

**IV- V CONVENIO COLECTIVO MARCO GRUPO ENDESA**

**CAPITULO XII**

**Protección social complementaria**

**Artículo 75.** Complemento a la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal y maternidad.

1. Sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Quinta, en las situaciones de incapacidad temporal (IT) derivadas de accidente de trabajo, maternidad o suspensión por paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedad común y accidente no laboral, y durante el período comprendido desde el primer día a partir de la baja hasta el séptimo, ambos inclusive, de permanencia en tal situación, el trabajador percibirá el 62,5 por 100 del salario real (SR) y, desde el octavo día en adelante, el 100 por 100.

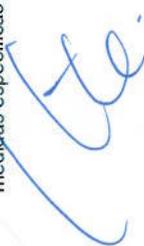
Durante la IT derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, así como en los casos de maternidad y riesgo durante el embarazo y la lactancia, se percibirá el 100 por 100.

2. En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, el trabajador percibirá un complemento de la prestación de la Seguridad Social hasta un porcentaje en función de la duración de cada una de las bajas, de acuerdo con la siguiente tabla:

Nº de días de baja	1er al 7º día	75 % de su salario real
	Del 8º día al 15º día	85 % de su salario real
	Del 16º día al 30º día	90 % de su salario real
	Desde el 31º día	100 % de su salario real

Dicho complemento se abonará hasta la fecha en la que la Mutua formule propuesta de alta del empleado.

2-3. El Servicio de Prevención Mancomunado podrá proponer, y la Comisión de Participación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva determinará, medidas específicas para el control y disminución del absentismo.



Asimismo, dicho Servicio propondrá y la mencionada Comisión certificará anualmente, el porcentaje de absentismo por enfermedad común del conjunto de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, dando traslado del mismo, a la CNMG Comisión de Relaciones Laborales.

3. En función del porcentaje de absentismo por enfermedad común de cada año la empresa complementará la prestación de la seguridad social para las situaciones de IT por enfermedad común y accidente no laboral en los siguientes términos:

a) Si el índice de absentismo del año anterior es igual o inferior al 3% el trabajador percibirá desde el primer día de la baja el 100% de su salario real.

b) Si el índice de absentismo del año anterior es superior al 3% el trabajador percibirá durante el período comprendido entre el primer y el séptimo día de la baja, ambos inclusive, un 92,5% de su salario real y desde el octavo día en adelante el 100% del mismo.

4. En aquellos supuestos en que el trabajador, de conformidad con la normativa de Seguridad Social, no acredite período de cotización suficiente para causar derecho a la prestación económica de la Seguridad Social o cuando ésta le fuera suspendida por la entidad gestora legalmente habilitada para ello, el complemento a abonar por la Empresa para garantizar las percepciones previstas, para cada supuesto, en el presente artículo, se calculará considerando que el trabajador percibe la prestación económica de la Seguridad Social que le hubiera correspondido de acreditar cotización suficiente o de no habersele suspendido la prestación.

5. La empresa continuará abonando el complemento a que hace referencia el presente artículo, durante el tiempo que trascurra entre la baja en la Seguridad Social por agotamiento del plazo máximo establecido con carácter ordinario (12 meses) ó prorrogado (18 meses) y la resolución que dictamine sobre la posible declaración de incapacidad permanente del trabajador.

En el supuesto que al trabajador le fuera reconocida una incapacidad permanente en cualquiera de sus grados se procederá a regularizar la situación económica desde la fecha de efectos de dicho reconocimiento, debiendo el trabajador proceder a la devolución de la diferencia entre el complemento abonado y el que, en su caso, le correspondía desde la situación de incapacidad.

Doc. 1  
ANEXO I 11.7.18

## Artículo 76. Reingreso de incapacitados

1. Los incapacitados permanentes absolutos o afectados de gran invalidez, cualquiera que sea su causa, que hubieren sido declarados aptos de nuevo para el trabajo, tendrán derecho a que se les reingrese al puesto de trabajo que, con carácter normal, desempeñaban al tiempo de la baja, salvo en el supuesto de que hubieren cumplido la edad de jubilación, con derecho a la correspondiente pensión, debiendo solicitar el reingreso dentro del mes siguiente a la declaración de aptitud y estando obligada la Empresa a que el reingreso se produzca dentro de los quince días siguientes.

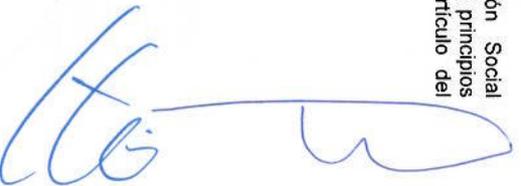
A los supuestos de revisión de las situaciones de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez que dieran lugar a la calificación de las mismas en el grado de total, le será de aplicación lo dispuesto en el número siguiente.

2. Los trabajadores que hubieren cesado en la Empresa por haber quedado incapacitados en una incapacidad permanente, cualquiera que sea su causa, cuando experimenten una recuperación funcional para desempeñar un puesto de trabajo distinto al que venían desempeñando con anterioridad a la baja, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca que sea acorde con la función que puedan realizar con arreglo a sus condiciones físicas e intelectuales, sea cual fuere su edad al producirse la recuperación, a condición de que en tal fecha no tengan derecho a la pensión de jubilación y de que el trabajo a realizar no represente un riesgo para su vida o salud.
- 2.
3. Los incapacitados a que se refiere el párrafo primero del número uno del presente artículo tendrán derecho a acceder directamente a las plazas de que se trate, computándose así mismo la antigüedad ya madurada en la Empresa con anterioridad a la fecha de la baja.

## Artículo 77. Planes de pensiones

1. El 1 de enero de 2005 entró en vigor el Plan de Pensiones de los Empleados del Grupo Endesa, culminando, en consecuencia, el objetivo establecido en la Disposición Adicional Segunda y en el correspondiente Anexo del Segundo Acuerdo Complementario de los procesos de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial del Grupo Endesa, donde se convino la necesidad de establecer un único Plan de Pensiones para todas las Empresas del Grupo Endesa
2. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo coinciden en que el Sistema de Previsión Social Complementaria de Endesa debe ajustar su contenido y su funcionamiento a los principios siguientes:

- a. Estabilidad: La propia naturaleza de la materia hace necesaria la permanencia en el tiempo de los Sistemas de Previsión Social Complementaria.
  - b. Deducibilidad: El coste empresarial en materia de Previsión Social Complementaria es un coste laboral a todos los efectos y como tal debe considerarse.
  - c. Contributividad: En reconocimiento de la importancia de esta materia, la Empresa asume un compromiso adicional de aportación al objeto de complementar las aportaciones al Sistema de Previsión Social Complementaria de los trabajadores que muestran un interés por el mismo.
3. En atención a lo expuesto en los números precedentes, ambas partes acuerdan el mantenimiento del "Plan de Fomento Conjunto de la Previsión Social Complementaria", cuya descripción y funcionamiento vienen recogidos en el Anexo 4 del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa.
  4. El presente artículo y el Anexo 6 del II Convenio Colectivo Marco de Grupo Endesa tendrán una vigencia, independiente del resto del articulado del Convenio, hasta el 31 de diciembre de 2020, momento a partir del cual el "Plan de Fomento Conjunto de la Previsión Social Complementaria" se prorrogará automáticamente por periodos coincidentes con la duración del Convenio vigente en dicho momento, salvo denuncia expresa del mismo, e independiente de la del Convenio, con 6 meses de antelación a la finalización del plazo inicial o de la prórroga correspondiente.
  5. En todo caso, una vez denunciado el Sistema de Previsión Social Complementaria, su renegociación deberá ajustarse a los mismos principios orientadores de su establecimiento, recogidos en el presente artículo del Convenio.



## CAPÍTULO XIII

### Beneficios sociales

#### Artículo 78 . Cartera de beneficios sociales

- 1.- Una vez documentada, analizada y debatida la situación actual de los beneficios sociales, ambas partes concluyen que la regulación en esta materia ha de centrarse en personal en activo en la empresa, dado que de seguir la tendencia actual en los próximos años la mayor parte de los beneficios a gestionar correspondrán a personal que ya no está en alta en la Compañía.
- 2.- A tal efecto se acuerda la creación de un concepto salarial denominado Cartera de Beneficios Sociales, dotada con una cuantía, para el año 2.018, de xxxx euros por empleado en activo.
- 3.- El empleado podrá distribuir, cada año, el importe de la cartera en los beneficios sociales siguientes:

#### 1. Ayudas económicas:

- Ayuda para empleados con algún grado de discapacidad o que tengan a su cargo a personas con discapacidad.
- Anticipos.
- Créditos para vivienda.

#### 2. Formación:

- Ayuda para la formación del empleado.
- Ayuda de estudios para los descendientes del empleado.

#### 3. Seguro médico.

4. Aportación extra al Plan de Pensiones.
5. Guarderías.

En función del beneficio social elegido el empleado podrá optimizar fiscalmente el importe, de acuerdo con las normas fiscales vigentes en cada momento.

Esta nueva regulación de los beneficios sociales para personal en activo deroga y deja sin efecto desde la fecha de firma del presente Convenio, los existentes para activos y pasivos a la fecha de firma del Convenio, sea cual sea la norma, acuerdo, convenio o disposición que los sustente

#### Artículo. Suministro de energía eléctrica

1. El personal de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, disfrutará, dentro del Estado Español, de la tarifa eléctrica de empleado en su ~~primera y/o segunda vivienda~~, para alumbrado y uso doméstico exclusivos del trabajador y de los familiares a su cargo o ascendientes que con él convivan, con un tope de ~~152,0500 kWh anuales para ambas~~, al precio de 0,000901 €/kwh.
2. ~~Sin perjuicio de lo previsto en el punto anterior, el derecho al suministro de energía eléctrica, en los términos en los que el mismo esté previsto en norma, Convenio Colectivo o pacto que resulte de aplicación y con el carácter que se establece en el punto 7 de este artículo, seguirá en vigor para los trabajadores, activos y pasivos, que lo vinieran disfrutando a la firma del Convenio Marco.~~
- 3.2. El exceso de consumo sobre el cupo máximo anual previsto, se facturará al precio fijado en el Acuerdo Previo de Valoración que se encuentre vigente en cada momento a efectos de valoración de la tarifa como salario en especie.
- 4.3. El coste del exceso de consumo a que hace referencia el párrafo anterior será descontado en la nómina del mes siguiente a aquel en que se produjera el mismo, siempre que el trabajador no comunique a la Empresa otro procedimiento de pago.
- 6.4. De acuerdo con el Art. 26 del Estatuto de los Trabajadores, serán de cuenta del empleado las cargas fiscales derivadas del mencionado suministro.
- 6.5. Cada trabajador tendrá derecho a la contratación, dentro del cupo máximo anual, de la potencia que estime adecuada a sus necesidades.
- 7.- A efectos del disfrute de este derecho, ambas partes reconocen que se trata de un salario en especie de carácter individual.

#### Artículo 79.- Fondo de anticipos y créditos para vivienda

La cuantía del fondo para anticipos y créditos para vivienda (Fanerivi), incluyendo el capital vivo a la fecha de la firma del presente Convenio, será de 31 millones de Euros.

#### Artículo 80.- Prestaciones del Fondo: anticipos

Con cargo al Fanerivi, los trabajadores en activo podrán solicitar anticipos en los términos y cuantías siguientes:

- a) Los trabajadores de plantilla podrán solicitar un anticipo de hasta 17.000 Euros a devolver en un plazo máximo de 48 mensualidades, con un tope máximo del 25% de su salario general o de cualificación más el SIR 1, de exceder dicha cuantía se ampliará el plazo de devolución para cumplir con dicho límite. Para el personal eventual los límites del anticipo y los plazos de devolución estarán en proporción a la duración del contrato.

- b) Las causas justificadas que posibilitan la concesión de estos anticipos y el orden de preferencia serán las fijadas en la Comisión encargada de la administración y gestión del fondo.
- e) No se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta que hallan transcurrido 24 meses de la amortización del último concedido.
- f) No se podrán conceder anticipos por motivos de enfermedad para aquel personal que tenga dicha contingencia protegida o subvencionada por la Empresa, con algún seguro de asistencia sanitaria de carácter privado.

#### Artículo 81. Prestaciones del Fondo: créditos para vivienda

1. Los trabajadores de plantilla que no hubieran disfrutado de este beneficio con anterioridad en su Empresa actual o en cualquiera de las Empresas de origen y a través de sus distintas modalidades, podrán solicitar un crédito, sin intereses y por una sola vez, para la compra y/o ampliación de la vivienda habitual por una cuantía de hasta 30.000 Euros a devolver en un plazo máximo de 84 mensualidades con un tope máximo del 25% de su salario general o de equivalencia más el SIR 1, de exceder dicha cuantía, se ampliará el plazo de devolución para cumplir con dicho límite.
2. Este crédito para adquisición de vivienda es individual. No obstante y en caso de que ambos cónyuges trabajen en las empresas incluidas en el ámbito funcional del Convenio Marco, sólo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.
3. Una vez que se haya amortizado el crédito para vivienda no se podrá solicitar el Anticipo a que se hace referencia en el artículo anterior hasta transcurridos 48 meses de haber amortizado aquel.

#### Artículo 82. Reglas comunes de aplicación a las prestaciones del Fondo

1. El régimen de concesión de Anticipos y Créditos para vivienda, con el límite del fondo existente en cada momento, así como los requisitos necesarios para acceder a los mismos, serán los establecidos en el seno de la Comisión de Beneficios Sociales.
2. El fondo se administrará por la Comisión de Beneficios Sociales a través de un sistema de lista única.
3. De conformidad con la legislación vigente y dado el carácter de retribución en especie de los beneficios regulados en este artículo, serán de cargo de los trabajadores beneficiarios todas las cargas fiscales asociadas a los mismos.
4. Los anticipos y créditos de cualquier naturaleza concedidos a la fecha de la firma del presente Convenio se mantendrán en sus mismas condiciones hasta su total amortización.
5. El régimen de anticipos y créditos previstos en los artículos anteriores, deroga y deja sin efecto todos los existentes en los Acuerdos o Convenios de origen ya retribuyan esos mismos conceptos o cualesquiera otros de analogía naturaleza.

## CAPÍTULO XIV

### Dietas y gastos de desplazamiento

#### Artículo 83. Dietas

1. A partir de la firma del presente Convenio y sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda, el personal que, en comisión de servicio previamente autorizada, se desplace de la localidad donde está establecido su centro de trabajo, percibirá las siguientes dietas:
  - Desayuno: 5,27 Euros
  - Una comida/ cena: 27,69 Euros

2. Las condiciones para el devengo de estos importes serán las que rijan en la norma aplicable en cada ámbito de prestación de servicios.
3. En ningún caso se devengarán los importes anteriormente indicados cuando el coste del servicio haya sido asumido por la Empresa por medio de invitación o inclusión con el alojamiento.
4. El alojamiento y/o el desayuno será contratado por la Empresa a su cargo, en hoteles de 3 estrellas o, a su criterio, en otros de categoría superior con los que tenga establecido concierto, y en la forma en que se establezca por aquella.
5. El personal que por razones de servicio tenga que realizar trabajos extraordinarios prolongando o adelantando su jornada ordinaria de trabajo y por tal motivo no pueda efectuar el desayuno, almuerzo o cena, percibirá el importe de las dietas que se contemplan en el presente artículo.

Este abono será incompatible con la percepción de la dieta por motivo de desplazamiento y deroga todos aquellos complementos regulados en los Convenios o Acuerdos de origen que retribuyan el mismo concepto.

#### Artículo 84. Kilometraje

1. A partir de la firma del presente Convenio, el precio del kilómetro por desplazamiento realizado en comisión de servicio o trabajos extraordinarios con vehículo propio se fija en 34 ~~céntimos~~ de Euro.
2. ~~Los empleados incorporados con anterioridad a la firma del Convenio Marco que, por aplicación del convenio de origen, perciban un valor superior al fijado en el número anterior lo seguirán percibiendo, sin revalorizaciones anuales, hasta que ambos precios se igualen.~~

## CAPÍTULO XV

### Acción sindical

#### Artículo 85. Principios generales

1. Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su voluntad de arbitrar en Endesa S.A. y sus empresas, un sistema de relaciones laborales articulado en torno a los tres siguientes principios: a) participación de los trabajadores en las cuestiones de interés laboral a través de sus órganos de representación; b) responsabilidad social de las empresas integradas Endesa y c) resolución de los conflictos laborales a través de un diálogo y una negociación permanentes entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores.
2. A tales efectos, la Dirección de la Empresa reconoce a las representaciones unitaria y sindical de los trabajadores las funciones que le son propias para la ordenación, regulación, administración y desarrollo del sistema de relaciones laborales en Endesa.
3. Dentro de este marco general de actuación, las relaciones entre las representaciones de la Dirección de la Empresa y de los Trabajadores se regirán por los principios de buena fe y respeto mutuo, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos.
4. De conformidad con lo previsto en los apartados anteriores, y sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente, se atribuye la condición de interlocutores válidos, en cada uno de sus respectivos ámbitos, a:
  - a) Las Secciones Sindicales legalmente constituidas.
  - b) Los Delegados Sindicales.
  - c) Las Comisiones de ámbito Estatal.
  - d) ~~Las Comisiones Territoriales de Gestión de Recursos Humanos~~ Relaciones Laborales.

- e) Los Comités de Empresa, de Centro de Trabajo o de Centros Agrupados, los Delegados de Personal y los Delegados de Prevención.

5. Los órganos de representación de los trabajadores mencionados en el apartado anterior tendrán las competencias, ejercerán las funciones y disfrutarán de las garantías establecidas en la legislación vigente y en el presente Convenio.

6. Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su firme voluntad de regular el ejercicio de la acción sindical a través de una norma homogénea que garantice, sin perjuicio del necesario control empresarial y en los términos previstos en la legislación vigente y en el presente Convenio, el pleno y libre ejercicio de la acción sindical por parte de los representantes unitarios y sindicales de los trabajadores.

~~A tal efecto, la Dirección de la Empresa y la Representación Social, dentro de los treinta días siguientes a la firma del presente Convenio, constituirán un equipo de trabajo para que presente a la Comisión Negociadora del Convenio una propuesta de acuerdo de regulación del ejercicio de la Acción Sindical en el conjunto de las Empresas de Endesa. Ambas partes asumen el compromiso de concluir un acuerdo en esta materia en el plazo máximo de seis meses a contar desde la firma del presente Convenio.~~

~~La mencionada propuesta de Acuerdo habrá de tomar como base los siguientes principios:~~

- a. ~~Homogeneización de las condiciones de ejercicio de la acción sindical en todas las Empresas y Territorios.~~
- b. ~~Suficiencia económica y de recursos para garantizar el libre ejercicio de la acción sindical en los términos legal o convencionalmente previstos.~~
- c. ~~Autogestión responsable y eficiente por parte de las Secciones Sindicales de los recursos asignados.~~
- d. ~~Ejercicio de la acción sindical en la Empresa dentro del crédito horario pactado en el presente Convenio y en los términos previstos en el mismo.~~

7. La representación especializada en materia de prevención de riesgos laborales se instrumentará de conformidad con lo previsto en el Capítulo XVII del presente Convenio.

## Artículo 86- Secciones Sindicales

1. La Dirección de la Empresa reconoce a las Secciones Sindicales de los Sindicatos debidamente constituidos en Endesa y en sus empresas como sujetos especialmente privilegiados para el ejercicio de las funciones de participación y representación de los intereses de los trabajadores así como la función de interacción social.
  2. Con fundamento en esta especial consideración y de conformidad con la legislación vigente, la Empresa:
    - a) Respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente y el de los ~~Sindicatos-sindicatos~~ a constituir Secciones Sindicales de acuerdo con lo establecido en sus estatutos;
    - b) No supeditará el empleo de ningún trabajador a su situación afiliativa ni le perjudicará de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.
  3. Las Secciones Sindicales debidamente constituidas en las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio tendrán los derechos establecidos en el Art. 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), que se ejercerán en los términos y condiciones legales.
  4. Las Secciones Sindicales de los sindicatos que cuenten, al menos, con el 10 por 100 de los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio podrán ejercer, adicionalmente, los siguientes derechos:
    - a) Utilizar los sistemas de comunicación de uso habitual en la Empresa al objeto de remitir información a sus afiliados, en los términos que se regule en el Capítulo XVIII.
    - b) Disponer, en aquellos centros de trabajo de más de 150 trabajadores en los que cuenten con representación, de un local adecuado dotado de los medios de comunicación telefónica, informática y olfáctica de uso habitual en la ~~Empresa-empresa~~, así como de mobiliario suficiente con vistas al desempeño de sus actividades.
- No obstante, aquellos centros de trabajo de menos de 150 trabajadores que dispongan en la actualidad de locales sindicales seguirán conservando los mismos.
- c) Acumular el crédito horario en los términos previstos en el presente Convenio.
  - d) Solicitar de las empresas que efectúan el descuento en nómina y el correspondiente ingreso en la cuenta indicada por cada ~~Sindicato-sindicato~~, de las cuotas sindicales de aquellos trabajadores afiliados que así lo autoricen expresamente.

La Empresa llevará a cabo las antedichas detacciones y los correspondientes ingresos hasta recibir comunicación de los trabajadores en contrario.

- e) Recibir de la Empresa con carácter mensual información sobre los descuentos en nómina de las cuotas sindicales de los trabajadores afiliados que lo soliciten, con indicación de las transferencias efectuadas de dichas cuotas y las altas y bajas comunicadas.
- f) Recibir de la Empresa cuanta información sea necesaria para el correcto ejercicio de sus funciones, siendo facultada de aquella la determinación del nivel de detalle de la respuesta en razón del grado de reserva que exijan los temas planteados. Las Secciones Sindicales deberán guardar sigilo profesional sobre los datos informados, en los términos legalmente establecidos.
- g) Ser informados por la Empresa de la apertura de expediente sancionador a alguno de sus afiliados, en los términos previstos en la normativa reguladora del régimen disciplinario que se contiene en el presente Convenio.

~~5. Con independencia de lo prevenido en el apartado anterior, las Secciones Sindicales que acrediten un índice de asistencia electoral igual o superior al 10 por 100 en el conjunto de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio-Marco Convenio tendrán derecho a:~~

- e) Disponer de un crédito horario adicional equivalente al número que resulte de multiplicar por 8 el total de sus Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa.

~~Con dichas horas se conformará una bolsa que cada Sección Sindical administrará en función de sus necesidades y de conformidad con los principios recogidos en el presente Convenio, pudiendo servir previa comunicación a la Dirección de la Empresa, para que determinados Delegados dediquen su jornada de trabajo de manera total o parcial, a la actividad sindical en las Empresas de Endesa.~~

- b) Mantener una interacción a nivel nacional con la alta dirección de Endesa en los términos previstos en el protocolo de 25 de enero de 2002.

~~6.5. Los trabajadores en activo que ostenten un cargo sindical de relevancia a nivel provincial o superior y que exceda del ámbito funcional del presente Convenio, tendrán derecho a obtener la situación de excedencia forzosa con reserva de su puesto de trabajo. El tiempo máximo de excedencia será el de la duración del ejercicio del cargo que la origina. En el plazo de un mes a contar desde la finalización del mismo, los trabajadores deberán solicitar su reincorporación en la Empresa debiéndose materializar ésta en el plazo máximo de 15 días contados a partir de la recepción de la solicitud de ingreso.~~

### **Artículo 87** . Delegados Sindicales: definición y tipología

1. Las Secciones Sindicales que se constituyan por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con audiencia electoral en las empresas incluidas en el ámbito funcional de aplicación del presente Convenio estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en los términos y con las condiciones establecidas en este Capítulo y en las normas legales de aplicación.
2. En atención a la estructura organizativa de las Empresas-empresas y al modelo de participación sindical que se establece en el Capítulo XVI del presente Convenio, los ámbitos de actuación de los Delegados Sindicales serán los cuatro siguientes: Estatal, Comunidad Autónoma o Territorio, Línea de Negocio/Áreas Corporativas (Generación, Distribución, Comercial, Renovables, Áreas Corporativas) o Empresa y Centro de Trabajo.

### **Artículo 88** . Delegados Sindicales Estatales

1. Los Delegados Estatales ejercerán sus competencias en relación con todas aquellas cuestiones que, dentro del contenido de la actividad sindical, excedan del ámbito de una Línea de Negocio o de los ámbitos territoriales previstos en el artículo 89 y 90.
2. Tendrán derecho a nombrar Delegados Estatales, aquellas Secciones Sindicales que acrediten un índice de audiencia electoral igual o superior al 10 por 100 en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, el número de delegados sindicales a nombrar por cada sección sindical mayoritaria se determinará según la escala establecida en el artículo 10.2 de la LOLS.
3. La plantilla a considerar, a efectos de aplicación de la escala prevista en el artículo 10.2 de la LOLS será la existente en el mes de abril de cada año.
4. El número máximo de Delegados Estatales será de doce, repartidos en proporción a la representatividad orientada por las Secciones Sindicales que acrediten la audiencia electoral mencionada en el apartado anterior.
5. Los Delegados Estatales deberán ostentar, además, la condición de Delegados Sindicales de Comunidad Autónoma o Territorio o de representantes unitarios de los trabajadores.
6. Los Delegados Estatales podrán dedicar el total de su jornada a la actividad sindical dentro de Endesa. Las horas empleadas en el ejercicio de sus funciones de representación que excedan de las que les corresponda por aplicación de lo dispuesto en la legislación vigente serán a cargo de la bolsa de horas prevista en el artículo 86.5 del presente Convenio.

### **Artículo 89** . Delegados de Línea de Negocio o Empresa /Áreas Corporativas (Generación, Distribución, Comercial, Renovables, Áreas Corporativas)

1. Dentro del número máximo de Delegados que corresponda a cada Sección Sindical por aplicación de lo previsto en el artículo anterior, las Secciones Sindicales que acrediten un índice de audiencia electoral igual o superior al 10 por 100 en el ámbito de una concreta Línea de Negocio o Áreas Corporativas o Empresa tendrán derecho a nombrar Delegados Sindicales con competencia en dicho ámbito.
2. El número máximo de Delegados Sindicales de Línea de Negocio se rá de ocho para aquellas que cuenten con una plantilla igual o superior a 3.000 trabajadores y de seis para las que no alcancen ese número de trabajadores según la escala establecida en el artículo 10.2 de la LOLS.
3. Los Delegados Sindicales de Línea de Negocio deberán ostentar la condición de Delegados Sindicales de Comunidad Autónoma o de representantes unitarios de los trabajadores.

### **Artículo 90** . Delegados Sindicales de Comunidad Autónoma o de Territorio

1. Las Secciones Sindicales que acrediten un índice de audiencia electoral igual o superior al 10 por 100 de los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa en el conjunto de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio y en el ámbito geográfico correspondiente, podrán designar Delegados Sindicales territoriales o de Comunidad Autónoma. La designación de Delegados Sindicales territoriales se efectuará de conformidad con las siguientes reglas:
  - a) El nombramiento se realizará en las Comunidades Autónomas o Territorios que se indican seguidamente, en número similar al de la escala prevista en el Art. 10.2 de la LOLS.
  - b) A los efectos del cómputo del número de trabajadores, se tendrán en cuenta todos los que presten servicios en cada uno de los ámbitos territoriales considerados y en el conjunto de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del Convenio.
2. La designación de Delegados Sindicales territoriales se efectuará de conformidad con las siguientes reglas:

AMBITO TERRITORIAL	CENSO	NÚMERO DE DELEGADOS			
		UGT	CCOO	SIE	OTROS
Andalucía-Extremadura	2.696	3	3	3	-
Cataluña	1867	3	3	-	-
Aragón	677	2	2	-	-
Madrid	4.692	2	2	2	-
Castilla—León	336	1	1	1	-
Baleares	949	2	2	2	-
Canarias	4.032	2	2	2	-
Gaiteia	308	1	1	-	-
<b>Total</b>	<b>9.426</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>-</b>

e) La plantilla a considerar a efectos de aplicación de la escala prevista en el artículo 10.2 de la LOLS será la existente al inicio de cada mandato. La adecuación del número de representantes a la plantilla real se producirá una vez celebradas las elecciones sindicales, permaneciendo inalterada durante la duración del mandato que deriva de las mismas.

Las Secciones Sindicales que acrediten en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, un índice de audiencia electoral igual o superior al 10 por 100 podrán nombrar 64 Delegados Sindicales más. El nombramiento de estos 64 Delegados Sindicales adicionales se realizará en proporción a su representatividad.

#### Artículo 94. Delegados Sindicales de Centro de Trabajo

- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10.2 de la LOLS, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales de los Sindicatos que, teniendo implantación en dicho centro de trabajo, no alcancen la representatividad necesaria para el nombramiento de Delegados Sindicales Estatales o de ~~Territorio~~ Negocio, podrán nombrar Delegados Sindicales de Centro de Trabajo.
- La plantilla a considerar, a efectos de aplicación de la escala prevista en el artículo 10.2 de la LOLS, será la existente al inicio de cada mandato. La adecuación del número de representantes a la plantilla real se producirá una vez ~~celebradas las elecciones sindicales~~, permaneciendo inalterada durante la duración del mandato que deriva de las mismas al año en el mes de abril.

#### Artículo 92. Funciones, derechos y garantías de los Delegados Sindicales

- Los Delegados Sindicales elegidos de conformidad con lo previsto en el presente Convenio, debidamente acreditados ante la Empresa, ostentan la representación y defensa de los intereses del Sindicato al que representan así como la de los afiliados al mismo, sirviendo de instrumento de comunicación entre su Organización Sindical y la Dirección de la empresa.
- Para el correcto ejercicio de sus funciones, los Delegados Sindicales tendrán los siguientes derechos:
  - Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y a las de los Comités de Seguridad y Salud, con voz y sin voto. Para el ejercicio de este derecho, cada una de las Secciones Sindicales con implantación en el ámbito correspondiente podrá estar representada en las reuniones de los órganos anteriormente indicados, por un mínimo de un Delegado Sindical y hasta un máximo de tres Delegados Sindicales en función de la representatividad sindical.
  - Acceder a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición de los miembros de los Comités de Empresa, quedando obligados a guardar el debido sigilo profesional en los términos y en las materias legalmente establecidas. Adicionalmente, tendrán derecho a recibir información sobre las materias siguientes:
    - Modelo o modelos de contrato.
    - Planes de mejora de la productividad.
    - Número de horas extraordinarias realizadas, con periodicidad mensual.
    - Estudios sobre la organización de la empresa con incidencia en el volumen de empleo.
  - Ser oídos por la empresa, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores, en general, y a los afiliados de su sindicato, en particular, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.
  - Ejercer, dentro de su ámbito de representación, el derecho de consulta en los términos, materias y condiciones legal o convencionalmente establecidos.  
Cuando dicho derecho esté reconocido en favor de la representación unitaria, se podrá ejercer alternativamente por cualquiera de las dos representaciones.
  - Utilizar el correo electrónico interior de la empresa y los demás medios de comunicación en los términos regulados en el presente Convenio.

- f) Acceder, previa acreditación personal por la empresa, a las instalaciones existentes en el ámbito territorial sobre el que ejerzan sus competencias.
- g) Mantener reuniones con sus representantes sin alterar el normal desenvolvimiento de la actividad productiva. El ejercicio de este derecho dentro de las instalaciones de la empresa requerirá previa comunicación a ésta.

h) Disponer de un crédito horario de 40 horas mensuales, ~~pudiendo acumularse las mismas en los términos previstos en el presente Convenio.~~

Los Delegados Sindicales que compatibilicen su cargo con el de Delegados de Personal o miembros de los Comités de Empresa, disfrutará acumuladamente de los créditos horarios que le correspondan en base a su doble mandato.

i) Cualesquiera otros previstos en la normativa legal o convencional vigente en cada momento.

3. Los Delegados Sindicales que no ostenten la condición de representante unitario tendrán las mismas garantías establecidas legalmente para ellos.

### Artículo 93. Información a la Representación Social en materia de subcontratación

La Empresa facilitará con carácter trimestral información sobre aquellos contratos que se celebren con contratistas para prestar servicios, en centros de trabajo de Endesa.

1. Objeto de la información: ~~La obligación de información se concreta en aquellos contratos que se celebren con contratistas para prestar servicios, con personal de la contratista o subcontratista, en centros de trabajo de Endesa.~~ Se excluyen pues los contratos de suministro y aquellos otros en los que la contrata no ejerza su actividad en los centros de trabajo de la empresa principal.

Se entregará a requerimiento.

2. Contenido de la información: ~~La Empresa contratante informará trimestralmente a la Representación Social de las siguientes cuestiones:~~

1º) Del objeto del contrato, esto es, de los trabajos a realizar por la contratista incluyendo la duración estimada de los mismos.

2º) Del número estimado ~~y de las características profesionales~~ de trabajadores que van a prestar servicios en el centro de trabajo de la empresa principal.

3º) ~~Del certificado de la Seguridad Social de acredite que la empresa contratista se encuentra al corriente de los pagos de Seguridad Social.~~



4º) ~~De la formación recibida por los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales.~~

5º) ~~Del acta de coordinación de actividades entre las empresas que vayan a prestar servicios en el mismo centro de trabajo.~~

3.2. Tiempo y lugar de presentación de la información: ~~La información a que hace referencia el número anterior se entregará, por la Dirección de la Empresa a la Representación Social (Comité de Empresa o Delegados de Personal) existente o con competencia directa, en el ámbito en que se van a realizar los trabajos contratados.~~

4. Acreditación de solvencia de la Empresa Contratista y de la calidad de los trabajos realizados:

a) ~~A los efectos aquí previstos, la acreditación de solvencia de las empresas contratistas se realizará a través de la correspondiente certificación empresarial de estar al corriente de los pagos a la Seguridad Social y a los trabajadores contratados.~~

b) ~~La acreditación relativa a la calidad de los trabajos realizados se realizará mediante certificado de la empresa principal en el que conste la adecuación o inadecuación entre el trabajo realizado y el contratado.~~

5.3. Información adicional sobre accidentes de trabajo: ~~Con~~ ~~con~~ carácter adicional a la información prevista en el punto 2 del presente artículo se informará, al Comité de Seguridad y Salud Laboral del Centro de Trabajo, de cualquier accidente o incidente grave que pudieran sufrir los trabajadores de la contrata durante la prestación de servicios contratada.

### Artículo 94. Acumulación de crédito horario

Los ~~Delegados Sindicales~~, Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa podrán acumular ~~trimestralmente~~ mensualmente las horas o trasvasar horas de unos representantes a otros con las siguientes condiciones:

a) La acumulación de las horas podrá efectuarse a favor de uno o de varios representantes, pudiendo llegar a la total liberación de alguno o algunos de ellos.

b) La acumulación tendrá efectos dentro del ~~trimestre~~ mes natural en el que se produzca el excedente del crédito horario. ~~No obstante las horas no utilizadas en un trimestre podrán disfrutarse en los meses sucesivos.~~

- ~~siempre que el número de horas aplicadas a un trimestre no supere el doble de las que le correspondieran por aplicación de la regla general.~~
- c) La acumulación del crédito horario correspondiente a los Delegados Sindicales habrá de efectuarse entre los Delegados Sindicales de una misma Comunidad Autónoma o Territorio Negocio/Área Corporativa.
- ~~f) La acumulación de crédito horario entre la Representación Unitaria (Delegados de Personal o miembros de los Comités de Empresa) y Representación Sindical (Delegados Sindicales) podrá producirse entre los miembros de un mismo órgano de representación o entre miembros de distintos órganos de representación que sean de la misma Línea de Negocio y ámbito territorial. Los ámbitos territoriales a considerar a estos efectos son los que se relacionan en el artículo 90 del presente Convenio Colectivo.~~
- e) d) Las Secciones Sindicales que pretendan acumular las horas de sus Delegados deberán comunicarlo, con la suficiente antelación mínima de 1 mes, a la Dirección de Relaciones Laborales de Endesa S.A. - Madrid, indicando en qué términos se produce la acumulación y a qué Delegados delegados afecta.

**Artículo 95.- Utilización de los medios informáticos de información y comunicación**

1. En el ejercicio de sus funciones, los órganos de representación unitaria y sindical podrán hacer uso de las herramientas informáticas puestas a su disposición de conformidad con lo previsto en el presente artículo y con los límites de capacidad y extensión que los gestores del sistema establezcan en cada momento, de acuerdo con el desarrollo y el protocolo informático existente en la empresa.
2. Cuando las Secciones Sindicales o los Comités de Empresa dispongan de ordenadores y conexiones de red adecuadas, la utilización del correo electrónico para comunicarse con sus afiliados o representantes, se producirá siempre desde los ordenadores asignados a las mismas, sin que se pueda utilizar a estos efectos el ordenador existente en el puesto de trabajo. En los supuestos en que no existan Secciones Sindicales o Comités de Empresa o que los mismos no dispongan de los medios técnicos adecuados, los representantes de los trabajadores podrán utilizar los ordenadores que les fueran asignados en sus puestos de trabajo.
3. El uso del correo electrónico se producirá en todo caso dentro del crédito horario del representante y siguiendo la normativa interna establecida por la empresa.
4. Los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados Sindicales con implantación en los mismos podrán acceder a Internet a través de los recursos informáticos habilitados por la Empresa en el local del Comité de empresa y/o de las Secciones Sindicales, dentro del crédito horario que tengan asignado y siguiendo la normativa interna y las restricciones establecidas por la Compañía para el acceso y utilización de esta herramienta.

5. Para cualquier uso excepcional de estas herramientas, deberá solicitarse autorización previa del responsable de la unidad de Recursos Humanos/Relaciones Laborales correspondiente.

**Artículo 96.- Comités de Empresa de Centros de Trabajo y Centros Agrupados y Delegados de Personal**

1. Los miembros de los Comités de Empresa de Centros de Trabajo y Centros Agrupados, así como, los Delegados de Personal serán elegidos y renovados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia.
2. Los Comités de Empresa de Centros de Trabajo o de Centros Agrupados, como órganos colectivos de representación, y los Delegados de Personal ejercerán sus funciones en los términos y con las condiciones establecidas en la legislación vigente, en el presente Convenio Colectivo y demás normas de aplicación.
3. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por la legislación vigente, los Comités de Empresa y Delegados de Personal quedan facultados para solicitar de la Dirección de la Empresa cuanta información sea necesaria para el correcto ejercicio de sus funciones, siendo facultad de aquella la determinación del nivel de detalle de la respuesta en razón del grado de reserva que exijan los temas planteados. La representación social deberá guardar sigilo profesional sobre los datos informados, en los términos legalmente establecidos. A tal efecto se reconoce a los Comités de Empresa y a los Delegados de Personal el derecho a ser informados previamente, siempre que fuera posible, a su ejecución por la empresa en los casos de:

- a. Planes de formación profesional en la empresa, a través de la correspondiente Comisión de Formación.
- b. No superación de los periodos de prueba, tanto en el caso de nuevo ingreso, como en los supuestos de ascensos.
- e. Cambio de puestos de trabajo por necesidades del servicio y permisos.
- d. Recolocación del personal con capacidad disminuida para el trabajo, en las condiciones que se señalan en el presente Convenio de Grupo.
- e. d. Desplazamientos en comisión de servicio, cuando éstos tengan un carácter de permanencia.
- f. Sancciones por faltas graves y muy graves y despidos de los trabajadores.
- f. Establecimiento y modificación de jornada de trabajo, horarios de trabajo, reducción de jornada y calendarios de turno.
- h. g. Integración en la Empresa de colectivos procedentes de otras empresas.
- h. Acuerdos de la Empresa con otras empresas o instituciones que afecten al volumen de empleo, a la formación del personal o cuando tengan incidencia en las relaciones laborales.
- f. El modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice la Empresa.

~~k.l.~~ Con periodicidad mensual, el número de horas extraordinarias realizadas.  
~~h.k.~~ Previamente a su ejecución, los estudios organizativos que pudieran afectar al volumen de empleo

4. En defecto de previsión legal o contractual y en aquellos supuestos en los que esté previsto el derecho de audiencia previa, éste deberá ser ejercitado en el plazo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la recepción por el órgano de representación de la correspondiente comunicación de la empresa. Transcurrido dicho plazo, sin recibirse contestación por parte del Comité de Empresa o Delegados del Personal, se entenderá cumplimentado el trámite.

5. En el ejercicio de su mandato representativo, los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados de Personal disfrutarán de las garantías legalmente establecidas en los artículos 68 y concordantes del ET, complementadas con lo previsto en los apartados siguientes:

a) La Dirección de la Empresa pondrá a disposición de los Comités los tablones de anuncios que sean necesarios. Asimismo y siempre que las características del centro lo permitan, la Dirección de la Empresa facilitará el uso de un local adecuado en el que puedan realizar sus actividades y relacionarse con sus representados. En los centros de trabajo donde presten servicio varias Empresas de las contenidas en el ámbito funcional del presente Convenio y existan asimismo varios Comités de Empresa o Comités de Empresa y Delegados de Personal, el local que, en su caso, se habilite será de utilización conjunta por todos los Comités y Delegados de Personal. A tal efecto, se arbitrarán los medios necesarios para que cada órgano de representación pueda guardar o archivar su documentación con independencia de la de los demás.

b) A los Comités de Empresa y Delegados de Personal les serán de aplicación las normas previstas en los artículos ~~94 y 95~~ del presente Convenio relativos, respectivamente, a la acumulación del crédito horario y a la utilización de los medios informáticos de información y comunicación.

c) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina en función del censo electoral existente en el centro de trabajo en las últimas elecciones celebradas. No se computarán con cargo al mencionado crédito, las horas empleadas en las reuniones convocadas por la Dirección o las que se produzcan como consecuencia de su participación como miembro titular en alguna de las Comisiones previstas en el presente ~~Convenio-Marco~~ Convenio.

#### Artículo 97. Asambleas de Trabajadores

1. Con el fin de canalizar la información a sus respectivos afiliados, los Sindicatos con representación en los Comités de Empresa o los propios Comités podrán organizar asambleas para sus afiliados o representados.
2. Con carácter general, las asambleas se celebrarán fuera de la jornada de trabajo. Cuando la asamblea tenga lugar al inicio o al final de la jornada laboral, se permitirá que la duración de estésta pueda alcanzar hasta un máximo de 20 minutos de jornada.
3. Cuando la asamblea se vaya a celebrar en instalaciones de la Empresa, el órgano convocante lo comunicará a la Dirección de la Empresa con, al menos, tres días de antelación, a efectos de su autorización.

#### Artículo 98. Régimen de notificaciones y autorizaciones

1. El disfrute del crédito horario por parte de los representantes, unitarios o sindicales, deberá notificarse previamente al jefe inmediato y a Relaciones Laborales, con al menos 24 horas de antelación, salvo supuestos de manifiesta urgencia en los que se comunicará en el mismo momento.
2. La comunicación se realizará por escrito.
3. Al objeto de compatibilizar el ejercicio de la acción sindical con el carácter esencial del servicio prestado por las Empresas empresas incluidas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, la empresa únicamente podrá denegar la utilización del crédito horario disponible por razones de atención al servicio debidamente acreditadas.

#### Artículo 99. Régimen de administración y funcionamiento de la bolsa de crédito horario

1. Las horas que resulten para cada Sindicato de la aplicación de lo previsto en el artículo 86 del presente Convenio podrán ser utilizadas para incrementar el crédito horario correspondiente a sus Delegados Sindicales o a los representantes unitarios, hasta alcanzar, en su caso, la liberación total o parcial del trabajo de alguno de ellos.
2. La bolsa será administrada por los órganos de dirección de los Sindicatos con derecho a participar en la misma, respetando, en todo caso, los siguientes principios de actuación:
  - a) Al objeto de favorecer una organización racional del trabajo, las Secciones Sindicales con derecho a disponer de horas de la bolsa comunicarán a la empresa, con una antelación de al menos un mes, la decisión de liberar del trabajo total o parcialmente a alguno de sus Delegados. Miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal. Así mismo, comunicarán con la misma antelación el cese de la aplicación de este beneficio.

- ~~b) Las horas se computarán trimestralmente. No obstante las horas no utilizadas en un trimestre podrán disfrutarse en los meses sucesivos siempre que el número de horas aplicadas a un trimestre no supere el doble de las que le correspondieran por aplicación de la regla general.~~
- ~~e) La Dirección de las Secciones Sindicales, en su condición de administradora de la bolsa de horas, deberá llevar el control de las horas utilizadas, dando traslado a la empresa del estado de situación de la misma, cuantas veces sean requeridas por ésta y, en todo caso, con una periodicidad trimestral, de cuantas incidencias se produzcan con relación a la misma.~~

## CAPÍTULO XVI

### Participación sindical

#### Artículo 100. Principios generales

1. Las Secciones Sindicales debidamente constituidas en Endesa tendrán derecho a participar, en proporción a su representatividad, en las Comisiones mencionadas en los artículos siguientes, con las competencias que en cada caso se determinan en sus acuerdos o actas de constitución y en los reglamentos de funcionamiento de las mismas.
2. La participación de las Secciones Sindicales en la Comisión de Interpretación y Seguimiento del presente Convenio o de cualesquiera otros acuerdos colectivos queda limitada a las Secciones Sindicales firmantes de los mismos.
3. Las Comisiones podrán ser permanentes o temporales. Las permanentes tendrán una duración indefinida y las temporales la que se fije en el presente Convenio o en sus acuerdos de constitución. De no haberse previsto una duración específica, ésta se responderá con la vigencia, inicial o prorrogada, del instrumento contractual que las establezca o, en su caso, con el cumplimiento, constatado mediante mutuo acuerdo de las partes, de la tarea o encargo asignado.

#### Artículo 101. Comisión Negociadora de Materias Concretas

1. La Comisión Negociadora de Materias Concretas (CNMC), estará formada por un total de ~~veintidós~~ veintidós miembros, ~~once~~ once ~~siete~~ siete en representación de la Dirección y ~~once~~ once ~~siete~~ siete en representación de las Secciones Sindicales más representativas, distribuidos éstos proporcionalmente en función de la audiencia electoral que acredite cada uno de los Sindicatos con derecho a participar en la misma.
2. Los acuerdos alcanzados en el seno de la CNMC gozan de eficacia general y del carácter vinculante que les atribuye el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET), siendo de aplicación, en los supuestos de concurrencia, lo preceptuado en los artículos 84 y concordantes del ET.
3. Las representaciones empresarial y sindical en la CNMC podrán sustituir a sus respectivos miembros titulares por suplentes, en el momento que consideren oportuno. ~~Las Secciones Sindicales con representación en la Comisión tendrán derecho a nombrar asesores proporcionalmente a su representatividad a concurrir con los mismos a las reuniones que se convoquen.~~
4. ~~La Dirección de Endesa trasladará a la CNMC, con la debida atención, cuantas iniciativas puedan suponer modificaciones laborales colectivas que~~

~~empresas, para su negociación de buena fe con el objetivo de alcanzar acuerdos.~~

~~5-4. La CNMC tendrá su sede en el edificio de la Sede Social de Endesa en Madrid.~~

~~6-5. Los miembros del banco social de la CNMC habrán de ser representantes unitarios o sindicales de los trabajadores, pudiendo celebrar cuantas reuniones estimen oportunas para el desarrollo de su función. A tal efecto los miembros de la CNMC tendrán disponibilidad plena, ~~pudiéndoles ser de aplicación un régimen de compensación por dietas, desplazamientos y estancia en Madrid.~~~~

~~6. El tiempo empleado por los representantes del banco social en la CNMC, que exceda del que le corresponda por aplicación de lo previsto en la legislación vigente o en el presente Convenio, no computará dentro del crédito de horas establecido.~~

~~7. La CNMC tendrá las siguientes competencias:~~

~~a. Conocimiento, con al menos 30 días de antelación, de las operaciones siguientes:~~

~~i. Escisión total o parcial, de cualquiera de sus actividades, por parte de las Empresa incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo o de sus filiales eléctricas, a sociedades ya constituidas o de nueva creación así como las posteriores escisiones o segregaciones, por estas últimas, de las actividades o unidades autónomas de negocio recibidas a favor de sociedades ya constituidas como de nueva creación.~~

~~ii. Fusión de filiales eléctricas o la absorción de aquellas por parte de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio, con independencia de que hubieren o no segregado previamente toda o parte de su actividad.~~

~~iii. Segregación por parte de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio por sus filiales eléctricas de unidades de producción autónomas, incluida la actividad de servicios, a sociedades ya constituidas o de nueva creación así como las sucesivas segregaciones por estas sociedades de las unidades recibidas por aquella o aquellas.~~

~~iv. Desinversión, intercambio de activos, cierre de instalaciones o la pérdida de control de la gestión empresarial por parte de alguna de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio de alguna de sus filiales eléctricas o de las unidades productivas autónomas de ellas dependientes.~~

~~v. Traspaso de empleados entre las distintas sociedades derivadas de las operaciones descritas.~~

~~7-vi.~~

~~8. Para el correcto ejercicio de sus funciones, la CNMC, por acuerdo mayoritario de ambas representaciones, podrá constituir Comisiones Técnicas, que podrán~~

~~ser de LLNN o de ámbito territorial. Dichas Comisiones elevarán propuestas a la CNMC que habrán de ser ratificadas por la misma~~

#### **Artículo 402.- Comisiones de Recursos Humanos-Relaciones Laborales**

~~1. La Comisión de Relaciones Laborales, tendrá carácter paritario y estará compuesta por siete miembros por parte de la Representación de la Dirección y siete miembros por parte de la Representación Social, distribuidos en función de la audiencia electoral que acredite cada uno de los Sindicatos con derecho a participar en la misma.~~

~~2. La Comisión de Relaciones Laborales tendrá su sede en el edificio de la Sede Social de Endesa en Madrid.~~

~~3. Los miembros del banco social de la Comisión de Relaciones Laborales habrán de ser representantes unitarios o sindicales de los trabajadores y miembros de la CNMC, pudiendo celebrar cuantas reuniones estimen oportunas para el desarrollo de su función. A tal efecto los miembros de la Comisión de Relaciones Laborales tendrán disponibilidad plena.~~

~~4. El tiempo empleado por los representantes del banco social en la Comisión de Relaciones Laborales, que exceda del que le corresponda por aplicación de lo previsto en la legislación vigente o en el presente Convenio, no computará dentro del crédito de horas establecido.~~

~~5. La Comisión de Relaciones Laborales tendrá las siguientes funciones:~~

~~a. Conocimiento, con al menos 30 días de antelación, de:~~

~~i. Reorganizaciones de Unidades de cada una de las empresas incluidas en el ámbito funcional del V Convenio.~~

~~ii. Modificaciones laborales colectivas Interempresas o de más de un ámbito territorial.~~

~~b. Regulación de las condiciones de disfrute de los beneficios sociales.~~

~~c. Conocimiento y resolución cuando proceda de cuantos aspectos se deriven de la aplicación de lo previsto en materia de movilidad funcional en caso que derive cambio de nivel competencial o de grupo profesional.~~

~~d. Emisión, en su caso, de informe previo en los supuestos de reclamaciones de los trabajadores en materia de clasificación profesional.~~

~~e. Revisión del catálogo de puestos de trabajo y el seguimiento en la aplicación del sistema de clasificación profesional.~~

~~f. Conocimiento y análisis de las necesidades ocupacionales por empresa así como su probable evolución, con especificación de su número, características, perfil profesional, naturaleza de los contratos, lugar de prestación del servicio, tipo y contenido de las pruebas de selección, si las hubiere, así como del resultado de las mismas y de las contrataciones celebradas.~~

- g. Conocimiento y análisis de todas las vacantes existentes o que se generen en las empresas antes de iniciarse el proceso de cobertura de las mismas.
  - h. Conocimiento de la relación de personal disponible, si lo hubiera, en cada una de las empresas incluidas en el ámbito funcional.
  - i. Conocimiento y análisis, con carácter previo, de los criterios de promoción y de la normativa de evaluación del proceso de cobertura de vacantes, establecidos por la Dirección de la Empresa.
  - j. Las restantes asignadas al presente Convenio, o que le fueran expresamente delegadas por la CNMC.
  - k. Fijación de los calendarios y concreción de los horarios laborales que afecten a más de un ámbito territorial.
  - l. Esta Comisión podrá delegar competencias en las Comisiones de Relaciones Laborales Territoriales (Norte/SurCentro-Noroeste).
5. Su régimen de organización y funcionamiento se ajustará a lo dispuesto en su Reglamento de organización y funcionamiento interno, que habrá de ser aprobado por la propia Comisión y ratificado por la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo.
6. En ningún caso tendrán competencias para interpretar la normativa convencional de carácter general ni para la regulación de cuestiones que, por su naturaleza o por su ámbito de aplicación, estén reservadas a la Comisión Negociadora de Materias Concretas, o la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo.

**Artículo 103. Comisiones de Relaciones Laborales Territorial (Norte/SurCentro – Noroeste)**

1. La Comisión de Relaciones Laborales Territorial, tendrá carácter paritario y estará compuesta por cinco miembros por parte de la Representación de la Dirección y cinco miembros por parte de la Representación Social, distribuidos en función de la audiencia electoral que acredite cada uno de los Sindicatos con derecho a participar en la misma.
2. Las Comisiones de Relaciones Laborales Territoriales, serán:
  - a. Norte (incluye Aragón, Baleares y Cataluña).
  - b. Sur (incluye Andalucía, Extremadura, Canarias, Ceuta y Melilla).
  - c. Centro Noroeste (incluye Madrid, Galicia, Castilla-León y todos los territorios no incluidos en alguna de las restantes comisiones).
3. Las reuniones de esta Comisión podrán celebrarse a través de sistema de videoconferencia, su periodicidad será semestral de manera ordinaria y podrán celebrarse de manera extraordinaria reuniones previo acuerdo de las partes.
4. Tendrá las siguientes funciones:
  - a. Fijación de horarios y calendarios laborales que afecten a más de una empresa o centro de trabajo en su ámbito geográfico de actuación.
  - b. Analizar y formular propuestas conjuntas de actuación en materia de empleo.

- c. Seguimiento, análisis y en su caso formulación de propuestas conjuntas de actuación en relación con la normativa autonómica en materia de trabajo y Seguridad Social.
- d. Procesos de modificación sustancial de condiciones de trabajo de su ámbito geográfico o traslados.

4. Al objeto de aproximar la gestión de los Recursos Humanos a los ámbitos geográficos de las empresas, se crean las siguientes Comisiones:

- a. Andalucía-Extremadura
- b. Aragón
- e. Canarias
- d. Cataluña
- e. Baleares
- f. Centro (incluye Madrid, Galicia, Castilla-León y todos los territorios no incluidos en alguna de las restantes comisiones).

2. Las Comisiones de Recursos Humanos tendrán las siguientes funciones:

- a. Fijación de los calendarios y concreción de horarios laborales que afecten a más de una Empresa o Centro de Trabajo de su ámbito geográfico de actuación y tengan su razón de ser en los convenios de origen.
- b. Velar por la correcta aplicación de las disposiciones vigentes en los Convenios de origen de las Empresas de su ámbito geográfico de actuación. La competencia prevista en este apartado, con relación al XVI Convenio Colectivo de Endesa, será asumida por la Comisión de RR.HH. del territorio Centro-Noroeste.
- e. Verificación del cumplimiento de los compromisos de empleo que, en su caso, pudieran existir en el ámbito geográfico correspondiente.
- d. Analizar y formular propuestas conjuntas de actuación en materia de empleo y, en su caso, de asignación de vacantes a personal sin ocupación puesto de trabajo efectiva en el ámbito geográfico correspondiente.
- e. Seguimiento, análisis y, en su caso, formulación de propuestas conjuntas de actuación en relación con la normativa Autonómica en materia de trabajo y seguridad social.
- f. Cualquier otra materia que le sea delegada por la Comisión Negociadora de Materias Concretas o por cualquier otra Comisión Central.