

De La Fuente Pinilla, Noelia

De: De La Fuente Pinilla, Noelia
Enviado el: viernes, 17 de enero de 2020 21:51
Para: Seccion Sindical Estatal, UGT Endesa; CCOO ENDESA; Sindicato SIE Estatal; JARAMILLO SANCHEZ, MANUEL; VILLODAS RODRIGUEZ, ALFREDO; VILA QUINTANA, CARLOS
CC: Bellas Rodriguez, Manuel; MARIA EMILIA CASAS BAAMONDE
Asunto: RE: COMISION NEGOCIADORA V CME
Datos adjuntos: Enviando por correo electrónico: 15 1 2020 TEXTO ARTICULADO CONVENIO propuesta UGT

Buenas noches adjunto propuesta de texto articulado presentado en la Comisión Negociadora del Convenio por UGT Endesa.

Muchas gracias.

De: De La Fuente Pinilla, Noelia
Enviado el: viernes, 17 de enero de 2020 14:47
Para: Seccion Sindical Estatal, UGT Endesa <ugtendesasse@enel.com>; CCOO ENDESA <ccooenpresa@enel.com>; Sindicato SIE Estatal <sindicatosieestatal@enel.com>; JARAMILLO SANCHEZ, MANUEL <manuel.jaramillo@enel.com>; VILLODAS RODRIGUEZ, ALFREDO <alfredo.villodas@enel.com>; VILA QUINTANA, CARLOS <carlos.vila@enel.com>
CC: Bellas Rodriguez, Manuel <manuel.bellas@enel.com>; MARIA EMILIA CASAS BAAMONDE <mariaemiliacasas@pdi.ucm.es>
Asunto: RE: COMISION NEGOCIADORA V CME

Buenas tardes, adjunto propuesta de texto articulado presentado por CCOO como continuación de la reunión celebrada el pasado 15 de enero.

Asimismo os recuerdo que la próxima reunión de la Comisión Negociadora será el 22 de enero a las 13 horas, si hubiera cualquier cambio os informaremos.

Muchas gracias.

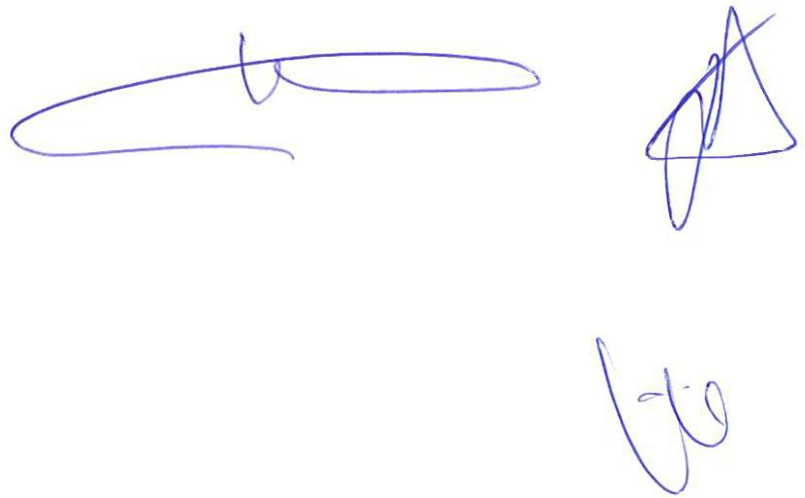
Noelia de la Fuente Pinilla
Gestión Sindical y Centro Noroeste
Recursos Humanos y Organización / Iberia

endesa

Endesa, S.A.

Ribera del Loira, 60
28042 Madrid
T +34 912131605
M +34 695225243
F +34 912130977

noelia.delafuente@enel.com



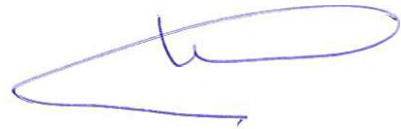
— 3

66

De La Fuente Pinilla, Noelia

De: Seccion Sindical Estatal, UGT Endesa
Enviado el: viernes, 17 de enero de 2020 21:48
Para: De La Fuente Pinilla, Noelia
Asunto: Enviando por correo electrónico: 15 1 2020 TEXTO ARTICULADO CONVENIO propuesta UGT
Datos adjuntos: 15 1 2020 TEXTO ARTICULADO CONVENIO propuesta UGT.doc

Buenas tardes Noelia.
Adjuntamos Texto articulado con nuestras propuestas presentado en la última reunión de la Comisión Negociadora.
Un saludo



—

64

V CONVENIO COLECTIVO MARCO GRUPO ENDESA

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

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 desde el 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, 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 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

3

(Seguimos proponiendo y defendiendo la inclusión en el ámbito funcional de este convenio Endesa Ingeniería S.L.)

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.

2. 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 involucrado en actividades excluidas 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.

El personal excluido en los apartados anteriores se será de aplicación al 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 20XX.

2

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 2011 y el 4 de diciembre de 2013, con la extensión, términos, y ámbito personal allí previstos.

Artículo 8. Incremento Económico PENDIENTE ARBITRAJE

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

4

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 fomenta, favorezca o posibilite cualquier tipo de discriminación por razón de género.

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

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, 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.

5

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, 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

7

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 tendentes 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.

6

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 pertenecientes, 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 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.

8

- 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

Artículo 16. Niveles salariales.

Dentro de cada Nivel Competencial existen los niveles salariales siguientes:

A) Entrada: PENDIENTE ARBITRAJE

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.

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

1. 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.

2. 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.
3. 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

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 trabajadores.
2. 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.
3. Las ocupaciones que figuran en el Anexo 11 del III 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

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

- a) Por creación de nuevas ocupaciones. La creación de nuevas ocupaciones será competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa cuando su contenido funcional no tenga relación con las existentes.
- b) 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 laborales, 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.

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

1. 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.

- a) El cambio de ocupación se producirá sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador.
- b) 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 período efectivo de realización de las funciones hubiere sido inferior al mes.
- c) El desempeño de las nuevas ocupaciones por un período 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.

2. 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

1. 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 imprevisible 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 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 período 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

13

CAPÍTULO VI

COBERTURA DE VACANTES

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

- 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.
- En el proceso de cobertura de vacantes se tendrá en cuenta el orden de preferencia que a continuación se detalla:
 - 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.
 - 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 encuentre 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 **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 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.

- 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.
- 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

15

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 período 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 24. Garantías del trabajador

- Los procesos de movilidad funcional se llevarán a cabo sin menoscabo de los derechos laborales, la formación y la promoción profesional de los trabajadores.

- 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.

- 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.

14

trabajo, siempre que cumplan con los requisitos y capacidades exigidos para el desempeño del puesto solicitado.

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

Artículo 26. Cobertura de vacantes: procedimiento

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

- 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

16

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, concurren causas técnicas, organizativas o productivas que justifiquen la admisión de las solicitudes de trabajadores con menor antigüedad en su puesto actual.

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

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

Artículo 27. Cobertura de vacantes: libre designación

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, la cobertura de necesidades permanentes de la empresa se realizará a través de contratos indefinidos y para la

17

- 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

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.

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 periodo 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 periodo 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 periodo de prueba inicialmente pactado.

6. Para el cómputo de la duración del periodo 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 laborales como los que queden comprendidos en el periodo de prueba de la misma duración que se pudiera establecer para un trabajador a jornada completa del mismo sistema de trabajo.

Artículo 29. Principios Generales en materia de Empleo y Contratación

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

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

18

- a. La potenciación de las posibilidades de promoción profesional y de la motivación del personal.
- b. La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos, productivos y tecnológicos, con una atención especial a la formación en las nuevas tecnologías.
- c. La garantía de la empleabilidad del personal.
- d. La promoción del cambio cultural y la creación de una identidad corporativa común.

f. Potenciación del uso de las nuevas tecnologías para la impartición de la formación, lo cual contribuirá a la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral gracias al descenso del número de viajes y desplazamientos, siempre que las materias lo permitan y sea tratado en la Comisión de Formación o en su caso en la Comisión de Participación.

Artículo 32. Derechos y deberes de Empresas y trabajadores

1. Las Empresas incluídas 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:

19

20

- 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 periodos 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, ésta 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 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

21

22

número de delegados que, en cada caso, se acuerde en el seno de la Comisión de Formación.

CAPÍTULO VIII

Tiempo de trabajo

Artículo 34. Jornada anual de trabajo Jornada Continuada para todos los centros 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.
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. Mantener redacción igual que estaba
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 periodos 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.

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 periodo de vacaciones anuales tendrá una duración mínima de veintisiete días laborables.

23

24

- Los trabajadores en activo que tuvieran un régimen más favorable de vacaciones anuales retribuidas, lo conservarán a título individual.
- 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.
- 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
- 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.

CAPÍTULO IX

Plan de Igualdad

Acordado en el grupo de igualdad

CAPÍTULO X

Movilidad geográfica y circulación de trabajadores

SECCIÓN I

Movilidad geográfica

Proponemos dejarla como está

25

Abono de los gastos de mudanza, previa presentación de factura, con los siguientes límites máximos:

- Mudanza a Islas Ceuta y Melilla: 4.000 € + IVA.
- Mudanza Intrapeninsular: 3.000 € + IVA.

Indemnización por traslado 55.000 Euros

Crédito para vivienda (previa acreditación de compra) por importe de 30.000 50.000 €, a devolver en 84 108 mensualidades.

- b) En caso de que el cambio de puesto de trabajo, implique que la distancia desde el centro de trabajo de origen al centro de trabajo de destino sea de menos de 60 kilómetros pero superior a 30 kilómetros (computada ida y vuelta): 210 km?

En este supuesto el cambio definitivo de centro de trabajo se compensará al empleado con una indemnización en pago único por el importe resultante de multiplicar el incremento de kilómetros de distancia por 1.000 €/km, con un máximo de 55.000 euros.

De igual modo, los empleados podrán solicitar, un anticipo por un importe máximo de 47.000 25.000 €, en las mismas condiciones del Fanrevi.

- c) La aplicación del presente artículo se realizará considerando lo recogido en Acta de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del IV Convenio Colectivo de Endesa de 1 de julio de 2015 y ratificado en esa misma fecha en la Comisión Negociadora de Materias Concretas.

Artículo 60. Movilidad geográfica temporal

- El desplazamiento es el cambio de centro de trabajo por tiempo no superior a once meses durante el período de un año o de doce meses durante dos años.
- El desplazamiento con pernocta requerirá la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

Artículo 61. Desplazamientos con pernocta

- Se entenderá que el trabajador no puede pernoctar en su residencia habitual bien cuando la distancia entre el centro de trabajo de origen y el de destino sea superior a 60 Kms. bien cuando el trayecto entre ambos tenga una duración media superior a 45 minutos.
- La estancia del trabajador en su residencia habitual durante los descansos semanales o los días festivos no interrumpe los plazos a los que se refiere el artículo anterior. Los desplazamientos que excedan de estos mismos plazos tendrán el tratamiento previsto para la movilidad geográfica definitiva.

27

Artículo 58. Noción y modalidades

- Se entiende por movilidad geográfica el cambio de un centro de trabajo a otro distinto de la misma Empresa.
- La movilidad geográfica podrá ser temporal o definitiva.
- La movilidad geográfica temporal forzosa o desplazamiento podrá exigir o no del trabajador la necesidad de pernoctar fuera de su residencia habitual.
- La movilidad geográfica temporal por adscripción a un proyecto concreto o a una unidad que se dedique de forma permanente a la ejecución de proyectos, obras o montajes y que exceda de los límites temporales previstos en el artículo 60.1 del presente Convenio sólo podrá tener lugar por la adscripción voluntaria de los trabajadores.

Artículo 59. Movilidad geográfica definitiva

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 64, el traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se consideran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión de traslado deberá ser notificada por la Empresa al trabajador, así como a la Comisión de Relaciones Laborales Estatal con una antelación mínima de 30 días a la fecha de efectividad, indicando las causas que motivan el traslado. Durante el período de tiempo del preaviso, si la RS lo estimase necesario, deberá desarrollarse un período de consultas en el seno de la comisión antes indicada. En el supuesto de traslados colectivos, la tramitación ha de ajustarse a lo previsto en el artículo 40 del E.T.

En el periodo de consultas, podrán establecerse prioridades de permanencia a favor de trabajadores con cargas familiares, de mayores de 50 años de edad o de personas con discapacidad.

La movilidad geográfica, con o sin cambio de residencia, se compensará del modo siguiente:

- a) En caso de que el cambio de puesto de trabajo, implique que la distancia desde el centro de trabajo de origen al nuevo centro de trabajo sea de 60 kilómetros o más (incluyendo ida y vuelta):

Gastos de primera instalación: abono de los gastos de desplazamiento, hotel y manutención hasta el plazo máximo de 2 meses

26

- Los trabajadores desplazados tendrán derecho a percibir los gastos de manutención, alojamiento y desplazamiento de conformidad con lo establecido en el artículo 83 del presente Convenio y en la Disposición Transitoria Cuarta del I Convenio Marco del Grupo Endesa.
- En los desplazamientos continuados de duración superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborales en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales el tiempo consumido en el trayecto. La Empresa correrá a cargo de los gastos derivados de estos viajes.
- Los desplazamientos habrán de ser comunicados al trabajador afectado con una antelación mínima de diez días laborables
- Los desplazamientos con pernocta de duración superior a quince días requerirán el consentimiento previo de los trabajadores afectados en los casos siguientes:
 - Por razones de salud, debidamente acreditadas y reconocidas por los servicios médicos de empresa.
 - Por lactancia de un hijo menor de doce meses.
 - Por guarda legal de algún menor de diez años o un minusválido físico, psíquico o sensorial.
 - Por cuidado directo de su cónyuge o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.
- En los supuestos en los que la aparición de las causas mencionadas en el número anterior tuviera carácter sobrevenido al desplazamiento, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse al puesto de trabajo de origen.

Artículo 62. Desplazamientos sin pernocta

- Los cambios a un centro de trabajo distinto de la Empresa que comporten para el trabajador la necesidad bien de recorrer una distancia entre el centro de trabajo de origen y el de destino inferior a 60 Kms. pero superior a 10 o bien de emplear en el trayecto una duración media comprendida entre 20 y 45 minutos respecto del trayecto anterior tendrán el tratamiento del desplazamiento sin pernocta.
- En tal supuesto, los trabajadores tendrán derecho a optar a la percepción de los gastos (dietas de desayuno y comida o cena) establecidos para los desplazamientos con pernocta o, en su caso, a una reducción de la jornada equivalente al mayor tiempo empleado en acudir al nuevo centro de trabajo. En ambos casos, tendrán derecho a percibir los gastos de desplazamiento (kilometraje), establecido en el artículo 84 del presente Convenio.

28

Artículo 63. Movilidad geográfica de trabajadores con discapacidad, víctimas de violencia de género y de terrorismo

1. Los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional y nivel competencial, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento.
2. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional y nivel competencial, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.
3. En los supuestos regulados en los números anteriores de este artículo, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en el momento en que soliciten la movilidad geográfica o las que se pudieran producir en el futuro.
4. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores. Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo 64. Movilidad geográfica por proyectos

1. Las disposiciones del presente artículo se aplicarán a:
 - a) Los desplazamientos continuados de una duración de hasta 36 meses derivados de la adscripción voluntaria del trabajador a un proyecto concreto.
 - b) La adscripción voluntaria con carácter definitivo de un trabajador a una unidad que tenga por objeto la realización de proyectos, obras o montajes.
2. En el supuesto previsto en la letra a) del número anterior, con carácter previo a la ejecución del mismo, la Dirección de la Empresa informará a la Comisión de Relaciones Laborales Estatal:
 - a) El tipo, las características y la duración del proyecto

29

una licencia retribuida de seis días laborables, contados desde el último día de trabajo en una obra y el primero de la obra siguiente.

8. La regulación prevista en el presente artículo deroga y deja sin efectos las normativas existentes en convenios, pactos o acuerdos de cualquier tipo sobre esta materia.

Artículo 65. Permuta

Los trabajadores con destino en localidades distintas y pertenecientes al mismo Grupo Profesional y Nivel Competencial podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos. La Empresa autorizará la permuta o la desestimará mediante informe, que deberá ser emitido en un plazo no superior a quince días, y en el que se harán constar, en su caso, las causas que motivan la desestimación. **La Representación Social deberá ser informada sobre el informe y decisión tomada.**

SECCIÓN II

CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES

Artículo 66. Noción y modalidades

1. Se entiende por circulación de trabajadores la situación en la que se encuentran aquellos trabajadores que, por decisión empresarial y en las condiciones previstas en el artículo siguiente, pasan a prestar servicios en una sociedad de Endesa distinta a la que es titular del contrato de trabajo.
2. La circulación de trabajadores entre las sociedades de Endesa podrá tener lugar entre empresas ubicadas en un mismo o distinto centro de trabajo y podrá efectuarse con o sin movilidad geográfica.

Artículo 67. Régimen jurídico de aplicación

1. La circulación de trabajadores se regirá por las siguientes estipulaciones:
 - a. La sociedad titular del contrato de trabajo mantendrá esta condición a todos los efectos.

31

- b) La relación nominativa de trabajadores afectados por el desplazamiento en cada proyecto, con mención de sus detalles profesionales.

3. Los trabajadores afectados por estas modalidades de desplazamiento podrán optar por la aplicación de alguno de los regímenes siguientes:

- a) Abono de los gastos tanto de los justificadas, en las condiciones establecidas, como de desplazamiento.
- b) Percepción, desde el inicio del desplazamiento, de una dieta de **69,85** Euros por día natural, más el complemento de destino previsto en el apartado siguiente, que compensará los gastos por alquiler de vivienda, hospedaje o residencia y que dejará de percibirse cuando finalice el proyecto. En el supuesto previsto en el apartado 1 b) del presente artículo el trabajador tendrá derecho a percibir la dieta de **69,85** Euros a que se hace referencia en el presente párrafo durante todo el tiempo de adscripción a la unidad correspondiente, y el complemento de destino, regulado en el número siguiente, durante el tiempo que dure el desplazamiento del trabajador fuera del lugar de su centro de trabajo de origen.

4. El complemento de destino, por cada día natural de desplazamiento, al que se refiere el apartado b) del número anterior tendrá la siguiente cuantía:

- a) En desplazamientos a centros de trabajo ubicados en las Comunidades Autónomas de Madrid, Islas Baleares, Canarias y Cataluña: **39,53 Euros.**
- b) En desplazamientos a centros de trabajo ubicados en el resto de Comunidades Autónomas, Ceuta o Melilla: **26,56 Euros.**

5. Con independencia de lo previsto en el apartado anterior, los trabajadores desplazados tendrán derecho a seguir percibiendo los complementos de cantidad, calidad o puesto de trabajo de su puesto de trabajo de origen, siempre que no fueran incompatibles con los vinculados al puesto de destino. A tales efectos se consideran incompatibles aquellos complementos que se perciban por un mismo concepto o régimen de trabajo. En estos supuestos el trabajador podrá optar por percibir el complemento vinculado al puesto de origen o al de destino.

6. El trabajador percibirá además, previa justificación, los gastos que se produzcan con ocasión del desplazamiento de su familia y enseres al inicio y al final del mismo.

7. Cuando se trate de desplazamientos continuados de duración superior a tres meses e inferior a doce, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los días de viajes, y siendo a cargo de la Empresa los gastos derivados del desplazamiento.

Los trabajadores que hayan optado por su adscripción definitiva a una unidad que tenga por objeto la realización de proyectos, obras o montajes tendrán derecho a

30

- b. Se establecerá un mecanismo de puesta a disposición del trabajador por parte de la sociedad titular del contrato de trabajo a favor de la Empresa cesionaria de las incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio. La puesta a disposición podrá ser acompañada de una paralela delegación o transferencia a la Empresa beneficiaria de la misma de los correlativos poderes empresariales.

- c. La circulación de trabajadores requerirá la conformidad del trabajador afectado, siempre que lleve aparejada la necesidad de cambio de residencia del domicilio habitual.

- d. Al trabajador afectado se le aplicarán, en todo caso, las condiciones establecidas en el Convenio Marco de Endesa y se le respetarán aquellas condiciones más beneficiosas que a título personal viniera disfrutando según lo previsto en su Convenio de origen.

- e. La Empresa titular del contrato de trabajo mantendrá su responsabilidad frente al trabajador comisionado en orden a las obligaciones laborales, de seguridad social y estabilidad en el empleo sin perjuicio de que la Empresa cesionaria y Endesa S.A., mantengan su responsabilidad solidaria.

2. Las disposiciones sobre movilidad geográfica y funcional establecidas en el presente Convenio serán de aplicación, en la modalidad que corresponda, a los trabajadores afectados por procesos de circulación entre empresas.

3. Las disposiciones sobre movilidad geográfica de trabajadores con discapacidad, víctimas de violencia de género y terrorismo serán de aplicación a los procesos de circulación entre empresas.

32

CAPÍTULO XI

Régimen económico

Artículo 68. Estructura salarial

1. La estructura salarial comprende un Salario, que se corresponde con la retribución fijada por unidad de tiempo, los complementos de calidad, cantidad o puesto de trabajo y los restantes conceptos retributivos expresamente previstos en el presente Convenio y, en su caso, los SIR,s y Complementos Personales que figuran en las tablas del Anexos 11 y 12.
2. Cada uno de los Niveles Competenciales a los que se refiere el artículo 15 de este Convenio se ordena en dos escalones, nivel salarial general y nivel salarial de cualificación, que figura en la tabla del Anexo 10.
3. El salario del Grupo Profesional y Nivel Salarial del III CMGE, se ajustará al Salario General del Nivel Competencial del IV Convenio, incluyéndose su diferencia en el SIR I de cada trabajador. Este volcado será económicamente neutro.
4. El Salario General o de Cualificación y el Salario Individual Reconocido (SIR) se distribuirán en doce pagas de igual importe más dos pagas extraordinarias, que se abonarán en los meses de junio y noviembre, en proporción al tiempo trabajado en el semestre inmediatamente anterior.
5. El Salario Real (SR) es la suma del Salario General o de Cualificación, más los complementos de calidad, cantidad y puesto de trabajo, al que se añadirá, en caso de percibirlo, el SIR, los complementos fijos personales, en los que se incluirá la promoción económica regulada en el Artículo 70 que tendrá la consideración de absorbible en el supuesto de promoción al nivel competencial superior o al nivel salarial de cualificación y la paga de eficiencia prevista en la Disposición Final Primera del presente Convenio.

Artículo 68 BIS. Paga de eficiencia (incorporar en este capítulo como incremento salarial)

1. Con carácter adicional al incremento económico general previsto en el artículo 8.2 del presente Convenio, el importe de la paga de eficiencia para el año 2014-18 será el resultado de incrementar el importe consolidado de 1.931,67 2.293,11 Euros, en el porcentaje de revalorización establecido en este convenio para los conceptos revalorizables y se incrementará en 100 € para cada uno de los siguientes años (2015, 2016 y 2017) de la vigencia ordinaria del mismo y el importe previsto para cada año se consolidará según las condiciones definidas en el punto siguiente.

2. Los empleados que estén en activo a la fecha de pago de la paga de eficiencia consolidarán el incremento previsto para ese año, sumándolo al

33

La dirección de la empresa, en virtud de las especiales circunstancias que concurren en posiciones de determinadas ocupaciones, para las que es exigible una dedicación especial fuera del horario establecido, podrá proponer a los trabajadores la asignación de este complemento informando a la representación social de las nuevas asignaciones realizadas. La asignación del complemento de especial dedicación compensa la realización de trabajos fuera del horario establecido y la predisposición del trabajador a su realización.

Este nuevo complemento es incompatible con el pago de horas extras y complemento de retén.

5. Los complementos regulados en los cuatro números anteriores son de puesto de trabajo y, por tanto, no son consolidables. En el supuesto de modificación de las circunstancias de la prestación laboral que impliquen la desaparición del supuesto de hecho que justifica su devengo, incluidos los cambios de ocupación, dejarán de abonarse, aplicándose, en su caso, lo dispuesto en el número siguiente.
6. En los supuestos de cambio del régimen de trabajo que no se produzcan a petición del propio trabajador, y siempre que la estimación media anual de los complementos correspondientes al sistema de trabajo de origen sea superior a los previstos en el sistema de trabajo de destino se procederá del siguiente modo:
 - a) Durante el primer año se mantendrá un complemento por la diferencia positiva existente en el momento de producirse el cambio.
 - b) A partir del primer año dicho complemento irá decreciendo a razón de un 10 % anual hasta su total desaparición transcurrido el décimo año.
 - c) Las cantidades resultantes se harán efectivas mensualmente a prorrata del importe anual.

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

- 1º. La percepción del complemento será incompatible con la adscripción del trabajador beneficiario del mismo al sistema de trabajo cuya modificación lo originó. En este sentido, el complemento desaparecerá cuando el trabajador, antes del transcurso de los diez años, vuelva a prestar servicios en el régimen de trabajo cuyo cambio dio origen al mismo.
- 2º. Será consolidable y absorbible con el importe que le pudiera corresponder al trabajador por su adscripción a otro sistema de trabajo con posterioridad a la asignación de la compensación. En este sentido, se recalculará su importe siempre que, antes de su desaparición, el trabajador pase a prestar servicios en un régimen de trabajo distinto al que se tuvo en cuenta para su establecimiento.
- 3º. El complemento será suprimido en los supuestos de traslado o modificación del sistema de trabajo que se produzcan a petición del trabajador afectado.

35

de los años siguientes, siempre que el resultado de la fórmula del incremento económico del punto 3 del artículo 8 resulte positivo.

3. Esta paga se abonará en el mes de abril de cada año, no será ereable, no podrá considerarse una promoción económica o profesional y tendrá la consideración de pensionable para los planes de aportación definida, a excepción de los incrementos acordados en el punto primero que no tendrán tal consideración para los empleados afectados por lo dispuesto en la disposición transitoria séptima.

4. Asimismo será revalorizable en los mismos términos que los previstos en el presente Convenio para el resto de conceptos salariales.

5. Con esta paga y, en su caso, sus incrementos se compensan las mejoras de productividad y eficiencia organizativa incorporadas a este Convenio.

6. Si por aplicación de lo dispuesto en el artículo 108 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en la Disposición Final Octava de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2008, las empresas del ámbito funcional del presente Convenio resultasen beneficiarias de bonificaciones económicas o de cotización a la Seguridad Social (bonus por no accidentalidad), su importe se repartirá linealmente entre todos los trabajadores incrementando en ese ejercicio la paga de eficiencia prevista en este artículo.

7. El incremento de la paga de eficiencia que se produzca como consecuencia de la aplicación de lo previsto en el número anterior no será consolidable y se aplicará únicamente en la cuantía que corresponda en cada ejercicio.

Artículo 69. Complementos de calidad, cantidad o puesto de trabajo

1. Los complementos por turnos, de carácter revalorizable, y que integrarán las partidas correspondientes al plus de turno, compensación por festivos, descanso compensatorio por bocadillo o pausa, así como las posibles pequeñas prolongaciones de jornada ocasionadas por la obligación del trabajador de no abandonar el turno mientras no haya tenido lugar el correspondiente relevo se retribuirán conforme a las cuantías que figuran en la tabla del Anexo 5. Mantener redacción igual que estaba
2. Los complementos por retén, de carácter revalorizable, se retribuirán conforme a las cuantías que figuran en la tabla del Anexo 6.
3. El complemento por nocturnidad, de carácter revalorizable, y que integra la parte proporcional de las horas nocturnas correspondientes a los días de vacaciones, será el que figura en la tabla del Anexo 7.
4. Se establece un complemento de especial dedicación, revalorizable, por una cuantía máxima de 5.000 €/año, en función del grado de dedicación requerido.

34

7. Se establece una gratificación excepcional por importe de 142,88 119,34 € para el personal de turno cerrado que trabaje en el turno de noche o en situación de retén o disponibilidad en horario nocturno los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero y al personal en el turno de mañana o en situación de retén o disponibilidad en estado de priorización los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero. Se abonará al mismo trabajador un sólo pago en caso de estar en situación de turno de noche, retén o disponibilidad dos días consecutivos de estas fechas: el 24 y 25 de diciembre, el 31 de diciembre y 1 de enero, y el 5 y 6 de enero.

Los tratamientos considerados globalmente más favorables que los aquí pactados por el mismo concepto seguirán aplicándose como condición más beneficiosa a título personal y con carácter no revalorizable hasta tanto sean igualados por lo previsto en este apartado.

Artículo 70. Sistemas de promoción profesional

1. La promoción profesional en la empresa, dentro de la nueva política retributiva establecida en el IV Convenio Colectivo Marco, se producirá teniendo en cuenta la formación, el desempeño, los méritos y la experiencia del trabajador, así como la facultad organizativa del empresario.
2. El derecho de los trabajadores a la promoción económica se efectuará a través de alguno de los siguientes sistemas:

a. La promoción económica constituye un derecho de los trabajadores que requiere el cumplimiento de los requisitos que establezca la Dirección de la Empresa, en función de los méritos, dedicación y eficacia en el desempeño de las funciones. Se satisfará con cargo a la dotación económica prevista en la disposición transitoria sexta.

b. La promoción de nivel salarial desde el nivel salarial general al de cualificación, es un derecho de los trabajadores que se realizará en el momento en el que el trabajador con un alto nivel de desempeño, haya perfeccionado un alto nivel de especialización, autonomía, amplitud y responsabilidad en el desarrollo de las actividades propias de su ocupación, según los criterios establecidos por la Dirección de la empresa

c. El derecho de los trabajadores a la promoción vertical se ejercerá en los términos previstos en el presente Convenio, bien por libre designación de la empresa bien a través de las pruebas de selección que se establezcan para cada supuesto: entrevista, test, concurso de méritos o cualquiera otra establecida al efecto

3. Además de la información que contempla el Convenio en relación a la cobertura de vacantes, la Dirección de la empresa, anualmente, informará y aportará la documentación a las representaciones sindicales de los trabajadores de la Comisión de Relaciones Laborales Estatal, de las promociones efectuadas, del

36

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

Artículo 71. Sistema de promoción vertical

1. La promoción profesional por cambio de nivel competencial le supondrá al trabajador un incremento de su retribución, y se procederá de la siguiente forma:
 - a) El salario del trabajador será el correspondiente al salario del nivel general del nivel competencial superior (este incremento no podrá ser inferior al 10 por 100 de incremento del salario de su nivel competencial). Si existiera diferencia, ésta engrosaría el SIR I del trabajador
 - b) El SIR I, si lo hubiera, se incrementará en un 10 por 100.
 - c) si el trabajador percibiera SIR II, éste se incrementará en un 10 por 100, pasando la cantidad resultante a engrosar el propio SIR II.
 - d) Idéntico tratamiento se dará al concepto promocional (prima de asistencia) del SIR III.Esta aplicación se realizará por cada salto de Nivel Competencial a que hubiera lugar.
2. Los efectos económicos derivados de la adjudicación de la vacante se harán efectivos a partir de la fecha en que el trabajador desempeñe efectivamente las funciones del nuevo puesto y, en todo caso, una vez transcurridos los plazos a que hace referencia el artículo 26.8.

Artículo 73. Intervención

Las intervenciones del personal sujeto al régimen de retén del presente Convenio Colectivo Marco, se abonarán como tiempo de trabajo extraordinario de conformidad con las cuantías previstas en el Anexo 8.

Se exceptúan del apartado anterior los siguientes Acuerdos:

- Acuerdo sobre régimen de trabajo de operación y mantenimiento para las terminales portuarias de la Línea de Negocio de Endesa Generación. 24.07.2007.

37

- * Las empleadas en desplazamientos fuera de la jornada ordinaria de trabajo, necesarios para el desarrollo y ejecución de los trabajos asignados.

- d. Horas extraordinarias de fuerza mayor: solo tendrán esta consideración las motivadas por hechos insólitos, inimputables, imprevisibles e inevitables, tales como incendio, inundación, terremoto, etc.

No obstante lo anterior, podrán ser incluidos también supuestos puntuales de horas trabajadas por circunstancias que, aunque no tengan la consideración de catástrofes, respondan a una situación extraordinaria al margen de la actividad normal de la empresa, tales como temporales, caídas de rayos, averías de alcance o ámbito excepcional, casos fortuitos, acción imprevista de terceros, siempre que la reparación no pueda realizarse en la jornada ordinaria de trabajo.

3. La Empresa informará mensualmente, por centros de trabajo, a los comités, delegados de personal y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas en dicho centro de trabajo, especificando sus causas. Sobre la base de esa información, la Empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.
4. El valor de las horas extraordinarias, para todos los trabajadores incluidos en el ámbito personal, será el que, para cada Nivel Competencial, figura en la tabla del Anexo 8.
5. El sistema de compensación de las horas extraordinarias será, a elección del trabajador, alguno de los indicados a continuación:

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

Dicho descanso habrá de hacerse efectivo dentro de los doce meses siguientes a la realización de las horas extras que lo han generado. De no poder disfrutarse el descanso, dentro del plazo previsto, por causa no imputable al trabajador, éste podrá optar por el cobro de las horas extraordinarias realizadas al valor previsto en la tabla anterior para las horas extras (175%).

- 2º. Compensación mixta: económica y descanso: Si el trabajador optase por este sistema serán de aplicación las siguientes reglas:

- a) En el mes siguiente a su realización se abonará la cantidad correspondiente al 75% (recargo) que figura en la tabla del Anexo 8.
- b) Adicionalmente el trabajador tendrá derecho a un número de horas de descanso equivalente al de horas extraordinarias realizadas que

39

- Acuerdo sobre régimen de trabajo de mantenimiento para centrales térmicas convencionales, diésel y ciclos combinados de la Línea de Negocio de Endesa Generación. 26.07.2006.
- Acuerdo sobre Atención al Servicio de la Unidad de Producción Hidráulica SUR (UPH SUR) de Endesa Generación, SA. 06.05.2004.
- Acuerdo sobre realización de retenes en Endesa Distribución Eléctrica, SL en el área de Ponferrada de 10 de Enero de 2007.

Artículo 74. Horas Extraordinarias

1. La Dirección de la Empresa y de la Representación Social convienen en la necesidad de reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, mediante el establecimiento de herramientas y sistemas de organización del trabajo que posibiliten una mejora permanente de la eficiencia de la organización, respetando en todo caso la legislación vigente y en especial, lo dispuesto en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre de 1995.
2. Sobre la base de lo anteriormente expuesto ambas partes acuerdan la aplicación de los siguientes criterios:

- a. Horas extraordinarias habituales: supresión.
- b. Horas de emergencia, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes que puedan afectar o poner en peligro la prestación o calidad del servicio: realización.

Se comprenden en esta categoría las averías y situaciones que, aunque precisen urgente inaplazable reparación, pueden ser consideradas como normales u ordinarias dentro de la actividad normal de la empresa de suministro de energía.

- c. Horas extraordinarias estructurales: con carácter general se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para la cobertura de ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural. En todo caso tendrán la consideración de horas estructurales y, por tanto serán de obligada realización por el personal afectado, las motivadas por alguna de las siguientes circunstancias:

- Sustitución de personal de turno ante ausencias imprevistas motivadas por ausencia al trabajo, procesos de IT, permisos retribuidos o cualquier otra circunstancia no planificada con la debida antelación.
- Las necesarias para cubrir períodos punta de producción.
- Las resultantes de convocatorias expresas de la empresa, incluido el tiempo necesario para desplazamiento fuera del centro de trabajo

deberán disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. De no poder disfrutarse el descanso compensatorio en el plazo previsto en el presente párrafo el trabajador podrá optar por cobrar la cuantía correspondiente al 100% (valor base) que figura en la tabla recogida en el Anexo 8.

- 3º. Compensación para el supuesto de realización de horas calificadas como de emergencia o fuerza mayor: El trabajador que realizase horas extraordinarias de emergencia o fuerza mayor podrá optar por el descanso de las mismas en las condiciones previstas en el apartado 5.1º del presente artículo o por su abono, en el mes siguiente a su realización, al valor previsto en la tabla del Anexo 8 para la hora extraordinaria (175%).

CAPITULO XII

Protección social complementaria

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

1. Sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Quinta, en las situaciones de incapacidad temporal (IT) derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, y durante el periodo comprendido desde el primer día a partir de la baja hasta el séptimo, ambos inclusive, de permanencia en tal situación, el trabajador percibirá el 92,5 por 100 del salario real (SR) y, desde el octavo día en adelante, el 100 por 100.

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

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

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

3. En función del porcentaje de absentismo por enfermedad común de cada año la empresa complementará la prestación de la seguridad social para las

40

situaciones de IT por enfermedad común y accidente no laboral en los siguientes términos:

- a) Si el índice de absentismo del año anterior es igual o inferior al 3% el trabajador percibirá desde el primer día de la baja el 100% de su salario real.
 - b) Si el índice de absentismo del año anterior es superior al 3% el trabajador percibirá durante el periodo comprendido entre el primer y el séptimo día de la baja, ambos inclusive, un 92,5% de su salario real y desde el octavo día en adelante el 100% del mismo.
4. En aquellos supuestos en que el trabajador, de conformidad con la normativa de Seguridad Social, no acreditase período de cotización suficiente para causar derecho a la prestación económica de la Seguridad Social o cuando ésta le fuera suspendida por la entidad gestora legalmente habilitada para ello, el complemento a abonar por la Empresa para garantizar las percepciones previstas, para cada supuesto, en el presente artículo, se calculará considerando que el trabajador percibe la prestación económica de la Seguridad Social que le hubiera correspondido de acreditar cotización suficiente o de no habersele suspendido la prestación.
 5. La empresa continuará abonando el complemento a que hace referencia el presente artículo, durante el tiempo que trascurra entre la baja en la Seguridad Social por agotamiento del plazo máximo establecido con carácter ordinario (12 meses) ó prorrogado (18 meses) y la resolución que dicte sobre la posible declaración de incapacidad permanente del trabajador.

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

Artículo 76. Reingreso de incapacitados

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

41

Artículo 79. Fondo de anticipos y créditos para vivienda

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

Artículo 80. Prestaciones del Fondo: anticipos

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

- a) Los trabajadores de plantilla podrán solicitar un anticipo de hasta **47 25.000 Euros** a devolver en un plazo máximo de **48 60 mensualidades**, con un tope máximo del 25% de su salario general o de cualificación más el SIR 1, de exceder dicha cuantía se ampliará el plazo de devolución para cumplir con dicho límite. Para el personal eventual los límites del anticipo y los plazos de devolución estarán en proporción a la duración del contrato.
- b) Las causas justificadas que posibilitan la concesión de estos anticipos y el orden de preferencia serán las fijadas en la Comisión encargada de la administración y gestión del fondo.
- c) No se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta que hallan transcurrido 24 meses de la amortización del último concedido.
- d) No se podrán conceder anticipos por motivos de enfermedad para aquel personal que tenga dicha contingencia protegida o subvencionada por la Empresa, con algún seguro de asistencia sanitaria de carácter privado.

Artículo 81. Prestaciones del Fondo: créditos para vivienda

1. Los trabajadores de plantilla que no hubieran disfrutado de este beneficio con anterioridad en su Empresa actual o en cualquiera de las Empresas de origen y a través de sus distintas modalidades, podrán solicitar un crédito, sin intereses y por una sola vez, para la compra y/o ampliación de la vivienda habitual por una cuantía de hasta **30.000 50.000 Euros** a devolver en un plazo máximo de **84 108 mensualidades**, con un tope máximo del 25% de su salario general o de cualificación más el SIR 1; de exceder dicha cuantía, se ampliará el plazo de devolución para cumplir con dicho límite.
2. Este crédito para adquisición de vivienda es individual. No obstante y en caso de que ambos cónyuges trabajen en las empresas incluidas en el ámbito funcional del Convenio Marco, sólo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.
3. Una vez que se haya amortizado el crédito para vivienda no se podrá solicitar el Anticipo a que se hace referencia en el artículo anterior hasta transcurridos 48 meses de haber amortizado aquel.

43

siguiente a la declaración de aptitud y estando obligada la Empresa a que el reingreso se produzca dentro de los quince días siguientes.

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

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

Artículo 77. Planes de pensiones PENDIENTE ARBITRAJE

CAPÍTULO XIII

Beneficios sociales

Artículo 78. Suministro de energía eléctrica PENDIENTE ARBITRAJE

42

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

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

44

CAPÍTULO XIV

Diets y gastos de desplazamiento

Artículo 83. Dietas

1. A partir de la firma del presente Convenio y sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda, el personal que, en comisión de servicio previamente autorizada, se desplace de la localidad donde está establecido su centro de trabajo, percibirá las siguientes dietas:
 - Desayuno: 5,27 Euros
 - Una comida/ cena: 27,68 Euros
2. Las condiciones para el devengo de estos importes serán las que rijan en la norma aplicable en cada ámbito de prestación de servicios.
3. En ningún caso se devengarán los importes anteriormente indicados cuando el coste del servicio haya sido asumido por la Empresa por medio de invitación o inclusión con el alojamiento.
4. El alojamiento y/o el desayuno será contratado por la Empresa a su cargo, en hoteles de 3 estrellas o, a su criterio, en otros de categoría superior con los que tenga establecido concierto, y en la forma en que se establezca por aquella.
5. El personal que por razones de servicio tenga que realizar trabajos extraordinarios prolongando o adelantando su jornada ordinaria de trabajo y por tal motivo no pueda efectuar el desayuno, almuerzo o cena, percibirá el importe de las dietas que se contemplan en el presente artículo.

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

Artículo 84. Kilometraje

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

45

derivarse de una incorrecta utilización de las mismas, acuerdan regular esta materia bajo los siguientes principios de actuación:

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

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

- b. Los trabajadores tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la Empresa.

- c. La Empresa podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de garantizar la integridad de dichos dispositivos en los términos que se contempla en el presente Convenio Colectivo.

El control empresarial de las herramientas informáticas y medios técnicos se realizará, en todo caso, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores y con observancia de lo dispuesto en la normativa de aplicación, en particular la Ley Orgánica 3/18, de Protección de Datos Personales. A tal efecto, se pondrá especial atención en la protección de aquellos derechos más fácilmente vulnerables y, en particular, el derecho al secreto de las comunicaciones y a la intimidad y dignidad de los trabajadores.

- d. Las medidas adoptadas para el control por el empresario de los sistemas informáticos han de ser proporcionadas al riesgo existente y necesario para alcanzar un propósito especificado, explícito y legítimo. En todo caso, estas medidas estarán inspiradas por el principio de utilización de los medios de control menos invasivos para el trabajador.

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

Artículo 126. Normas de uso.

1. La dirección de correo electrónico corporativa se facilita para la identificación del trabajador en el desempeño de su cometido profesional y, por tanto, es propiedad de la empresa. No obstante, se permitirá la utilización del correo electrónico corporativo para el envío o recepción de correos electrónicos de

47

CAPÍTULO XV

Acción sindical

Pendiente de grupo de trabajo

CAPÍTULO XVI

Participación sindical

Pendiente de grupo de trabajo

Capítulo XVII

Prevención de riesgos laborales

Pendiente de grupo de trabajo

Capítulo XVIII

Regulación del uso de herramientas informáticas

Artículo 125. Principios generales.

La Dirección de la Empresa y la Representación Social, conscientes de la importancia que el uso generalizado de las nuevas tecnologías de la información y del conocimiento tiene en el ámbito laboral y de la problemática que puede

46

naturaleza privada siempre que esta utilización sea moderada y se mantenga dentro de unos límites razonables, tanto en la frecuencia de su utilización como en relación con la memoria informática consumida.

2. En ningún caso se podrán hacer envíos masivos de mensajes (más de 50 correos electrónicos), ni utilizar el correo electrónico para enviar mensajes o imágenes de carácter ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal o social.
3. En caso de que se precise el uso de estos medios excediendo los límites de capacidad establecidos (más de 50 correos electrónicos), se requerirá autorización expresa de los responsables del servicio.
4. La misma autorización a que hace referencia el número anterior se requerirá para realizar envíos de mensajes con anexos de gran capacidad, siempre que los mismos pudieran ocasionar interferencias en el normal funcionamiento de la red corporativa.
5. En ningún caso se podrán utilizar los sistemas informáticos de la Empresa o acceder a Internet desde los mismos para practicar juegos de cualquier tipo, participar en sorteos, chatear o descargar material audiovisual no relacionado con la actividad laboral del trabajador.
6. La utilización de los sistemas informáticos de la Empresa para fines particulares del trabajador sólo podrá realizarse cuando objetivamente resulte necesaria.

Artículo 127. Uso abusivo de las herramientas informáticas

1. En todo caso tendrán la consideración de utilización abusiva de las herramientas informáticas, los siguientes supuestos:
 - a. El envío de imágenes o de material ofensivo o de contenido discriminatorio cualquiera que sea su causa.
 - b. La utilización de las herramientas informáticas para ocasionar o favorecer situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o laboral en cualquiera de sus versiones.
 - c. Envíos de cadenas de mensajes (envíos masivos), sin la preceptiva autorización.
 - d. Envíos de listas de distribución para fines ajenos al puesto de trabajo.
 - e. Uso y utilización para juegos de azar, sorteos, apuestas, descarga de videos, audio u otros materiales no relacionados con la actividad profesional.

48

- f. Utilización en perjuicio de la Empresa con carácter general causando daño material o de imagen a la misma.
2. El incumplimiento de las normas sobre utilización de los sistemas informáticos a que hace referencia el presente Capítulo, determinará la posibilidad, por parte de la Empresa, de realizar las restricciones que considere oportunas así como la aplicación del régimen disciplinario previsto en el Capítulo del presente Convenio.

Artículo 128. Procedimiento para el control de equipos informáticos.

1. La Empresa, en ejercicio de su poder de organización y dirección, podrá controlar los equipos informáticos única y exclusivamente en los siguientes supuestos y condiciones:
- Cuando existan sospechas razonables de comisión de irregularidades por parte del trabajador y siempre que dichas sospechas no puedan ser aclaradas mediante la utilización de cualesquiera otros sistemas menos invasivos de la intimidad del trabajador.
 - Cuando existan indicios razonables de uso ilícito o abusivo de cualquiera de estas herramientas por parte de los trabajadores, siempre que, aún sin poner en riesgo el patrimonio empresarial, puedan suponer vulneraciones de la legislación vigente o de lo previsto en el presente Convenio.
2. Todos los supuestos de intervención, se producirán respetando la dignidad e intimidad del trabajador y con el máximo respeto posible respecto a la privacidad y confidencialidad de los datos.
- Todas las comprobaciones efectuadas se realizarán, en horario de trabajo y siempre que sea posible, en presencia del trabajador y, de la Representación Social existente en el centro de trabajo en el que preste servicios el trabajador, si éste no se opone a dicha presencia. Asimismo y en el caso de que así procediera, la Unidad de Protección de Datos de la Empresa podrá pronunciarse sobre las comprobaciones a realizar.
4. Si le constase a la Empresa la afiliación del trabajador a un determinado Sindicato, se pondrán los hechos en conocimiento de la Sección Sindical correspondiente al objeto de que pueda estar presente durante las intervenciones.

49

Artículo 131. Régimen disciplinario: conceptos básicos

- Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de conformidad con el procedimiento establecido en este Capítulo, y por alguna de las faltas laborales tipificadas en los artículos, y del presente Convenio, en cualquiera de sus grados.
- Las faltas laborales se clasifican en: leves, graves y muy graves.

Artículo 132. Prescripción de las faltas

De conformidad con lo previsto en el presente Convenio, las faltas leves prescriben a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días contados en todos los casos desde la fecha en la que la Empresa haya tenido conocimiento fehaciente de la comisión de las mismas y, en todo caso, transcurridos seis meses de haberse cometido para las muy graves, cuatro para las graves y tres para las leves. La prescripción prevista en el párrafo anterior se interrumpe, además de por las causas legalmente previstas, por la apertura de expediente informativo en aquellos supuestos en los que, aun sin ser ésta jurídicamente exigible, la Empresa estime conveniente la apertura del mismo para el esclarecimiento de los hechos. En tales supuestos, el período máximo de interrupción no podrá superar los 30 días.

Artículo 133. Cancelación de las faltas laborales

Las faltas que hayan sido objeto de sanción serán anuladas del expediente personal del trabajador y, por tanto, no producirán efecto alguno a efectos de reincidencia, en los siguientes supuestos:

- Transcurridos seis meses desde la resolución definitiva del expediente sancionador en los supuestos de comisión de faltas leves sin haber sido nuevamente sancionado, durante ese período, por la comisión de nuevas faltas.
- Transcurridos dieciocho meses desde la resolución definitiva del expediente sancionador en los supuestos de comisión de faltas graves sin haber sido nuevamente sancionado, durante ese período, por la comisión de nuevas faltas de igual o superior calificación.
- Transcurridos veinticuatro meses desde la resolución definitiva del expediente sancionador en los supuestos de comisión de faltas muy graves sin haber sido nuevamente sancionado, durante ese período, por la comisión de nuevas faltas de igual calificación.

51

Capítulo XIX

Código de conducta y régimen disciplinario

Artículo 129. Declaración de objetivos

Los presentes principios de actuación tienen por objeto establecer los comportamientos de los empleados en el ejercicio de la prestación laboral, enmarcado todo ello en los Valores del Código Ético y del Plan de Tolerancia Cero contra la corrupción, así como dar respuesta, desde el punto de vista disciplinario, a aquellas actuaciones que, por ser consideradas como contrarias a dichos principios, se tipifican como faltas laborales en cualquiera de sus grados.

Artículo 130. Principios de actuación

Los empleados de Endesa y de las empresas del ámbito funcional de este Convenio, acomodarán su actuación a los principios siguientes:

- Conducta ética. Entendida como aquel modo de actuar caracterizado por la independencia, integridad y respeto a las personas en el desarrollo de su actividad diaria.
- Profesionalidad. Los empleados deben significarse por su elevado grado de profesionalidad, colaborando con sus compañeros en la búsqueda de la máxima eficiencia y basando su comportamiento profesional en la innovación, el respeto de los derechos de los consumidores y usuarios, la orientación al cliente, y el compromiso con el medio ambiente y con la prevención de riesgos laborales.
- Confidencialidad. Se entiende que el empleado de Endesa se desenvuelve en el marco de su actuación profesional, tanto en el ámbito interno de Endesa como en sus relaciones con terceros, bajo el estricto deber de permanente confidencialidad respecto de la información cuya divulgación o publicidad pueda afectar a los intereses de la empresa, dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

Este principio mantiene su vigencia aún después del cese de la relación laboral y se concreta tanto en el respeto al deber de secreto profesional y a la propiedad intelectual como en el cumplimiento de las limitaciones impuestas, legal o convencionalmente, en materia de incompatibilidades.

50

Artículo 134. Reincidencia

- La reincidencia se produce en aquellos supuestos en los que un trabajador sancionado en firme por la comisión de una falta, incurre, en un plazo inferior al que se señala en el artículo anterior para la cancelación de la misma, en la comisión de una segunda falta de la misma o superior calificación.
- La apreciación de reincidencia en los supuestos de faltas leves o graves dará lugar a la imposición de la sanción mínima prevista para la de calificación de superior grado.
- En los supuestos de reincidencia en falta muy grave en los que la sanción impuesta sea distinta al despido, la Dirección de la Empresa podrá optar por alguna de las siguientes medidas:

- Si se decidiese imponer la sanción de suspensión de empleo y sueldo prevista para los supuestos de comisión de faltas muy graves, el período de suspensión podrá elevarse hasta 210 días.

Si se decidiese imponer la sanción de traslado forzoso a distinta localidad sin derecho a indemnización alguna, esta podrá imponerse conjuntamente con una suspensión de empleo y sueldo por un período de hasta 30 días.

Artículo 135. Procedimiento sancionador

- La aplicación del régimen disciplinario, de acuerdo con lo establecido en la presente regulación, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, todo ello sin perjuicio de las facultades que la Jurisdicción Social tiene legalmente atribuidas en esta materia.
- El procedimiento de imposición de sanciones a los representantes legales de los trabajadores, sean unitarios o sindicales, así como a los Delegados de Prevención, exige la apertura de expediente contradictorio. En la tramitación de dicho expediente habrá de darse audiencia al interesado y a los integrantes de la representación de que el mismo formase parte.
- El procedimiento de imposición de sanciones a trabajadores afiliados a un sindicato con implantación en la Empresa, siempre que tal condición sea conocida por el empresario, requerirá, si se trata de faltas graves o muy graves, la apertura de expediente informativo y la audiencia previa de los Delegados Sindicales del sindicato designados a tal efecto por el sindicato al que perteneciera.
- Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa podrá decidir, si así se considera oportuno, la tramitación de expediente informativo, aun en el caso de que el trabajador no esté afiliado a ningún sindicato y no fuera perceptiva su tramitación, informando de ello al trabajador y a los representantes de los trabajadores. La tramitación de dicho expediente no tendrá una duración superior a treinta días.
- Todas las sanciones que se impongan, excepto la amonestación verbal, serán comunicadas por escrito al interesado, haciendo constar la fecha y las causas

52

que la motivan debiendo éste firmar el duplicado que conservará la Empresa. En los supuestos en que la Dirección de la Empresa decida demorar el cumplimiento de la sanción impuesta, se deberá fijar en el escrito de comunicación la fecha de cumplimiento y la condición suspensiva a que queda sometido el cumplimiento efectivo de la misma. La demora en el cumplimiento de la sanción no podrá ser superior a 30 días a contar desde la fecha de su comunicación, salvo que el cumplimiento de la misma dentro de dicho plazo cause perjuicio para la empresa, sus compañeros o que la misma haya sido recurrida ante el orden jurisdiccional competente.

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

Artículo 136. Sanciones laborales

Sin perjuicio de lo dispuesto para los supuestos de reincidencia, las sanciones que podrá imponer la Dirección, atendiendo a la gravedad de la falta y a las demás circunstancias que concurren en el caso, son las siguientes:

- a) En los supuestos de faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) En los supuestos de faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo **de tres a hasta** **ok** quince días.
 - En el supuesto de uso indebido de la tarifa eléctrica de empleado o de cualquier otro beneficio social, la suspensión de empleo y sueldo podrá ser sustituida por la pérdida del derecho al disfrute del mismo por un tiempo comprendido entre seis meses y dos años.
- c) En los supuestos de faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a ciento ochenta días.
 - En el supuesto de uso indebido de un beneficio social, la sanción impuesta podrá ser sustituida por la pérdida durante cuatro años del derecho al disfrute del mismo.
- Traslado forzoso, que podría ser a distinta localidad sin derecho a indemnización alguna.**
- Despido.

Artículo 137. Faltas leves

Serán consideradas como faltas leves, las siguientes:

- 1) Los incumplimientos de jornada u horario que no excedan de 30 minutos en un mes, sin la debida justificación.
- 2) El incumplimiento de la puntualidad ~~en la asistencia al trabajo de~~ hasta tres veces en un mes por tiempo inferior a 30 minutos, sin la debida justificación.
- 3) No cursar en tiempo oportuno el documento correspondiente o no comunicar con la debida antelación, la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se acredite la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 4) El abandono del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, sin causa que lo justifique, y siempre que del mismo pudiera derivarse algún tipo de perjuicio para la Empresa.
- 5) Los retrasos en el cumplimiento de las órdenes dadas sin motivo que lo justifique.
- 6) No comunicar a la empresa con la puntualidad debida las incidencias, relativas al trabajador o a su familia, que pudieran tener repercusión en materia de Hacienda o de Seguridad Social. La falta dolosa en la comunicación de estos datos se considerará como falta grave.
- 7) La permuta de turnos, servicios o puestos, sin autorización, aun cuando no se produzca perjuicio a la empresa o al servicio, salvo supuestos de fuerza mayor o imposibilidad que deberá acreditarse con posterioridad.
- 8) ~~El uso para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, siempre que el mismo sea esporádico y no cause perjuicio a la empresa o al servicio.~~
- 9) Cualquier otro incumplimiento de los deberes laborales derivados, en su caso, de su contrato de trabajo, cuando no derive de los mismos un perjuicio grave para los intereses de la empresa.
- 10) No atender al público con la corrección y diligencia debida, si se causase perjuicio en la imagen de la compañía podrá ser calificada como grave o muy grave.

La falta de diligencia respecto al cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

53

54

Artículo 138. Faltas graves

Serán consideradas como faltas graves, las siguientes:

- 1) Los incumplimientos de jornada u horario superiores a 30 minutos y que no excedan de 90, en el periodo de un mes, sin la debida justificación.
- 2) El incumplimiento de la puntualidad ~~en la asistencia al trabajo de~~ cuatro a seis veces en el periodo de un mes por tiempo inferior a 30 minutos, sin la debida justificación.
- 3) Faltar un día al trabajo, sin causa que lo justifique ~~en el periodo de un mes.~~
- 4) La indisciplina o desobediencia no justificada a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas al cumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud laboral, siempre y cuando por parte de la empresa se haya facilitado el material reglamentario.
- 5) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la marcha del servicio. Si éstas implicasen riesgo de accidente para el propio trabajador o para sus compañeros o peligro de avería podrá ser considerada muy grave.
- 6) El abandono injustificado del puesto de trabajo por breve tiempo, si del mismo se derivase algún tipo de perjuicio para la empresa o para sus compañeros.
- 7) La imprudencia en actos de servicio cuando no implique riesgo o peligro así como el incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales cuando se manifieste en la no utilización de los medios de protección personal facilitados por la empresa.
- 8) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, o emplear para usos propios útiles o herramientas de la Empresa causando perjuicio grave a ésta.
- 9) El incumplimiento del deber de cooperación en aquellos trabajos que deban realizarse en equipo o en los que se participe conjuntamente con otros compañeros.
- 10) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo o estando de servicio.
- 11) La permuta de turnos, servicios o puestos, realizada sin autorización, cuando aún sin quedar desocupado el puesto, se produzca cualquier tipo de perjuicio para la Empresa o el servicio, salvo supuestos de fuerza mayor o imposibilidad que deberá acreditarse con posterioridad.
- 12) Acceder intencionadamente a datos a los que no corresponde su acceso, vulnerando así la confidencialidad de los mismos. Se podrá considerar falta muy grave si ocasiona perjuicios a la Empresa.
- 13) El uso indebido del fluido eléctrico suministrado a tarifa de empleado para fines distintos a los previstos.
- 14) No poner en inmediato conocimiento, sin causa justificada, de los responsables cualquier circunstancia relativa al servicio, que se detecte y que pueda perjudicar al cliente o a la sociedad en general, con riesgo de daño material, pudiendo ser considerada como muy grave si entraña un riesgo con daño humano.
- 15) Incumplimiento o inobservancia de la normativa legal, reglas, normas, procedimientos o instrucciones generales sobre prevención de riesgos laborales, siempre que estas se hayan impartido por la Dirección, cuando del mismo

pudiera derivarse indirectamente riesgo de accidente. Pudiendo ser considerada como muy grave cuando del mismo pudieran derivarse averías o riesgos para el propio trabajador, para otros compañeros o para terceras personas. También podrá ser calificado como muy grave cuando se trate de incumplimiento intencionado.

- 16) Tolerar a quienes están bajo su dependencia jerárquica trabajar quebrantando normas de prevención de riesgos laborales siempre que tal tolerancia no implique riesgos de accidente. La presente infracción será considerada como muy grave cuando de la misma se pueda derivar riesgo de accidente.
- 17) No someterse a las medidas preventivas de salud, legal o convencionalmente establecidas y relacionadas con el puesto de trabajo, cuando de ello pudiera derivarse riesgo de accidente de trabajo o enfermedad profesional para el trabajador afectado. Esta falta será tipificada como muy grave cuando el riesgo de accidente o enfermedad profesional pueda afectar además de al propio trabajador a otros compañeros o terceras personas.
- 18) El incumplimiento o inobservancia en la prestación del trabajo de las reglas, normas e instrucciones generales o particulares de la Empresa relacionadas con el medio ambiente cuando de ello pueda derivarse cualquier tipo de perjuicio para la Empresa o su imagen ante la sociedad. El presente incumplimiento será considerado como muy grave siempre que del mismo puedan derivarse perjuicio para el medio ambiente.
- 19) Tolerar a quienes están bajo su dependencia jerárquica trabajar quebrantando normas de medio ambiente aunque ello no implique riesgo para el medio ambiente o para la imagen de la Empresa ante la sociedad. El presente incumplimiento será considerado como muy grave cuando del mismo pudiera derivarse riesgo probable para el medio ambiente o perjuicio para la Empresa o para su imagen ante la sociedad.
- 20) Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control, así como la simulación de la presencia en el trabajo mediante la complicidad de otro trabajador al que se facilita o permite la utilización de la propia ficha, firma o tarjeta de control.
- 21) ~~Queremos dejarlo como está. La reiteración en el uso inadecuado o para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, siempre que del mismo no se derive perjuicio para la empresa o para el servicio, de acuerdo con los términos establecidos en el Capítulo XXX del presente Convenio.~~
- 22) La reiteración en el uso inadecuado o para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, siempre que del mismo no se derive perjuicio para la empresa o para el servicio.
- 23)
- 24) Fumar en los centros de trabajo.

55

56

Artículo 139. Faltas muy graves

Serán consideradas como faltas muy graves, las siguientes

- 1) Más de ocho incumplimientos injustificados ~~de puntualidad en la asistencia al trabajo de la jornada u horario~~ en el periodo de seis meses, o más de quince en doce meses, sin la debida justificación.
- 2) Más de dos faltas de puntualidad o asistencia al trabajo por un tiempo superior a treinta minutos cometidas durante el periodo de un mes, sin la debida justificación.
- 3) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como la falsedad en los datos o en los documentos aportados o exigidos para el ingreso en la empresa y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las instalaciones de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
- 4) La defraudación, hurto o robo de los productos o mal uso de los servicios de la empresa o la complicidad con sus autores.
- 5) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse, o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, o documentos de la compañía, siempre que sea de forma intencionada.
- 6) La embriaguez o toxicomanía durante el servicio siempre que repercuta negativamente en el trabajo.

En el supuesto de que se trate de embriaguez o toxicomanía de carácter habitual y fuese conocida por los servicios médicos de empresa, el hecho de que el trabajador se someta a las prescripciones establecidas por el médico será considerado como atenuante ~~al objeto de tipificar la conducta como no constitutiva de falta o elemento de sanción~~. El abandono del tratamiento prescrito o la reincidencia en esta conducta será considerada como falta muy grave.

- 7) Violar el secreto de la correspondencia o el contenido de documentos reservados de la Empresa.
- 8) Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligatoria.
- 9) Dedicarse a la venta o montaje de material de la empresa y, en especial, con clientes de la compañía, así como efectuar trabajos ~~o desempeñar cargos en Empresas dedicadas a la misma actividad, o desempeñar cargos en éstas o en empresa de cualquier otra actividad de otra clase, cuando en este último caso se trate de Empresas suministradoras de materiales o servicios de la compañía o que realicen trabajos por cuenta de la misma~~, sin una expresa autorización de la Dirección
- 10) Los malos tratos de palabra u obra, falta grave de respeto y consideración y el acoso laboral, ~~sexual o por razón de sexo a los jefes, a los compañeros y subordinados, y a cualquier persona que desarrolle actividad en la Empresa~~ así como a los clientes.
- 11) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 12) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, salvo supuestos de fuerza

57

La regulación de las Disposiciones del V Convenio está pendiente de ajustar según el contenido del Laudo Arbitral

Disposición Adicional Primera. Régimen aplicable al personal de minería de Andorra y Encasur.

Por el carácter específico de las actividades de este personal con respecto del resto, ambas partes convienen que el mismo sólo quedará afectado por las disposiciones establecidas en los Capítulos del presente Convenio, relativos a Formación Profesional, Plan de Igualdad, Prevención de Riesgos Laborales, Dietas y Kilometraje y Código de Conducta y Régimen Disciplinario así como por las regulaciones de las materias que se contienen en el Anexo 1.

Disposición Adicional Segunda. Mediación y Arbitraje, creación de la Comisión Arbitral Permanente.

Las partes convienen en someter las controversias relativas a la interpretación y aplicación del presente Convenio de Grupo, así como las derivadas del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, que no fueran resueltas por la Comisión de Interpretación y Seguimiento, en su caso, por la Comisión Arbitral, o por la Comisión Negociadora del Convenio al sistema de solución de conflictos colectivos instituidos por el ASAC y a los mecanismos de resolución contractual gestionados por el SIMA.

Asimismo, las partes acuerdan la creación de una Comisión Arbitral, de carácter permanente, integrada por tres miembros designados, respectivamente, por las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio, por la Dirección de la Empresa y de común acuerdo por ambas partes. La Comisión, que tendrá su sede en la C/ Ribera del Loira, 60 de Madrid, se regulará por su propio Reglamento de Funcionamiento que se elaborará a tal efecto. Dicho Reglamento ha de contar con la aprobación de las partes que suscriben el presente Convenio Colectivo.

La Representación Social podrá someter a la Comisión Arbitral aquellas cuestiones relativas a la modificación del catálogo de ocupaciones.

A su vez, las partes, podrán acordar el sometimiento de otras cuestiones de carácter colectivo derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, incluidas las previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las cuestiones que le fueran sometidas a su consideración las resolverá mediante Laudo Arbitral de Derecho, previa audiencia de las partes y en plazos no superiores a siete días laborables. Las partes se comprometen a no impugnar los Laudos Arbitrales.

59

- mayor o peligro para la integridad física que deberá acreditarse con posterioridad
- 13) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal en el trabajo.
- 14) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio, si de ello derivase quebranto manifiesto de la disciplina ~~yo perjuicio evidente para la empresa o sus compañeros.~~

~~15) La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones.~~

~~16) La reincidencia en falta grave.~~

~~17) No atender sin causa justificada el requerimiento de incorporarse a la empresa fuera de la jornada laboral, en situaciones de fuerza mayor ~~urgencia o necesidades del servicio~~, (mantener redacción como está.~~

17) No atender sin causa justificada el requerimiento de incorporarse a la empresa fuera de la jornada laboral, en situaciones de fuerza mayor.

18) Ocultar intencionadamente a los servicios médicos enfermedades que supongan peligro para el trabajador o sus compañeros.

19) Simular enfermedad o accidente o hacer pasar por laboral un accidente común, así como realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de IT, o realizar actividades que dificulten el proceso de recuperación.

20) El hurto de fluido eléctrico o la complicidad con el mismo así como su disfrute fraudulento o indebido siempre que se realice intencionadamente y con ánimo de lucro.

21) ~~La reiteración en el uso~~ inadecuado o para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, ~~siempre que del mismo se derive perjuicio grave para la empresa o para el servicio~~, de conformidad con los términos establecidos en el Capítulo XXXX del presente Convenio.

22) Aquellas actuaciones que supongan cualquier tipo de connivencia con empresas colaboradoras, contratistas o proveedoras.

No prestar auxilio a un compañero o terceros que intervengan en el trabajo, víctima de un accidente o en peligro evidente de sufrirlo.

58

Disposición Adicional Tercera. Asistencia jurídica

En el caso de que por causas derivadas del ejercicio de las funciones inherentes al normal desempeño de su actividad laboral un trabajador se viese involucrado en un procedimiento del que se deduzcan contra el mismo responsabilidades penales, en tanto no recaiga sentencia firme condenatoria, la empresa se compromete a proporcionarle la oportuna asistencia jurídica para su representación y defensa.

Disposición Adicional Cuarta. Complemento de incapacidad temporal

Los tratamientos más favorables que los pactados en el presente Convenio de Grupo en materia de complemento de incapacidad temporal, establecidos en los convenios colectivos de origen o pactos de empresa, seguirán aplicándose como condiciones más beneficiosas a título personal.

Disposición Adicional XXX.

Ambas partes acuerdan que la que la interpretación sobre los beneficios sociales regulados en la normativa de Endesa para todo conflicto presente o futuro es la que dimana de los Fundamentos de Derecho Sexto y Séptimo de la Sentencia de la Audiencia Nacional de 26 de marzo de 2019 (Nº 46/2019), al ser considerada por dichas partes como la auténtica y la que debe ser de aplicación en la resolución de tales conflictos.

(Esta disposición está pendiente de análisis)

Disposiciones Transitorias

Disposición Transitoria Primera. Expectativas de derechos en los supuestos de cambio de régimen de trabajo

En los supuestos de cambio del régimen de trabajo que no se produzcan a petición del propio trabajador, el personal afectado por los acuerdos de reordenación societaria y reorganización empresarial del Grupo Endesa de 27 de abril y 29 de diciembre de 1999 tendrá los siguientes derechos:

- a) Conservará a título personal las expectativas y derechos que le correspondieran por aplicación del Convenio de origen en aquellos aspectos en los que mejoren la nueva situación.
- b) Tendrán derecho a la consolidación del plus correspondiente en los términos previstos en el Convenio de origen.

60

Disposición Transitoria Segunda. Dietas y gastos de desplazamiento

Los tratamientos más favorables que los pactados en el presente Convenio en materia de dietas y gastos de kilometraje, establecidos en los convenios colectivos de origen, seguirán aplicándose como condiciones más beneficiosas a título personal y con carácter no revalorizable hasta tanto sean igualadas por las previstas en el presente Convenio.

Disposición Transitoria Tercera.- Anualización de Jornada.

Tras el proceso de anualización de jornadas llevado a cabo en el II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa, las jornadas anuales de referencia aplicables al personal contratado con anterioridad a la firma del I CCMGE de cada uno de los Convenios de origen, son las que se indican en el cuadro adjunto:

CONVENIO	TIPO JORNADA		CONVENIO	TIPO JORNADA	
	CONTINUA Y OTRAS	TURNO		CONTINUA Y OTRAS	TURNO
UNELCO	1687,2	1696	Acuerdo Hidráulicas de Cataluña (Convenios de ENHER y HECSA)	1641	
SEVILLANA	1650	1616	GUADISA	1642	
ERZ	1609,5	1609,5	ENECO	1670	1616
GESA	1665	1640	VIESGO	1579	1656
ENHER	1676	1680	SALTOS DEL NANSÁ	1696	
Hidroeléctrica de Cataluña	1654		Acuerdo distribución Cataluña	1621	
PYSESA	1680		TERBESA	1668,5	1688
EETER	1680		HEDATSA	1680	
ENDESA	1672	1600 (2)	FECSA	1623	1624
HEASA	1591				

(1) ENDESA, para el personal del centro de trabajo de Madrid con Convenio Origen XVI CC Endesa.

(2) ENDESA, únicamente para personal adscrito a turno cerrado.

61

considerados en el mencionado Plan se incrementarán en cantidad equivalente a un 5% de su salario base a 1 de enero de 2014 evolucionado éste hasta la fecha en cuestión en razón idéntica a la derivada de los incrementos generales que hubieran experimentado en el periodo considerado los salarios del personal que constituye el ámbito del presente convenio.

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

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

Disposición Transitoria XXX.

Los criterios de exigibilidad y de mantenimiento del Complemento Personal Dedicación (CPD), creados con ocasión del volcado a éste de los complementos de los Convenios de origen, efectuado a raíz de la firma del IV Convenio Colectivo de Endesa, se mantendrán vigentes en los mismos términos previstos en la Disposición Transitoria Octava del IV Convenio Colectivo de Endesa.

Disposición Transitorias XXX. PENDIENTE ARBITRAJE

Disposiciones Finales

Disposición Final Primera. Paga de eficiencia PENDIENTE ARBITRAJE

63

Disposición Transitoria Cuarta. Bolsa Vacaciones

Para el personal incorporado con anterioridad a la firma del I Convenio Marco se mantiene la bolsa de vacaciones regulada en el artículo 63 del Convenio de GESA, sin que las mismas sean recuperables en los términos regulados en el presente Convenio.

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en el Disposición Adicional XXX y en las Disposiciones Derogatorias - XXXX - PENDIENTE ARBITRAJE de conformidad con lo previsto en el Acuerdo de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial de 27 de abril de 1999, los Convenios Colectivos de las empresas de origen, mantendrán su vigencia ad personam, respecto al personal incluido en su ámbito de aplicación a la fecha de la firma del I Convenio Marco (25 octubre de 2000).

Disposición Transitoria Sexta. Promoción Económica

La dotación de las promociones económicas reguladas en los apartados a) y b) del artículo 70.2, ascienden para los años PENDIENTE ARBITRAJE a 1,4M Euros/año.

Disposición Transitoria Séptima. Promoción horizontal.

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

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

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

En lo que se refiere al Plan de Pensiones de los empleados del Grupo Endesa, para los trabajadores con contrato fijo a la firma del presente Convenio, a partir de la misma, a contar con efecto desde 1 de enero de 2014, una vez cada 7 años y en tanto permanezcan afectados por el presente Convenio, sus salarios pensionables

62

Disposición Final Segunda. Continuidad de las condiciones de trabajo no reguladas de manera expresa.

Las cláusulas de los Convenios de origen así como los pactos y acuerdos colectivos de empresa vigentes a la entrada en vigor del I Convenio Marco, que regulen materias distintas de las mencionadas en la Disposición Derogatoria Única y de Beneficios Sociales del presente Convenio, continuarán en vigor para los trabajadores que les fueran de aplicación los Acuerdos de Reordenación Societaria y Reorganización de 27 de Abril y 29 de Diciembre de 1999.

Disposiciones Derogatorias

Disposición Derogatoria Única. Materias derogadas por el presente Convenio. PENDIENTE ARBITRAJE

Disposición Derogatorias PENDIENTE ARBITRAJE

64

ANEXO 1 Régimen del personal de minería de de Encasur

1. Por el carácter específico de las actividades de este personal con respecto del resto, ambas partes convienen, que sólo quedarán afectados en las cláusulas relativas a formación, plan de igualdad, movilidad geográfica, prevención de riesgos laborales, infracciones y sanciones, dietas, kilometraje y a las que se detallan a continuación en los términos en ellas contenidas.

Plan de Pensiones

Se mantiene la redacción actual con las modificaciones introducidas por el presente Convenio, para el personal al que le es de aplicación el Art. 22 del I Convenio Marco.

Incremento Económico

El establecido en el artículo 8, con idéntica aplicación.

Se mantiene el importe de 1.522,58 Euros de la paga de eficiencia

Complemento I.T.

Idéntica redacción a la que se determina en el artículo 75 del presente Convenio, con las siguientes especificaciones:

Vinculación de la aplicación del presente acuerdo al mantenimiento de los niveles de Absentismo actuales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 75.3 del III Convenio Colectivo Marco de Endesa.

Licencias Retribuidas

El personal de Encasur y minería de Andorra, que se encuentre en situación de alta a la firma del IV Convenio Colectivo de Endesa podrán acogerse en todo su contenido al Art. 40 del presente Convenio. La opción que se recoge en el presente apartado ha de ejercitarse de modo colectivo.

Beneficios Sociales

- a) Energía Eléctrica: Idéntica redacción a la actual con las modificaciones previstas en el presente Convenio Colectivo.
- b) Anticipos y Créditos para vivienda: Para atender a este beneficio se establece, con los mismos criterios en cuanto a su constitución y vigencia que los previstos en el artículo 79 del presente Convenio, un fondo cuya cuantía será proporcional a la prevista en aquel en función de las plantillas existentes en cada uno de los Centros de Trabajo

Los criterios de solicitud de los anticipos y créditos para vivienda serán en sus términos y cuantías los previstos en el presente Convenio y su normativa de desarrollo.

2. El presente Acuerdo será de aplicación a partir del cierre de las mesas de negociación abiertas en minería al día de la fecha y de la firma de los Convenios Colectivos que en ellas se negocian, con los efectos retroactivos que procedan.

ANEXO 2 (mantener los delegados de prevención con la nueva estructura)

Comités/Delegados de Seguridad y Salud Laboral de Centrales Térmicas y Ciclos Combinados				
Provincia/Zona	Total	UGT	CC.OO	SIE
Litoral (Almería)	3	2	1	
Terminal Portuaria de Los Barrios y CC San Roque (Cádiz)	2	2		
Colón	1	1		
Andorra	3	2	1	
Ibiza	2	1	1	
Comité Agrupado Baleares	3	2	1	
Alcudia II	3	2	1	
Salinas	2	1		1
Juan Grande	2	1	1	
Jinamar	2		1	1
Punta Grande	2	1		1
Granadilla	2	2		
Candelaria	2	1		1
Agrupación Tenerife	2		1	1
Compostilla (incluye ámbito C. Castilla y León) ¹⁾	5	1	3	1
As Pontes	6	3	2	1
Ceuta	1	1		
Melilla	1	1		
CC Besos	1		1	
Total	45	24	14	7

¹⁾ Dado las especiales circunstancias de las instalaciones de Castilla y León y la UPT de Compostilla, se decide, en este momento, la unificación del Comité de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León y el Comité de Seguridad y Salud Laboral de Compostilla, sin que esto lleve por sí mismo su unificación con carácter permanente.

ANEXO 3

Comités/Delegados de Seguridad y Salud Laboral de Distribución				
	Total	UGT	CC.OO	SIE
Div Cataluña Este	29			
Div Cataluña Oeste	7			
Div Aragón ~ Ponferrada	56			
Div Baleares	56			
Div Andalucía Este	7			
Div Andalucía Oeste	29			
Div Canarias	56			
O&M, ND, NT y NCO Corporativo, E Red	5			
Centros de Control	5			
	60			

ANEXO 4

Comités/Delegados de Seguridad y Salud Laboral de Renovables				
	Total	UGT	CC.OO	SIE
Norte	5			
Sur	5			
Centro Noroeste	5			
	15			

ANEXO 5

Comités/Delegados de Seguridad y Salud Laboral de Comercial				
	Total	UGT	CC.OO	SIE
Energía	5			
EO&C	5			
Endesa X Servicios	5			
	15			

ANEXO 6

Comités/Delegados de Seguridad y Salud Laboral de Transversales				
	Total	UGT	CC.OO	SIE
Norte	57			
Sur	57			
Centro Noroeste	57			
	45 21			

ANEXO 6 bis

Comités/Delegados de Seguridad y Salud Laboral de Endesa S.A./Enel Iberia/Endesa Medios y Sistemas				
	Total	UGT	CC.OO	SIE
Endesa S.A.	5			
Enel Iberia	5			
Endesa Medios y Sistemas	5			
	15			

ANEXO 7

Plan de Fomento Conjunto de la Previsión Social Complementaria

Se trata de un sistema dirigido exclusivamente a aquellos trabajadores en activo cuyo régimen de pensiones sea de aportación definida para la contingencia de jubilación y cuyo porcentaje de aportación por el promotor sea inferior al 6%.

El sistema tiene la naturaleza de voluntario para el trabajador y obligatorio para la Empresa, en la medida que corresponde a cada trabajador optar por el "Módulo de régimen de aportaciones" al que voluntariamente desea acogerse, correspondiendo a la Empresa adaptar su régimen de aportaciones a dicho Módulo. No obstante lo anterior, una vez elegido libremente el "Módulo", todas las aportaciones realizadas al amparo del mismo tendrán la consideración de obligatorias.

Los módulos referidos anteriormente son los siguientes:

	APORTACION OBLIGATORIA			TOTAL *
	EMPRESA De partida	Mínimo	PARTICIPE Máximo	
MODULO 0	%Ap (0)	3,00	0	3,00
MODULO I	%Ap (0)	3,50	Max [3,5-%Ap(0),0]	4,00
MODULO II	%Ap (0)	4,00	Max [4,0-%Ap(0),0]	5,00
MODULO III	%Ap (0)	4,50	Max [4,5-%Ap(0),0]	6,00
MODULO IV	%Ap (0)	5,00	Max [5,0-%Ap(0),0]	7,00
MODULO V	%Ap (0)	5,50	Max [5,5-%Ap(0),0]	8,00
MODULO VI	%Ap (0)	6,00	Max [6,0-%Ap(0),0]	9,00

* Los porcentajes de aportación obligatoria total reseñados corresponden a un trabajador cuyo % Ap (0), porcentaje original de aportación, sea igual al 3,00%.

Adicionalmente, con independencia del Módulo escogido, el trabajador mantiene en todo momento el derecho a realizar aportaciones voluntarias al Plan de Pensiones.

En cuanto a las contingencias de riesgo, incapacidad permanente absoluta y fallecimiento del trabajador, para los colectivos de naturaleza mixta, es decir, con aportación definida para jubilación y una prestación para las contingencias de

69

riesgo específicamente definida como un capital, bien adicional a los Derechos Consolidados o bien integrándolos; se arbitrarán los mecanismos oportunos para el establecimiento de un "Capital Mínimo Universal" de dos anualidades del Salario Pensionable, al objeto de garantizar que el conjunto de percepciones generadas como consecuencia de las contingencias anteriormente mencionadas alcancen dicha cuantía.

Para aquellos trabajadores que optasen por el Módulo IV o módulos superiores, el "Capital Mínimo Universal" será, a partir del 1 de enero de 2013, de 99.837,46 euros, cifra que a partir del 2014 se revalorizará con carácter anual conforme al Índice General de Precios al Consumo, diciembre / diciembre, del año inmediatamente anterior.

Con carácter previo a la conclusión del ejercicio 2010, y después con periodicidad trienal, se procederá a la realización de nuevos procesos de consulta a los trabajadores.

El personal de nuevo ingreso, será en el momento de incorporarse al Plan de Pensiones de los Empleados del Grupo Endesa cuando habrá de elegir módulo, teniendo con posterioridad nuevas posibilidades de optar coincidiendo con los procesos de consulta generales. Por defecto se aplicará el módulo VI.

El desarrollo final del sistema expuesto y la concreción de sus características y funcionamiento esta recogido en las especificaciones del Plan de Pensiones de los Empleados del Grupo Endesa, a cuya formalización queda vinculado su efecto.

70

Nocturnidad €/hora

ANEXO 5. Tabla de complementos por turnos **PENDIENTE ACTUALIZAR**

TURNOS	NIVEL COMPETENCIAL	€
Turno Cerrado Continuo	Nivel 0, I, II, III y IV	
Turno Abierto Continuo	Nivel 0, I, II, III y IV	
Turno Abierto Discontinuo	Nivel 0, I, II, III y IV	

ANEXO 6. Tabla de complementos por retén **PENDIENTE ACTUALIZAR**

Reten: Con rotación máxima de una de cada tres semanas	16 o más horas	Día laborable:
		Días Festivos y de descanso:
Menos de 16 horas		Día laborable:
		Días Festivos y de descanso:

ANEXO 7. Tabla de complementos por nocturnidad **PENDIENTE ACTUALIZAR**

71

ANEXO 8. Tabla valor horas extraordinarias **PENDIENTE ACTUALIZAR**

NIVEL COMPETENCIAL	VALOR HORA EXTRA 175%	VALOR BASE 100%	RECARGO 75%
Nivel competencial 0	53,45 €	30,54 €	22,91 €
Nivel competencial I	46,46 €	26,56 €	19,91 €
Nivel competencial II	43,19 €	24,68 €	18,51 €
Nivel competencial III	37,55 €	21,46 €	16,10 €
Nivel competencial IV	32,64 €	18,65 €	13,99 €

ANEXO 9. Tabla jornada complementaria **PENDIENTE ACTUALIZAR**

Las horas que excedan la jornada prevista en el artículo 34 se compensarán según la siguiente tabla:

NIVEL COMPETENCIAL	VALOR HORA
Nivel competencial 0	53,45 €
Nivel competencial I	46,46 €
Nivel competencial II	43,19 €
Nivel competencial III	37,55 €
Nivel competencial IV	32,64 €

Pendiente arbitraje

72

ANEXO 10. Tablas Salariales de Aplicación General PENDIENTE ARBITRAJE

Promocionable SI SI NO NO NO NO

ANEXO 12 Complementos personales

De conformidad con lo previsto en el Acta de la Comisión de Estructura Retributiva de 23 de mayo de 2001, los complementos personales hasta ahora existentes, se agrupan en función de su naturaleza, en los complementos personales que se detallan a continuación y que se abonarán en doce mensualidades, excepto aquellas decididas por la Comisión de Estructura Retributiva que mantendrán el anterior sistema de pago.

Los complementos personales tendrán la siguiente naturaleza:

	CP 1	CP 2	CP 3	CP 4	CP 5	CP 6	CP 7	CP 8	CP 9	CP 10	CP 11
Pensionable	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Ereable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO
Revalorizable	SI	NO	SI	NO	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Absorbible	SI	SI	NO	NO	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO

ANEXO 11. Salarios individuales reconocidos (SIR)

De conformidad con lo previsto en el Acta de la Comisión de Estructura Retributiva de 23 de mayo de 2001, los Salarios Individuales Reconocidos (SIR), tendrán la siguiente naturaleza:

SIR 1. Tiene naturaleza pensionable y computable a efectos de ERE (en adelante ereable), en los términos previstos en el convenio de origen o en sus planes de pensiones, siendo revalorizable, no absorbible y, en caso de promoción vertical, sirve de base para calcular el 10% de incremento (en adelante promocionable).

SIR 2. Recoge aquellos conceptos no incluidos en el salario base de tablas, de naturaleza no pensionable, ereable, revalorizable, promocionable y no absorbible.

SIR 3. Recoge aquellos conceptos no incluidos en el salario base de tablas, de naturaleza no pensionable, no ereable, revalorizable, promocionable y no absorbible.

Excepcionalmente el concepto de prima de asistencia de GESA, respetando estas características, es promocionable.

SIR 4. Recoge aquellos conceptos no incluidos en el salario base de tablas, de naturaleza pensionable, ereable, revalorizable, no promocionable y absorbible.

SIR 5. Recoge aquellos conceptos no incluidos en el salario base de tablas, de naturaleza no pensionable, ereable, revalorizable, no promocionable y no absorbible.

SIR 6. Recoge aquellos conceptos no incluidos en el salario base de tablas, de naturaleza no pensionable, ereable, revalorizable, no promocionable y absorbible.

	SIR 1	SIR 2	SIR 3	SIR 4	SIR 5	SIR 6
Pensionable	SI	NO	NO	SI	NO	NO
Ereable	SI	SI	NO	SI	SI	SI
Revalorizable	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Absorbible	NO	NO	NO	SI	NO	SI

ANEXO 13. Catálogo de Ocupaciones – PENDIENTE ARBITRAJE

Grupo Profesional	Técnico	Gestión Técnica/Administrativa	Comercial
Nivel Competencial 0	<ul style="list-style-type: none"> Responsable/Experto Distribución Responsable/Experto Generación Responsable/Experto Medioambiente y Laboratorio Responsable/Experto Estrategia, Regulación y Gestión de la Energía Responsable/Experto Sistemas y Telecomunicaciones Responsable/Experto SPM Responsable/Experto Renovables 	<ul style="list-style-type: none"> Responsable/Experto Administración Responsable/Experto Económico y Control Responsable/Experto Jurídico/Fiscal 	<ul style="list-style-type: none"> Responsable/Experto Comercial
Nivel Competencial I	<ul style="list-style-type: none"> Técnico Superior Distribución Técnico Superior Operación Remota Técnico Superior Subestaciones, Protecciones y Telecontrol Técnico Superior Operación Técnico Superior Eléctrico, Instrumentación y Control Técnico Superior Mantenimiento Mecánico Técnico Superior Medioambiente y Laboratorio Técnico Superior Estrategia, Regulación y Gestión de la Energía Técnico Superior Sistemas y Telecomunicaciones Técnico Superior SPM Técnico Superior Renovables 	<ul style="list-style-type: none"> Técnico Superior Administración Técnico Superior Económico y Control Técnico Superior Jurídico/Fiscal 	<ul style="list-style-type: none"> Técnico Superior Atención Comercial Técnico Superior Apoyo Técnico Ventas
Nivel Competencial II	<ul style="list-style-type: none"> Técnico Gestor Distribución Técnico Gestor ACME Técnico Gestor Operación Remota Técnico Gestor Subestaciones, Protecciones y Telecontrol Técnico Gestor Operación Técnico Gestor Operación y Mantenimiento (disp. adic. 8ª) Técnico Gestor Despachas Insulares Técnico Gestor Ingeniería y Servicios de Apoyo a la Explotación Técnico Gestor Mantenimiento Eléctrico, Instrumentación y Control Técnico Gestor Mantenimiento Mecánico Técnico Gestor Medioambiente y Laboratorio Técnico Gestor Estrategia, Regulación y Gestión de la Energía Técnico Gestor Terminal Portuaria Técnico Gestor Sistemas y Telecomunicaciones Técnico Gestor SPM Técnico Gestor Renovables 	<ul style="list-style-type: none"> Técnico Gestor Administración Técnico Gestor Económico y Control Técnico Gestor Jurídico/Fiscal 	<ul style="list-style-type: none"> Técnico Gestor Atención Comercial Técnico Gestor Apoyo Técnico Ventas Técnico Gestor Ventas
Nivel Competencial III	<ul style="list-style-type: none"> Especialista Distribución Especialista Operación Remota Especialista ACME Especialista Subestaciones, Protecciones y Telecontrol Especialista Operación Especialista Mantenimiento Eléctrico Especialista Mantenimiento Mecánico Especialista Ingeniería y Servicios de Apoyo a la Explotación Especialista Medioambiente y Laboratorio Especialista EDAS (HIDRAULICAS) Especialista Sistemas y Telecomunicaciones Especialista Terminal Portuaria Especialista SPM Especialista Renovables 	<ul style="list-style-type: none"> Especialista Administración Especialista Económico y Control 	<ul style="list-style-type: none"> Especialista Clientes Especialistas Comercial
Nivel Competencial IV	<ul style="list-style-type: none"> Profesional Distribución Profesional Operación Profesional Operación y Mantenimiento (disp. adicional 8ª) Profesional Ingeniería y Servicio Apoyo a la Explotación Profesional Mantenimiento Eléctrico, Instrumental y Control Profesional Mantenimiento Mecánico Profesional Medioambiente y Laboratorio Profesional EDAS (HIDRAULICAS) 	<ul style="list-style-type: none"> Profesional Administración 	<ul style="list-style-type: none"> Profesional Comercial

NIVEL COMPETENCIAL 0		ACTIVIDADES BÁSICAS
TECNICO		NIVEL COMPETENCIAL 0
1	Responsable/Experto Distribución	Dirigir, coordinar y gestionar las actividades y procesos del negocio regulado de la Distribución en su ámbito de actuación, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
2	Responsable/Experto Generación	Dirigir, coordinar y gestionar las actividades propias de la explotación y proyectos de las instalaciones de Generación en su ámbito de actuación, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
3	Responsable/Experto Medioambiente y Laboratorio	Dirigir, coordinar y gestionar las políticas de Medio Ambiente, los procesos de vigilancia y control de parámetros químicos y medioambientales, los análisis de combustibles, cenizas y demás materiales, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
4	Responsable/Experto Sistemas y Telecomunicaciones	Dirigir, coordinar y gestionar los sistemas, las redes de telecomunicaciones y los equipos asociados a las mismas, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
5	Responsable/Experto SPM	Dirigir, coordinar y gestionar los procesos del Servicio de Prevención Mancomunado, asesorando a las empresas del Grupo en temas relacionados con la seguridad y la prevención, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
6	Responsable/Experto Regulación, Estrategia y Gestión Energía	Dirigir, coordinar y gestionar los procesos de regulación, estrategia y gestión de la energía del negocio eléctrico de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
7	Responsable/Experto Renovables	Dirigir, coordinar y gestionar las actividades propias de la ingeniería y explotación, así como de los proyectos de las instalaciones de Renovables (hidráulica, eólica, solar, biomasa u otras que se pudieran desarrollar) en su ámbito de actuación, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
GESTIÓN TÉCNICA/ADMINISTRATIVA		NIVEL COMPETENCIAL 0
8	Responsable/Experto Administración	Dirigir, coordinar y gestionar las actividades de los procesos de Administración y Gestión General (Comunicación, Relaciones Externas, Recursos Humanos y Organización, Aprovisionamiento, Patrimonio, Servicios Generales, Auditoría y Seguridad) así como de los procesos administrativos de los negocios, todo ello en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
9	Responsable/Experto Económico y Control	Dirigir, coordinar y gestionar las actividades de Control Económico y Financiero, en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
10	Responsable/Experto Jurídico/Fiscal	Dirigir, coordinar y gestionar las actividades Jurídicas y Fiscales en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
COMERCIAL		NIVEL COMPETENCIAL 0
11	Responsable/Experto Comercial	Dirigir, coordinar y gestionar las actividades comerciales en sus diferentes procesos, de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.

GESTIÓN TÉCNICA/ADMINISTRATIVA		NIVEL COMPETENCIAL I
23	Técnico Superior Económico y Control	Controlar, coordinar y gestionar las actividades de Control Económico y Financiero, en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
24	Técnico Superior Administración	Controlar, coordinar y gestionar las actividades de los procesos de administración y Gestión General (Comunicación, Relaciones Externas, Recursos Humanos y Organización, Aprovisionamiento, Patrimonio, Servicios Generales, Auditoría y Seguridad) así como de los procesos de los negocios, todo ello en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
25	Técnico Superior Jurídico/Fiscal	Controlar, coordinar y gestionar las actividades Jurídicas y Fiscales en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
COMERCIAL		NIVEL COMPETENCIAL I
26	Técnico Superior Atención Comercial	Controlar, coordinar y gestionar las actividades comerciales en sus diferentes procesos, de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.
27	Técnico Superior Apoyo técnico de Ventas	Controlar, coordinar y gestionar las actividades propias de la comercialización y ventas de energía eléctrica y gas, servicios y productos o en el seguimiento y postventa de proyectos, servicios y productos de mayor complejidad, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.

NIVEL COMPETENCIAL II		ACTIVIDADES BÁSICAS
TECNICO		NIVEL COMPETENCIAL II
28	Técnico Gestor Distribución	Coordinar, realizar y supervisar las actividades propias derivadas de la gestión de la Red de Distribución en su ámbito de actuación, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
29	Técnico Gestor Operación Remota	Coordinar, realizar y supervisar las Redes de Media Tensión de su ámbito, a fin de mantener las condiciones óptimas de seguridad, calidad y continuidad del suministro, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
30	Técnico Gestor Subestaciones Protecciones y Telecontrol	Coordinar, realizar y supervisar las actividades propias de las Subestaciones de Distribución de su ámbito de actuación, asimismo controlar la gestión integral de los equipos de protecciones y telecontrol y de los elementos eléctricos de las mismas, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
31	Técnico Gestor ACME	Coordinar, realizar y supervisar el control de la verificación, inspección, comprobación y atención de incidencias de los equipos de medida de su ámbito de actuación, resolver las incidencias de medida y telemedida en fronteras de distribución, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
32	Técnico Gestor Operación	Coordinar, realizar y supervisar las actividades propias de la operación, en su ámbito de actuación, conforme a los procedimientos establecidos y a la legislación vigentes, para que las mismas se realicen en las condiciones más idóneas. Colaborará con el área de mantenimiento para conseguir el correcto funcionamiento de los equipos.
33	Técnico Gestor Mantenimiento Mecánico	Coordinar, realizar y supervisar las actividades propias del mantenimiento mecánico en su ámbito de actuación de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.
34	Técnico Gestor Mantenimiento Eléctrico, Instrumentación y Control	Coordinar, realizar y supervisar las actividades propias del Mantenimiento Eléctrico Instrumentación y Control en su ámbito de actuación de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.
35	Técnico Gestor Operación Y Mantenimiento *	Quedarán clasificados en esta ocupación aquellos trabajadores que realicen sus funciones en la coordinación y supervisión del Mantenimiento y las de Operación de Centrales cuando se les demande para ello.
36	Técnico Gestor Despachos Insulares	Coordinar, realizar y supervisar las actividades de interconexión con el operador del sistema en las centrales insulares así como la supervisión de la producción, medidas y balance de energía, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes. (Baleares y Canarias)
37	Técnico Gestor Sistemas y Telecomunicaciones	Coordinar, realizar y supervisar las actividades de los sistemas, las redes de telecomunicaciones y los equipos asociados a las mismas, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.

NIVEL COMPETENCIAL I		ACTIVIDADES BÁSICAS
TECNICO		NIVEL COMPETENCIAL I
12	Técnico Superior Distribución	Controlar, coordinar y gestionar actividades propias del negocio de Distribución en su ámbito de actuación, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
13	Técnico Superior Subestaciones Protecciones y Telecontrol	Controlar, coordinar y gestionar las actividades propias de las Subestaciones de Distribución de su ámbito de actuación, asimismo controlar la gestión integral de los equipos de protecciones y telecontrol y de los elementos eléctricos de las mismas, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
14	Técnico Superior Operación Remota	Operar, controlar, coordinar y supervisar las Redes de su ámbito en los diferentes niveles de tensión, o los equipos y sistemas de las unidades de producción hidráulica de su ámbito, a fin de mantener las condiciones óptimas de seguridad, calidad y continuidad del suministro en las instalaciones de transporte y producción de energía eléctrica, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
15	Técnico Superior Mantenimiento Mecánico	Controlar, coordinar y gestionar las actividades propias del mantenimiento mecánico en su ámbito de actuación, de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.
16	Técnico Superior Mantenimiento Eléctrico	Controlar, coordinar y gestionar las actividades propias del Mantenimiento Eléctrico Instrumentación y Control en su ámbito de actuación, de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.
17	Técnico Superior Operación	Controlar, coordinar y gestionar las actividades propias de la operación en su ámbito de actuación, de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes, para que las mismas se realicen en las condiciones más idóneas, asimismo colaborar con el área de mantenimiento para conseguir el correcto funcionamiento de los equipos, así como supervisar el mantenimiento del primer nivel.
18	Técnico Superior Medioambiente y Laboratorio	Controlar, coordinar y gestionar las políticas de Medio Ambiente; los procesos de vigilancia y control de parámetros químicos y medioambientales, los análisis de combustibles, cenizas y demás materiales de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
19	Técnico Superior Regulación, Estrategia y Gestión de la Energía	Coordinar, realizar y supervisar las actividades de desarrollo de proyectos de ingeniería y tareas de apoyo a la explotación tales como servicios técnicos, ensayos y resultados, logística, eficiencia de planta, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
20	Técnico Superior Sistemas y Telecomunicaciones	Controlar, coordinar y gestionar las actividades de los sistemas, las redes de telecomunicaciones y los equipos asociados a las mismas, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
21	Técnico Superior SPM	Controlar, coordinar y gestionar los procesos del Servicio de Prevención Mancomunado, Asegorando las empresas del Grupo en temas relacionados con la seguridad y la prevención, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
22	Técnico Superior Renovables	Coordinar, realizar y supervisar las actividades propias de operación y mantenimiento, de su ámbito de actuación de Renovables (hidráulica, eólica, solar, biomasa u otras que se pudieran desarrollar), de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes, para que las mismas se realicen en las condiciones más idóneas, y conseguir el correcto funcionamiento de los equipos.
38	Técnico Gestor Medioambiente y Laboratorio	Coordinar, realizar, supervisar y gestionar las políticas de Medio Ambiente; y los procesos de vigilancia y control de parámetros químicos y medioambientales, los análisis de combustibles, cenizas y demás materiales de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
39	Técnico Gestor Ingeniería y Apoyo Explotación	Coordinar, realizar y supervisar las actividades de desarrollo de proyectos de ingeniería y tareas de apoyo a la explotación tales como servicios técnicos, ensayos y resultados, logística, eficiencia de planta, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
40	Técnico Gestor SPM	Coordinar, realizar y supervisar los procesos del Servicio de Prevención Mancomunado, participando en los equipos de proyecto, asesorando las empresas del Grupo en temas relacionados con la seguridad y la prevención, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
41	Técnico Gestor Terminal Portuaria	Coordinar, realizar y supervisar las actividades de operación y mantenimiento de la terminal portuaria, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
42	Técnico Gestor Regulación, Estrategia y Gestión de la Energía	Coordinar, realizar y supervisar las actividades de los procesos de regulación, estrategia y gestión de la energía del negocio eléctrico de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
43	Técnico Gestor Renovables	Coordinar, realizar y supervisar las actividades propias de operación y mantenimiento, de su ámbito de actuación de Renovables (hidráulica, eólica, solar, biomasa u otras que se pudieran desarrollar), de acuerdo a los procedimientos y a la legislación vigentes, para que las mismas se realicen en las condiciones más idóneas, y conseguir el correcto funcionamiento de los equipos.
GESTIÓN TÉCNICA/ADMINISTRATIVA		NIVEL COMPETENCIAL II
44	Técnico Gestor Económico y Control	Coordinar, realizar y supervisar las actividades de Control Económico y Financiero, en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
45	Técnico Gestor Jurídico/Fiscal	Coordinar, realizar y supervisar las actividades Jurídicas y Fiscales en su ámbito de actuación, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
46	Técnico Gestor Administración	Coordinar, realizar y supervisar las actividades de los procesos de administración y Gestión General (Comunicación, Relaciones Externas, Recursos Humanos y Organización, Aprovisionamiento, Patrimonio, Servicios Generales, Auditoría y Seguridad) así como de los procesos administrativos de los negocios, todo ello en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
COMERCIAL		NIVEL COMPETENCIAL II
47	Técnico Gestor At Comercial	Coordinar, realizar y supervisar las actividades propias de la atención y operación comercial en su ámbito de actuación y de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.
48	Técnico Gestor Apoyo técnico de ventas	Coordinar, realizar y supervisar las actividades propias de la compra y venta de energía eléctrica y gas, servicios y productos comerciales, o en el seguimiento y postventa de servicios y productos y en la transformación de procesos, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
49	Técnico Gestor Ventas	Coordinar, realizar y supervisar las actividades propias de la comercialización, ventas de energía eléctrica y gas y servicios a clientes de pequeña y mediana dimensión, de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.
NIVEL COMPETENCIAL III		ACTIVIDADES BÁSICAS
TECNICO		NIVEL COMPETENCIAL III
50	Especialista Distribución	Realizar y supervisar, en su caso, la operación local en su ámbito de actuación en todos los niveles de tensión, así como las reparaciones necesarias para la reposición del servicio, Colaborar en la realización de certificaciones, análisis de Inspecciones y averías así como en la gestión de la red de su ámbito, de acuerdo a los procedimientos y a la legislación vigentes.
51	Especialista Operación Remota	Realizar y supervisar en su caso, la recepción de incidencias o avisos de averías del centro de atención telefónica, diagnosticando el alcance de las mismas y ordenando la ejecución de maniobras a los equipos territoriales móviles conducentes a la reducción del impacto y a una pronta reposición del servicio, o realizar las maniobras y comprobaciones necesarias para la operación y el control de los sistemas hidráulicos asegurando el correcto funcionamiento de los equipos y sistemas de las unidades de producción hidráulica de su ámbito, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.