

# Plataforma V CCMGE

## CAPITULO XVIII

### REGULACIÓN DEL USO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS

1

## Plataforma V CCMGE

### Capítulo XVIII REGULACIÓN DEL USO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS

#### **Artículo 125. Principios generales.**

La Dirección de la Empresa y la Representación Social, conscientes de la importancia que el uso generalizado de las nuevas tecnologías de la información y del conocimiento tiene en el ámbito laboral y de la problemática que puede derivarse de una incorrecta utilización de las mismas, acuerdan regular esta materia bajo los siguientes principios de actuación:

- a. Con carácter general y siempre que dispongan de los medios técnicos adecuados, los trabajadores podrán hacer uso del correo electrónico y de Internet para el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo.

Asimismo, los trabajadores podrán utilizar el correo electrónico o acceder a Internet para fines personales siempre que no se altere el normal desarrollo del trabajo ni se pongan en riesgo los sistemas de comunicaciones o el funcionamiento de la red interna.

2

- b. La Empresa, en ejercicio de su poder de organización y dirección y en defensa de sus legítimos intereses, podrá controlar el uso de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador para realizar su actividad laboral, en los términos que se contempla en el presente Convenio Colectivo.

El control empresarial de las herramientas informáticas y medios técnicos se realizará, en todo caso, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores. A tal efecto, se pondrá especial atención en la protección de aquellos derechos más fácilmente vulnerables y, en particular, el derecho al secreto de las comunicaciones y a la intimidad y dignidad de los trabajadores.

El control irá acompañado de garantías adecuadas y suficientes contra abusos y si éste afecta al contenido de las comunicaciones de los empleados se debe comunicar de forma fehaciente y por escrito al trabajador, con al menos 7 días de antelación al inicio del control, realizándose éste en presencia del trabajador. En todo caso se estará a lo estipulado en la legislación vigente.

- c. Las medidas adoptadas para el control por el empresario de los sistemas informáticos han de ser proporcionadas al riesgo existente y necesario para alcanzar un propósito especificado, explícito y legítimo.



- ❖ **Artículo 126. Normas de uso.**
- ❖ **Artículo 127. Uso abusivo de las herramientas informáticas**
- ❖ **Artículo 128. Procedimiento para el control de equipos informáticos.**

# Plataforma V CCMGE

## CAPITULO XIX

### CÓDIGO DE CONDUCTA Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO



- ❖ **Artículo 129. Declaración de objetivos**
- ❖ **Artículo 130. Principios de actuación**
- ❖ **Artículo 131. Régimen disciplinario: conceptos básicos**
- ❖ **Artículo 132. Prescripción de las faltas**
- ❖ **Artículo 133. Cancelación de las faltas laborales**
- ❖ **Artículo 134. Reincidencia**

## **Artículo 135. Procedimiento sancionador**

1. La aplicación del régimen disciplinario, de acuerdo con lo establecido en la presente regulación, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, todo ello sin perjuicio de las facultades que la Jurisdicción Social tiene legalmente atribuidas en ésta materia.
2. El procedimiento de imposición de sanciones a los representantes legales de los trabajadores, sean unitarios o sindicales, así como a los Delegados de Prevención, exige la apertura de expediente contradictorio. En la tramitación de dicho expediente habrá de darse audiencia al interesado y a los integrantes de la representación de que el mismo formase parte.
3. El procedimiento de imposición de sanciones a trabajadores afiliados a un sindicato con implantación en la Empresa, siempre que tal condición sea conocida por el empresario, requerirá, si se trata de faltas graves o muy graves, la apertura de expediente informativo y la audiencia previa de los Delegados Sindicales del sindicato designados a tal efecto por el sindicato al que pertenezca.

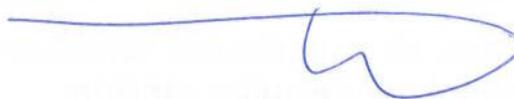
4. Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa podrá decidir, si así se considera oportuno, la tramitación de expediente informativo, aun en el caso de que el trabajador no esté afiliado a ningún sindicato y no fuera perceptiva su tramitación, informando de ello al trabajador y a los representantes de los trabajadores. La tramitación de dicho expediente no tendrá una duración superior a treinta días.
5. Todas las sanciones que se impongan, excepto la amonestación verbal, serán comunicadas por escrito al interesado, haciendo constar la fecha y las causas que la motivan debiendo éste firmar el duplicado que conservará la Empresa. En los supuestos en que la Dirección de la Empresa decida demorar el cumplimiento de la sanción impuesta, se deberá fijar en el escrito de comunicación la fecha de cumplimiento y la condición suspensiva a que queda sometido el cumplimiento efectivo de la misma. La demora en el cumplimiento de la sanción no podrá ser superior a 30 días a contar desde la fecha de su comunicación, salvo que el cumplimiento de la misma dentro de dicho plazo causase perjuicio para la empresa, sus compañeros o que la misma haya sido recurrida ante el orden jurisdiccional competente.

6. Los Comités de Empresa y, en su caso, Delegados de Personal, habrán de ser informados de las sanciones impuestas por faltas **leves**, graves, muy graves y despido de los trabajadores sean o no afiliados.
7. Las faltas que sean objeto de sanción serán anotadas en el expediente personal del trabajador afectado hasta su anulación por el transcurso del tiempo establecido en la presente norma. No obstante, la Dirección de la Empresa podrá anularlas antes de transcurrir el tiempo reglamentario, si así lo aconseja la conducta del sancionado. En cualquiera de los dos casos la Empresa comunicará la cancelación al interesado y si constase su afiliación sindical al Sindicato al que pertenezca.
8. Los informes de expedientes sancionadores deberán contener la prueba del motivo por el que se aplica sanción.

- ❖ **Artículo 136. Sanciones laborales**
- ❖ **Artículo 137. Faltas leves**
- ❖ **Artículo 138. Faltas graves**
- ❖ **Artículo 139. Faltas muy graves**

# Plataforma V CCMGE

DISPOSICIONES ADICIONALES



- ❖ **Disposición Adicional Primera. Régimen aplicable al personal de minería de Andorra y Encasur.**
- ❖ **Disposición Adicional Segunda. Mediación y Arbitraje, creación de la Comisión Arbitral Permanente.**
- ❖ ~~Disposición Adicional Tercera. Encuadramiento del personal en activo a la firma del Cuarto Convenio en el nivel salarial general~~
- ❖ **Disposición Adicional Cuarta. Asistencia jurídica**
- ❖ **Disposición Adicional Quinta. Complemento de incapacidad temporal**

## **Disposición Adicional Sexta. Otros Beneficios**

~~Ambas partes acuerdan extender el derecho al suministro de energía eléctrica, en las mismas condiciones que las reguladas en el artículo 78 del IV CCE, a favor de las viudas/os de trabajadores de Endesa desde el momento del fallecimiento del empleado hasta la fecha en que éste hubiera cumplido los 65 años de edad; e, igualmente, a favor de los huérfanos menores de 21 años si no convivieran con el padre o madre supérstite de trabajador de Endesa o fueran huérfanos de padre o madre trabajador o trabajadora de Endesa.~~

~~Este derecho también se extenderá a los trabajadores de Endesa que les fuese reconocida, por la autoridad sanitaria competente, una incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados, desde el momento del reconocimiento de la incapacidad hasta la fecha de cumplimiento de los 65 años de edad.~~

(Este derecho se incorpora al art. 78.8 del presente convenio.)

Para todos los trabajadores incorporados con posterioridad a la firma del I CCMGE (25/10/2000), les serán de aplicación los beneficios sociales existentes en los ámbitos territoriales de ingreso.

# Plataforma V CCMGE

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

15

## Plataforma V CCMGE

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

- ❖ **Disposición Transitoria Primera. Expectativas de derechos en los supuestos de cambio de régimen de trabajo**
- ❖ **Disposición Transitoria Segunda. Dietas y gastos de desplazamiento**



16

**Disposición Transitoria Tercera.- Anualización de jornada.** Durante la vigencia del presente Convenio, se irá reduciendo la jornada laboral máxima de los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito funcional de este, hasta 1.656 horas de jornada máxima de trabajo anual, siendo este el valor de aplicación para el último año de vigencia de este convenio.

Para el año 2018 la jornada de trabajo máxima será de mil seiscientos ochenta horas (1.680) de trabajo efectivo en cómputo anual. Para los años siguientes, se irá reduciendo progresivamente año a año durante la vigencia de este Convenio, hasta 1.656 horas de jornada máxima de trabajo anual).

Tras el proceso de anualización de jornadas llevado a cabo en el II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa y su adaptación a lo regulado en este V CCMGE, las jornadas anuales de referencia aplicables al personal contratado con anterioridad a la firma del I CCMGE de cada uno de los Convenios de origen, son las que se indican en el cuadro adjunto, las cuales, se irán adaptando a las reducciones que se apliquen año a año, durante la vigencia de este convenio:

17

CONVENIO	TIPO JORNADA		CONVENIO	TIPO JORNADA	
	CONTINUA Y OTRAS	TURNO		CONTINUA Y OTRAS	TURNO
UNELCO	1680 <del>7,20</del>	1680 <del>96</del>	Acuerdo de Hidráulicas de Cataluña de (Convenios ENHER y HECSA)	1641	
SEVILLANA	1650	1616	GUADISA	1642	
ERZ	1609,5	1609,5	ENECO	1670	1616
GESA	1665	1640	VIESGO	1579	1656
ENHER	1676	1680	SALTOS DEL NANSÁ	1680 <del>96</del>	
Hidroeléctrica de Cataluña	1654		Acuerdo de distribución de Cataluña	1621	
PYSESA	1680		TERBESA	1668,5	1680 <del>8</del>
EETER	1680		HEDATSA	1680	
ENDESA	1672	1600 <sup>(2)</sup>	FECSA	1623	1624
HEASA	1591				

18

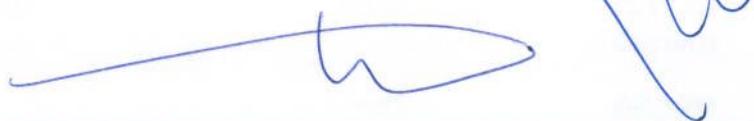
## ❖ Disposición Transitoria Cuarta. Bolsa Vacaciones

## ❖ Disposición Transitoria Quinta. Vigencia ad personam de los convenios colectivos de origen

## Disposición Transitoria Sexta. ~~Promoción Económica~~ **Adaptación Nivel Salarial**

~~Las promociones económicas reguladas en los apartados a) y b) del artículo 70.2, integrarán, al menos, el 50% del actual coste de la promoción horizontal de la plantilla existente a la firma del Convenio, que asciende para los años 2014, 2015, 2016 y 2017 a 1,4M Euros/año.~~

Al suprimir el nivel salarial de Entrada regulado en el IV CCMGE, el personal que esté o haya estado dentro de éste, a la firma de este V CCMGE, pasará automáticamente al nivel salarial General con fecha de efecto 1 de enero de 2018.



**Disposición Transitoria Séptima. Promoción horizontal.** (A la firma de este convenio, todos los trabajadores que estén pendientes de la maduración, se les aplicara aunque la fecha de esta maduración sea posterior a la firma de este V CCMGE, así se podrá quitar) y pasar a una disposición final.

Con la finalidad de liquidar la cuantía de la maduración de la promoción horizontal devengada por los empleados en activo a 31 de diciembre de 2013, el importe resultante a dicha fecha revalorizado según el incremento económico previsto en el presente convenio, se abonará en el momento en el que el empleado hubiese cumplido los 7 años de permanencia en el nivel salarial.

Este reconocimiento tiene la consideración de un derecho individual que mantiene su vigencia "ad personam" más allá de la vigencia de este Convenio.

El abono señalado en el párrafo anterior y los incrementos acordados para la paga de eficiencia, que se contemplan en el presente Convenio, compensa la supresión del artículo 24 del III Convenio Colectivo Marco de Endesa.

En lo que se refiere al Plan de Pensiones de los empleados del Grupo Endesa, para los trabajadores con contrato fijo a la firma del presente Convenio, a partir de la misma, a contar con efecto desde 1 de enero de 2014, una vez cada 7 años y en tanto permanezcan afectados por el presente Convenio, sus salarios pensionables considerados en el mencionado Plan se incrementarán en cantidad equivalente a un 5% de su salario base a 1 de enero de 2014 evolucionado éste hasta la fecha en cuestión en razón idéntica a la derivada de los incrementos generales que hubieran experimentado en el periodo considerado los salarios del personal que constituye el ámbito del presente convenio.

En caso de que durante los 7 años que median entre una aplicación del mecanismo anteriormente descrito y la siguiente, el trabajador experimentase una promoción y cambiara de nivel competencial, al referido 5% se le aplicaría el factor consistente en el resultado de dividir el número de meses transcurridos desde dicha promoción entre 84.

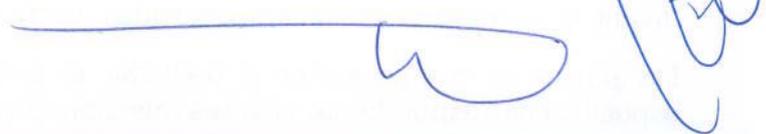
Las partes se comprometen a trasladar el contenido del presente acuerdo a la regulación específica correspondiente al antes mencionado sistema de pensiones.

~~❖ Disposición Transitoria Octava. Volcado de los complementos de calidad, cantidad o puesto de trabajo existentes a la firma del Cuarto Convenio Colectivo Marco.~~  
**Revisar correcto volcado de todos los complementos existentes**

~~❖ Disposición Transitoria Novena. Volcado Clasificación Profesional~~

# Plataforma V CCMGE

## DISPOSICIONES FINALES



❖ ~~Disposición Final Primera. Paga de eficiencia~~ traslado a la estructura salarial

❖ ~~Disposición Final Segunda. Enel Green Power España~~

❖ ~~Disposición Final Tercera. Continuidad de las condiciones de trabajo no reguladas de manera expresa.~~

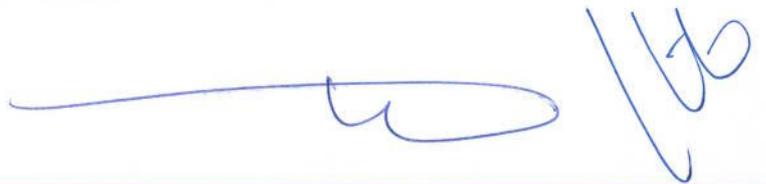
# Plataforma V CCMGE

## DISPOSICIONES DEROGATORIAS

~~Disposiciones Derogatorias~~ **dependerá de la propia negociación**

# Plataforma V CCMGE

ANEXOS



## **ANEXOS**

Los Anexos se adecuarán a los contenidos del convenio

# Plataforma V CCMGE

---

Plataforma VCMG

ANEXOS

Plataforma VCMG



*[Handwritten signature]*