

CAPÍTULO VI

COBERTURA DE VACANTES

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

1. La necesidad de la provisión o cobertura de puestos de trabajo será determinada por la Dirección de la Empresa según sus necesidades organizativas. ~~s-vacantes existentes o que se generen en las empresas, producidas como consecuencia de las necesidades ocupacionales, se proveerán de conformidad con las reglas establecidas en el presente Convenio.~~
- 1.2. Decidida la necesidad de cobertura, esta se proveerá de acuerdo con las reglas establecidas en el presente Convenio, aplicando los criterios de máxima transparencia y publicidad en los procesos de selección y promoción.

Artículo 26. Cobertura de vacantes: procedimiento

Las vacantes que se produzcan en el ~~Nivel Competencial 0~~ podrán cubrirse se cubrirán mediante el sistema de libre designación, entre todo el personal de plantilla ~~que lo solicite~~, siempre que los aspirantes cumplan los requisitos y capacidades requeridas. De no cubrirse por el sistema de libre designación, se aplicará el procedimiento siguiente:

1. La convocatoria de las vacantes podrá ser general o restringida a una empresa, centro de trabajo, unidad productiva u organizativa, ámbito territorial o instalación concreta, previa información a la Comisión de ~~Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales~~ Relaciones Laborales. Dicha restricción constará en la publicación de la vacante.
2. Al objeto de agilizar los procesos y reducir al mínimo imprescindible el tiempo durante el cual un puesto de trabajo pueda estar vacante, el proceso de cobertura de vacantes derivadas de causas previsibles y conocidas por la Dirección <bajas programadas, jubilaciones, prejubilaciones, excedencias... etc.> podrá iniciarse con anterioridad a la fecha de efectividad de la baja.
3. La cobertura de una vacante se ~~resolverá, en primer término, mediante provisión interna~~ realizará entre el personal de plantilla que lo solicite, utilizándose, a tal efecto, las pruebas selectivas que en cada caso se determinen. Dichas vacantes serán publicadas a través de los medios de difusión habituales en las empresas,

con ~~15-10~~ días de antelación a la fecha prevista para la finalización del periodo de recepción de solicitudes y de inicio del proceso de selección.

4. Cuando se trate de vacantes en las que se ha constatado por convocatorias anteriores, la no existencia de personal interno apto para las mismas, la Dirección podrá iniciar directamente la gestión para su cobertura externa.

~~4.5.~~ En la convocatoria de la vacante figurará el procedimiento de selección elegido por la Dirección para proceder a su cobertura así como ~~el centro de trabajo, el Grupo Profesional, el Nivel Competencial y el ámbito geográfico, y cualquier otra exigencia especial que concorra en la vacante, como puede ser el horario, u otras, así como la descripción de las tareas y funciones a desempeñar~~ su identificación completa y principales características de la misma.

~~5.6.~~ Finalizado el periodo de recepción de solicitudes, la resolución y ~~consiguiente~~ adjudicación de la vacante habrá de producirse en el plazo máximo de tres meses.

~~6.7.~~ La Dirección de la Empresa informará, con carácter previo, a las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio, de la apertura de todos los procesos de cobertura de vacantes que se inicien en cualquiera de las empresas del ámbito funcional.

Asimismo, se informará a la Comisión de ~~Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales~~ Relaciones Laborales del tipo de pruebas utilizadas en cada supuesto, del número de concursantes que solicitan la vacante y del resultado del proceso de selección.

~~7.8.~~ De conformidad con lo previsto en el presente Capítulo V, el procedimiento de cobertura de vacantes no será de aplicación en los supuestos de consolidación de vacante por movilidad funcional definitiva. En tales supuestos la vacante podrá ser adjudicada al trabajador que la esté desempeñando sin necesidad de proceder a la convocatoria de la misma.

~~8.~~ ~~Cuando no fuera necesaria la cobertura del puesto de trabajo ocupado por el trabajador que resulte adjudicatario de la vacante, la incorporación al nuevo puesto se producirá en el plazo máximo de un mes desde la resolución de la misma.~~

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

~~9.~~ ~~A partir de la fecha de la firma del presente Convenio,~~ Para poder concursar a una vacante los trabajadores, habrán de acreditar un mínimo de 2 años de permanencia en su puesto de trabajo Nivel Competencial actual desde la ultima vacantes que le fuera adjudicada salvo que, a juicio de la Dirección, concurren causas técnicas, organizativas o productivas que justifiquen la admisión de las solicitudes de trabajadores con menor antigüedad en su puesto actual.

~~Este periodo de tiempo mínimo será de 3 años para los Niveles Competenciales 0, I y II y 2 años para los Niveles Competenciales III y IV.~~



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

Artículo 27. Cobertura de vacantes: ~~libre designación~~ asignación

En el proceso de asignación de vacantes se tendrá en cuenta el orden de preferencia que a continuación se detalla:

a) Los trabajadores que ~~se encontraran~~ encontrándose sin ocupación efectiva y, ~~serán~~ sean considerados disponibles y tendrán preferencia, siempre que cumplieran los requisitos y capacidades requeridas, para la cobertura de las vacantes existentes.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por personal sin ocupación efectiva a aquel que, por cualquier causa, se encuentre sin actividad o realizando una que no sature su jornada laboral ~~puesto de trabajo~~.

b) Los trabajadores que soliciten su reincorporación en la Empresa, en los supuestos de revisión de incapacidad, siempre que cumplieran los requisitos y capacidades requeridas para la cobertura de las vacantes existentes.

c) En igualdad de méritos y capacidad, los trabajadores que lleven a turno cerrado más de diez años tendrán preferencia, en la adjudicación de las vacantes que soliciten fuera de dicho régimen de trabajo, siempre que cumplan con los requisitos y capacidades exigidos para el desempeño del puesto solicitado.

d) Del mismo modo que el punto anterior se priorizara la cobertura de vacantes para facilitar la reunificación y conciliación familiar.

Artículo 28. Contratación de personal de nuevo ingreso

1. La cobertura de necesidades ocupacionales con personal de nuevo ingreso se efectuará a través del sistema de selección que se establezca para cada supuesto, debiendo los candidatos superar las pruebas establecidas a tal fin por la Dirección de la empresa.
2. Con objeto de garantizar la estabilidad en el empleo y fomentar un uso adecuado y homogéneo de las modalidades contractuales, la cobertura de necesidades permanentes de la empresa se realizará a través de contratos indefinidos y para la cobertura de necesidades coyunturales, si las hubiere, se utilizarán las distintas modalidades de contratación temporal causal o los contratos de puesta a



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

Artículo 29. Principios Generales en materia de Empleo y Contratación

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

- 1º. Uso adecuado de las modalidades contractuales legalmente previstas de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, lo sean a través de contratos temporales causales o a través de contratos de puesta a disposición.
- 2º. Promoción de la contratación indefinida desde el inicio del contrato y la transformación de contratos temporales o de puesta a disposición de larga duración en contratos indefinidos.
- 3º. Fomento de los contratos para el aprendizaje y la formación y en prácticas y de cuantos se prevean por la legislación como vía de inserción laboral, cualificación de los jóvenes y mantenimiento de su empleo.
- 4º. Cumplimiento de las obligaciones legales en materia de contratación de personal discapacitado. A tal efecto, la Comisión de Clasificación Profesional y

~~Necesidades Ocupacionales~~ Relaciones Laborales identificará aquellos puestos de trabajo que, en atención a su contenido funcional y condiciones de prestación de la relación laboral, puedan ser desempeñados por personal discapacitado.

5º. Potenciación de las posibilidades que, para el mantenimiento del empleo, otorga la jubilación parcial y el contrato de relevo.

6º. En todo caso, en situación de igualdad de condiciones, de mérito e idoneidad, se dará preferencia a las mujeres en aquellos grupos profesionales y puestos de trabajo en que se encuentren subrepresentadas.

~~5º.~~

~~Establecimiento de cláusulas de acción positiva que fomenten el acceso de las mujeres, en condiciones de igualdad de méritos, a aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas~~

Artículo 30. Objetivos de política de empleo y de compromiso de creación de empleo.



El presente documento es una copia de un documento original que se encuentra en el archivo de la oficina de la Secretaría de Educación Pública. El original se encuentra en el archivo de la oficina de la Secretaría de Educación Pública.

El presente documento es una copia de un documento original que se encuentra en el archivo de la oficina de la Secretaría de Educación Pública. El original se encuentra en el archivo de la oficina de la Secretaría de Educación Pública.

El presente documento es una copia de un documento original que se encuentra en el archivo de la oficina de la Secretaría de Educación Pública. El original se encuentra en el archivo de la oficina de la Secretaría de Educación Pública.

El presente documento es una copia de un documento original que se encuentra en el archivo de la oficina de la Secretaría de Educación Pública. El original se encuentra en el archivo de la oficina de la Secretaría de Educación Pública.

Artículo 19. Queda facultado el titular de la oficina y de la comisión de control de la oficina de la Secretaría de Educación Pública.

