECONÓMICO



## 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 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 conformidad del trabajador afectado, siempre que lleve aparejada la necesidad de cambio de residencia del domicilio habitual.

92

**Artículo 68 BIS. Paga de eficiencia**

1. Con carácter adicional al incremento económico general previsto en el artículo 8.2 del presente Convenio, el importe de la paga de eficiencia para el año ~~2014~~ ~~18~~ será el resultado de incrementar el importe consolidado de ~~1.931.572.293,11~~ Euros, en el porcentaje de revalorización establecido en este convenio para los conceptos revalorizables y se incrementará en 100 € para cada uno de los siguientes años ~~(2015, 2016 y 2017)~~ de la vigencia ordinaria del mismo y el importe previsto para cada año se consolidará según las condiciones definidas en el punto siguiente.
2. Los empleados que estén en activo a la fecha de pago de la paga de eficiencia consolidarán el incremento previsto para ese año, sumándolo al de los años siguientes, siempre que el resultado de la fórmula del incremento económico del punto 3 del artículo 8 resulte positivo.

**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 y 12.
2. Cada uno de los Niveles Competenciales a los que se refiere el artículo 15 de este Convenio se ordena en dos escalones, nivel salarial general y nivel salarial de cualificación, que figura en la tabla del Anexo 10.
3. ~~El salario del Grupo Profesional y Nivel Salarial del III CMGE, se ajustará al Salario General del Nivel Competencial del IV Convenio, incluyéndose su diferencia en el SIR de cada trabajador. Este votoado será económicamente neutro.~~

3. Esta paga se abonará en el mes de abril de cada año, ~~no será creable~~, no podrá considerarse una promoción económica o profesional y tendrá la consideración de pensionable para los planes de aportación definida, a excepción de los incrementos acordados en el punto primero que no tendrán tal consideración para los empleados afectados por lo dispuesto en la disposición transitoria séptima.
4. Asimismo será revalorizable en los mismos términos que los previstos en el presente Convenio para el resto de conceptos salariales.
5. Con esta paga y, en su caso, sus incrementos se compensan las mejoras de productividad y eficiencia organizativa incorporadas a este Convenio.

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 al 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 70 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.



4. Se establece un complemento de especial dedicación, revalorizable, por una cuantía máxima de ~~5.000~~ **5.286,06** €/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 ocupaciones, 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 **conforme a la legislación vigente** y la predisposición del trabajador a su realización, **siempre para aquellos trabajos relativos a las especiales circunstancias para lo que fue asignado y nunca relativos a prolongación de jornada del trabajo habitual.**

39

6. Si por aplicación de lo dispuesto en el artículo 108 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en la Disposición Final Octava de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2008, las empresas del ámbito funcional del presente Convenio resultasen beneficiarias de bonificaciones económicas o de cotización a la Seguridad Social (bonus por no accidentalidad), su importe se repartirá linealmente entre todos los trabajadores incrementando en ese ejercicio la paga de eficiencia prevista en este artículo.
7. El incremento de la paga de eficiencia que se produzca como consecuencia de la aplicación de lo previsto en el número anterior no será consolidable y se aplicará únicamente en la cuantía que corresponda en cada ejercicio.
8. **A partir del 1-01-2018, la Paga de eficiencia aquí regulada, pasara a formar parte del salario bruto garantizado con el que se realiza el cálculo del AVS.**

37

5. **Con carácter general este nuevo complemento es incompatible con el pago de horas extras y complemento de retén, excepto las horas extras de fuerza mayor y las que excedan de las 80 horas extraordinarias reglamentarias según legislación vigente.**  
**Las horas de intervención consumadas por los trabajadores con especial dedicación serán registradas para su control en cumplimiento de la legislación vigente**
6. 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, dejarán de abonarse, aplicándose, en su caso, lo dispuesto en el número siguiente.

100

- Artículo 69. Complementos de calidad, cantidad o puesto de trabajo**
1. Los complementos por turnos, de carácter revalorizable, y que integrarán las partidas correspondientes al plus de turno, compensación por festivos, descanso compensatorio por bocadillo o pausa, se retribuirán conforme a las cuantías que figuran en la tabla del Anexo 5.
  2. Los complementos por retén, de carácter revalorizable, se retribuirán conforme a las cuantías que figuran en la tabla del Anexo 6.
  3. 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.

38

8. Se establece una gratificación excepcional por importe de ~~112,88~~ 119,34 € para el personal de turno cerrado que trabaje en el turno de noche o en situación de retén o disponibilidad en horario nocturno los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero y al personal en el turno de mañana o en situación de retén o disponibilidad en estado de priorización los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero. Se abonará al mismo trabajador un sólo pago en caso de estar en situación de retén o disponibilidad dos días consecutivos de estas fechas: el 24 y 25 de diciembre, el 31 de diciembre y 1 de enero, y el 5 y 6 de enero.

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.

101

7. 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.

102

**Artículo 70. Sistemas de promoción profesional.**

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

- 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 méritos, dedicación y eficacia en el desempeño de las funciones. Se satisfará con cargo a la dotación económica prevista en la disposición transitoria sexta.

101

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

- La percepción del complemento será incompatible con la adscripción del trabajador beneficiario del mismo al sistema de trabajo cuya modificación lo originó. 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.
- 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.
- El complemento será suprimido en los supuestos de traslado o modificación del sistema de trabajo que se produzcan a petición del trabajador afectado.

102

**Artículo 71. 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 del 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
  - b) El SIR I, si lo hubiera, se incrementará en un 10 por 100.
  - c) 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.

107

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.

**Con carácter general todos los trabajadores que hayan ingresado con posterioridad al 3 de diciembre de 2013, fecha de entrada en vigor del IV CCMGE, promocionarán a nivel de cualificación a la fecha de finalización de la vigencia de este V Convenio. (Pendiente de definir incremento salarial)**

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 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

105

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.

108

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, de las promociones efectuadas, del sistema de las mismas, así como de los criterios utilizados para determinar los trabajadores promocionados.

106

### 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.
  - b. Horas de emergencia, 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.

111

### 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. Además, la Empresa informará mensualmente, por centros de trabajo, a los comités, delegados de personal y secciones sindicales sobre el número de horas de Jornada Complementaria realizadas por trabajador en dicho centro de trabajo, especificando sus causas

109

- 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 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:

112

### Artículo 73. Intervención

Las intervenciones del personal sujeto al régimen de retén del presente Convenio Colectivo Marco, 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 Ponferrada de 10 de Enero de 2007.

110

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.
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:
  - 1) Compensación por descanso: Si el trabajador optase por este sistema tendrá derecho a un descanso equivalente al doble de las horas extras realizadas.
  - 2) 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%).

- 2) 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.
- 3) Compensación para el supuesto de realización de horas calificadas como de emergencia o fuerza mayor: El trabajador que realice 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%).

- 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 períodos punta de producción.
- Las resultantes de convocatorias expresas de la empresa, incluido el tiempo necesario para desplazamiento fuera del centro de trabajo
- Las empleadas en desplazamientos fuera de la jornada ordinaria de trabajo, necesarios para el desarrollo y ejecución de los trabajos asignados.

- d. Horas extraordinarias de fuerza mayor: solo tendrán esta consideración las motivadas por hechos insólitos, inimputables, 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, caídas 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.

Así mismo, como empresa que ofrece un servicio público, tendrán también consideración de horas extraordinarias de fuerza mayor, las que respondan a situaciones excepcionales y de precariedad en la red, siempre que haya afectación a clientes y sin posibilidad de reposición inmediata del servicio, tales como ceros en subestaciones, disparos por defectos internos que dejen fuera de servicio transformadores de potencia, grupos de producción de generación, etc, siempre que no puedan ser resueltas en la jornada ordinaria de trabajo.



# Plataforma V CCMGE

---