

## ACTA Nº 80 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL V CONVENIO COLECTIVO MARCO DE ENDESA

### Presidenta Comisión Negociadora

Excma. Sra. D<sup>a</sup>. María Emilia Casas Baamonde

### Representación de la Dirección

D. Manuel Bellas Rodríguez  
D<sup>a</sup>. Noelia de la Fuente Pinilla  
D. Antonio Albarrán Ruiz  
D. Victor Faba Yebra  
D<sup>a</sup>. Laura Gómez Tortosa  
D. Andreu Aguila Perancho  
D<sup>a</sup>. Maria Rodriguez Navarro  
D<sup>a</sup>. Patricia Corrochano Campo  
D. David Pena Castro

### Representación Sindical

#### UGT

D. Manuel Jaramillo Sanchez  
D. Antonio Fco. León Garrido  
D. Jose Angel Garcia Hernandez  
D<sup>a</sup>. Rosa M<sup>a</sup> Bustos Ramos  
D. Miguel Angel Jimenez Sanchez  
D<sup>a</sup>. Cristina Garcia Romero  
D. Juan Jose Fernandez Formoso

#### CC.OO.

D. Alfredo Villodas Rodriguez  
D. Miguel Angel Garcia Gonzalez  
D. Antonio Jimenez Sanchez  
D. Ivan Escudero Labrador  
D. Guillermo Sastre Bauza (Asesor)

#### SIE

D. Carlos Vila Quintana  
D. Lorenzo Gonzalez Calcines (Asesor)

En Madrid a 9 de enero de 2020, reunidas las personas al margen referenciadas, en su calidad de miembros de la Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo Marco de Endesa (V CCME), al objeto de celebrar la 80<sup>a</sup> reunión de negociación del mismo.

En relación con el único punto del orden del día "Negociación V Convenio Colectivo Marco de Endesa", la Representación Social (RS) de UGT procede a dar contestación a la propuesta de regulación de los Capítulos, Disposiciones Generales, Principios de la Organización del Trabajo, Articulación de la Negociación Colectiva, Estructura Profesional, Movilidad Funcional, Cobertura de Vacantes, Formación Profesional, Tiempo de Trabajo, que había entregado la RD en la pasada reunión de esta Comisión, haciendo hincapié en las diferencias existentes con su propuesta, como son la inclusión de Endesa Ingeniería en el ámbito funcional de convenio, también el artículo de conservación de garantías incluir a los trabajadores que se vayan incorporando a las empresas incluidas en el ámbito funcional, cobertura de vacantes, conciliación familiar y demás diferencias especificadas en el documento que se entrega. Se adjuntan a la presente acta como Documento 1 la propuesta de contestación de la RS de UGT y como Documento 2, la propuesta de contestación de la RS de CC.OO.

La RS de CC.OO manifiesta que el arbitraje es un acuerdo entre UGT y la Empresa y por lo tanto que a nosotros no

nos aplica. En la propuesta están incluidos los puntos que la RD señala como llevados a arbitraje.

La RD contesta que hay un acuerdo en la Comisión Negociadora del V Convenio entre la RD y UGT, que son partes legitimadas para ello para someter a arbitraje algunos temas y que lo propuesto por otras Secciones Sindicales sobre estos temas no se pronunciarán.

SIE vuelve a insistir en la inclusión de Endesa Ingeniería en el ámbito funcional del Convenio. Además de mantener como en el IV Convenio la referencia a los acuerdos de Garantías y la referencia a los convenios de origen en la distribución diaria de la jornada. Respecto a las materias sometidas a arbitraje mantenemos nuestra posición explicada ya en muchas de las reuniones pasadas de esta Comisión Negociadora.

La RD reitera lo ya manifestado en anteriores reuniones sobre estas materias.

La RD manifiesta que analizará las propuestas, pero considera que deben superarse las referencias a los Convenios de Origen, en materia tal como los horarios de trabajo.

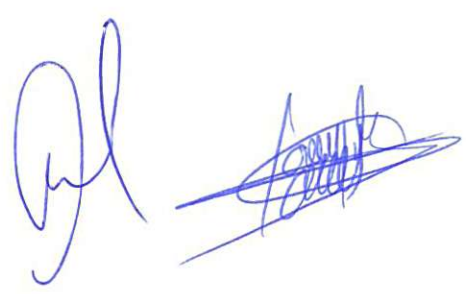
Por otro lado, se procede a informar de los avances que se han producido en los equipos de trabajo derivados de esta Comisión, en concreto:

- Equipo de Prevención de Riesgos Laborales:
  - o Se acuerda la creación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral, así como la periodicidad de las reuniones.
  - o Queda pendiente de concretar, la composición de cada Comité y la periodicidad de las reuniones en el Comité de Seguridad y Salud Laboral de Generación.
- Equipo de Acción Sindical:
  - o Se acuerda el esquema de las distintas Comisiones, así como la composición, competencias y periodicidad de cada una de ellas.
  - o Queda pendientes la composición y competencias de la Comisión Negociadora de Materias Concretas, de la Comisión de Relaciones Laborales Estatal y Territoriales, así como los Delegados Sindicales y crédito horario adicional.

La RS manifiesta su conformidad con los términos expresados y los acuerdos alcanzados en los equipos de trabajo, recordando que todo ello, está supeditado al acuerdo global del convenio.

Tras el análisis de la propuesta entregada por la RS en materia del Plan de Igualdad en la última reunión de esta Comisión, la RD procede a dar contestación al mismo haciendo entrega de lo que sería la última propuesta que sobre esta materia se entregaría, en la que se recogen muchos de los aspectos solicitados por la RS. Se adjunta al presente Acta como Documento 3.

La RS de UGT solicita un receso.



Tras el receso, la RS de UGT manifiesta que del primer análisis que ha hecho considera que da respuesta a las peticiones, pero reitera e insiste se valore por parte de la RD la implantación de la jornada continuada en los centros de trabajo en los que no la tienen, además de otros temas que hay pendientes como son las horas de más para el padre hasta 2022 y los textos de los convenios de origen.

La RS de CCOO y SIE manifiesta que dará respuesta en la próxima reunión de esta Comisión.

La RD y la RS acuerdan celebrar la próxima reunión de la Comisión el 14 de enero a las 12.30 horas en la que la RS dará contestación a la propuesta entregada por hoy por la RD en materia de Igualdad y la RD traerá a la próxima reunión el texto articulado completo del V Convenio Colectivo, salvo las materias que están sometidas a Arbitraje de Equidad.

En prueba de conformidad de cuanto antecede, suscriben la presente acta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

64

—

Doc. 1  
C.M. J.C.M.E. 9.1.20.

**Plan de Igualdad 9.1.2020**

**SECCIÓN I**

**MEDIDAS TENDENTES AL FAVORECIMIENTO DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

**Artículo. Políticas de Recursos Humanos.**

El principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su correlato de no discriminación directa o indirecta por razón de género informará con carácter transversal todas las actuaciones empresariales y estará presente en cualesquiera de las políticas de Recursos Humanos de la Empresa y de modo muy especial en las que hagan referencia a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El presente Plan de Igualdad se inscribirá en el Registro de Planes de Igualdad ante la Administración Laboral.

Al objeto de hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación a que hace referencia el punto anterior, la Empresa pondrá en marcha las actuaciones necesarias para la consecución de los siguientes objetivos:

**1º. En materia de Selección y Promoción Profesional:**

- a. Garantizar la inexistencia, en las ofertas de empleo y en la publicación de las vacantes que se generen, de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el sexo, incluidas las referencias a la exigencia de esfuerzo físico.
- b. Facilitar la incorporación de las mujeres en las vacantes que se produzcan en aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas.

A estos efectos se adoptarán, entre otras, las siguientes medidas:

- 1. Utilización de canales de comunicación y difusión de ofertas de trabajo que faciliten la captación de personal femenino: universidades con mayores porcentajes de mujeres, asociaciones, colegios profesionales o instituciones dedicadas a la promoción e impulso de la mujer.

misma, salarial o extrasalarial por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias retributivas por razón de género.

A tal efecto se entiende que, a igual Nivel Competencial, las diferencias retributivas sólo estarán justificadas por el abono de los complementos salariales de cantidad, calidad o puesto de trabajo, así como cualquier otro expresamente establecido en la regulación convencional, y aquellos que con carácter ad personam tengan su justificación en situaciones derivadas de los Convenios de origen.

- b. Garantizar que toda promoción o mejora económica de carácter discrecional reconocida por la Empresa obedecerá de manera razonable y objetiva a parámetros de rendimiento y aportación profesional, resultados obtenidos, cumplimiento de objetivos o destacado comportamiento laboral, quedando absolutamente vedada cualquier discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualesquiera medidas de conciliación o protección de la maternidad y la paternidad previstas en el presente Capítulo.
- c. Al objeto de garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias retributivas por razón de género, se llevará un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y las percepciones extrasalariales de los trabajadores de plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por Niveles Competenciales y ocupaciones.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa, no obstante de la información de registro de valores medios se dará cumplida cuenta con carácter semestral en el seno de la Comisión de Igualdad.

Cuando el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo es superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, la empresa deberá incluir en el registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

**4º. En materia de Prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y laboral:**

- a) La Dirección de la Empresa y la Representación Social realizarán campañas informativas y de sensibilización de la plantilla tendentes a fomentar un entorno laboral en el que resulte inaceptable cualquier situación de acoso sexual, por razón de sexo o laboral: edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención del acoso, etc.

- 2. En los supuestos de igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, tendrán preferencia para la contratación o adjudicación de las vacantes que se generen, en el Nivel Competencial de que se trate.
  - 3. Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de selección o promoción a puestos de trabajo tradicionalmente masculinos.
  - c. Posibilitar la participación de las, personas trabajadoras en situación de excedencia o con reducción de jornada, en ambos casos por motivos familiares o maternidad, en los procesos de cobertura de vacantes que se produzcan en el ámbito de Endesa.
- Se instrumentará un procedimiento para garantizar la efectividad de este derecho, dando traslado del mismo a la Representación Social en el seno de la Comisión de XXXXXXXXX.
- d. Facilitar la incorporación de las mujeres a puestos de decisión y con mayores cuotas de responsabilidad.
  - e. Para garantizar la efectividad del derecho, se informará a la Representación Social en la Comisión de Igualdad, de los procesos realizados y cuya selección se hubiera formalizado como medida de acción positiva de igualdad y/o conciliación.

**2º. En materia de Formación:**

- a. Facilitar el acceso a la formación de las personas trabajadoras en situación de excedencia o con jornada reducida, en ambos casos por motivos familiares, maternidad o violencia de género, siempre y cuando sea adecuada para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación, o para su futuro desarrollo profesional.
- Se instrumentará un procedimiento para garantizar la efectividad de este derecho, dando traslado del mismo a la Representación Social en el seno de la Comisión de Formación.
- b. Desarrollar programas formativos en habilidades y competencias directivas y de mando. A lo largo de la vigencia del V Convenio Colectivo Marco de Endesa, este colectivo tendrá la posibilidad de realizar, al menos, una acción formativa de este tipo.

**3º. En materia de retribuciones:**

- a. Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de la

- b) El Código de Buenas Prácticas en esta materia, elaborado en el seno de la Comisión de Igualdad, será objeto de nueva difusión y comunicación a la plantilla por la Dirección de la Empresa con motivo de la entrada en vigor del V CGE

La prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo o laboral, se acomodará a lo establecido en el citado Código de Buenas Prácticas.

- c) Sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario, se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo o laboral.
- d) En caso de denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo o laboral, se procederá de conformidad con los términos recogidos en el Protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y laboral, Anexo XXX.

**5º. Seguimiento del Plan de Igualdad:**

Con carácter trimestral se trasladará a la Comisión de Igualdad información relativa a la aplicación en la empresa del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, salvo el registro de salarios que se entregará con carácter semestral, así como los datos de aplicación de cada una de las medidas del Plan, segregadas por sexo, niveles competenciales, departamentos, líneas de negocio, empresas y territorio.

**Artículo. Información, Comunicación y Sensibilización**

- 1. En todas las comunicaciones e informaciones de la Empresa, así como en los actos públicos de divulgación, publicidad y reclutamiento se tendrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje neutro y no sexista.
- 2. Al objeto de sensibilizar al conjunto de la plantilla sobre la importancia de respetar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como factor estratégico para la realización del pleno potencial del capital humano y la mejora de la productividad, la Dirección de la Empresa programará actos concretos de sensibilización, detección, e información (cursos, jornadas, ...etc) tendentes a promover el valor de la igualdad en el conjunto de la plantilla y a poner fin a los estereotipos e ideas preconcebidas que puedan dificultar o impedir la plena operatividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

**SECCION II**

## MEDIDAS RELATIVAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON LA VIDA LABORAL

### Artículo . Adaptación de la jornada de trabajo

Al objeto de hacer efectivo y dar cumplimiento al derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 34, apartado 8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, por tales motivos las partes acuerdan el establecimiento de las siguientes medidas:

#### 1º.- Flexibilidad horaria.

- a) Las personas trabajadoras adscritas a horario continuado, partido y mixto tendrán derecho a solicitar la flexibilización de su jornada diaria, mediante el retraso de su hora reglamentaria de entrada, o el adelanto de la salida, hasta un máximo de 1 hora/día.
- b) Esta flexibilidad horaria se entiende, en todo caso, como adicional a aquella que, con carácter general, tenga derecho la persona trabajadora en virtud del horario que le resulte de aplicación en el momento de entrada en vigor de este Convenio Colectivo.
- c) Este derecho se regirá por las siguientes reglas:

- 1.- La concreción se efectuará, a solicitud de la persona trabajadora interesada mediante acuerdo entre éste y la Empresa.

En el caso de que no se alcanzase el citado acuerdo, la discrepancia se analizará por las partes firmantes en el seno de la Comisión de Igualdad.

- 2.- El modo de recuperación del tiempo de flexibilidad se determinará en el momento del acuerdo inicial bajo alguna de las tres siguientes modalidades:

- Mediante el retraso de la hora de finalización de la jornada laboral diaria en la misma medida que se retrase la entrada; o, en su caso, y siempre que sea posible, la anticipación de la hora de entrada de la jornada laboral diaria en la misma medida que se adelante la salida.

5

En caso de discrepancia entre el solicitante y la Empresa, la solicitud se analizará por las partes firmantes en el seno de la Comisión de Igualdad.

En el caso de que ambos progenitores trabajasen en Endesa y en ambos concurriesen las circunstancias habilitadoras de este derecho, sólo uno de ellos podrá acogerse a este supuesto.

- b) En cualquier caso, finalizada la situación que origina el derecho al cambio temporal de régimen horario o cuando el cambio de circunstancias así lo justifique, las personas trabajadoras, retornarán a su horario anterior o al que convencionalmente proceda.

#### 3º.- Reducciones de jornada

- a) El personal podrá acogerse a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- b) Este derecho a la reducción de jornada se reconocerá a la persona trabajadora que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- 1.- A quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 14 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no perciba ingresos de cualquier tipo superiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional.

- 2.- A quien precise encargarse del cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho 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 y que no perciba ingresos de cualquier tipo superiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional.

- 3.- A quien realice estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial. En este supuesto la persona trabajadora deberá acreditar de manera fehaciente un rendimiento académico suficiente, que se entenderá alcanzado cuando supere al menos, con carácter anual, 1/3 de los créditos o de las asignaturas que integran el currículo de cada curso académico.

- 4.- A las víctimas de violencia de género

- 5.- A las víctimas de terrorismo.

- c) El personal tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, de al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado de menores de 18 años a cargo afectados por cáncer

7

- Mediante su recuperación en el período o períodos del año natural en curso que se acuerden; sin que aquella pueda exceder de 2 horas diarias.

- En defecto de las dos modalidades anteriores, la recuperación se realizará en el año natural correspondiente, a requerimiento de la Dirección y mediando preaviso mínimo de 48 horas. En éste caso la recuperación no será superior a 2 horas diarias y deberá realizarse por el trabajador, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada.

- 3.- La modalidad de recuperación inicialmente fijada podrá modificarse posteriormente mediante acuerdo entre las partes.

#### 2º.- Cambio temporal de régimen horario.

- a) Las personas trabajadoras adscritas a horario partido o mixto podrán modificar temporalmente su régimen horario pasando a realizar su actividad laboral en horario continuado en los siguientes supuestos:

- 1.- Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 14 años o, en su caso, mayor de 14 años y menor de 18 años que tenga reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial.

- 2.- Quien precise encargarse del cuidado directo de un mayor de 18 años con discapacidad física, psíquica o sensorial, siempre que éste no perciba ingresos de cualquier tipo superiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional.

- 3.- Quien precise encargarse del cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no perciba ingresos de cualquier tipo superiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

- 4.- Las víctimas de violencia de género durante el período de tiempo que permanezca vigente la orden judicial de protección a favor de la víctima.

- 5.- Quien precise encargarse del cuidado personal y directo de ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad siempre que estos tengan reconocido por la Administración Autonómica competente y de acuerdo con la clasificación establecida en el artículo 26 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, la consideración de dependencia severa o gran dependencia.

- 6.- Las víctimas del terrorismo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

6

y cualquier otra enfermedad grave que necesite de hospitalización y tratamiento continuado, acreditado por el Servicio Público de Salud u órgano sanitario competente de la Comunidad Autónoma.

Esta reducción de jornada podrá acumularse y ejercerse alternativamente como permiso no retribuido conforme al artículo XXX de este Convenio Colectivo.

- d) En los supuestos de reducción de jornada previstos en el presente apartado 3º, la reducción proporcional de salario no afectará a la aportación empresarial al plan de pensiones, ni a los beneficios sociales previstos en el V Convenio, que se mantendrán en los mismos términos previstos en éste para las personas trabajadoras a jornada completa.

- e) Las reducciones de jornada previstas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores. No obstante, en los supuestos previstos en los números 1 y 2, de la letra b) y la letra c) si dos o más trabajadores de cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Acuerdo solicitasen este derecho por el mismo hecho causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo solo por razones justificadas de funcionamiento empresarial.

#### 4º.- Excedencias por cuidado de familiares

- a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a:

- 1.- Un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Durante los dieciocho primeros meses las personas trabajadoras tendrán derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su mismo nivel competencial, en el mismo centro de trabajo y, en caso de no ser posible, en el mismo ámbito territorial.

- 2.- Un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por razones de edad, accidente o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no perciba ingresos de cualquier tipo superiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

8

Durante los dieciocho primeros meses las personas trabajadoras tendrán derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su mismo nivel competencial, de ser posible, en el mismo centro de trabajo y/o en el mismo ámbito territorial.

El periodo máximo de tres años de excedencia que se prevé en el presente supuesto se computará por cada sujeto causante y podrá ser disfrutado de forma continua o fraccionada siempre que los periodos de fraccionamiento no sean inferiores a 3 meses.

- b) Durante las situaciones de excedencia previstas en el presente artículo, el trabajador (PENDIENTE LAUDO ARBITRAL) El periodo de excedencia es computable a efectos de antigüedad, teniendo el trabajador excedente derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.
- c) La excedencia prevista en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo solo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

#### 5º.- Trabajo fuera de la oficina/Trabajo a distancia.

En aquellas actividades que por su naturaleza se adecuen a este tipo de prestación del trabajo, siempre que se dieran las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo, se propiciarán experiencias de trabajo fuera de la oficina/trabajo a distancia, ya sean de carácter colectivo ya individual, en orden a valorar las posibilidades de aplicación y/o implantación definitiva.

- Estas iniciativas se llevarán a efecto mediante suscripción voluntaria por la persona trabajadora y reversible por cualquiera de las partes de un acuerdo individual de trabajo fuera de la oficina/trabajo a distancia por escrito, en el que se detallarán las condiciones aplicables, garantizando, en todo caso, la igualdad de derechos y oportunidades con el resto de personas trabajadoras, el derecho de éstas a una adecuada protección en materia de seguridad y salud conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, así como el mantenimiento de las condiciones económicas y sociales de los participantes.
- La empresa deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a la formación profesional a fin de favorecer su promoción profesional, debiendo informarles de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo para posibilitar su movilidad y promoción.

9

de horas a disfrutar de manera fraccionada podrá ser superior al que hubiera correspondido de disfrutar el permiso de forma continuada.

- c) Dos días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 km ida y 100 km vuelta, el plazo será de cuatro días.
- d) Dos días en caso de parto natural, de parientes hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a superior a 100 km ida y 100 km vuelta, el plazo será de cuatro días.
- e) Seis días naturales en los supuestos de fallecimiento de cónyuge o de ascendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad, descendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad y hermanos siempre que convivan en el mismo domicilio.
- Este permiso podrá fraccionarse en dos partes, debiendo ser tomada la primera fracción a partir del hecho causante y la segunda fracción, en los dos meses siguientes al hecho causante.
- f) Dos días naturales en los supuestos de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad ampliables a cuatro en el supuesto de que sea necesario efectuar un desplazamiento superior a superior a 100 km ida y 100 km vuelta y un día natural en caso de fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad ampliables a dos en el supuesto de que sea necesario efectuar un desplazamiento superior a superior a 100 km ida y 100 km vuelta.
- g) Un día laborable, en los supuestos de traslado del domicilio habitual, ampliable a dos en los casos de cambio de localidad. En los supuestos de familias numerosas de categoría especial o en las que alguno de los miembros sea discapacitado, este permiso se ampliará a dos o tres días en función de que exista o no cambio de localidad.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- i) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando se curse estudios para la obtención de un título oficial de carácter académico o profesional. Además, el personal en régimen de trabajo a turno al que le correspondiera trabajar la noche inmediatamente anterior al examen tendrá derecho al cambio de turno para evitar esta situación.
- j) Por el tiempo estrictamente necesario para asistir a consulta médica, en los supuestos de enfermedad de la persona trabajadora o de hijos menores de

11

- Estas personas trabajadoras deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa a efectos de poder ejercer sus derechos de representación colectiva.
- Tanto de las iniciativas que en esta materia pudieran existir, como del contenido del modelo del acuerdo individual de trabajo fuera de la oficina/trabajo a distancia, se implantarán, previa negociación con la Representación Social, en el seno de la Comisión de Igualdad.

En caso de discrepancia entre el solicitante y la Empresa, la solicitud se analizará por las partes firmantes en el seno de la Comisión de Igualdad.

#### 6º.- Otras situaciones.

Si cualquier persona trabajadora incurre en circunstancias para las que no se dé respuesta con las medidas anteriormente señaladas, podrá solicitar la adaptación de su jornada mediante un proceso de negociación con la empresa durante un periodo máximo de treinta días, en el cual se garantice la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta entre sexos. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio, indicando las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

#### Artículo . Permisos y licencias retribuidas

- Las personas trabajadoras, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que, para cada caso, se especifica en los siguientes apartados:
  - Quince días naturales por matrimonio o por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho. Si se hubiese producido durante un día de descanso del trabajador, la licencia retribuida comenzará desde el primer día laborable del hecho causante.
  - Cinco días naturales en los supuestos de accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. La duración del disfrute de esta licencia no irá vinculada al alta hospitalaria, cada hospitalización, aun obedeciendo a un mismo proceso de enfermedad, generará el correspondiente permiso.

La licencia a que hace referencia el presente apartado podrá disfrutarse de forma continuada o fraccionada siempre que, en este caso, el número de horas disfrutadas cada día no sea inferior a dos. En ningún caso el número

10

edad, cónyuge y familiares de primer grado de consanguinidad, en los casos de necesidad muy justificada. Se considera incluido en este supuesto la asistencia a tratamientos de reproducción asistida.

Este permiso se extiende también a los supuestos de asistencia psicológica o jurídica a las víctimas de violencia de género o de acoso sexual o de violencia terrorista.

- Las personas trabajadoras que, a lo largo de su vida laboral, hayan permanecido un mínimo de 10 años en régimen de turno cerrado tendrán derecho a solicitar, por cada año de turno, una licencia especial de 2 días retribuidos, a disfrutar exclusivamente en las fechas inmediatamente anteriores al día de la baja en la empresa por prejubilación o por jubilación.
- Los trabajadores que no hubieren faltado al trabajo durante 8 horas el año natural anterior podrán disfrutar de un día de permiso retribuido para asuntos propios. A estos efectos, tendrán la consideración de ausencias al trabajo las faltas sin justificar, las situaciones de excedencia, enfermedad y accidente, sea o no laboral, cualquiera que fuera su causa y la duración de la baja, así como los permisos y licencias previstos en este artículo, con excepción de los previstos en la letra h) y en el inciso final de la letra j) del número anterior.

Al día de permiso retribuido previsto en el párrafo anterior se añadirá un día adicional en los supuestos en que, cumpliéndose los requisitos previstos para el disfrute de aquél y durante el mismo periodo de referencia, no se hayan producido accidentes de trabajo con baja en el ámbito al que pertenezcan el centro de trabajo al que el trabajador se encuentre adscrito. A estos efectos, se considera ámbito de referencia el correspondiente al Comité de Seguridad y Salud previsto en el presente Convenio del ámbito más cercano al que esta adscrito el trabajador excluyendo de esta aplicación los de ámbito transversal.

- Las licencias retribuidas reguladas en el presente artículo podrán disfrutarse desde el mismo día en que se produzca el hecho que la genera o mientras éste persista, salvo que el trabajador hubiera completado al menos la mitad de su jornada de trabajo, en cuyo caso el cómputo comenzará al día siguiente.
- A efectos de lo previsto en el presente artículo, las parejas de hecho tendrán la misma consideración que los cónyuges.

#### Artículo . Permisos y ausencias no retribuidas

- Las personas trabajadoras previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, sin derecho a retribución, por el tiempo y motivos que se señalan a continuación:
  - Para la realización de trámites vinculados con adopciones internacionales, hasta un máximo de 30 días pudiendo ampliarse hasta 60 días en caso de

12

acuerdo con la Empresa.

- b. Por asuntos personales o familiares, hasta un máximo de 4 días/año pudiendo ampliarse a dos semanas en caso de acuerdo con la Empresa.
- c. Por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de 15 días/año pudiendo ampliarse hasta 30 días/año en caso de acuerdo con la Empresa.
- d. Por enfermedad de hijos hospitalizados por enfermedad grave, hasta un máximo de dos meses por año pudiendo ampliarse hasta tres meses por año en caso de acuerdo con la Empresa.

Las licencias que hace referencia el presente apartado podrán disfrutarse de forma fraccionada.

2. La falta de salario no afectará a la aportación empresarial al plan de pensiones, ni a los beneficios sociales previstos en el Convenio.

#### Artículo . Desplazamientos y cambios de Centro de Trabajo

1. Los desplazamientos con permanencia de duración superior a 15 días y los cambios de centro de trabajo que impliquen movilidad geográfica temporal o definitiva requerirán el consentimiento previo de las personas trabajadoras afectadas en los casos siguientes:
  - a) Por razones de salud, debidamente acreditadas y reconocidas por los servicios médicos de empresa.
  - b) Por guarda legal de algún menor de 12 años o cuidado directo de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial.
  - c) Por cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.
2. En los supuestos en los que la aparición de las causas mencionadas en el número anterior tuviera carácter sobrevenido al desplazamiento, la persona trabajadora tendrá derecho a reincorporarse al puesto de trabajo de origen.
3. No obstante, si en todo el colectivo de personas trabajadoras en que ha de producirse algún traslado concurren todos y cada uno de los aspectos que se detallan en los apartados a), b) y c), el desplazamiento o la movilidad geográfica temporal o definitiva se aplicará por orden primero de antigüedad y segundo edad (en ambos casos de menor a mayor antigüedad y/o edad), entre las

13

En virtud de lo anterior y sin perjuicio de lo que establezca la política interna las personas trabajadoras no tendrán la obligación de responder a correos electrónicos o llamadas fuera de su horario laboral, sin perjuicio de algunas excepciones, tales como causas de fuerza mayor o guardias localizables, reten, disponibles priorizados, mayor dedicación o circunstancias similares contempladas en negociación colectiva. Para ello, la Empresa elaborará una política interna previa negociación con los representantes de las personas trabajadoras, en la que se definirán las modalidades del ejercicio del derecho a desconexión digital y las actuaciones formativas y de sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

El derecho a la desconexión se mantendrá en los mismos términos para quienes estén prestando servicios en la modalidad de trabajo fuera de la oficina.

### SECCION III

#### MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA PROTECCIÓN DEL EMBARAZO, DE LA MADRE BIOLÓGICA, DEL OTRO PROGENITOR DIFERENTE A LA MADRE BIOLÓGICA Y PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE

##### Artículo . Permisos por embarazo y cuidado del lactante

En los supuestos de embarazo y cuidado del lactante, las personas trabajadoras tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. Por cuidado del lactante menor de doce meses ya sea natural, en adopción o acogimiento, una hora diaria de ausencia que podrá dividirse en dos fracciones a petición de la persona trabajadora

El permiso retribuido diario por cuidado del lactante podrá sustituirse por una reducción equivalente de la jornada diaria que podrá materializarse al inicio o al final de la misma pudiendo incluso llegar a la sustitución de la jornada partida por un régimen de jornada continuada durante dicho período.

Asimismo, y a elección de la persona trabajadora, podrán acumularse los citados períodos diarios de descanso generando un descanso continuado de 20 a 25 días laborables.

Los días de cuidado del lactante que corresponderían según la jornada anual de cada persona trabajadora y el régimen de trabajo que tenga, serán los que se detallan en el Anexo \_\_\_\_\_

15

personas afectadas del centro de trabajo con mismo Nivel Competencial o mismo puesto de trabajo.

#### Artículo . Otros objetivos y medidas de apoyo en materia de conciliación de la vida familiar y laboral

1. Con objeto de facilitar una mejor conciliación de la vida personal y profesional, así como de reducir en la medida de lo posible los desplazamientos y viajes de trabajo, se potenciarán las actuaciones encaminadas a alcanzar los siguientes objetivos:
  - a. Reducción, en la mayor medida posible, de las horas extraordinarias.
  - b. Utilización de los sistemas de comunicación y reunión por videoconferencia.
  - c. Planificación, siempre que sea posible, de las actividades formativas dentro del horario normal de trabajo.
  - d. Cobertura de las necesidades ocupacionales dentro de los plazos convencionalmente previstos, evitando que se produzcan vacantes no cubiertas en aquellos supuestos en los que esté acordado el número de trabajadores y, en especial, en el régimen de trabajo a turno.
  - e. Utilización, cuando el tipo de trabajo a realizar y la tecnología disponible lo permitan, del Trabajo fuera de la Oficina/Trabajo a distancia de forma continuada durante un plazo máximo de 30 días, en casos de justificada necesidad autorizados por la Empresa.
2. A iniciativa de cualquiera de las partes firmantes se podrán establecer acuerdos con guarderías cercanas a los centros de trabajo que pudieran estar dispuestas a ofrecer al personal de Endesa bonificaciones o reducciones sobre los precios de mercado.

#### Artículo . Derecho desconexión digital

De acuerdo con el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

14

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso es un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo hecho causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

La persona trabajadora podrá utilizar el permiso del cuidado del lactante acumulado, en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, deberá preavisar con 15 días a la empresa, precisando la fecha en que iniciará y finalizará cada período.

2. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
3. Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. El disfrute de estos derechos es compatible y acumulable con la hora de permiso de cuidado del lactante.

#### Artículo . Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor y Suspensión de contrato por motivos de adopción, guardia con fines de adopción y de acogimiento

##### 1.- Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor

- i. En el supuesto de nacimiento y cuidado del menor de doce meses, la suspensión del contrato, tendrá una duración de diecisiete semanas para la madre biológica de las que seis semanas serán ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, a disfrutar a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre biológica. A partir de enero de 2021, la duración del permiso de suspensión por nacimiento y cuidado del menor, para el otro progenitor distinto a la madre, se igualará al de la madre, siendo también de diecisiete semanas, de las que seis semanas serán ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, a disfrutar a jornada completa. La duración para el otro progenitor del año 2020, se recoge en los apartados b).

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado del menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de ambos progenitores, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse

16



desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Cuando ambos progenitores trabajasen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En los supuestos de parto múltiple, el descanso se ampliará en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

En los supuestos de discapacidad del hijo recién nacido el descanso se ampliará en tres semanas.

17

misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas 11 semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

3.- Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

4.- En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de tres semanas, una para cada uno de los progenitores. En el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores.

5.- En la tabla que figura en el Anexo \_\_\_ se detalla la duración de los permisos descritos en los artículos \_\_\_ y \_\_\_.

#### Artículo. Permanencia en el puesto de trabajo

Durante los períodos de embarazo y cuidado del lactante, de un hijo menor de doce meses ya sea natural o en adopción o acogimiento y durante los doce primeros meses a contar desde la fecha de la resolución judicial o decisión administrativa, las personas trabajadoras no podrán ser trasladadas ni desplazadas en comisión de servicio a un centro de trabajo que implique movilidad geográfica, salvo que exista acuerdo con los interesados a petición expresa de los mismos. Esta garantía es aplicable también al otro progenitor en el supuesto de que ambos cónyuges o miembros de pareja de hecho trabajen en la empresa.

Cuando los supuestos a los que se refiere el párrafo anterior tengan carácter sobrevenido al desplazamiento o traslado de las personas trabajadoras, tendrán

19

ii. El otro progenitor distinto a la madre biológica desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020, tendrá un permiso por nacimiento y cuidado del menor, de 12 semanas, de las que las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, a jornada completa; las 8 semanas restantes, podrá distribuir las a voluntad, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, a jornada completa o jornada parcial, previo acuerdo con la empresa, y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Durante ese periodo, año 2020, la madre puede cederle hasta dos semanas de su permiso de disfrute no obligatorio.

#### 2.- Suspensión de contrato por motivos de adopción, guardia con fines de adopción y de acogimiento

a) Desde el 1 de abril de 2020 y hasta el 31 de diciembre 2020, cada una de las personas trabajadoras adoptantes guardadoras o acogedoras, dispondrá de un período de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de 17 semanas de disfrute voluntario, a repartir entre ambos progenitores, que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las 17 semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las 17 semanas a disposición del otro progenitor. Deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días

b) A partir de 1 de enero de 2021, la suspensión del contrato para cada una de las personas trabajadoras adoptantes, guardadoras o acogedoras, tendrá una duración de 17 semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las 11 semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la

18

derecho durante el año siguiente al del traslado o desplazamiento a reincorporarse al centro de trabajo de origen.

#### Artículo . Vacaciones

1. Cuando como consecuencia del embarazo o del disfrute de los períodos de descanso asociados al mismo una trabajadora no hubiera podido disfrutar las vacaciones correspondientes al año del nacimiento, éstas podrán disfrutarse a lo largo del año siguiente al correspondiente a su devengo.
2. En la elaboración de los calendarios anuales de vacaciones se tendrá en cuenta la situación especial de las trabajadoras embarazadas, dando preferencia a las mismas en los supuestos de concurrencia con otros trabajadores.
3. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de descanso descrito en artículo 46 del presente Convenio se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de descanso aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

#### Artículo . Seguridad y salud laboral durante el embarazo

1. A partir de la notificación por la trabajadora a la Empresa de su situación de embarazo, se procederá a revisar la evaluación de su puesto de trabajo adoptando, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas necesarias para evitar que puedan producirse riesgos que afecten negativamente a la salud de la trabajadora o del feto.
2. Siempre que sea posible, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural se facilitará a la trabajadora un puesto de trabajo compatible con su situación y en su mismo centro de trabajo. De no ser posible se procederá a la suspensión del contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo xxx del Estatuto de los Trabajadores.

Se facilitará a las trabajadoras en estado de gestación, la posibilidad de acogerse a la modalidad de trabajo fuera de la oficina desde la semana 37 de embarazo.

#### Artículo 51. Derechos vinculados a la protección del embarazo, de los progenitores y del cuidado del lactante.

1. Al objeto de compatibilizar el ejercicio de la prestación laboral de trabajadoras embarazadas, (para la adecuada protección tanto de su salud como de la del

20

feto), y de ambos progenitores para el cuidado del lactante menor de 12 meses, las personas trabajadoras en estas circunstancias tendrán los siguientes derechos:

**a) Para todos los sistemas de trabajo:**

- I. Reducción de la jornada ordinaria diaria, con reducción proporcional del salario, entre una y cuatro horas. La reducción de jornada motivada por esta situación no afectará a los beneficios sociales ni a las aportaciones que, en su caso, efectuase la empresa al plan de pensiones.

Cuando las vacaciones se disfruten en período de reducción de jornada, los días de vacaciones previstos en el Convenio Colectivo Marco de Endesa se ampliarán en la misma proporción que se reduzca la jornada.

- II. A la no realización de horas extraordinarias. En este sentido, si existiese un régimen pactado de sustituciones para los supuestos de ausencias, las personas trabajadoras, a petición propia, deberá ser excluido del mismo hasta que el menor cumpla 12 meses de edad.

**b) Para el sistema de trabajo a turno:**

Modificación del turno de trabajo, pudiendo incluso quedar adscritos al turno de su elección <mañana, tarde o noche> de manera continuada durante el tiempo que dure el embarazo y, cualquiera de ambos progenitores, durante el cuidado del lactante menor de 12 meses.

2. Para que el ejercicio de los derechos mencionados en el punto anterior de la trabajadora embarazada y de ambos progenitores de un menor de 12 meses, cause la menor repercusión posible sobre el resto de personas trabajadoras adscritas al mismo puesto de trabajo, o de su Área, afectadas por las sustituciones que hubiera que realizar, la Empresa tendrá la posibilidad de optar por alguna de las siguientes medidas:

**a) Para todos los sistemas de trabajo:**

1. Formalizar contratos a tiempo parcial o contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal para sustituir a las personas trabajadoras durante los periodos de ausencia. Dicho personal mientras no supla ausencias, desarrollará otras funciones en la misma o en otras áreas.
2. Cuando por circunstancias vinculadas al mercado de trabajo no fuera posible acudir a la contratación externa, la Empresa adoptará cuantas medidas estén a su alcance para hacer compatible el ejercicio del derecho de las personas trabajadoras con el mínimo perjuicio de sus

21

compañeros/as para lo cual se podrán preparar personas trabajadoras de otras unidades menos críticas para que puedan realizar las sustituciones, siempre de forma voluntaria, para lo cual se dará la formación adecuada y necesaria para el desarrollo de las posibles ocupaciones a cubrir.

**b) Para el sistema de trabajo a turno:**

Dadas las especiales características de este sistema de trabajo, se podrá optar, además de las medidas referidas en el punto anterior por las siguientes:

- Programar planes específicos de formación para disponer de personas trabajadoras con los conocimientos y competencias necesarias para el desempeño de los puestos de trabajo a turno.
- Los trabajadores de otras unidades y/o del propio turno que, a solicitud de la empresa, acepten voluntariamente suplir a las personas trabajadoras a turno durante las ausencias a que hace referencia el punto 1 del presente artículo, percibirán, además de las retribuciones asociadas a su régimen de trabajo correspondiente a cada día de sustitución una compensación adicional revalorizable de 35,09 Euros por cada día que sustituyan a las personas trabajadoras a turno.
- En las sustituciones a tiempo parcial <entre una y cuatro horas> la persona trabajadora sustituta percibirá la parte proporcional de los pluses e indemnizaciones previstas en el párrafo anterior y, además se considerará cumplida su jornada a tiempo completo.
- El régimen previsto en los párrafos anteriores se considera en su conjunto más favorable que el sistema de compensaciones por movilidad funcional y, por tanto, las cantidades aquí previstas compensan y sustituyen a las que pudieran corresponder por aplicación de lo previsto en materia de movilidad funcional.

**SECCION IV**

**MEDIDAS ESPECIALES PARA LA PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y VÍCTIMAS DEL TERRORISMO**

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

22

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.

**Artículo . 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).

**Artículo . 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.
3. Asesoramiento y asistencia jurídica: Tanto en el ámbito administrativo como en el civil y penal, tramitando cuantas actuaciones fueran necesarias en

23

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.

**Artículo . 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:

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

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

1. Serán de aplicación a los supuestos regulados en este Capítulo las reducciones de jornada y flexibilidad horaria previstas en el artículo \_\_\_ del presente Convenio.
2. Las víctimas de violencia de género y del terrorismo, con independencia de su antigüedad en la Empresa, podrán acogerse a una situación de excedencia especial cuya duración podrá estar comprendida entre los 3 meses y los 3 años. Durante los dieciocho primeros meses la víctima tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a los beneficios sociales, 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

24

preferencia. A tal efecto, la adjudicación de estas vacantes podrá efectuarse sin necesidad de cumplir el procedimiento y los plazos previstos en este Convenio Colectivo y con el solo requisito de la previa comunicación a la Comisión de Igualdad.

**Artículo . 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.

11

—

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1. Naturaleza y eficacia

En razón de la legitimación negocial que ostentan las partes firmantes, el presente Convenio se suscribe al amparo de lo establecido en el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) y, por tanto, está dotado de eficacia general, siendo de aplicación directa y preferente respecto de cualquier otro convenio colectivo, acuerdo o pacto en las empresas incluidas en su ámbito de aplicación y respecto de las materias aquí reguladas.

#### Artículo 2. Ámbito funcional

1. El ámbito funcional del presente Convenio de Grupo se extiende, a Enel Iberia SRL y Endesa S.A. y a las Empresas que se relacionan a continuación:

- Endesa Generación, S.A.
- Unión Eléctrica de Canarias Generación, S.A.U.
- Gas y Electricidad Generación, S.A.U.
- Endesa Generación Nuclear, S.A.
- Endesa Red, S. A.
- E Distribución Redes Digitales, S.L.
- Endesa Operaciones y Servicios Comerciales, S.L.
- Endesa Energía, S.A.U.
- Endesa Medios y Sistemas, S.L.
- Carboex, S.A.
- Endesa X Servicios, SA
- Enel Green Power España, SA
- Endesa Ingeniería SA

1

Con independencia de la fecha de su publicación oficial y salvo mención expresa en contrario, las condiciones económicas previstas en el mismo se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2018 día de la fecha de su firma

2. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación por escrito, con un plazo de preaviso de seis meses a la fecha de su vencimiento. En caso de no mediar denuncia y, en todo caso, mientras no sea sustituido por otro, se entenderá prorrogado, en idénticas condiciones, por períodos anuales. ~~se entenderá prorrogado, en idénticas condiciones, por períodos anuales.~~
3. ~~En el supuesto de que las partes no alcanzasen acuerdo dentro del periodo de vigencia, denunciado el convenio con la antelación establecida en el apartado anterior, el presente convenio extenderá su vigencia por un periodo adicional de 12 meses a contar desde la fecha del vencimiento inicialmente establecido o prorrogado, a la finalización del cual sin haberse alcanzado acuerdo se dará por finalizada la misma.~~

#### Artículo 5. Ámbito territorial

El ámbito de aplicación territorial del presente Convenio se extiende a todo el territorio del Estado español.

#### Artículo 6. Vinculación a la totalidad

1. Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.
2. En el supuesto de que los órganos judiciales competentes, en ejercicio de las funciones que le son propias, declararan la nulidad total del presente Convenio, las partes firmantes se comprometen, en el plazo de treinta días, a renegociar otro nuevo, ajustado a la legalidad. En el caso de nulidad parcial, que afectara a cualquiera de sus cláusulas, el Convenio deberá ser revisado en su totalidad si alguna de las partes firmantes, en el plazo de treinta días, así lo requiere en forma escrita.

#### Artículo 6 bis. Clausula antidescuelgue.

Durante el periodo de vigencia del presente Convenio, la Dirección de la Empresa no podrá en ningún caso, acogerse a la inaplicación de las

3

2. El presente Convenio será de aplicación igualmente en todas aquellas empresas que se constituyan en el futuro a resultas de procesos de reordenación societaria o reorganización empresarial, que afecten a cualquiera de las sociedades mencionadas en el número uno del presente artículo.

3. El personal perteneciente a la Empresa ENCASUR quedará incluido en el presente Convenio en los términos dispuestos en la Disposición Adicional y en el Anexo\_\_.

#### Artículo 3. Ámbito personal

1. El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en las empresas incluidas en su ámbito funcional, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el Grupo Profesional y Nivel Competencial ostentado así como la ocupación desempeñada, con excepción de lo dispuesto en los apartados siguientes de este artículo.
2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, queda expresamente excluido el personal cuya relación laboral se regule por el R.D. 1.382/85 de 1 de Agosto, así como el que efectúe funciones de carácter directivo y el personal singularizado ~~actualmente excluidos de dicha aplicación.~~
3. Asimismo, la Dirección de la Empresa, a su propuesta y previa aceptación voluntaria del interesado, una vez superado el periodo de prueba, podrá excluir del ámbito de aplicación del Convenio al personal que, encuadrado en el Nivel Competencial "0", realice funciones de especial responsabilidad.
4. Al personal excluido en los apartados anteriores le será de aplicación el presente Convenio en lo dispuesto en el Capítulo \_\_ "Plan de Igualdad" en el Capítulo \_\_ "Código de Conducta y Régimen Disciplinario"

#### Artículo 4. Ámbito temporal

1. El presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023 20XX.

2

condiciones pactadas en éste. La inaplicación del convenio o parte de su articulado, solo será posible con acuerdo entre las partes.

#### Artículo 7. Conservación de garantías

Al personal en plantilla, en cualquiera de las Empresas del ámbito funcional, a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio y aquellos que se incorporen durante la vigencia de este, le resultará de aplicación el Acuerdo Marco de Garantías para Enel Iberia y Endesa S.A. y sus filiales eléctricas domiciliadas en España, de fecha XX de XXXXX de 20XX, renovado el 5 de abril de 2014 y el 4 de diciembre de 2013, con la extensión, términos y ámbito personal allí previstos, renovado el 5 de abril de 2011 y el 4 de diciembre de 2013, con la extensión, términos, y ámbito personal allí previstos.

#### Artículo 8. Incremento Económico PENDIENTE ARBITRAJE

- Año 2018 : Incremento fijo de un 3%
- Resto de años de convenio (2019-2023)
  - 3% incremento distribuido como se indica:
    - ✓ 1,5% de incremento en Tablas Salariales y aplicado a todos los conceptos revalorizables.
    - ✓ 1,3% de la Masa Salarial en una paga lineal consolidable para toda la plantilla (septiembre).
    - ✓ 0,2% de la Masa Salarial volcado a tablas, detrayendo de SIR1
  - En caso de que el IPC>3%, se efectuará una revisión económica por dicho exceso.
  - 1% variable en función del EBITDA PREVISTO y EBITDA REAL:
    - ✓ Si el EBITDA REAL es >= al 60% del PREVISTO, el incremento variable será un 0,6%
    - ✓ Si el EBITDA REAL es >= al 80% del PREVISTO, el incremento variable será un 0,8%
    - ✓ Si el EBITDA REAL es >= al 100% del PREVISTO, el incremento variable será un 1%

4

**Artículo 10. Principios para la implantación o revisión de las condiciones de trabajo**

**CAPÍTULO II**

**PRINCIPIOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

**Artículo 9. Facultades de la empresa y derechos de los trabajadores**

1. La organización y dirección del trabajo constituye una facultad privativa de las empresas, que la ejercerán con el alcance y limitaciones prevenidas en la legislación laboral vigente y en los convenios, acuerdos y pactos colectivos que se encuentren en vigor en cada momento y en un sentido acorde a las declaraciones y compromisos sobre responsabilidad social, que resulten aplicables en las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.
2. Ambas partes convienen en reconocer que la eficiencia organizativa, la mejora de la competitividad y de la productividad, el diálogo social y el respeto a los derechos y garantías de toda índole de los trabajadores constituyen principios esenciales en la definición, implantación y gestión de las políticas empresariales y en la consecución de los objetivos de empresa. En consecuencia, los procesos técnicos y la mecanización o la modernización de los sistemas, servicios o procedimientos se llevarán a cabo haciendo uso de aquellas técnicas que aseguren la conciliación y armonización de dichos principios.
3. Las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional reafirman su compromiso de velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como por la no discriminación por cuestiones de origen racial o étnico, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Ambas partes pondrán especial atención en el cumplimiento de este principio en materia de acceso y estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor y formación y promoción profesional, evitando cualquier conducta que impida o dificulte, por cualquier motivo, la plena efectividad del mismo o que fomente, favorezca o posibilite cualquier tipo de discriminación por razón de género.

5

1. Ambas partes convienen en reconocer que, en el entorno socio-económico actual, se están produciendo continuas transformaciones que afectan a la actividad económica en general y al sector eléctrico en particular y que obligan a adoptar decisiones que permitan dar una respuesta adecuada a las demandas y necesidades cambiantes del mercado.
2. En razón de lo expuesto y en aplicación de los principios rectores de la organización del trabajo, enunciados en el artículo precedente, ambas partes acuerdan que la introducción y revisión de los sistemas de organización del trabajo que comporten modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, fundamentadas en razones técnicas, productivas, económicas u organizativas, deberán ser negociadas y acordadas, con carácter previo a su establecimiento, con la Representación Social competente.
3. Los procedimientos de consulta y negociación para la introducción y revisión de los sistemas de organización del trabajo se regirán por el principio de seguridad jurídica. Por iniciativa razonada de cualquiera de las partes y de común acuerdo, se podrán acortar los plazos legalmente establecidos en estos procedimientos.

6

**CAPÍTULO III**

**ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

**Artículo 11. Principios de la Negociación Colectiva en Endesa**

De conformidad con lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de garantizar una adecuada correspondencia y complementariedad entre los ámbitos de representación y las diferentes unidades organizativas existentes en las empresas, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a realizar cuantas actuaciones sean necesarias para dinamizar y racionalizar los procesos de negociación colectiva aproximando, en la medida de lo posible y sin perjuicio de la necesaria integración normativa, los ámbitos de negociación a los de efectiva aplicación de los acuerdos alcanzados.

A estos efectos y al objeto de instrumentar unas relaciones laborales basadas en el diálogo y el acuerdo y tendientes a facilitar la resolución de cuantos conflictos suscite la dinámica socio-laboral, la empresa reconoce a las Representaciones Sindicales firmantes del presente Convenio como interlocutores necesarios para todas aquellas cuestiones de carácter colectivo que afecten a las relaciones laborales de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del mismo.

**Artículo 12. Ámbitos de interlocución y negociación**

En base a los objetivos y criterios enunciados en el artículo anterior, la Negociación Colectiva en las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio se articulará a través de las comisiones previstas en el Capítulo XVI "Participación Sindical" y con las competencias y facultades que para cada una de ellas se señalan en el mismo.

7

**CAPÍTULO IV**

**ESTRUCTURA PROFESIONAL**

**Artículo 13. Principios Generales**

1. El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de Grupos Profesionales, Niveles Competenciales y Ocupaciones.
2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se entenderá por:
  - a) Grupo Profesional: conjunto de ocupaciones con actividades de carácter homogéneo del mismo o distinto nivel competencial:
    - a. **Técnico:** Grupo Profesional que incluye funciones, tareas y cometidos de carácter técnico para cuya realización se precisa mayor o menor grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante grado, postgrado, ciclos formativos de grado medio o superior y que incluye trabajadores que por su experiencia desarrollan sus tareas, realizando trabajos correspondientes a los niveles competenciales que se indican en el artículo 15.
    - b. **Gestión Técnica/Administrativa:** Grupo Profesional que incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal, así como soporte técnico y de apoyo a áreas de negocio o corporativas, para cuya realización se precisa de mayor o menor grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante grado, postgrado, ciclos formativos de grado medio o superior y que incluye trabajadores que por su experiencia desarrollan tareas, realizando trabajos correspondientes a los niveles competenciales que se indican en el artículo 15.
    - c. **Comercial:** Grupo Profesional que incluye funciones y tareas comerciales, desarrolladas por personal con mayor o menor grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante grado,

8

postgrado, ciclos formativos de grado medio o superior y que incluye trabajadores que por su experiencia desarrollan sus tareas, realizando trabajos correspondientes a los niveles competenciales que se indican en el artículo 15.

- b) Nivel Competencial: agrupación unitaria de aptitudes competenciales, titulaciones y contenido general de la prestación que requieren, para su correcto ejercicio, un grado similar de iniciativa, autonomía, responsabilidad, actividad intelectual, complejidad y, en su caso, coordinación o mando.
  - c) Ocupación: conjunto de funciones o tareas de un determinado grupo profesional y nivel competencial que son desempeñadas por un trabajador. El criterio para la adscripción de los trabajadores a una ocupación concreta vendrá determinado por las funciones desempeñadas con carácter prevalente.
3. El contenido básico de la prestación laboral pactada vendrá determinado por la adscripción del trabajador a un determinado Grupo Profesional, Nivel Competencial y Ocupación. El trabajador deberá desempeñar las funciones pertinentes, a la ocupación de su Grupo Profesional y Nivel Competencial, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente y en el presente Convenio.
4. La amplitud funcional de las nuevas ocupaciones requerirá que el cambio de funciones dentro de una misma ocupación conlleve que se proporcione al trabajador, con carácter previo, la debida formación técnica y sobre prevención de riesgos laborales de las nuevas funciones a desarrollar, en los casos en que así sea necesario.

#### Artículo 14. Factores de encuadramiento y criterios de adscripción profesional

Los factores de encuadramiento o criterios para la adscripción de los trabajadores a cada Nivel Competencial son los siguientes:

- a) **Formación o titulación académica o profesional**, que define el nivel de competencia técnica requerida para el desarrollo de las funciones prevalentes de cada nivel competencial. El cumplimiento de los requisitos en materia de formación, ya sea de tipo académico o profesional o, alternativamente, los conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, en atención a la experiencia acreditada en un determinado puesto o función, será condición necesaria para el acceso a un determinado nivel competencial.
- b) **La responsabilidad**, entendida como parámetro que mide el valor que aporta una ocupación determinada a la organización en términos de magnitud

9

Para la pertenencia a este Nivel Competencial se requerirá titulación de Grado o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

c) **Nivel Competencial II: Técnico Gestor**. Quedarán clasificados en este Nivel Competencial aquellos trabajadores que tienen un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas, homogéneas o heterogéneas, con un alto contenido de actividad intelectual o de interrelación humana. También quedarán adscritos a este Nivel Competencial aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores, pudiendo ejercer o no mando directo sobre los mismos.

Para la pertenencia a este Nivel Competencial se requerirá titulación de Grado, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

- d) **Nivel Competencial III: Especialistas**. Quedarán clasificados en este Nivel Competencial aquellos trabajadores que, con responsabilidad de mando, desempeñan puestos de trabajo con un contenido alto de actividad intelectual o de interrelación humana y con un nivel de complejidad elevado y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente, quedarán encuadrados en este Nivel Competencial quienes, sin responsabilidad de mando, desarrollen un trabajo que requiera amplios conocimientos y tenga un contenido medio de relevancia organizativa o impacto económico.

Para la pertenencia a este Nivel Competencial se requerirá Ciclo Formativo de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.

- e) **Nivel Competencial IV: Profesionales**. Quedarán clasificados en este Nivel Competencial aquellos trabajadores que, sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel también medio de complejidad y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente se adscribirán a este grupo aquellos trabajadores cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destreza dentro de las diferentes especialidades o dominios de una de las mismas. Para la pertenencia a este Nivel Competencial se requerirá Ciclo Formativo de Grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.

11

económica e impacto organizativo.

- c) **La iniciativa y/o la autonomía** miden la libertad para actuar; esto es, el nivel de autonomía de decisión y de acción concedido a una determinada ocupación para alcanzar los resultados establecidos. Viene determinado, de un lado, por el mayor o menor grado de supervisión y control sobre la actuación y, de otro, por el mayor o menor grado de autonomía en la aplicación de los procedimientos establecidos.
- d) **La actividad intelectual y la complejidad de las tareas**, que evalúan la intensidad, el esfuerzo y la creatividad de pensamiento necesarios para encontrar soluciones a los problemas que se planteen y depende básicamente, del número de variables en juego, de la complejidad individual de cada una de ellas y del grado de definición de las mismas.
- e) **El mando o la coordinación** para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que existe capacidad de dirección mediante el establecimiento de órdenes regulares.

#### Artículo 15. Niveles Competenciales PENDIENTE ARBITRAJE

En atención a los factores de encuadramiento mencionados en el artículo anterior, todo trabajador será clasificado en alguno de los Niveles Competenciales siguientes:

- a) **Nivel Competencial 0: Responsable o Experto**. Quedarán clasificados en este Nivel Competencial aquellos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Para la pertenencia a este Nivel Competencial se requerirá titulación de Grado o Postgrado o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.
- b) **Nivel Competencial I: Técnico Superior**. Quedarán clasificados en este Nivel Competencial aquellos trabajadores que realizan funciones que, por su contenido complejo y de alto nivel intelectual, requieren un grado elevado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Para que un puesto de trabajo quede adscrito al presente Nivel Competencial, el trabajador que lo desempeñe deberá, además, ejercer mando sobre titulados medios o, de no concurrir tal circunstancia, el puesto deberá tener un elevado índice de relevancia organizativa e impacto económico en las actividades de la empresa.

10

#### Artículo 16. Niveles salariales.

Dentro de cada Nivel Competencial existen los niveles salariales siguientes:

##### A) Entrada: PENDIENTE ARBITRAJE

Desaparecen los niveles salariales de entrada.

##### B) General:

Este nivel salarial se corresponde con el desempeño general y pleno de las funciones propias del nivel competencial, que se alcanza cuando se cumplen los objetivos generales del mismo con un grado de eficacia, eficiencia y calidad adecuados mediante un desarrollo apropiado de las actividades asignadas a su ocupación.

##### C) Cualificación:

Se corresponde con alta especialización y desempeño de las actividades de su ocupación y con una mayor autonomía, amplitud y responsabilidad en el desarrollo de las mismas.

#### Artículo 17. Catálogo de Ocupaciones.

- 1. El catálogo de ocupaciones será único y general para todas las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, pudiendo cada una de ellas utilizar aquellas ocupaciones que, en base a su estructura organizativa, considere necesarias para el correcto ejercicio de sus funciones y, todo ello, con el fin de alcanzar unos mejores niveles de eficiencia, una más adecuada organización práctica del trabajo y una mayor empleabilidad de los

12

trabajadores.

- El catálogo de ocupaciones que figura en el Anexo 13 incorpora las ocupaciones existentes en cada Grupo Profesional y Nivel Competencial, incluyendo una descripción de la actividad laboral que, en el ámbito del nivel competencial al que está adscrita la ocupación, puede ser realizada por un trabajador.
- Las ocupaciones que figuran en el Anexo 15 44 del III IV Convenio Colectivo Marco de Endesa serán de aplicación para este V Convenio Colectivo Marco de Endesa ~~se integran en el nuevo sistema de Grupos Profesionales, Niveles de Competencia y Ocupaciones que se prevé en el presente Convenio y su resultado es el que figura en el Anexo 15. El proceso de integración será económicamente neutro~~

#### Artículo 18. Modificación del Catálogo de ocupaciones

- La modificación del catálogo de ocupaciones incluido en el Anexo 13 del presente Convenio podrá llevarse a efecto en las siguientes condiciones:

- Por creación de nuevas ocupaciones y/o modificación de las ocupaciones existentes. ~~La creación de nuevas ocupaciones será competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa cuando su contenido funcional no tenga relación con las existentes.~~
- Por la asignación de trabajadores a la ocupación resultante de la creación y/o modificación. En ambos casos se abrirá, en el seno de la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales, ~~Modificación de las ocupaciones existentes y asignación de trabajadores a la ocupación resultante de la modificación. Se abrirá, en el seno de la Comisión de Relaciones Laborales,~~ un periodo de consultas de una duración de 5 días laborables, en el que las partes están obligadas a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

Si no se alcanzase acuerdo en el periodo de consultas, las representaciones sindicales, por acuerdo mayoritario, en los 5 días laborales siguientes, podrán impugnar la propuesta empresarial ante la Comisión Arbitral Permanente a que se refiere la Disposición Adicional Segunda de este Convenio.

La modificación no será efectiva hasta que se dicte laudo de derecho confirmando la decisión empresarial o, en su defecto, transcurra el plazo de

13

- El cambio de ocupación se producirá sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador.
  - El trabajador tendrá derecho, desde el primer día, a percibir el salario y los complementos correspondientes a la ocupación de destino. El pago se efectuará por meses completos, incluso en aquellos casos en los que el periodo efectivo de realización de las funciones hubiere sido inferior al mes.
  - El desempeño de las nuevas ocupaciones por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años dará derecho al trabajador a la consolidación de la ocupación correspondiente al Nivel Competencial de destino con el tratamiento económico previsto en el artículo 71. En estos supuestos, no será necesario proceder a la convocatoria de la vacante en los términos previstos en el capítulo VI del presente Convenio.
- Lo previsto en el apartado c) del número anterior no será de aplicación a los supuestos de movilidad funcional que se ocasionen como consecuencia de la cobertura de ausencias temporales derivadas de procesos de incapacidad temporal, excedencia con reserva de puesto de trabajo o desempeño de funciones sindicales.

#### Artículo 21. Movilidad descendente

- La encomienda a un trabajador de una ocupación correspondiente a un Nivel Competencial inferior, podrá realizarse, exclusivamente, cuando concurran causas perentorias e imprevistas a la actividad productiva y por el tiempo imprescindible para solventar esta situación, debiendo ser notificada a los representantes de los trabajadores inmediatamente después de que se produzca la causa perentoria e imprevista que la motiva.
- Esta modalidad de movilidad se efectuará, en todo caso, sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin merma alguna de sus derechos económicos y profesionales.

#### Artículo 22. Movilidad dentro del mismo Nivel de Competencia.

- La Dirección de la Empresa podrá asignar a los trabajadores la realización de funciones de otra ocupación de su mismo Nivel de Competencia y del mismo Grupo Profesional, siempre que las nuevas funciones no exijan legalmente para su ejercicio estar en posesión de una determinada titulación académica o profesional

15

cinco días laborales sin impugnación de las representaciones sindicales de los trabajadores.

Las causas de impugnación se acordarán en la Comisión de Seguimiento e Interpretación del presente Convenio.

## CAPITULO V MOVILIDAD FUNCIONAL

#### Artículo 19. Concepto, modalidades y condiciones generales de ejercicio

- La movilidad funcional consiste en la encomienda al trabajador, con carácter temporal, de una ocupación distinta a la que está adscrito

La Movilidad Funcional en Endesa podrá ejercerse dentro de las previsiones establecidas en el presente Convenio y en las normas legales de aplicación.

- El ejercicio por las Empresas de la movilidad funcional, en cualquiera de sus modalidades, requerirá la concurrencia de probadas razones técnicas, organizativas o productivas de carácter temporal.
- La Dirección de la Empresa notificará, a las Secciones Sindicales Estatales presentes en la Comisión de Relaciones Laborales Estatal, con periodicidad mensual, los cambios de empresa sin cambio de ocupación, los cambios de ocupación con o sin modificación del nivel competencial y las consolidaciones previstas de las movilidades funcionales realizadas, conforme a la regulación del presente Capítulo. En la notificación deberán hacerse constar los datos de identificación funcional de las ocupaciones cubiertas, así como la causa al amparo de la cual se hubiere ordenado la movilidad funcional y la fecha y duración estimada de adscripción de los trabajadores a las nuevas ocupaciones.

#### Artículo 20. Movilidad ascendente

- La Dirección de la Empresa podrá encomendar a los trabajadores la realización de una ocupación de Nivel Competencial superior. El ejercicio de la movilidad funcional ascendente se ajustará a las siguientes reglas.

14

distinta de aquella que se tuvo en cuenta, en el momento de la contratación, para el encuadramiento profesional del trabajador.

El trabajador, siempre que el cambio funcional lo precise, tiene derecho a recibir con carácter previo la formación necesaria para el ejercicio de las nuevas funciones.

- Dicha asignación de funciones pertenecientes a otra ocupación del mismo Nivel Competencial y Grupo Profesional no llevará aparejada compensación económica alguna, debiendo ser notificada por escrito al trabajador afectado con carácter previo a su efectividad, con indicación de las causas que motivan el cambio, la fecha de inicio en la prestación de las nuevas funciones y la duración estimada del mismo.

El desempeño por el trabajador de las nuevas funciones durante un periodo de tiempo de seis meses continuos u ocho discontinuos dentro del plazo de veinticuatro meses podrá comportar su adscripción definitiva a la nueva ocupación.

Lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación a los supuestos de movilidad funcional que se ocasionen como consecuencia de la cobertura de ausencias temporales en los supuestos de incapacidad temporal, excedencia con reserva de puesto de trabajo o desempeño de funciones sindicales.

- El procedimiento de cobertura de vacantes previsto en el capítulo VI del presente Convenio no resultará de aplicación a los cambios definitivos de ocupación ocasionados por la presente modalidad de movilidad funcional.

#### Artículo 23. Movilidad Funcional entre Grupos

La asignación de un trabajador a una ocupación de distinto Grupo Profesional, en caso de no existir acuerdo con el trabajador, se sujetará a las siguientes reglas:

- Notificación por escrito al trabajador afectado y a las Secciones Sindicales Estatales presentes en la Comisión de Relaciones Laborales Estatal, con una antelación mínima de 15 días naturales, a la fecha de efectividad del cambio, con indicación de las causas que motivan el cambio, la identificación del nivel de competencia y grupo profesional de destino, la fecha de inicio en la prestación de las nuevas funciones y la duración estimada del mismo.
- Durante el periodo de tiempo del preaviso, si la Representación Social lo estimase necesario, deberá desarrollarse un periodo de consultas en el seno de la Comisión de Relaciones Laborales Estatal

El desempeño por el trabajador de las nuevas funciones durante un periodo de tiempo

16



de seis meses continuos u ocho discontinuos dentro del plazo de veinticuatro meses podrá comportar su adscripción definitiva a la nueva ocupación.

Lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación a los supuestos de movilidad funcional que se ocasionen como consecuencia de la cobertura de ausencias temporales en los supuestos de incapacidad temporal, excedencia con reserva de puesto de trabajo o desempeño de funciones sindicales.

El procedimiento de cobertura de vacantes previsto en el capítulo VI del presente Convenio no resultará de aplicación a los cambios definitivos de ocupación ocasionados por la presente modalidad de movilidad funcional.

#### Artículo 24. Garantías del trabajador

1. Los procesos de movilidad funcional se llevarán a cabo sin menoscabo de los derechos laborales, la formación y la promoción profesional de los trabajadores.
2. La Empresa deberá facilitar al trabajador afectado por cualquier proceso de movilidad funcional, con carácter previo a la efectividad del cambio, la información y formación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales relacionados con las nuevas funciones de su nueva ocupación.
3. Ambas partes convienen en que la movilidad funcional constituye un instrumento de racionalización y eficiencia organizativa, no pudiendo ser invocada como causa de despido objetivo de las previstas en los apartados a), b) y c), del artículo 52 del ET, ni como fundamento para la extinción de contratos de trabajo de carácter colectivo, así como para obviar las exigencias previstas en el artículo 41 del E.T. para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

17

empleabilidad del personal afectado. En estos supuestos, la empresa respetará todas las condiciones económicas de carácter fijo así como las sociales, laborales y de previsión social que tuviera el trabajador afectado en el caso de que la vacante en cuestión estableciera condiciones que resultasen menos favorables para el trabajador.

- c. Los trabajadores que soliciten su reincorporación en la Empresa, en los supuestos de revisión de incapacidad a que hace referencia el artículo 76.2 del presente Convenio.
- d. En igualdad de condiciones de mérito 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.

e. Se priorizará la cobertura de vacantes en los casos que se facilite la reunificación y conciliación familiar.

#### Artículo 26. Cobertura de vacantes: procedimiento

1. La convocatoria de las vacantes podrá ser restringida a una empresa, centro de trabajo, unidad productiva, ámbito territorial o instalación concreta, previa información a la Comisión de Relaciones Laborales Estatal. 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 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 días de antelación a la fecha prevista para la finalización del periodo de recepción de solicitudes y de inicio del proceso de selección.
4. 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 concurra en la vacante, como puede ser el horario, u otras, así como la descripción de las tareas y funciones a desempeñar.

19

## CAPÍTULO VI

### COBERTURA DE VACANTES

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

1. Las 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.
2. En el proceso de cobertura de vacantes se tendrá en cuenta el orden de preferencia que a continuación se detalla:
  - a. En los términos establecidos por el Acuerdo de reordenación societaria o reorganización empresarial de Endesa, de 12 de septiembre de 2007, tendrán preferencia absoluta para la cobertura de vacantes los trabajadores que se encontraran sin ocupación efectiva, como consecuencia de las operaciones de reordenación societaria previstas en dichos acuerdos.
  - b. Los trabajadores que se encontraran sin ocupación efectiva 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 encontrase sin ocupación efectiva y no le resultaran de aplicación las garantías de empleo o de reversión a que hace referencia el Acuerdo Marco de Garantías para Enel Energy Europe y Endesa S.A. y sus filiales eléctricas domiciliadas en España, de 12 de septiembre de 2007, renovado el 5 de abril de 2011, y el 4 de diciembre de 2013 y el XX de XXXXXXX de 20XX. Pendiente arbitraje

La representación social intervendrá, en el seno de la Comisión de Relaciones Laborales en todos los procesos que afecten a la recolocación de los trabajadores mencionados en este apartado, al objeto de lograr la máxima

18

5. 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. 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 Relaciones Laborales Estatal del tipo de pruebas utilizadas en cada supuesto, del número de concursantes que solicitan la vacante y del resultado del proceso de selección.

7. De conformidad con lo previsto en el 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 permanencia en su puesto de trabajo actual salvo que, a juicio de la Dirección, concurran 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 2 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.

10. La empresa aplicará los criterios de máxima transparencia y publicidad en los procesos de selección y promoción con la finalidad de incorporar en los diferentes puestos de trabajo a los profesionales disponibles más cualificados favoreciendo el desarrollo profesional de sus empleados

20

## Artículo 27. Cobertura de vacantes: libre designación

Las vacantes que se produzcan en el Nivel Competencial 0 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.

## 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, las coberturas 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 meses para los trabajadores de los Niveles Competenciales 0, I y II, y de tres meses para los trabajadores del resto de Niveles Competenciales.
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 quedan 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.

continuación:

- a) De éstas, al menos, el 50% se realizarán, en su conjunto, en los Niveles Competenciales II (Técnicos Gestores), III (Especialistas) y IV (Profesionales).
  - b) Desde la fecha de la firma del presente Convenio y en el plazo de tres meses, la empresa convertirá en indefinidos todos los contratos temporales o de puesta a disposición existentes.
2. En todo caso, en situación de igualdad de condiciones, de, se dará preferencia a las mujeres en aquellos grupos profesionales y puestos de trabajo en que se encuentren subrepresentadas.

## CAPÍTULO VII

### FORMACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 31. Formación profesional: principios generales y objetivos

1. Las partes atribuyen a la Formación Profesional la condición de herramienta estratégica básica dentro de la política de Recursos Humanos, orientada a potenciar el desarrollo personal y profesional de los trabajadores así como a lograr la consecución de una permanente actualización de los niveles de cualificación.
2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se fomentará la formación en orden a conseguir, entre otros, los siguientes objetivos:
  - a. La mayor eficiencia en el desempeño de las necesidades ocupacionales o de los puestos de trabajo.
  - b. La potenciación de las posibilidades de promoción profesional y de la motivación del personal.
  - c. La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos, productivos y tecnológicos, con una atención especial a la formación en las nuevas tecnologías.
  - d. La garantía de la empleabilidad del personal.
  - e. La promoción del cambio cultural y la creación de una identidad corporativa común.

## 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 Relaciones Laborales Estatal 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.

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. Compromiso de creación de Empleo PENDIENTE ARBITRAJE

1. Con base en los principios enumerados en el artículo anterior, el compromiso con los entornos locales en los que Endesa desarrolla su actividad, así como las necesidades operativas de la Compañía, la Empresa, durante el período de vigencia del presente Convenio, garantiza la contratación e incorporación a plantilla propia con carácter indefinido de un mínimo de 1.500 trabajadores en el conjunto de las Empresas del ámbito funcional del presente convenio, según se concreta a

#### Artículo 32. Derechos y deberes de Empresas y trabajadores

1. Las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio proveerán la dotación de recursos, en orden a la consecución de los objetivos anteriores, facilitando los medios económicos y materiales necesarios para la consecución de una mejora progresiva en la formación de los trabajadores, debiendo los empleados realizar la formación que sea necesaria tanto para garantizar el correcto desempeño de su ocupación como para hacer posible el cumplimiento del deber empresarial de proporcionar ocupación efectiva a los trabajadores en los supuestos de falta de la misma.
2. Por tal motivo y en orden a conseguir una formación integral de calidad que permita alcanzar los fines propuestos, la asistencia a los cursos de formación profesional de base, de recolocación, de perfeccionamiento y de formación para la ocupación se realizará, con carácter general, dentro del horario de trabajo.
3. En aquellos supuestos en los que resultase imprescindible su realización fuera del horario de trabajo y una vez conocida esta circunstancia, se dará traslado a la representación social de la Comisión de Formación, debiendo acreditarse por la Dirección las razones que imposibilitan su realización dentro del horario de trabajo, formulando ésta la propuesta que considere más adecuada.

A los supuestos de realización de la formación fuera del horario de trabajo, se le aplicarán los siguientes criterios generales:

- a. Información a los trabajadores, siempre que sea posible, de los cursos programados con una antelación mínima de 30 días.
- b. Para el personal de turno, se programarán los cursos en función del calendario de turno.
- c. Con carácter general, no se convocarán cursos de formación en los períodos más frecuentes de vacaciones: quincena de navidad, semana santa, meses de julio y agosto, y la semana del año coincidente con las fiestas patronales o locales.
- d. Procurar con relación al personal de turno y como norma general la no realización de cursos prolongando o anticipando la jornada.
- e. Conocimiento previo por parte de los miembros de la Comisión de Formación de aquellas circunstancias que impidan el cumplimiento de estos criterios.
- f. Igualmente se informará a la Representación Social de la Comisión de los casos justificados de formación fuera de jornada por:

- Organización de grupos, cuando sea necesario un número mínimo de asistentes o los mismos tengan distintos horarios por sus convenios de origen.
- Cursos de larga duración, cuando en alguna fase puedan no coincidir con los horarios del trabajador

g. No serán de aplicación los criterios anteriores a los cursos que deban impartirse fuera de jornada por razones de ubicación del proveedor, así como los de inscripción externa.

4. A los efectos previstos en los párrafos anteriores, se computará como tiempo de formación el normalmente empleado en el desplazamiento al mismo.
5. La formación on line recibirá una dedicación exclusiva y no se compatibilizará con la realización de cualquier otro trabajo, quedando establecido el horario y lugar concreto para su realización dentro de su jornada.
6. Para aquellos trabajadores que no dispongan de los medios informáticos necesarios para realizar la formación on line, esta deberá realizarse con los medios técnicos y ergonómicos adecuados para este tipo de formación.
7. Para los colectivos que realizan su trabajo a turnos, si el tiempo empleado en la formación y en los desplazamientos se tuviera que realizar en el día de descanso del trabajador, este tendrá derecho a la compensación establecida con carácter general, mas un día de descanso compensatorio, por día de descanso utilizado.
8. El trabajador, que por razones no imputables a él no hubiera podido disfrutar dicho descanso dentro de los catorce días hábiles siguientes a la finalización del curso, tendrá derecho al cobro de las horas correspondientes al valor que, en cada caso, corresponda para la hora ordinaria de trabajo y ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 2 y 19 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en relación el derecho de los trabajadores al descanso mínimo semanal.

### Artículo 33. Compromisos de las partes firmantes

1. Para el cumplimiento de los objetivos en materia de formación profesional, las partes firmantes del presente Convenio:
  - a) Asumen el contenido íntegro del Convenio Nacional de Formación Continua, así como del Convenio Sectorial de Formación Continua vigente.
  - b) Ratifican la vigencia de la Comisión de Formación, que estará integrada por once miembros designados por cada una de las representaciones

25

## CAPÍTULO VIII

### Tiempo de trabajo

#### Artículo 34. Jornada anual de trabajo

1. Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada de trabajo será de mil seiscientos noventa y seis horas (1.696) de trabajo efectivo en cómputo anual.
2. No obstante lo dispuesto en el número anterior, los trabajadores contratados con anterioridad a la firma del I Convenio Colectivo Marco, que disfruten de una jornada laboral inferior a la aquí pactada se les respetará aquella como condición más beneficiosa a título individual. Las jornadas anualizadas, para cada Convenio de origen, son las que figuran en la tabla de la Disposición Transitoria Tercera.

27

social y empresarial y cuyo funcionamiento y competencia son los establecidos en el Reglamento aprobado por la citada Comisión.

Asimismo, asumen la gestión, seguimiento y evaluación de las acciones formativas en materia de seguridad y salud laboral que sean programadas por las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio Marco, a propuesta del Servicio de Prevención Mancomunado o de la Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva.

Las partes firmantes del presente Convenio asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación de conformidad con el Real Decreto 395/2007 y la Orden TAS/37/2008 de 16 de enero, con sus modificaciones posteriores.

Las obligaciones informativas a que se refiere dicho Acuerdo Nacional, se entenderán cumplidas con la previsión contenida en el apartado anterior.

Igualmente se asumirán, en la medida en que afecten, los Acuerdos que se suscriban en las Comunidades Autónomas con competencia en esta materia.

2. Ambas partes reconocen que las relaciones laborales son una herramienta imprescindible para la consecución de acuerdos así como para su posterior desarrollo y aplicación. En tal sentido, convienen en la necesidad de incluir, dentro del Plan General de Formación Endesa, una serie de acciones formativas tendentes a avanzar en la consecución de un adecuado nivel de formación de la representación de los trabajadores en materia socio-laboral.

Para hacer efectiva esta previsión, el Plan General de Formación contemplará anualmente cursos específicos en estas materias, a los que podrá asistir el número de delegados que, en cada caso, se acuerde en el seno de la Comisión de Formación.

26

~~3.- La jornada anual se distribuirá diariamente de conformidad con las necesidades de cada Empresa, Línea de Negocio o centro de trabajo. Los horarios establecidos en la actualidad en caso de causas que justifiquen la necesidad de modificación la Empresa negociará con las Secciones Sindicales dichos horarios en las Comisiones Territoriales de RRHH o, en el caso de afectación general, en la Comisión de Relaciones Laborales Negociadora de Materias Concretas. De no alcanzarse acuerdo al respecto la jornada anual se distribuirá de conformidad con lo establecido por los convenios de origen, en los horarios aplicables en cada empresa, Línea de Negocio o centro de trabajo, así como en el acta de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del I CMGE de 25 de abril de 2002, efectuándose el ajuste del horario diario, al inicio o al final de la jornada.~~

3.- La jornada anual se distribuirá diariamente de conformidad con las necesidades de cada Empresa, Línea de Negocio o centro de trabajo. Estableciendo con carácter general la jornada continuada para todos los trabajadores.

4. Las Direcciones de las empresas del ámbito funcional del Convenio, podrán distribuir el 10% de la jornada laboral de los trabajadores (sea de 1.696 horas o jornada inferior) de manera irregular a lo largo del año. De la alteración de la jornada laboral y de las causas que la justifican se informará a la representación legal de los trabajadores con una antelación previa de 5 días laborables.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

En el supuesto de que la distribución irregular de la jornada prevista en el presente apartado, altere pactos o acuerdos vigentes que contemplen modalidades de jornada irregular o turno, la empresa se compromete a negociar su implementación con la representación social.

Asimismo en el supuesto de que la distribución irregular de la jornada prevista en el presente apartado, afectase a la percepción de los conceptos retributivos que contemplan pactos o acuerdos vigentes, la empresa garantiza "ad personam" la cuantía de la retribución actual que, por su trabajo ordinario, vienen percibiendo los trabajadores que en la actualidad están afectados por dichos pactos o acuerdos.

#### Artículo 72. Jornada Complementaria **Horas suplementarias**

Además de lo dispuesto en el artículo 34, podrá realizarse unas **horas suplementarias** 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.

28

#### Artículo 35. Festivos anuales

1. Desde el uno de enero de 2013, todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute efectivo de los 14 festivos anuales.
2. Asimismo, los trabajadores contratados con anterioridad a la firma del I Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa tendrán también derecho al disfrute de los festivos adicionales y licencias vacacionales previstas en el Convenio de origen que le resulte de aplicación.

#### Artículo 36. Vacaciones anuales retribuidas

1. El período de vacaciones anuales tendrá una duración mínima de veintisiete días laborables.
2. Los trabajadores en activo que tuvieran un régimen más favorable de vacaciones anuales retribuidas, lo conservarán a título individual.
3. Los días de vacaciones pactados en el presente Convenio así como el disfrute de los 14 festivos, de los festivos adicionales y de las licencias vacacionales previstas, en su caso, en los Convenios de Origen no tendrán efecto, sobre la jornada anual.
4. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el artículo 49.3 del presente convenio
5. que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.