

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

6283 *Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa.*

Visto el texto del V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (código de Convenio núm. 90013173012008), que fue suscrito con fecha 23 de enero de 2020, de una parte por los designados por la dirección del Grupo en representación del mismo, y de otra por la sección sindical de UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 4 de junio de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

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, S.L.
- Enel Green Power España, S.L.

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

3. El personal perteneciente a la Empresa ENCASUR quedará incluido en el presente Convenio en los términos dispuestos en la disposición adicional primera y en el anexo 1.

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, personal singularizado y pre directivo actualmente excluidos de dicha aplicación.

3. Asimismo, la Dirección de la Empresa, a su propuesta y previa aceptación voluntaria del interesado, una vez superado el periodo de prueba, podrá excluir del ámbito de aplicación del Convenio al personal que, encuadrado en el Nivel Competencial «0», realice funciones de especial responsabilidad.

4. Al personal excluido en los apartados anteriores le será de aplicación el presente Convenio en lo dispuesto en el capítulo IX «Plan de Igualdad», en el capítulo XIX «Código de Conducta y Régimen Disciplinario» y lo previsto en el apartado 3 del artículo 30 así como en materia de Jubilación Obligatoria.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2023.

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 periodos 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 afectará 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 del presente Convenio, 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 23 de enero de 2020 durante la vigencia del mismo.

Artículo 8. *Incremento Económico.*

1. Para cada uno de los años siguientes de vigencia ordinaria del Convenio, el incremento general del Convenio, consolidable y revalorizable, será el que se concreta a continuación:

2018: 1,0 %
 2019: 1,0 %
 2020: 1,0 %
 2021: 1,0 %
 2022: 1,0 %
 2023: 1,0 %

2. Con carácter adicional al incremento general del Convenio para los ejercicios de 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023 se realizará un pago, no consolidable y de acuerdo a los porcentajes que figuran en la tabla adjunta, siempre y cuando el resultado de dividir el EBITDA total de cada uno de dichos años, de las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio, entre el coste nómina del personal afectado por el mismo en el año en cuestión, se encuentre incluido en los tramos que se concretan en la siguiente tabla:

EBITDA/coste nómina es superior al EBITDA/ coste nómina del personal de Convenio del año anterior entre el 0,01 % y 9,99 % el pago será del 0,5 %.

EBITDA/coste nómina es igual o superior al EBITDA/coste nómina del personal de Convenio del año anterior entre un 10% y el 19,99% el pago será del 1 %.

EBITDA/coste nómina es igual o superior al EBITDA/coste nómina del personal de Convenio del año anterior en una porcentaje igual o superior al 20 % el pago será del 2 %.

	Entre el 0,01% y el 9,99%	Entre el 10% y el 19,99%	> 20%
EBITDA/CL Año X con respecto al EBITDA/CL Año X-1	0,5 %	1.0 %	2 %

A efectos de calcular el EBITDA total de las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio se considerará la cifra del «Resultado Bruto de Explotación» del Negocio Eléctrico de España y Portugal incluido en las Cuentas Anuales Consolidadas auditadas por Endesa, deducido el importe del «Resultado Bruto de Explotación» de las empresas incluidas en el perímetro de consolidación del Negocio Eléctrico de España y

Portugal que no forman parte del ámbito funcional del Convenio. El cálculo realizado, así como el de «Costes nómina del personal de Convenio» será revisado por el Auditor de Cuentas Externo de Endesa, que emitirá el correspondiente «Informe de Procedimientos Acordados».

Este pago se abonará en la primera nómina posible después de la aprobación por la Junta General de Accionistas de los resultados del año.

3. Sin perjuicio de las compensaciones o absorciones legal o convencionalmente previstas, el incremento económico a que hace referencia los números anteriores se aplicará desde el uno de enero de 2018, sobre todos aquellos conceptos retributivos que tengan la consideración de revalorizables, a excepción de las horas extraordinarias, cuyo importe se mantendrá congelado durante la vigencia del presente Convenio.

4. Si en los años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023 el resultado de la fórmula que se concreta a continuación es superior a 1,5, se efectuará una revisión económica por dicho exceso abonándose tal revisión en el mes de febrero de cada año. Tal incremento, consolidable y revalorizable, se abonará con fecha de efecto 1 de enero de cada año sirviendo como base para el año siguiente y así sucesivamente.

$$(\text{IPC subyacente a impuestos constantes} + \text{IPC real}) / 2 > 1,5$$

CAPÍTULO II

Principios de la organización del trabajo

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

1. La organización y dirección del trabajo constituye una facultad privativa de las empresas, que la ejercerán con el alcance y limitaciones prevenidas en la legislación laboral vigente y en los convenios, acuerdos y pactos colectivos que se encuentren en vigor en cada momento y en un sentido acorde a las declaraciones y compromisos sobre responsabilidad social, que resulten aplicables en las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

2. Ambas partes convienen en reconocer que la eficiencia organizativa, la mejora de la competitividad y de la productividad, el diálogo social y el respeto a los derechos y garantías de toda índole de los trabajadores constituyen principios esenciales en la definición, implantación y gestión de las políticas empresariales y en la consecución de los objetivos de empresa. En consecuencia, los procesos técnicos y la mecanización o la modernización de los sistemas, servicios o procedimientos se llevarán a cabo haciendo uso de aquellas técnicas que aseguren la conciliación y armonización de dichos principios.

3. Las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional reafirman su compromiso de velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como por la no discriminación por cuestiones de origen racial o étnico, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Ambas partes pondrán especial atención en el cumplimiento de este principio en materia de acceso y estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor y formación y promoción profesional, evitando cualquier conducta que impida o dificulte, por cualquier motivo, la plena efectividad del mismo o que fomente, favorezca o posibilite cualquier tipo de discriminación por razón de género.

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.

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.

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 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.

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.*

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

A) Nivel Competencial 0: Responsable o Experto. Quedarán clasificados en este Nivel Competencial aquellos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Para la pertenencia a este Nivel Competencial se requerirá titulación de Grado o Postgrado o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

B) Nivel Competencial I: Técnico Superior. Quedarán clasificados en este Nivel Competencial aquellos trabajadores que realizan funciones que, por su contenido complejo y de alto nivel intelectual, requieren un grado elevado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Para que un puesto de trabajo quede adscrito al presente Nivel Competencial, el trabajador que lo desempeñe deberá, además, ejercer mando sobre titulados medios o, de no concurrir tal circunstancia, el puesto deberá tener un elevado índice de relevancia organizativa e impacto económico en las actividades de la empresa. Para la pertenencia a este Nivel Competencial se requerirá titulación de Grado o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

C) Nivel Competencial II: Técnico Gestor. Quedarán clasificados en este Nivel Competencial aquellos trabajadores que tienen un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas, homogéneas o heterogéneas, con un alto contenido de actividad intelectual o de interrelación humana. También quedarán adscritos a este Nivel Competencial aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores, pudiendo ejercer o no mando directo sobre los mismos. Para la pertenencia a este Nivel Competencial se requerirá titulación de Grado, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

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

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

E) Nivel Competencial IV: Profesionales. Quedarán clasificados en este Nivel Competencial aquellos trabajadores que, sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel también medio de complejidad y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente se adscribirán a este grupo aquellos trabajadores cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destreza dentro de las diferentes especialidades o dominios de una de las mismas

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

Artículo 16. *Niveles salariales.*

Dentro de cada Nivel Competencial existen los niveles salariales siguientes:

A) Entrada: Los trabajadores, considerando que el proceso de adquisición de experiencia en la empresa se produce gradualmente en función de la mayor o menor complejidad de las actividades a realizar, ingresarán en la empresa en los tramos porcentuales del salario básico de su nivel competencial, según se concreta a continuación, alcanzando el nivel general una vez transcurrido el tiempo de permanencia en la empresa, en función de su nivel competencial de adscripción.

Para los años 2018 y 2019:

Niveles competenciales 0, I y II

1.º año	2.º año	3.º año
75 %	85 %	95 %

Niveles competenciales III y IV

Desde el 1.º mes hasta el 8.º	Desde el 9.º mes hasta el 16.º mes	Desde el 17.º mes hasta el 24.º mes
75 %	85 %	95 %

Para los años 2020, 2021, 2022 y 2023:

Niveles competenciales 0, I, II, III y IV

1.º año	2.º año
75 %	85 %

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

C) Cualificación: Se corresponde con alta especialización y desempeño de las actividades de su ocupación y con una mayor autonomía, amplitud y responsabilidad en el desarrollo de las mismas, que implicará un incremento del salario de cada uno de los Niveles Competenciales de la Tabla Salarial prevista en el anexo 14 del 5 %.

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 17 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.

Artículo 18. *Modificación del Catálogo de ocupaciones.*

La modificación del catálogo de ocupaciones incluido en el anexo 17 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 laborables, en el que las partes están obligadas a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

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

La modificación no será efectiva hasta que se dicte Laudo 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.

CAPÍTULO 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, con periodicidad mensual, los cambios de empresa sin cambio de ocupación, los cambios de ocupación con o sin modificación del nivel competencial y las consolidaciones previstas de las movilidades funcionales realizadas, conforme a la regulación del presente capítulo. En la notificación deberán hacerse constar los datos de identificación funcional de las ocupaciones cubiertas, así como la causa al amparo de la cual se hubiere ordenado la movilidad

funcional y la fecha y duración estimada de adscripción de los trabajadores a las nuevas ocupaciones.

Artículo 20. *Movilidad ascendente.*

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 72. 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 concurren 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.

2. 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.*

1. 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.

2. 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.

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

Artículo 23. *Movilidad Funcional entre Grupos.*

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

a) Notificación por escrito al trabajador afectado y a las Secciones Sindicales Estatales presentes en la Comisión de Relaciones Laborales, 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.

b) 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.

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.*

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

2. La Empresa deberá facilitar al trabajador afectado por cualquier proceso de movilidad funcional, con carácter previo a la efectividad del cambio, la información y formación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales relacionados con las nuevas funciones de su nueva ocupación.

3. Ambas partes convienen en que la movilidad funcional constituye un instrumento de racionalización y eficiencia organizativa, no pudiendo ser invocada como causa de despido objetivo de las previstas en los apartados a), b) y c), del artículo 52 del ET, ni como fundamento para la extinción de contratos de trabajo de carácter colectivo, así como para obviar las exigencias previstas en el artículo 41 del E.T. para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

CAPÍTULO VI

Cobertura de vacantes

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

1. Las vacantes existentes o que se generen en las empresas, producidas como consecuencia de las necesidades ocupacionales, se proveerán de conformidad con las reglas establecidas en el presente Convenio.

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

a. En los términos establecidos por el Acuerdo Marco de Garantías para Endesa SA y sus filiales eléctricas domiciliadas en España de 23 de enero de 2020, tendrán preferencia absoluta para la cobertura de vacantes los trabajadores que se encontraran sin ocupación efectiva, como consecuencia de las operaciones de reordenación societaria previstas en dichos acuerdos.

b. Los trabajadores que se encontraran sin ocupación efectiva tendrán preferencia, siempre que cumplieran los requisitos y capacidades requeridas, para la cobertura de las vacantes existentes.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por personal sin ocupación efectiva a aquel que, por cualquier causa, se encontrase sin ocupación efectiva y no le resultaran de aplicación las garantías de empleo o de reversión a que hace referencia el Acuerdo Marco de Garantías para Endesa SA y sus filiales eléctricas domiciliadas en España de 23 de enero de 2020.

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.

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

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

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

Artículo 26. *Cobertura de vacantes: procedimiento.*

1. La convocatoria de las vacantes podrá ser restringida a una empresa, centro de trabajo, unidad productiva, ámbito territorial o instalación concreta, previa información a la Comisión de Relaciones Laborales. Dicha restricción constará en la publicación de la vacante.

2. Al objeto de agilizar los procesos y reducir al mínimo imprescindible el tiempo durante el cual un puesto de trabajo pueda estar vacante, el proceso de cobertura de vacantes derivadas de causas previsibles y conocidas por la Dirección <bajas programadas, jubilaciones, prejubilaciones, excedencias... etc.> podrá iniciarse con anterioridad a la fecha de efectividad de la baja.

3. La cobertura de una vacante se resolverá, en primer término, mediante provisión interna entre el personal de plantilla que lo solicite, utilizándose, a tal efecto, las pruebas selectivas que en cada caso se determinen. Dichas vacantes serán publicadas a través de los medios de difusión habituales en las empresas, con 15 días de antelación a la

fecha prevista para la finalización del periodo de recepción de solicitudes y de inicio del proceso de selección.

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

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

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

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

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

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

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

9. A partir de la fecha de la firma del presente Convenio, para poder concursar a una vacante los trabajadores, habrán de acreditar un mínimo de permanencia en su puesto de trabajo actual salvo que, a juicio de la Dirección, concurran causas técnicas, organizativas o productivas que justifiquen la admisión de las solicitudes de trabajadores con menor antigüedad en su puesto actual.

Este periodo de tiempo mínimo será de 3 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 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 cualesquiera que fuera la modalidad contractual concertada con el mismo.

4. Podrá concertarse por escrito un período de prueba cuya duración no excederá de seis meses para los trabajadores de los Niveles Competenciales 0, I y II, y de tres meses para los trabajadores del resto de Niveles Competenciales.

5. El período de prueba se entiende de trabajo efectivo, pudiendo interrumpirse por cese o suspensión en la prestación de servicios por cualquier causa. En el caso de reanudación de la prestación de servicios, se reanudará igualmente el período de prueba inicialmente pactado.

6. Para el cómputo de la duración del período de prueba que se pudiera establecer a los trabajadores que presten servicio a tiempo parcial, se contabilizarán exclusivamente los días de trabajo efectivo en jornada ordinaria, entendiéndose que queda superado el mismo cuando se hayan prestado servicios tantos días laborables como los que queden comprendidos en el período de prueba de la misma duración que se pudiera establecer para un trabajador a jornada completa del mismo sistema de trabajo.

Artículo 29. *Principios Generales en materia de Empleo y Contratación.*

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

1.º 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.

2.º 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.

3.º 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.

4.º Cumplimiento de las obligaciones legales en materia de contratación de personal discapacitado. A tal efecto, la Comisión de Relaciones Laborales identificará aquellos puestos de trabajo que, en atención a su contenido funcional y condiciones de prestación de la relación laboral, puedan ser desempeñados por personal discapacitado.

5.º 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.*

1. Con base en los principios enumerados en el artículo 29, el compromiso con los entornos locales en los que Endesa desarrolla su actividad, así como las necesidades operativas de la Compañía, la Empresa, durante el periodo de vigencia del presente Convenio (2018-2023), garantiza la contratación de nuevos trabajadores y la estabilidad en el empleo mediante la incorporación a plantilla propia con carácter indefinido de un mínimo de 1000 trabajadores en el conjunto de las empresas del ámbito funcional del presente convenio, de los cuales, al menos un 20% han de ser en los niveles competenciales II, III y IV.

2. Las partes acuerdan, al objeto de promocionar el mantenimiento del empleo a través de un relevo generacional paulatino, potenciar, a propuesta de la empresa y previa aceptación del trabajador, el uso de la modalidad de jubilación parcial y del contrato de relevo. A tal efecto la empresa se compromete que al menos el 10 % de la totalidad de contrataciones contempladas en el punto anterior lo sean bajo esta modalidad contractual.

3. Vinculado a los compromisos de contratación y de fomento del relevo generacional recogidos en los puntos anteriores, se acuerda la jubilación obligatoria para aquellos trabajadores que cumplan los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. No obstante, esta jubilación obligatoria podrá ser objeto de aplazamiento, de mutuo acuerdo, cuando la prestación de servicio del afectado sea necesaria para la finalización de determinadas tareas o proyectos.

CAPÍTULO VII

Formación profesional

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

1. Las partes atribuyen a la Formación Profesional la condición de herramienta estratégica básica dentro de la política de Recursos Humanos, orientada a potenciar el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, así como a lograr la consecución de una permanente actualización de los niveles de cualificación.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se fomentará la formación en orden a conseguir, entre otros, los siguientes objetivos:

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

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

1. Las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio proveerán la dotación de recursos, en orden a la consecución de los objetivos anteriores, facilitando los medios económicos y materiales necesarios para la consecución de una mejora progresiva en la formación de los trabajadores, debiendo los empleados realizar la formación que sea necesaria tanto para garantizar el correcto desempeño de su ocupación como para hacer posible el cumplimiento del deber empresarial de proporcionar ocupación efectiva a los trabajadores en los supuestos de falta de la misma.

2. Por tal motivo y en orden a conseguir una formación integral de calidad que permita alcanzar los fines propuestos, la asistencia a los cursos de formación profesional de base, de recolocación, de perfeccionamiento y de formación para la ocupación se realizará, con carácter general, dentro del horario de trabajo.

3. En aquellos supuestos en los que resultase imprescindible su realización fuera del horario de trabajo y una vez conocida esta circunstancia, se dará traslado a la representación social de la Comisión de Formación, debiendo acreditarse por la Dirección las razones que imposibilitan su realización dentro del horario de trabajo, formulando ésta la propuesta que considere más adecuada.

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

a. Información a los trabajadores, siempre que sea posible, de los cursos programados con una antelación mínima de 30 días.

b. Para el personal de turno, se programarán los cursos en función del calendario de turno.

c. Con carácter general, no se convocarán cursos de formación en los 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.

– 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. Para la formación en línea o a distancia se impulsará su desarrollo con los mismos parámetros organizativos y de planificación que la formación presencial.

6. Si la formación se tuviera que realizar en el día de descanso del trabajador, este tendrá derecho a la compensación establecida con carácter general, más un día de descanso compensatorio, por día de descanso utilizado.

7. 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 siete 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 694/2017 de 3 de julio y la Orden TAS/37/2008 de 16 de enero, con sus modificaciones posteriores.

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Tiempo de trabajo

Artículo 34. *Jornada anual de trabajo.*

1. Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada de trabajo será de mil seiscientos noventa y seis horas (1.696) de trabajo efectivo en cómputo anual.

2. No obstante, lo dispuesto en el número anterior, los trabajadores contratados con anterioridad a la firma del I Convenio Colectivo Marco, que disfruten de una jornada laboral inferior a la aquí pactada se les respetará aquella como condición más beneficiosa a título individual. Las jornadas anualizadas, para cada Convenio de origen, son las que figuran en la tabla de la Disposición Transitoria Tercera.

3. La jornada anual se distribuirá en los mismos horarios tal y como se viene haciendo en la actualidad según las necesidades de cada Empresa, Línea de Negocio o centro de trabajo, previa consulta en la Comisión de Relaciones Laborales correspondiente. En el supuesto de que fuese necesaria su modificación sería imprescindible la existencia de causa técnica, organizativa, económica o productiva y ha de desarrollarse un periodo de consultas con la representación social legitimada tal y como establece la legislación vigente.

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

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

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

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

Artículo 35. *Compensación desplazamiento en viaje.*

Se procurará, en la medida de lo posible la reducción del número de viajes a fin de potenciar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Desde la fecha de firma del V Convenio, el tiempo empleado en los desplazamientos a lugares distintos a su centro de trabajo como consecuencia de un viaje y en caso de superación de la jornada ordinaria se compensará con tiempo de descanso equivalente al tiempo excedido. En el cómputo del tiempo excedido se excluirá el tiempo de estancia si lo hubiere.

Dicho descanso será necesario realizarlo dentro de los doce meses siguientes a la realización de las horas que lo han generado. El disfrute de dicho descanso se acordará entre el empleado y su gestor y deberá compensarse por jornadas completas o parciales.

La compensación referida en el párrafo anterior deroga todas las regulaciones de los Convenios o Acuerdos de origen sobre esta materia.

Artículo 36. *Horas suplementarias.*

Además de lo dispuesto en el artículo 34, podrá realizarse unas horas suplementarias 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 13.

Artículo 37. *Festivos anuales.*

1. Desde el uno de enero de 2018, 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 38. *Vacaciones anuales retribuidas.*

1. El período de vacaciones anuales tendrá una duración mínima de veintisiete días laborables.

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

3. Los días de vacaciones pactados en el presente Convenio, así como el disfrute de los 14 festivos, de los festivos adicionales y de las licencias vacacionales previstas, en su caso, en los Convenios de Origen no tendrán efecto, sobre la jornada anual.

4. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el artículo 50.3 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

*Sección I. Medidas tendentes al favorecimiento de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres*Artículo 39. *Políticas de Recursos Humanos.*

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

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

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

1.º En materia de Selección y Promoción Profesional

a. Garantizar la inexistencia, en las ofertas de empleo y en la publicación de las vacantes que se generen, de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el sexo, incluidas las referencias a la exigencia de esfuerzo físico.

b. Facilitar la incorporación de las mujeres en las vacantes que se produzcan en aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas.

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

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

2. En los supuestos de igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, tendrán preferencia para la contratación o adjudicación de las vacantes que se generen, en el Nivel Competencial de que se trate.

3. Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de selección o promoción a puestos de trabajo tradicionalmente masculinos.

c. Posibilitar la participación de las, personas trabajadoras en situación de excedencia o con reducción de jornada, en ambos casos por motivos familiares o maternidad, en los procesos de cobertura de vacantes que se produzcan en el ámbito de Endesa.

Se instrumentará un procedimiento para garantizar la efectividad de este derecho, dando traslado del mismo a la Representación Social en el seno de la Comisión de Relaciones Laborales.

d. Facilitar la incorporación de las mujeres a puestos de decisión y con mayores cuotas de responsabilidad.

e. Para garantizar la efectividad del derecho, se informará a la Representación Social en la Comisión de Igualdad, de los procesos realizados y cuya selección se hubiera formalizado como medida de acción positiva de igualdad y/o conciliación.

2.º En materia de Formación

a. Facilitar el acceso a la formación de las personas trabajadoras en situación de excedencia o con jornada reducida, en ambos casos por motivos familiares, maternidad

o violencia de género, siempre y cuando sea adecuada para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación, o para su futuro desarrollo profesional.

Se instrumentará un procedimiento para garantizar la efectividad de este derecho, dando traslado del mismo a la Representación Social en el seno de la Comisión de Formación.

b. Desarrollar programas formativos en habilidades y competencias directivas y de mando. A lo largo de la vigencia del V Convenio Colectivo Marco de Endesa, este colectivo tendrá la posibilidad de realizar, al menos, una acción formativa de este tipo.

3.º *En materia de retribuciones*

a. Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias retributivas por razón de género.

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

b. Garantizar que toda promoción o mejora económica de carácter discrecional reconocida por la Empresa obedecerá de manera razonable y objetiva a parámetros de rendimiento y aportación profesional, resultados obtenidos, cumplimiento de objetivos o destacado comportamiento laboral, quedando absolutamente vedada cualquier discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualesquiera medidas de conciliación o protección de la maternidad y la paternidad previstas en el presente capítulo.

c. Al objeto de garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias retributivas por razón de género, se llevará un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y las percepciones extra salariales de los trabajadores de plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por Niveles Competenciales y ocupaciones.

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

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

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

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

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

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

c) Sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario, se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo o laboral.

d) En caso de denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo o laboral, se procederá de conformidad con los términos recogidos en el Protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y laboral, anexo 18.

5.º Seguimiento del Plan de Igualdad

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

Artículo 40. Información, Comunicación y Sensibilización.

1. En todas las comunicaciones e informaciones de la Empresa, así como en los actos públicos de divulgación, publicidad y reclutamiento se tendrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje neutro y no sexista.

2. Al objeto de sensibilizar al conjunto de la plantilla sobre la importancia de respetar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como factor estratégico para la realización del pleno potencial del capital humano y la mejora de la productividad, la Dirección de la Empresa programará actos concretos de sensibilización, detección, e información (cursos, jornadas, etc.) tendentes a promover el valor de la igualdad en el conjunto de la plantilla y a poner fin a los estereotipos e ideas preconcebidas que puedan dificultar o impedir la plena operatividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Sección II. Medidas relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral

Artículo 41. Adaptación de la jornada de trabajo.

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

1.º Flexibilidad horaria

a) Las personas trabajadoras adscritas a horario continuado, partido y mixto tendrán derecho a solicitar la flexibilización de su jornada diaria, mediante el retraso de su hora reglamentaria de entrada, o el adelanto de la salida, hasta un máximo de 1 hora/día.

b) Esta flexibilidad horaria se entiende, en todo caso, como adicional a aquella que, con carácter general, tenga derecho la persona trabajadora en virtud del horario que le resulte de aplicación en el momento de entrada en vigor de este Convenio Colectivo.

c) Este derecho se regirá por las siguientes reglas:

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

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

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

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

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

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

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

2.º Cambio temporal de régimen horario

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.º Reducciones de jornada

a) El personal podrá acogerse a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

b) Este derecho a la reducción de jornada se reconocerá a la persona trabajadora que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

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

2. A quien precise encargarse del cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no perciba ingresos de cualquier tipo superiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional.

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

4. A las víctimas de violencia de género

5. A las víctimas de terrorismo.

c) El personal tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, de al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado de menores de 18 años a cargo afectados por cáncer y cualquier otra enfermedad grave que necesite de hospitalización y tratamiento continuado, acreditado por el Servicio Público de Salud u órgano sanitario competente de la Comunidad Autónoma.

Esta reducción de jornada podrá acumularse y ejercerse alternativamente como permiso no retribuido conforme al artículo 43.d) de este Convenio Colectivo.

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

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

4.º Excedencias por cuidado de familiares

a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a:

1. Un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

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

b) Durante las situaciones de excedencia previstas en el presente artículo, el trabajador mantendrá el derecho al suministro de energía eléctrica previsto en el presente Convenio. El periodo de excedencia es computable a efectos de antigüedad, teniendo el trabajador excedente derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

c) La excedencia prevista en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo solo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5.º *Trabajo fuera de la oficina/Trabajo a distancia*

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

1. Estas iniciativas se llevarán a efecto mediante suscripción voluntaria por la persona trabajadora y reversible por cualquiera de las partes de un acuerdo individual de trabajo fuera de la oficina/trabajo a distancia por escrito, en el que se detallarán las condiciones aplicables, garantizando, en todo caso, la igualdad de derechos y oportunidades con el resto de personas trabajadoras, el derecho de éstas a una adecuada protección en materia de seguridad y salud conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, así como el mantenimiento de las condiciones económicas y sociales de los participantes.

2. La empresa deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a la formación profesional a fin de favorecer su promoción profesional, debiendo informarles de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo para posibilitar su movilidad y promoción.

3. Estas personas trabajadoras deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa a efectos de poder ejercer sus derechos de representación colectiva.

4. Tanto de las iniciativas que en esta materia pudieran existir, como del contenido del modelo del acuerdo individual de trabajo fuera de la oficina/trabajo a distancia, se implantarán, previa negociación con la Representación Social, en el seno de la Comisión de Igualdad.

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

6.º Otras situaciones

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

Artículo 42. *Permisos y licencias retribuidas.*

1. Las personas trabajadoras, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que, para cada caso, se especifica en los siguientes apartados:

a) Quince días naturales por matrimonio o por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho. Si se hubiese producido durante un día de descanso del trabajador, la licencia retribuida comenzará desde el primer día laborable del hecho causante.

b) Cinco días naturales en los supuestos de accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. La duración del disfrute de esta licencia no irá vinculada al alta hospitalaria, cada hospitalización, aun obediendo a un mismo proceso de enfermedad, generará el correspondiente permiso.

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

c) Dos días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 km ida y 100 km vuelta, el plazo será de cuatro días.

d) Dos días en caso de parto natural, de parientes hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a superior a 100 km ida y 100 km vuelta, el plazo será de cuatro días.

e) Seis días naturales en los supuestos de fallecimiento de cónyuge o de ascendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad, descendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad y hermanos siempre que convivan en el mismo domicilio.

Este permiso podrá fraccionarse en dos partes, debiendo ser tomada la primera fracción a partir del hecho causante y la segunda fracción, en los dos meses siguientes al hecho causante.

f) Dos días naturales en los supuestos de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad ampliables a cuatro en el supuesto de que sea necesario efectuar un desplazamiento superior a superior a 100 km ida y 100 km vuelta y un día natural en caso de fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad ampliables a dos en el supuesto de que sea necesario efectuar un desplazamiento superior a superior a 100 km ida y 100 km vuelta.

g) Un día laborable, en los supuestos de traslado del domicilio habitual, ampliable a dos en los casos de cambio de localidad. En los supuestos de familias numerosas de

categoría especial o en las que alguno de los miembros sea discapacitado, este permiso se ampliará a dos o tres días en función de que exista o no cambio de localidad.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

i) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando se curse estudios para la obtención de un título oficial de carácter académico o profesional. Además, el personal en régimen de trabajo a turno al que le correspondiera trabajar la noche inmediatamente anterior al examen tendrá derecho al cambio de turno para evitar esta situación.

j) Por el tiempo estrictamente necesario para asistir a consulta médica, en los supuestos de enfermedad de la persona trabajadora o de hijos menores de edad, cónyuge y familiares de primer grado de consanguinidad, en los casos de necesidad muy justificada. Se considera incluido en este supuesto la asistencia a tratamientos de reproducción asistida.

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

k) Las personas trabajadoras que, a lo largo de su vida laboral, hayan permanecido un mínimo de 10 años en régimen de turno cerrado tendrán derecho a solicitar, por cada año de turno, una licencia especial de 2 días retribuidos, a disfrutar exclusivamente en las fechas inmediatamente anteriores al día de la baja en la empresa por prejubilación o por jubilación.

2. Los trabajadores que no hubieren faltado al trabajo durante 8 horas el año natural anterior podrán disfrutar de un día de permiso retribuido para asuntos propios. A estos efectos, tendrán la consideración de ausencias al trabajo las faltas sin justificar, las situaciones de excedencia, enfermedad y accidente, sea o no laboral, cualquiera que fuera su causa y la duración de la baja, así como los permisos y licencias previstos en este artículo, con excepción de los previstos en la letra h) y en el inciso final de la letra j) del número anterior.

Al día de permiso retribuido previsto en el párrafo anterior se añadirá un día adicional en los supuestos en que, cumpliéndose los requisitos previstos para el disfrute de aquél y durante el mismo período de referencia, no se hayan producido accidentes de trabajo con baja en el ámbito de su empresa a nivel provincial.

3. Las licencias retribuidas reguladas en el presente artículo podrán disfrutarse desde el mismo día en que se produzca el hecho que la genera o mientras éste persista, salvo, que el trabajador hubiera completado al menos la mitad de su jornada de trabajo, en cuyo caso el cómputo comenzará al día siguiente.

4. A efectos de lo previsto en el presente artículo, las parejas de hecho tendrán la misma consideración que los cónyuges.

Artículo 43. *Permisos y ausencias no retribuidas.*

1. Las personas trabajadoras previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, sin derecho a retribución, por el tiempo y motivos que se señalan a continuación:

a. Para la realización de trámites vinculados con adopciones internacionales, hasta un máximo de 30 días pudiendo ampliarse hasta sesenta días en caso de acuerdo con la Empresa.

b. Por asuntos personales o familiares, hasta un máximo de cuatro días/año pudiendo ampliarse a dos semanas en caso de acuerdo con la Empresa.

c. Por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de quince días/año pudiendo ampliarse hasta 30 días/año en caso de acuerdo con la Empresa.

d. Por enfermedad de hijos hospitalizados por enfermedad grave, hasta un máximo de dos meses por año pudiendo ampliarse hasta tres meses por año en caso de acuerdo con la Empresa.

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

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

Artículo 44. *Desplazamientos y cambios de Centro de Trabajo.*

1. Los desplazamientos con pernocta de duración superior a 15 días y los cambios de centro de trabajo que impliquen movilidad geográfica temporal o definitiva requerirán el consentimiento previo de las personas trabajadoras afectadas en los casos siguientes:

a) Por razones de salud, debidamente acreditadas y reconocidas por los servicios médicos de empresa.

b) Por guarda legal de algún menor de 12 años o cuidado directo de una persona con discapacidad.

c) Por cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

2. En los supuestos en los que la aparición de las causas mencionadas en el número anterior tuviera carácter sobrevenido al desplazamiento, la persona trabajadora tendrá derecho a reincorporarse al puesto de trabajo de origen.

3. No obstante, si en todo el colectivo de personas trabajadoras en que ha de producirse algún traslado concurren todos y cada uno de los aspectos que se detallan en los apartados a), b) y c), el desplazamiento o la movilidad geográfica temporal o definitiva se aplicará por orden primero de antigüedad y segundo edad (en ambos casos de menor a mayor antigüedad y/o edad), entre las personas afectadas del centro de trabajo con mismo Nivel Competencial o mismo puesto de trabajo.

Artículo 45. *Otros objetivos y medidas de apoyo en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.*

1. Con objeto de facilitar una mejor conciliación de la vida personal y profesional, así como de reducir en la medida de lo posible los desplazamientos y viajes de trabajo, se potenciarán las actuaciones encaminadas a alcanzar los siguientes objetivos:

a. Reducción, en la mayor medida posible, de las horas extraordinarias.

b. Utilización de los sistemas de comunicación y reunión por videoconferencia.

c. Planificación, siempre que sea posible, de las actividades formativas dentro del horario normal de trabajo.

d. Cobertura de las necesidades ocupacionales dentro de los plazos convencionalmente previstos, evitando que se produzcan vacantes no cubiertas en aquellos supuestos en los que esté acordado el número de trabajadores y, en especial, en el régimen de trabajo a turno.

e. Utilización, cuando el tipo de trabajo a realizar y la tecnología disponible lo permitan, del Trabajo fuera de la Oficina/Trabajo a distancia de forma continuada durante un plazo máximo de 30 días, en casos de justificada necesidad autorizados por la Empresa.

2. A iniciativa de cualquiera de las partes firmantes se podrán establecer acuerdos con guarderías cercanas a los centros de trabajo que pudieran estar dispuestas a ofrecer al personal de Endesa bonificaciones o reducciones sobre los precios de mercado.

Artículo 46. *Derecho desconexión digital.*

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

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

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

Sección III. Medidas específicas para la protección del embarazo, de la madre biológica, del otro progenitor diferente a la madre biológica y para el cuidado del lactante

Artículo 47. *Permisos por embarazo y cuidado del lactante.*

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

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

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

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

Los días de cuidado del lactante que corresponderían según la jornada anual de cada persona trabajadora y el régimen de trabajo que tenga, serán los que se detallan en el anexo 19.

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

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

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

2. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

3. Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir

su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. El disfrute de estos derechos es compatible y acumulable con la hora de permiso de cuidado del lactante.

Artículo 48. *Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor y Suspensión de contrato por motivos de adopción, guardia con fines de adopción y de acogimiento.*

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

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de ambos progenitores, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las 11 semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas 11 semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

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

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

3. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las

semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

5. En la tabla que figura en el anexo 20 se detalla la duración de los permisos descritos en los artículos 47 y 48.

Artículo 49. *Permanencia en el puesto de trabajo.*

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

Cuando los supuestos a los que se refiere el párrafo anterior tengan carácter sobrevenido al desplazamiento o traslado de las personas trabajadoras, tendrán derecho durante el año siguiente al del traslado o desplazamiento a reincorporarse al centro de trabajo de origen.

Artículo 50. *Vacaciones.*

1. Cuando como consecuencia del embarazo o del disfrute de los períodos de descanso asociados al mismo una trabajadora no hubiera podido disfrutar las vacaciones correspondientes al año del nacimiento, estas podrán disfrutarse a lo largo del año siguiente al correspondiente a su devengo.

2. En la elaboración de los calendarios anuales de vacaciones se tendrá en cuenta la situación especial de las trabajadoras embarazadas, dando preferencia a las mismas en los supuestos de concurrencia con otros trabajadores.

3. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de descanso descrito en artículo 48 del presente Convenio se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de descanso aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 51. *Seguridad y salud laboral durante el embarazo.*

1. A partir de la notificación por la trabajadora a la Empresa de su situación de embarazo, se procederá a revisar la evaluación de su puesto de trabajo adoptando, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas necesarias para evitar que puedan producirse riesgos que afecten negativamente a la salud de la trabajadora o del feto.

2. Siempre que sea posible, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural se facilitará a la trabajadora un puesto de trabajo compatible con su situación y en su mismo centro de trabajo. De no ser posible se procederá a la suspensión del contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 52. *Derechos vinculados a la protección del embarazo, de los progenitores y del cuidado del menor de 12 meses.*

1. Al objeto de compatibilizar el ejercicio de la prestación laboral de trabajadoras embarazadas, (para la adecuada protección tanto de su salud como de la del feto), y de ambos progenitores para el cuidado del menor de 12 meses, las personas trabajadoras en estas circunstancias tendrán los siguientes derechos:

a) Para todos los sistemas de trabajo:

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

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

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

b) Para el sistema de trabajo a turno:

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

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

a) Para todos los sistemas de trabajo:

1. Formalizar contratos de interinidad o a tiempo parcial o contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal para sustituir a las personas trabajadoras durante los periodos de ausencia.

Dicho personal mientras no supla ausencias, desarrollará otras funciones en la misma o en otras áreas.

2. Cuando por circunstancias vinculadas al mercado de trabajo no fuera posible acudir a la contratación externa, la Empresa adoptará cuantas medidas estén a su alcance para hacer compatible el ejercicio del derecho de las personas trabajadoras con el mínimo perjuicio de sus compañeros/as para lo cual se podrán preparar personas trabajadoras de otras unidades menos críticas para que puedan realizar las sustituciones, siempre de forma voluntaria, para lo cual se dará la formación adecuada y necesaria para el desarrollo de las posibles ocupaciones a cubrir.

b) Para el sistema de trabajo a turno:

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

– Programar planes específicos de formación para disponer de personas trabajadoras con los conocimientos y competencias necesarias para el desempeño de los puestos de trabajo a turno.

– Los trabajadores de otras unidades y/o del propio turno que, a solicitud de la empresa, acepten voluntariamente suplir a las personas trabajadoras a turno durante las ausencias a que hace referencia el punto 1 del presente artículo, percibirán, además de las retribuciones asociadas a su régimen de trabajo correspondiente a cada día de sustitución una compensación adicional revalorizable de (2018: 35,44 €, 2019: 35,79 €, 2020: 36,15 €, 2021: 36,51€, 2022: 36,88 €, 2023: 37,25€) por cada día que sustituyan a las personas trabajadoras a turno.

– En las sustituciones a tiempo parcial <entre una y cuatro horas> la persona trabajadora sustituta percibirá la parte proporcional de los pluses e indemnizaciones previstas en el párrafo anterior y, además se considerará cumplida su jornada a tiempo completo.

– El régimen previsto en los párrafos anteriores se considera en su conjunto más favorable que el sistema de compensaciones por movilidad funcional y, por tanto, las cantidades aquí previstas compensan y sustituyen a las que pudieran corresponder por aplicación de lo previsto en materia de movilidad funcional.

Sección IV. Medidas especiales para la protección a las víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo

Artículo 53. Acreditación de la condición de víctima de violencia de género y de víctima del terrorismo.

1. A efectos de lo previsto en el presente capítulo, la condición de víctima de violencia de género se acreditará previa presentación a la Dirección de Recursos Humanos de la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección correspondiente, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa autonómica que pudiera resultar de aplicación.

2. A efectos de lo previsto en el presente capítulo tendrán la consideración de víctimas del terrorismo las personas a que se refieren los artículos 5 y 33 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme.

Artículo 54. Alcance de las medidas de protección a las víctimas de violencia de género.

Las medidas de protección recogidas en el presente capítulo alcanzan tanto a la víctima directa de la situación de violencia de género como a sus hijos menores de edad o mayores discapacitados que convivan con ella, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado de Endesa o de sus empresas, mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, excónyuge, pareja o ex pareja de hecho o familiar en cualquier grado).

Artículo 55. Asistencia profesional a las víctimas de violencia de género.

Las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente capítulo prestarán, con recursos propios o recurriendo a la contratación de servicios especializados externos, los siguientes servicios de apoyo y asesoramiento técnico especializado:

1. Asesoramiento y apoyo psicológico: tanto a la víctima directa de la situación de violencia doméstica o de género como a los hijos menores de edad o discapacitados que convivan con ella. Las actuaciones en esta materia comprenderán tanto la atención y asistencia a las víctimas como las relativas a información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos.

2. Asistencia sanitaria: Los servicios médicos de Empresa facilitarán a la víctima la asistencia médica que consideren necesaria para superar o disminuir los efectos de la violencia de género.

3. Asesoramiento y asistencia jurídica: Tanto en el ámbito administrativo como en el civil y penal, tramitando cuantas actuaciones fueran necesarias en cada uno de los órdenes para superar la situación de violencia o disminuir sus efectos. A tal efecto se realizarán las actuaciones jurídicas que fueran necesarias para garantizar la seguridad de la víctima y de los menores, discapacitados o familiares a su cargo, así como las relativas a la adopción de las medidas provisionales tendentes a garantizar el disfrute de la vivienda familiar, la custodia de los hijos menores, la pensión alimenticia y la obtención de las prestaciones sociales correspondientes.

Artículo 56. *Ayudas económicas para las víctimas de violencia de género.*

Las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente capítulo ofrecerán a sus trabajadoras víctimas de violencia de género, durante un plazo máximo de seis meses, el cual concluirá si antes la beneficiaria puede regresar a su domicilio habitual, las ayudas económicas que, para cada supuesto, se señalan en los números siguientes:

1. Hasta el 50%, con un límite máximo de cuatrocientos cincuenta euros mensuales (450 €/mes), para contribuir a los gastos de alquiler que se generen en los supuestos en que la víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor.

2. Colaboración de hasta un 50% de los gastos que se produzcan como consecuencia de la necesidad, objetivamente acreditada y por motivos de seguridad personal, de cambiar de colegio a los hijos menores a su cargo (matrícula, libros y uniformes).

Artículo 57. *Otras medidas aplicables a las víctimas de violencia de género y a las víctimas del terrorismo.*

1. Serán de aplicación a los supuestos regulados en este capítulo las reducciones de jornada y flexibilidad horaria previstas en el artículo 41 del presente Convenio.

2. Las víctimas de violencia de género y del terrorismo, con independencia de su antigüedad en la Empresa, podrán acogerse a una situación de excedencia especial cuya duración podrá estar comprendida entre los 3 meses y los 3 años. Durante los dieciocho primeros meses la víctima tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a los beneficios sociales, durante los 3 años de excedencia en los términos previstos en el Convenio Colectivo que le resulte de aplicación.

Las víctimas de violencia de género y del terrorismo tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan fuera del lugar de su residencia habitual siempre que cumplan los requisitos de idoneidad requeridos para el puesto. La Empresa agilizará los trámites necesarios para garantizar la efectividad de esta preferencia. A tal efecto, la adjudicación de estas vacantes podrá efectuarse sin necesidad de cumplir el procedimiento y los plazos previstos en este Convenio Colectivo y con el solo requisito de la previa comunicación a la Comisión de Igualdad.

Artículo 58. *Compensación y absorción.*

Los derechos y garantías previstas en el presente capítulo podrán compensarse o absorberse con las mejoras que legal o convencionalmente pudieran establecerse en el futuro sobre estos mismos temas.

CAPÍTULO X

Movilidad geográfica y circulación de trabajadores*Sección I. Movilidad geográfica*Artículo 59. *Noción y modalidades.*

1. Se entiende por movilidad geográfica el cambio de un centro de trabajo a otro distinto de la misma Empresa.
2. La movilidad geográfica podrá ser temporal o definitiva.
3. La movilidad geográfica temporal forzosa o desplazamiento podrá exigir o no del trabajador la necesidad de pernoctar fuera de su residencia habitual.
4. 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 61.1 del presente Convenio sólo podrá tener lugar por la adscripción voluntaria de los trabajadores.

Artículo 60. *Movilidad geográfica definitiva.*

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 65, 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 con una antelación mínima de 30 días a la fecha de efectividad, indicando las causas que motivan el traslado. 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 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.

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 €, a devolver en 84 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 (computada ida y vuelta):

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 17.000 €, en las mismas condiciones del Fancrevi.

A partir de la firma del presente Convenio, no procede compensación, para los cambios de centro de trabajo que conlleven incremento del desplazamiento inferior a 10 kilómetros (computada ida y vuelta), medidos según lo recogido en el siguiente párrafo de este artículo.

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 61. *Movilidad geográfica temporal.*

1. 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.

2. El desplazamiento con pernocta requerirá la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

Artículo 62. *Desplazamientos con pernocta.*

1. 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.

2. 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.

3. Los trabajadores desplazados tendrán derecho a percibir los gastos de manutención, alojamiento y desplazamiento de conformidad con lo establecido en el artículo 84 del presente Convenio y en la Disposición Transitoria Cuarta del I Convenio Marco del Grupo Endesa.

4. 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.

5. Los desplazamientos habrán de ser comunicados al trabajador afectado con una antelación mínima de diez días laborables.

6. Los desplazamientos con pernocta de duración superior a quince días requerirán el consentimiento previo de los trabajadores afectados en los casos siguientes:

a) Por razones de salud, debidamente acreditadas y reconocidas por los servicios médicos de empresa.

b) Por lactancia de un hijo menor de doce meses.

c) Por guarda legal de algún menor de diez años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial.

d) 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.

7. 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 63. *Desplazamientos sin pernocta.*

1. 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.

2. 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 85 del presente Convenio.

Artículo 64. *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 65. *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:

- a) El tipo, las características y la duración del proyecto
- 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 justificados, en las condiciones establecidas, como de desplazamiento.

b) Percepción, desde el inicio del desplazamiento, de una dieta de (2018: 73,11 €, 2019: 73,84 €, 2020: 74,58 €, 2021: 75,33 €, 2022: 76,08 €, 2023: 76,84 €) 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 (2018: 73,11 €, 2019: 73,84 €, 2020: 74,58 €, 2021: 75,33 €, 2022: 76,08 €, 2023: 76,84 €) 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 (2018: 41,40 €, 2019: 41,81 €, 2020: 42,23 €, 2021: 42,65 €, 2022: 43,08 €, 2023: 43,51 €).

b) En desplazamientos a centros de trabajo ubicados en el resto de Comunidades Autónomas, Ceuta o Melilla: (2018: 27,81 €, 2019: 28,09 €, 2020: 28,37 €, 2021: 28,65 €, 2022: 28,94 €, 2023: 29,23 €).

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 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 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 66. *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, trasladando la información de la resolución a la Representación Social.

*Sección II. Circulación de trabajadores*Artículo 67. *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 68. *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.

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.

CAPÍTULO XI

Régimen económico

Artículo 69. *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 de los anexos 15 y 16.

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 14.

3. 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.

4. 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 71 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 70. *Complementos de calidad, cantidad o puesto de trabajo.*

1. Los complementos por turnos, de carácter revalorizable, que integrarán las partidas correspondientes al plus de turno, compensación por festivos, descanso compensatorio por bocadillo o pausa y 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 9. Asimismo, queda reconocido como tiempo de trabajo efectivo aquel que de forma justificada supere las pequeñas prolongaciones de jornada citadas anteriormente.

2. Los complementos por retén, de carácter revalorizable, se retribuirán conforme a las cuantías que figuran en la tabla del anexo 10.

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 11.

4. Se establece un complemento de especial dedicación, revalorizable, por una cuantía máxima de (2018: 5202,99 €/año, 2019: 5255,02 €/año, 2020: 5307,57 €/año, 2021: 5360,65 €/año, 2022: 5414,26 €/año, 2023: 5468,4 €/año), en función del grado de dedicación requerido. 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:

1.º 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.

2.º Será compensable 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.

3.º El complemento será suprimido en los supuestos de traslado o modificación del sistema de trabajo que se produzcan a petición del trabajador afectado.

7. Se establece una gratificación excepcional por importe de (2018: 118,18 €, 2019: 119,36 €, 2020: 120,55 €, 2021: 121,76 €, 2022: 122,98 €, 2023: 124,21 €), para el personal de turno cerrado que trabaje en el turno de noche de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, así como para el personal en situación de retén en horario nocturno y, a partir de la firma del presente Convenio, para el personal en situación de disponibilidad priorizada en horario nocturno en los días anteriormente mencionados.

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 71. *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, de las promociones efectuadas, del sistema de las mismas, así como de los criterios utilizados para determinar los trabajadores promocionados.

Artículo 72. *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, este 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 12.

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.

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.

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.

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 12.

5. El sistema de compensación de las horas extraordinarias será, a elección del trabajador, alguno de los indicados a continuación:

1.º 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%).

2.º 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 12.

b) Adicionalmente el trabajador tendrá derecho a un número de horas de descanso equivalente al de horas extraordinarias realizadas que 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 12.

3.º 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 5.1.º del presente artículo o por su abono, en el mes siguiente a su realización, al valor previsto en la tabla del anexo 12 para la hora extraordinaria (175%).

CAPÍTULO 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 período comprendido desde el primer día a partir de la baja hasta el séptimo, ambos inclusive, de permanencia en tal situación, el trabajador percibirá el 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.

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

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

b) Si el índice de absentismo del año anterior es superior al 3% el trabajador percibirá durante el 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) o prorrogado (18 meses) y la resolución que dictamine sobre la posible declaración de incapacidad permanente del trabajador.

En el supuesto que al trabajador le fuera reconocida una incapacidad permanente en cualquiera de sus grados se procederá a regularizar la situación económica desde la fecha de efectos de dicho reconocimiento, debiendo el trabajador proceder a la devolución de la diferencia entre el complemento abonado y el que, en su caso, le 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 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 tendrá derecho a acceder directamente a las plazas de que se trate, computándose así mismo la antigüedad ya madurada en la Empresa con anterioridad a la fecha de la baja.

Artículo 77. *Planes de pensiones.*

1. El 1 de enero de 2005 entró en vigor el Plan de Pensiones de los Empleados del Grupo Endesa, culminando, en consecuencia, el objetivo establecido en la Disposición Adicional Segunda y en el correspondiente anexo del Segundo Acuerdo Complementario de los procesos de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial del Grupo Endesa, donde se convino la necesidad de establecer un único Plan de Pensiones para todas las Empresas del Grupo Endesa.

2. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo coinciden en que el Sistema de Previsión Social Complementaria de Endesa debe seguir ateniendo su contenido y su funcionamiento de conformidad con los principios reguladores siguientes:

a. Estabilidad: Por su propia naturaleza, es necesaria la permanencia en el tiempo de los Sistemas de Previsión Social Complementaria existente en la Empresa.

b. Deducibilidad: El coste empresarial en materia de Previsión Social Complementaria es un coste laboral a todos los efectos y como tal debe considerarse.

c. Contributividad: En reconocimiento de la importancia de esta materia, la Empresa asume un compromiso adicional de aportación al objeto de complementar las aportaciones al Sistema de Previsión Social Complementaria de los trabajadores que muestran un interés por el mismo.

3. En atención a lo expuesto en los números precedentes, ambas partes acuerdan el mantenimiento del «Plan de Fomento Conjunto de la Previsión Social Complementaria», cuya descripción y funcionamiento vienen recogidos en el anexo 8 del V Convenio Colectivo Marco de Endesa.

4. El presente artículo y el anexo 8 del V Convenio Colectivo Marco de Grupo Endesa se mantendrán plenamente en vigor, independiente del resto de la vigencia del presente Convenio, hasta el 31 de diciembre de 2035, momento a partir del cual el «Plan de Fomento Conjunto de la Previsión Social Complementaria» se prorrogará automáticamente por períodos anuales, salvo denuncia expresa del mismo con 6 meses de antelación a la finalización del plazo inicial o de las prórrogas correspondientes.

5. En todo caso, una vez denunciado el Sistema de Previsión Social Complementaria, su renegociación deberá ajustarse a los mismos principios reguladores establecidos y recogidos en el número 2 del presente artículo del Convenio.

CAPÍTULO XIII

Beneficios sociales

Artículo 78. *Suministro de energía eléctrica.*

El beneficio social de la tarifa eléctrica para los trabajadores en activo, entendiéndose como tales a los efectos de este beneficio de suministro eléctrico, los que prestan servicios de forma efectiva en cualquiera de las empresas del ámbito funcional del presente Convenio, aquellos que tengan sus contratos de trabajo suspendido al amparo de los Acuerdos Voluntario Salidas de 3 de diciembre de 2013 y 23 de enero de 2020, así como el personal prejubilado, jubilado, viudas/viudos y causahabientes de todos éstos que tuvieran reconocido este beneficio en el art. 78 del IVCN, tendrán derecho a:

1. Una bonificación de la tarifa eléctrica para uso exclusivamente doméstico en su vivienda habitual, entendiéndose por la misma en la que conviva habitualmente el beneficiario y su familia y que debe haber sido comunicada previamente a la empresa como tal, en los términos siguientes:

- A. Límite consumo general bonificado 6.000 Kwh/año
- B. Límite de potencia bonificado 5,75 kW.
- C. La diferencia de coste entre la potencia contratada y el límite de potencia se facturará al precio fijado por el regulador para el término de potencia, siendo revisado conforme a los cambios regulatorios que puedan producirse en el futuro.
- D. Cumplimiento del perfil de consumo con discriminación horaria establecido, en cada momento, en el Acuerdo Previo de Valoración: en la actualidad, Horas valle 69% - Hora punta 31%.
- E. El consumo de energía del beneficiario, aunque no se supere el límite de consumo general, debe ajustarse a los parámetros establecidos para los tramos del perfil de consumo.
- F. El consumo que exceda el establecido para cada tramo de perfil de consumo, aun cuando no supere el límite general, serán abonados por el beneficiario al coste de empresa asociado a dichos excesos, tanto por la adquisición de la energía como por los componentes regulados de la tarifa (en la actualidad 59,8 € Mwh).

2. Los excesos de consumo de energía sobre el límite general, serán facturados al precio que fije la Administración para la valoración de la retribución en especie o, en su caso, el precio de la valoración oficial que la sustituya, debiendo respetarse, en cualquier caso, los parámetros del perfil de consumo que contempla el apartado 1 del presente artículo. El exceso sobre los tramos de cada uno de los perfiles se facturará en los términos que recoge el apartado F) del número 1 del presente artículo.

3. Con carácter excepcional y exclusivamente aplicable al personal pasivo actual (jubilado, viudas/viudos y causahabientes) y aquel que vaya accediendo a dicha situación y hubieran tenido derecho al mantenimiento de la bonificación de la tarifa en pasividad por serle de aplicación alguno de los Convenios de origen, al límite de consumo general bonificado que se contempla en el punto A del número 1 del presente artículo, se añadirán 3.000 Kwh/año que serán facturados al 50 % del precio que fija la Administración para la valoración oficial que la sustituya, debiendo respetarse, en cualquier caso, los parámetros del perfil de consumo que contempla el apartado 1 del presente artículo. El exceso sobre el parámetro de horas punta se facturará en los términos que recoge el apartado F) del número 1 del presente artículo.

4. Para una segunda vivienda propiedad del beneficiario que se entiende ha de ser para una utilización ocasional y no continuada de la misma por el beneficiario y por la familia que con él conviva habitualmente, en los términos siguientes:

- A. Límite de potencia bonificado 5,75 Kw.
- B. Facturación del consumo, al precio que en cada momento fije la administración tributaria para la valoración de la retribución en especie (para el año 2.019: 121,303 MWh) o, en su caso, el precio de la valoración oficial, legal o reglamentaria que la sustituya, en los términos y condiciones recogidos en el punto 1 del presente artículo.

5. Transitoriamente, aquellos beneficiarios que, a la fecha de la firma del Convenio, dispongan de un límite de potencia contratado superior a los 15 Kw, la regulación de la bonificación del beneficio social, se ajustará a los términos siguientes:

- A. Límite consumo general bonificado 6.000 kWh/año.
- B. Límite de potencia bonificado 5,75 Kw.
- C. La diferencia de coste entre la potencia contratada y el límite de potencia se facturará al precio fijado por el regulador para el término de potencia, siendo revisado conforme a los cambios regulatorios que puedan producirse en el futuro.
- D. Cumplimiento de los tramos del perfil de consumo con discriminación horaria que se establezcan en cada momento (en la actualidad: Horas valle 30% - Horas Supervalle 60 % - Horas punta 10%).
- E. El consumo de energía del beneficiario, aunque no se supere el límite de consumo general, debe ajustarse a los parámetros establecidos para los distintos tramos del perfil de consumo.
- F. El consumo que exceda el establecido para cada tramo del perfil de consumo, aun cuando no supere el límite general, serán abonados por el beneficiario al coste de empresa asociado a dichos excesos, tanto por la adquisición de la energía como por los componentes regulados de la tarifa.

6. Para tener derecho a dichas bonificaciones, el beneficiario deberá tener suscrito el contrato de suministro eléctrico en mercado libre con la compañía comercializadora que Endesa determine (actualmente Endesa Energía S.A.). Asimismo, para tener derecho a la bonificación regulada en el presente artículo, será requisito imprescindible estar al corriente de pago de las facturas y/o cargas fiscales que legalmente correspondan.

La presente bonificación es incompatible con cualquier otro tipo de bonificación, descuento o cualquier otro beneficio de carácter regulatorio, así como con otras alternativas de facturación (a modo de ejemplo, Tarifa Happy, etc.).

La utilización fraudulenta de las energías suministradas por la Empresa, supondrá la pérdida de la bonificación antes indicada, sin menoscabo de las acciones legales que en derecho pudieran corresponder.

7. El reconocimiento del derecho de suministro de energía eléctrica se articulará a través de un contrato de suministro en mercado libre, en el que se concretarán los términos descritos, contemplando, además, las cláusulas habituales de este tipo de contratos. Dicho contrato, se ajustará a la legislación vigente en cada momento, se

remitirá a los beneficiarios y ha de ser firmado por los mismos para comenzar a disfrutar el derecho reconocido.

8. A efectos del disfrute de este derecho, ambas partes reconocen que, para el personal con contrato laboral, se trata de un salario en especie de carácter individual.

9. La presente regulación de suministro de energía eléctrica deroga expresamente la totalidad de las disposiciones que, sobre esta materia, puedan existir en los distintos Convenios de origen y en los pactos y/o acuerdos que los desarrollan, así como en los usos y costumbres o decisiones unilaterales de la empresa de carácter colectivo o, en su caso, individual.

Artículo 79. *Ayuda de estudios.*

1. Los trabajadores en activo, entendiéndose como tales a los efectos de este beneficio de ayuda de estudios los que presten servicios de forma efectiva en las distintas sociedades del ámbito funcional del Convenio, aquellos que hayan suscrito el Pacto de suspensión de la relación laboral y los que estén en situación de prejubilación por estar acogido a alguno de los EREs de la Compañía que se encuentran vigentes a la fecha de la firma del presente Convenio, tendrán derecho a una ayuda de estudios para la escolarización de sus hijos siempre que dependan económicamente de sus padres o tutores y no presten trabajos retribuidos por cuenta ajena.

En caso que ambos progenitores trabajen en alguna de las empresas del ámbito funcional del presente Convenio, la ayuda que contempla el presente artículo se entiende referida por hijo no por trabajador.

Dicha ayuda de estudios se concreta en una cuantía económica según el nivel de estudios que estén cursando:

- a) Para hijos de 0 a 3 años de edad, 300 €/curso escolar e hijo.
- b) Para los hijos que cursen Ciclo Formativo de Educación Infantil o Primaria, 300 €/curso escolar e hijo.
- c) Para los hijos que cursen Ciclo Formativo de Educación Secundaria Obligatoria (ESO), 300 €/curso escolar e hijo, hasta un máximo de 5 cursos.
- d) Para los hijos que cursen Ciclo Formativo de Bachillerato/Formación Profesional, 300 €/curso escolar e hijo, hasta un máximo de 3 cursos.
- e) Para los hijos que cursen Estudios Universitarios de Grado, 400 €/curso escolar e hijo, hasta un máximo de 4 cursos.

2. El importe de la ayuda de estudios será abonado anualmente en la nómina de enero, previa acreditación a la Empresa del nivel de escolarización del estudiante en el mes de octubre/noviembre del año anterior.

3. La vigencia del presente artículo comenzará con el curso escolar 2019/2020.

4. La presente regulación de ayuda de estudios deroga expresamente la totalidad de las disposiciones que, sobre esta materia, puedan existir en los distintos Convenios de origen y en los pactos y/o acuerdos que los desarrollan, así como en los usos y costumbres o decisiones unilaterales de la empresa de carácter colectivo o, en su caso, individual.

Artículo 80. *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 81. *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 17.000 Euros a devolver en un plazo máximo de 48 mensualidades, con un tope máximo del 25% de su salario general o de cualificación más el SIR 1, de exceder dicha cuantía se ampliará el plazo de devolución para cumplir con dicho límite. Para el personal eventual los límites del anticipo y los plazos de devolución estarán en proporción a la duración del contrato.
- b) Las causas justificadas que posibilitan la concesión de estos anticipos y el orden de preferencia serán las fijadas en la Comisión encargada de la administración y gestión del fondo.
- c) No se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta que hayan 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 82. *Prestaciones del Fondo: créditos para vivienda.*

1. Los trabajadores de plantilla que no hubieran disfrutado de este beneficio con anterioridad en su Empresa actual o en cualquiera de las Empresas de origen y a través de sus distintas modalidades, podrán solicitar un crédito, sin intereses y por una sola vez, para la compra y/o ampliación de la vivienda habitual por una cuantía de hasta 30.000 Euros a devolver en un plazo máximo de 84 mensualidades, con un tope máximo del 25% de su salario general o de 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.

Artículo 83. *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.
2. El fondo se administrará por la Comisión de Relaciones Laborales 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.

CAPÍTULO XIV

Dietas y gastos de desplazamiento

Artículo 84. *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:

	2018 – (Euros)	2019 – (Euros)	2020 – (Euros)	2021 – (Euros)	2022 – (Euros)	2023 – (Euros)
Desayuno.	5,52	5,58	5,64	5,7	5,76	5,82
Una comida/cena.	28,97	29,26	29,55	29,85	30,15	30,45

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 85. *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 35 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.

CAPÍTULO XV

Acción sindical

Artículo 86. *Principios generales.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su voluntad de arbitrar en Endesa S.A. y sus empresas, un sistema de relaciones laborales articulado en torno a los tres siguientes principios: a) participación de los trabajadores en las cuestiones de interés laboral a través de sus órganos de representación; b) responsabilidad social de las empresas integradas Endesa y c) resolución de los conflictos laborales a través de un diálogo y una negociación permanentes entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores.

2. A tales efectos, la Dirección de la Empresa reconoce a las representaciones unitaria y sindical de los trabajadores las funciones que le son propias para la ordenación, regulación, administración y desarrollo del sistema de relaciones laborales en Endesa.

3. Dentro de este marco general de actuación, las relaciones entre las representaciones de la Dirección de la Empresa y de los Trabajadores se regirán por los

principios de buena fe y respeto mutuo, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos.

4. De conformidad con lo previsto en los apartados anteriores, y sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente, se atribuye la condición de interlocutores válidos, en cada uno de sus respectivos ámbitos, a:

- a) Las Secciones Sindicales legalmente constituidas.
- b) Los Delegados Sindicales.
- c) Las Comisiones de ámbito Estatal.
- d) Las Comisiones de Relaciones Laborales.
- e) Los Comités de Empresa, de Centro de Trabajo o de Centros Agrupados, los Delegados de Personal y los Delegados de Prevención.

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

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

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

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

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

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

Artículo 87. *Secciones Sindicales.*

1. La Dirección de la Empresa reconoce a las Secciones Sindicales de los Sindicatos debidamente constituidos en Endesa y en sus empresas como sujetos especialmente privilegiados para el ejercicio de las funciones de participación y representación de los intereses de los trabajadores, así como la función de interlocución social.

2. Con fundamento en esta especial consideración y de conformidad con la legislación vigente, la Empresa:

- a) Respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente y el de los Sindicatos a constituir Secciones Sindicales de acuerdo con lo establecido en sus estatutos;

b) No supeditará el empleo de ningún trabajador a su situación afiliativa ni le perjudicará de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

3. Las Secciones Sindicales debidamente constituidas en las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio tendrán los derechos establecidos en el Art. 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), que se ejercerán en los términos y condiciones legales.

4. Las Secciones Sindicales de los sindicatos que cuenten, al menos, con el 10 por 100 de los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio podrán ejercer, adicionalmente, los siguientes derechos:

a) Utilizar los sistemas de comunicación de uso habitual en la Empresa al objeto de remitir información a sus afiliados, en los términos que se regule en el capítulo XVIII.

b) Disponer, en aquellos centros de trabajo de más de 150 trabajadores en los que cuenten con representación, de un local adecuado dotado de los medios de comunicación telefónica, informática y ofimática de uso habitual en la Empresa así como de mobiliario suficiente con vistas al desempeño de sus actividades.

No obstante, aquellos centros de trabajo de menos de 150 trabajadores que dispongan en la actualidad de locales sindicales seguirán conservando los mismos.

c) Acumular el crédito horario en los términos previstos en el presente Convenio.

d) Solicitar de las empresas que efectúen el descuento en nómina y el correspondiente ingreso en la cuenta indicada por cada Sindicato, de las cuotas sindicales de aquellos trabajadores afiliados que así lo autoricen expresamente.

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

e) Recibir de la Empresa con carácter mensual información sobre los descuentos en nómina de las cuotas sindicales de los trabajadores afiliados que lo soliciten, con indicación de las transferencias efectuadas de dichas cuotas y las altas y bajas comunicadas.

f) Recibir de la Empresa cuanta información sea necesaria para el correcto ejercicio de sus funciones, siendo facultad de aquella la determinación del nivel de detalle de la respuesta en razón del grado de reserva que exijan los temas planteados. Las Secciones Sindicales deberán guardar sigilo profesional sobre los datos informados, en los términos legalmente establecidos.

g) Ser informados por la Empresa de la apertura de expediente sancionador a alguno de sus afiliados, en los términos previstos en la normativa reguladora del régimen disciplinario que se contiene en el presente Convenio.

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

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

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

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

6. Los trabajadores en activo que ostenten un cargo sindical de relevancia a nivel provincial o superior y que exceda del ámbito funcional del presente Convenio, tendrán

derecho a obtener la situación de excedencia forzosa con reserva de su puesto de trabajo. El tiempo máximo de excedencia será el de la duración del ejercicio del cargo que la origina. En el plazo de un mes a contar desde la finalización del mismo, los trabajadores deberán solicitar su reincorporación en la Empresa debiéndose materializar esta en el plazo máximo de quince días contados a partir de la recepción de la solicitud de ingreso.

Artículo 88. *Delegados Sindicales: definición y tipología.*

1. Las Secciones Sindicales que se constituyan por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con audiencia electoral en las empresas incluidas en el ámbito funcional de aplicación del presente Convenio estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en los términos y con las condiciones establecidas en este capítulo y en las normas legales de aplicación.

2. En atención a la estructura organizativa de las Empresas y al modelo de participación sindical que se establece en el capítulo XVI del presente Convenio, los ámbitos de actuación de los Delegados Sindicales serán los cuatro siguientes: Estatal, Comunidad Autónoma o Territorio, Línea de Negocio o Empresa y Centro de Trabajo.

Artículo 89. *Delegados Sindicales Estatales.*

1. Los Delegados Estatales ejercerán sus competencias en relación con todas aquellas cuestiones que, dentro del contenido de la actividad sindical, excedan del ámbito de una Línea de Negocio o de los ámbitos territoriales previstos en el artículo 90 y 91.

2. Tendrán derecho a nombrar Delegados Estatales, aquellas Secciones Sindicales que acrediten un índice de audiencia electoral igual o superior al 10 por 100 en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

3. El número máximo de Delegados Estatales será de doce, repartidos en proporción a la representatividad ostentada por las Secciones Sindicales que acrediten la audiencia electoral mencionada en el apartado anterior.

4. Los Delegados Estatales deberán ostentar, además, la condición de Delegados Sindicales de Comunidad Autónoma o Territorio o de representantes unitarios de los trabajadores.

5. Los Delegados Estatales podrán dedicar el total de su jornada a la actividad sindical dentro de Endesa. Las horas empleadas en el ejercicio de sus funciones de representación que excedan de las que les corresponda por aplicación de lo dispuesto en la legislación vigente serán a cargo de la bolsa de horas prevista en el artículo 87.5 del presente Convenio.

Artículo 90. *Delegados de Línea de Negocio o Empresa.*

1. Dentro del número máximo de Delegados que corresponda a cada Sección Sindical por aplicación de lo previsto en el artículo anterior, las Secciones Sindicales que acrediten un índice de audiencia electoral igual o superior al 10 por 100 en el ámbito de una concreta Línea de Negocio o Empresa tendrán derecho a nombrar Delegados Sindicales con competencia en dicho ámbito.

2. El número máximo de Delegados Sindicales de Línea de Negocio será de ocho para aquellas que cuenten con una plantilla igual o superior a 3.000 trabajadores y de seis para las que no alcancen ese número.

3. Los Delegados Sindicales de Línea de Negocio deberán ostentar la condición de Delegados Sindicales de Comunidad Autónoma o de representantes unitarios de los trabajadores.

Artículo 91. *Delegados Sindicales de Comunidad Autónoma o de Territorio.*

1. Las Secciones Sindicales que acrediten un índice de audiencia electoral igual o superior al 10 por 100 de los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa en el conjunto de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio y en el ámbito geográfico correspondiente, podrán designar Delegados Sindicales territoriales o de Comunidad Autónoma.

2. La designación de Delegados Sindicales territoriales se efectuará de conformidad con las siguientes reglas:

a) El nombramiento se realizará en las Comunidades Autónomas o Territorios que se indican seguidamente, en número similar al de la escala prevista en el Art. 10.2 de la LOLS.

b) A los efectos del cómputo del número de trabajadores, se tendrán en cuenta todos los que presten servicios en cada uno de los ámbitos territoriales considerados y en el conjunto de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del Convenio.

ÁMBITO TERRITORIAL	CENSO	NÚMERO DE DELEGADOS			
		UGT	CCOO	SIE	OTROS
Andalucía-Extremadura (incluye Ceuta y Melilla).	2327	3	3	3	–
Cataluña.	1641	2	2		–
Aragón.	586	1	1		–
Madrid.	2245	3	3	3	–
Castilla-León.	236	–	–	–	–
Baleares.	697	1	1	1	–
Canarias.	917	2	2	2	–
Galicia.	343	1	1	1	–
Total.	8992	13	13	10	

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

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

Artículo 92. *Delegados Sindicales de Centro de Trabajo.*

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10.2 de la LOLS, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales de los Sindicatos que, teniendo implantación en dicho centro de trabajo, no alcancen la representatividad necesaria para el nombramiento de Delegados Sindicales Estatales o de Territorio, podrán nombrar Delegados Sindicales de Centro de Trabajo.

2. La plantilla a considerar, a efectos de aplicación de la escala prevista en el artículo 10.2 de la LOLS, será la existente al inicio de cada mandato. La adecuación del número de representantes a la plantilla real se producirá una vez celebradas las

elecciones sindicales, permaneciendo inalterada durante la duración del mandato que deriva de las mismas.

Artículo 93. *Funciones, derechos y garantías de los Delegados Sindicales.*

1. Los Delegados Sindicales elegidos de conformidad con lo previsto en el presente Convenio, debidamente acreditados ante la Empresa, ostentan la representación y defensa de los intereses del Sindicato al que representan, así como la de los afiliados al mismo, sirviendo de instrumento de comunicación entre su Organización Sindical y la Dirección de la empresa.

2. Para el correcto ejercicio de sus funciones, los Delegados Sindicales tendrán los siguientes derechos:

a) Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y a las de los Comités de Seguridad y Salud, con voz y sin voto. Para el ejercicio de este derecho, cada una de las Secciones Sindicales con implantación en el ámbito correspondiente podrá estar representada en las reuniones de los órganos anteriormente indicados, por un mínimo de un Delegado Sindical y hasta un máximo de tres Delegados Sindicales; en función de la representatividad sindical.

b) Acceder a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición de los miembros de los Comités de Empresa, quedando obligados a guardar el debido sigilo profesional en los términos y en las materias legalmente establecidas. Adicionalmente, tendrán derecho a recibir información sobre las materias siguientes:

- 1.º Modelo o modelos de contrato.
- 2.º Planes de mejora de la productividad.
- 3.º Número de horas extraordinarias realizadas, con periodicidad mensual.
- 4.º Estudios sobre la organización de la empresa con incidencia en el volumen de empleo

c) Ser oídos por la empresa, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores, en general, y a los afiliados de su sindicato, en particular, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

d) Ejercer, dentro de su ámbito de representación, el derecho de consulta en los términos, materias y condiciones legal o convencionalmente establecidos.

Cuando dicho derecho esté reconocido en favor de la representación unitaria, se podrá ejercer alternativamente por cualquiera de las dos representaciones.

e) Utilizar el correo electrónico interior de la empresa y los demás medios de comunicación en los términos regulados en el presente Convenio.

f) Acceder, previa acreditación personal por la empresa, a las instalaciones existentes en el ámbito territorial sobre el que ejerzan sus competencias.

g) Mantener reuniones con sus representados sin alterar el normal desenvolvimiento de la actividad productiva. El ejercicio de este derecho dentro de las instalaciones de la empresa requerirá previa comunicación a ésta.

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

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

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

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

Artículo 94. *Información a la Representación Social en materia de subcontratación.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 95. *Acumulación de crédito horario.*

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

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

b) La acumulación tendrá efectos dentro del trimestre natural en el que se produzca el excedente del crédito horario. No obstante, las horas no utilizadas en un trimestre podrán disfrutarse en los meses sucesivos, siempre que el número de horas aplicadas a un trimestre no supere el doble de las que le corresponderían por aplicación de la regla general.

c) La acumulación del crédito horario correspondiente a los Delegados Sindicales habrá de efectuarse entre los Delegados Sindicales de una misma Comunidad Autónoma o Territorio.

d) La acumulación de crédito horario entre la Representación Unitaria (Delegados de Personal o miembros de los Comités de Empresa) y Representación Sindical (Delegados Sindicales), podrá producirse entre los miembros de un mismo órgano de representación o entre miembros de distintos órganos de representación que sean de la misma Línea de Negocio y ámbito territorial. Los ámbitos territoriales a considerar a estos efectos son los que se relacionan en el artículo 91 del presente Convenio Colectivo.

e) Las Secciones Sindicales que pretendan acumular las horas de sus Delegados deberán comunicarlo, con la suficiente antelación, a la Unidad de Relaciones Laborales Estatal de Endesa indicando en qué términos se produce la acumulación y a qué Delegados afecta.

Artículo 96. Utilización de los medios informáticos de información y comunicación.

1. En el ejercicio de sus funciones, los órganos de representación unitaria y sindical podrán hacer uso de las herramientas informáticas puestas a su disposición de conformidad con lo previsto en el presente artículo y con los límites de capacidad y extensión que los gestores del sistema establezcan en cada momento, de acuerdo con el desarrollo y el protocolo informático existente en la empresa.

2. Cuando las Secciones Sindicales o los Comités de Empresa dispongan de ordenadores y conexiones de red adecuadas, la utilización del correo electrónico para comunicarse con sus afiliados o representados, se producirá siempre desde los ordenadores asignados a las mismas, sin que se pueda utilizar a estos efectos el ordenador existente en el puesto de trabajo. En los supuestos en que no existan Secciones Sindicales o Comités de Empresa o que los mismos no dispongan de los medios técnicos adecuados, los representantes de los trabajadores podrán utilizar los ordenadores que les fueran asignados en sus puestos de trabajo.

3. El uso del correo electrónico se producirá en todo caso dentro del crédito horario del representante y siguiendo la normativa interna establecida por la empresa.

4. Los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados Sindicales con implantación en los mismos podrán acceder a Internet a través de los recursos informáticos habilitados por la Empresa en el local del Comité de empresa y/o de las Secciones Sindicales, dentro del crédito horario que tengan asignado y siguiendo la normativa interna y las restricciones establecidas por la Compañía para el acceso y utilización de esta herramienta.

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

Artículo 97. Comités de Empresa de Centros de Trabajo y Centros Agrupados y Delegados de Personal.

1. Los miembros de los Comités de Empresa de Centros de Trabajo y Centros Agrupados, así como, los Delegados de Personal serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia.

2. Los Comités de Empresa de Centros de Trabajo o de Centros Agrupados, como órganos colectivos de representación, y los Delegados de Personal ejercerán sus funciones en los términos y con las condiciones establecidas en la legislación vigente, en el presente Convenio Colectivo y demás normas de aplicación.

3. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por la legislación vigente, los Comités de Empresa y Delegados de Personal quedan facultados para solicitar de la Dirección de la Empresa cuanta información sea necesaria para el correcto ejercicio de sus funciones, siendo facultad de aquella la determinación del nivel de detalle de la respuesta en razón del grado de reserva que exijan los temas planteados. La representación social deberá guardar sigilo profesional sobre los datos informados, en los términos legalmente establecidos. A tal efecto se reconoce a los Comités de

Empresa y a los Delegados de Personal el derecho a ser informados previamente a su ejecución por la empresa en los casos de:

- a) Planes de formación profesional en la empresa, a través de la correspondiente Comisión de Formación.
- b) No superación de los períodos de prueba, tanto en el caso de nuevo ingreso, como en los supuestos de ascensos.
- c) Cambio de puestos de trabajo por necesidades del servicio y permutas.
- d) Recolocación del personal con capacidad disminuida para el trabajo, en las condiciones que se señalan en el presente Convenio de Grupo.
- e) Desplazamientos en comisión de servicio, cuando éstos tengan un carácter de permanencia.
- f) Sanciones por faltas graves y muy graves y despidos de los trabajadores.
- g) Establecimiento y modificación de jornada de trabajo, horarios de trabajo, reducción de jornada y calendarios de turno.
- h) Integración en la Empresa de colectivos procedentes de otras empresas.
- i) Acuerdos de la Empresa con otras empresas o instituciones que afecten al volumen de empleo, a la formación del personal o cuando tengan incidencia en las relaciones laborales.
- j) El modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice la Empresa.
- k) Con periodicidad mensual, el número de horas extraordinarias realizadas.
- l) Previamente a su ejecución, los estudios organizativos que pudieran afectar al volumen de empleo

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

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

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

b) A los Comités de Empresa y Delegados de Personal les serán de aplicación las normas previstas en los artículos 95 y 96 del presente Convenio relativos, respectivamente, a la acumulación del crédito horario y a la utilización de los medios informáticos de información y comunicación.

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

Artículo 98. *Asambleas de Trabajadores.*

1. Con el fin de canalizar la información a sus respectivos afiliados, los Sindicatos con representación en los Comités de Empresa o los propios Comités podrán organizar asambleas para sus afiliados o representados.

2. Con carácter general, las asambleas se celebrarán fuera de la jornada de trabajo. Cuando la asamblea tenga lugar al inicio o al final de la jornada laboral, se permitirá que la duración de ésta pueda alcanzar hasta un máximo de 20 minutos de jornada.

3. Cuando la asamblea se vaya a celebrar en instalaciones de la Empresa, el órgano convocante lo comunicará a la Dirección de la Empresa con, al menos, tres días de antelación, a efectos de su autorización.

Artículo 99. *Régimen de notificaciones y autorizaciones.*

1. El disfrute del crédito horario por parte de los representantes, unitarios o sindicales, deberá notificarse previamente al jefe inmediato y a Relaciones Laborales con al menos 24 horas de antelación, salvo supuestos de manifiesta urgencia en los que se comunicará en el mismo momento.

2. La comunicación se realizará por escrito.

3. Al objeto de compatibilizar el ejercicio de la acción sindical con el carácter esencial del servicio prestado por las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, la empresa únicamente podrá denegar la utilización del crédito horario disponible por razones de atención al servicio debidamente acreditadas.

Artículo 100. *Régimen de administración y funcionamiento de la bolsa de crédito horario.*

1. Las horas que resulten para cada Sindicato de la aplicación de lo previsto en el artículo 87 del presente Convenio podrán ser utilizadas para incrementar el crédito horario correspondiente a sus Delegados Sindicales o a los representantes unitarios, hasta alcanzar, en su caso, la liberación total o parcial del trabajo de alguno de ellos.

2. La bolsa será administrada por los órganos de dirección de los Sindicatos con derecho a participar en la misma, respetando, en todo caso, los siguientes principios de actuación:

a) Al objeto de favorecer una organización racional del trabajo, las Secciones Sindicales con derecho a disponer de horas de la bolsa comunicarán a la empresa, con una antelación de al menos un mes, la decisión de liberar del trabajo total o parcialmente a alguno de sus Delegados, Miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal. Así mismo, comunicarán con la misma antelación el cese de la aplicación de este beneficio.

b) Las horas se computarán trimestralmente. No obstante, las horas no utilizadas en un trimestre podrán disfrutarse en los meses sucesivos, siempre que el número de horas aplicadas a un trimestre no supere el doble de las que le corresponderían por aplicación de la regla general.

c) La Dirección de las Secciones Sindicales, en su condición de administradora de la bolsa de horas, deberá llevar el control de las horas utilizadas, dando traslado a la empresa del estado de situación de la misma, cuantas veces sean requeridas por ésta y, en todo caso, con una periodicidad trimestral, de cuantas incidencias se produzcan con relación a la misma.

CAPÍTULO XVI

Participación sindicalArtículo 101. *Principios generales.*

1. Las Secciones Sindicales debidamente constituidas en Endesa tendrán derecho a participar, en proporción a su representatividad, en las Comisiones mencionadas en los artículos siguientes, con las competencias que en cada caso se determinan en sus acuerdos o actas de constitución y en los reglamentos de funcionamiento de las mismas.

2. La participación de las Secciones Sindicales en la Comisión de Interpretación y Seguimiento del presente Convenio o de cualesquiera otros acuerdos colectivos queda limitada a las Secciones Sindicales firmantes de los mismos.

3. Las Comisiones podrán ser permanentes o temporales. Las permanentes tendrán una duración indefinida y las temporales la que se fije en el presente Convenio o en sus acuerdos de constitución. De no haberse previsto una duración específica, ésta se corresponderá con la vigencia, inicial o prorrogada, del instrumento contractual que las establezca o, en su caso, con el cumplimiento, constatado mediante mutuo acuerdo de las partes, de la tarea o encargo asignado.

Artículo 102. *Comisión Negociadora de Materias Concretas.*

1. La Comisión Negociadora de Materias Concretas (CNMC), estará formada por un total de veintidós miembros, once en representación de la Dirección y once en representación de las Secciones Sindicales más representativas, distribuidos éstos proporcionalmente en función de la audiencia electoral que acredite cada uno de los Sindicatos con derecho a participar en la misma.

2. Los acuerdos alcanzados en el seno de la CNMC gozan de eficacia general y del carácter vinculante que les atribuye el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET), siendo de aplicación, en los supuestos de concurrencia, lo preceptuado en los artículos 84 y concordantes del ET.

3. Las representaciones empresarial y sindical en la CNMC podrán sustituir a sus respectivos miembros titulares por suplentes, en el momento que consideren oportuno. Las Secciones Sindicales con representación en la Comisión tendrán derecho a nombrar asesores proporcionalmente a su representatividad a concurrir con los mismos a las reuniones que se convoquen.

4. La Dirección de Endesa trasladará a la CNMC, con la debida antelación, cuantas iniciativas puedan suponer modificaciones laborales colectivas ínter empresas, para su negociación de buena fe con el objetivo de alcanzar acuerdos.

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

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

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

8. Para el correcto ejercicio de sus funciones, la CNMC, por acuerdo mayoritario de ambas representaciones, podrá constituir Comisiones Técnicas, que podrán ser de LLNN o de ámbito territorial. Dichas Comisiones elevarán propuestas a la CNMC que habrán de ser ratificadas por la misma

Artículo 103. *Comisión de Relaciones Laborales.*

1. La Comisión de Relaciones Laborales, tendrá carácter paritario y estará compuesta por nueve miembros por parte de la Representación de la Dirección y nueve

miembros por parte de la Representación Social, distribuidos en función de la audiencia electoral que acredite cada uno de los Sindicatos con derecho a participar en la misma.

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

3. Los miembros del banco social de la Comisión de Relaciones Laborales habrán de ser representantes unitarios o sindicales de los trabajadores y miembros de la CNMC, celebrando reuniones con carácter trimestral, si bien se podrán celebrar cuantas reuniones se estimen oportunas para el desarrollo de su función.

4. La Comisión de Relaciones Laborales tendrá las siguientes funciones:

a) Regulación de las condiciones de disfrute de los beneficios sociales.
b) Conocimiento y resolución cuando proceda de cuantos aspectos se deriven de la aplicación de lo previsto en materia de movilidad funcional en caso que derive cambio de nivel competencial o de grupo profesional.

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

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

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

f) Conocimiento y análisis de todas las vacantes existentes o que se generen en las empresas antes de iniciarse el proceso de cobertura de las mismas.

g) Conocimiento de la relación de personal disponible, si lo hubiera, en cada una de las empresas incluidas en el ámbito funcional.

h) Conocimiento y análisis, con carácter previo, de los criterios de promoción y de la normativa de evaluación del proceso de cobertura de vacantes, establecidos por la Dirección de la Empresa.

i) Fijación de los calendarios y concreción de los horarios laborales que afecten a más de un ámbito territorial.

j) Esta Comisión podrá delegar competencias en las Comisiones de Relaciones Laborales Territoriales (Aragón/Andalucía-Extremadura/Baleares/Canarias/Cataluña y Centro-Noroeste (incluye Madrid, Galicia, Castilla-León y todos los territorios no incluidos en alguna de las restantes comisiones)).

k) Procesos de modificación sustancial de condiciones de trabajo que afecten a más de un ámbito territorial.

l) Las restantes asignadas en el presente Convenio, o que le fueran expresamente traspasadas por la CNMC.

5. En ningún caso tendrán competencias para interpretar la normativa convencional de carácter general ni para la regulación de cuestiones que, por su naturaleza o por su ámbito de aplicación, estén reservadas a la Comisión Negociadora de Materias Concretas, o la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo.

Artículo 104. Comisiones de Relaciones Laborales Territorial (Aragón/Andalucía-Extremadura/Baleares/Canarias/Cataluña y Centro-Noroeste).

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

2. Las Comisiones de Relaciones Laborales Territoriales, serán:
 - a) Aragón.
 - b) Andalucía-Extremadura (incluye Ceuta y Melilla).
 - c) Baleares.
 - d) Canarias.
 - e) Cataluña.
 - f) Centro-Noroeste (que incluye Madrid, Galicia, Castilla-León y todos los territorios no incluidos en alguna de las restantes comisiones).
3. Las reuniones de esta Comisión podrán celebrarse a través de sistema de videoconferencia, su periodicidad será semestral de manera ordinaria y podrán celebrarse de manera extraordinaria reuniones previo acuerdo de las partes.
4. Tendrá las siguientes funciones:
 - a) Fijación de horarios y calendarios laborales que afecten a más de una empresa o centro de trabajo en su ámbito geográfico de actuación.
 - b) Analizar y formular propuestas conjuntas de actuación en materia de empleo.
 - c) Seguimiento, análisis y en su caso formulación de propuestas conjuntas de actuación en relación con la normativa autonómica en materia de trabajo y Seguridad Social.
 - d) Procesos de modificación sustancial de condiciones de trabajo de su ámbito geográfico o traslados.
5. En ningún caso tendrán competencias para interpretar la normativa convencional de carácter general ni para la regulación de cuestiones que, por su naturaleza o por su ámbito de aplicación, estén reservadas a la Comisión Negociadora de Materias Concretas, Comisión de Relaciones Laborales y a la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo.

Artículo 105. *Comisión de participación y control de la gestión de la actividad preventiva.*

1. La Comisión de Participación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva se constituyó en fecha de 2 de abril de 1998.
2. La presente Comisión está compuesta por once miembros de la representación Empresarial, once de la representación sindical y tres del Servicio de Prevención Mancomunado.
3. Las funciones de la Comisión de Participación serán las recogidas en el acta de constitución de la misma, en el presente Convenio y en su reglamento de funcionamiento. Al pleno de la Comisión, corresponde crear y disolver las subcomisiones que estimen adecuadas para la mejor consecución de sus funciones.

Artículo 106. *Comisión de Formación.*

1. La Comisión de Formación (CF) tiene como finalidad participar en la elaboración de los proyectos formativos de ámbito general, así como constituir un foro de reflexión y participación para el establecimiento de estrategias de formación en orden al desarrollo y a la promoción profesional del personal.
2. La CF estará integrada por siete miembros de cada una de las representaciones social y empresarial. Sus funciones y competencias son las recogidas en el acuerdo de constitución de la misma y en su reglamento de funcionamiento.
3. En todo caso, ejercerán las siguientes funciones:
 - a) El conocimiento de las necesidades de formación y las acciones formativas previstas.

- b) La propuesta de las alternativas al respecto y actuaciones para estimular la participación de los trabajadores en los procesos de formación.
- c) La elaboración de un informe sobre el Plan Anual de formación con carácter previo a su ejecución.
- d) El seguimiento del Plan de Formación.
- e) La supervisión de, y la colaboración al, cumplimiento del Convenio Nacional de Formación Continua desarrollado en el Convenio Sectorial Estatal de Formación Continua en el Sector Eléctrico.
- f) La presentación de acciones formativas complementarias para la mejor formación de los trabajadores.
- g) La colaboración en la elaboración de los itinerarios y tiempos formativos necesarios para el correcto desempeño de cada puesto de trabajo.

4. Dado el carácter estratégico de los aspectos relacionados con la formación de los trabajadores, las Secciones Sindicales con un índice de audiencia electoral superior al 10 por 100 en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio podrán designar, con cargo a la bolsa de horas y en base a los acuerdos existentes en esta materia, siete representantes en total con dedicación a tiempo completo a esta actividad. Tales representantes formarán parte, en calidad de miembros titulares, de la Comisión de Formación y su reparto se realizará proporcional a su representatividad.

Artículo 107. Comisión de Seguimiento e Interpretación del V Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa.

1. Se constituye una Comisión de interpretación y seguimiento, de naturaleza paritaria, compuesta por siete representantes de la parte social y otros siete de la representación de la Dirección de Endesa.

2. Serán funciones de la Comisión:

- a) La vigilancia y el control de la aplicación del contenido del presente Convenio.
- b) El seguimiento de la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento del presente Convenio.
- c) La interpretación y la resolución de los conflictos que puedan derivarse de la aplicación del clausulado del presente Convenio.
- d) La solución de las controversias que pudieran derivarse sobre la determinación del convenio, pacto o acuerdo aplicable a las materias reguladas en el presente Convenio.
- e) Cualquier otra que le sea atribuida por el presente Convenio.

3. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

4. La Comisión deberá reunirse, al menos, una vez cada trimestre natural y siempre que, existiendo causa suficiente, lo solicite la mayoría de cada una de las representaciones.

Artículo 108. Comisión de Igualdad.

1. La Comisión de Igualdad estará compuesta por siete miembros de la Dirección de la Empresa y siete miembros de las Representaciones Sindicales firmantes del Plan de Igualdad.

2. Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Igualdad se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, pudiendo realizar reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones. Los Acuerdos en el seno de la Comisión se adoptarán por mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

3. En función de los temas a tratar y por acuerdo de ambas partes, la Comisión de Igualdad podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente Acuerdo.

4. La Comisión de Igualdad realizará, entre otras, las siguientes funciones:

a) Seguimiento de los indicadores, tanto cualitativos como cuantitativos, y de las actuaciones que en materia de igualdad se proponen en el presente capítulo.

b) Análisis de las mejores prácticas existentes en materia de igualdad de trato y de oportunidades, proponiendo, en su caso, la adopción de aquellas que considere convenientes o la sustitución de las propuestas por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.

c) En cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Igualdad presentará anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas propuestas.

d) Información de los procesos de selección realizados y cuya selección se hubiera formalizado como medida de acción positiva de igualdad y/o conciliación.

e) Análisis discrepancia en caso de disfrute de flexibilidad horaria.

f) Con carácter semestral, información sobre el registro de valores medios de los salarios, complementos salariales y las percepciones extrasalariales de los trabajadores de plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por Niveles Competenciales.

g) Información con carácter semestral relativa a la aplicación en la empresa del derecho a la Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, incluido el registro de salarios, así como los datos de aplicación de cada una de las medidas del Plan, segregadas por sexo, niveles competenciales, departamentos, líneas de negocio, empresas y territorio.

h) Negociación previa con la Representación Social del modelo del acuerdo individual de trabajo fuera de la oficina/trabajo a distancia.

i) Tratar, en un plazo máximo de 30 días, las alternativas a la propuesta del empleado o la negativa del ejercicio del trabajo fuera de la oficina/trabajo a distancia.

j) Negociar con la Representación Social la política interna, en la que se definirán las modalidades del ejercicio del derecho a desconexión digital y las actuaciones formativas y de sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

5. Para el cumplimiento de sus funciones, la Empresa deberá comunicar a la Comisión de Igualdad los perfiles profesionales de cada una de las vacantes que se pretendan cubrir e informará periódicamente sobre los trabajadores seleccionados en cada proceso.

6. Del contenido de las reuniones y de los temas que se traten en las mismas, se levantará Acta que será firmada, por los miembros de la Comisión.

7. La Comisión de Igualdad se dotará de normas de carácter interno para su adecuado funcionamiento.

8. Del contenido de los Acuerdos alcanzados en el seno de esta Comisión y del informe de evaluación que la misma elabore en cada ejercicio, se dará traslado a la Comisión de Interpretación y Seguimiento del V Convenio Colectivo Marco de Endesa.

Artículo 109. *Otras Comisiones.*

1. Comisiones de Seguimiento de los ERE's pactados en el ámbito de las empresas de origen. Su composición y funciones son las reguladas en los respectivos expedientes pactados en las antiguas empresas.

2. Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco de Garantías para Endesa S.A. y sus filiales Eléctricas domiciliadas en España de 23 de enero de 2020. Su composición y funciones son las previstas en el Art. 8 del citado Acuerdo.

CAPÍTULO XVII

Prevención de riesgos laboralesArtículo 110. *Principios generales.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en atribuir a la seguridad y salud de los trabajadores el carácter prevalente que se deriva de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo. A tales efectos consideran de máxima importancia el fomento, promoción y desarrollo de cuantas acciones sean necesarias para la implantación de una nueva cultura preventiva, eficaz por su contenido científico y basada en la consideración prioritaria de los aspectos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores y en la obligación de integrar los mismos, en todas las actividades que se realicen u ordenen y en todas las decisiones que se adopten.

2. Para dar cumplimiento al deber empresarial de garantizar la integridad y salud de los trabajadores a su servicio, las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio dirigirán su política en materia preventiva a la implantación de cuantas medidas sean necesarias para garantizar una protección eficaz de la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

3. A este fin, la acción preventiva se desarrollará bajo los principios de coordinación y colaboración entre la Empresa y los Trabajadores y, en base a los mismos, los trabajadores, a través de sus representantes, serán informados previamente, de cuantas cuestiones puedan afectar a su seguridad y salud comprometiéndose éstos, en función de su nivel de responsabilidad, a colaborar con la Dirección de la Empresa en la implantación de políticas activas en materia de acción preventiva, así como a hacer un uso correcto de los equipos de trabajo y a utilizar adecuadamente los medios de protección puestos a su servicio, de tal forma que, en todo momento, se garantice tanto su propia seguridad y salud como la de aquellas personas a las que pueda afectar el desarrollo de la actividad profesional.

4. Para hacer posible la aplicación de los citados principios y alcanzar un mayor grado de eficiencia en todas las materias relacionadas con la seguridad y salud laboral, las Empresas proporcionaran a los trabajadores la formación preventiva que sea necesaria para que el desempeño de su trabajo se realice con las máximas garantías, siguiendo al respecto los criterios adoptados en el seno de la Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva. Asimismo, se dotará a los trabajadores de los medios y equipos necesarios para garantizar una protección adecuada de su seguridad y salud.

5. La Dirección de la Empresa adoptará las medidas necesarias para que los contratistas y subcontratistas que trabajen en sus instalaciones, mantengan con relación a sus trabajadores un nivel de protección equivalente al proporcionado por Endesa a sus empleados.

6. Al objeto de lograr una mayor eficiencia en la prevención de riesgos psicosociales, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a desarrollar en un plazo límite de un año posterior a la firma del convenio, un «Protocolo de riesgos psicosociales».

El mencionado protocolo tendrá como base los siguientes principios:

- a) Tener un enfoque proactivo, es decir, se debe activar por la detección de indicadores de riesgos.
- b) Incorporar medidas concretas de prevención y de detección precoz mediante el tratamiento de los indicadores de riesgos.
- c) Desarrollar medidas para paliar los riesgos detectados.

Artículo 111. *Normativa aplicable.*

Los aspectos relativos a la Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de las Empresas a las que se extiende el ámbito funcional del presente Convenio se registrarán:

– Por lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

– Por lo dispuesto en el presente Convenio, en la norma operativa N 034 y en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales del Grupo Endesa, aprobado por acta de la Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva de 26 de julio de 2000 y ratificada en el seno de la Comisión Negociadora del Acuerdo sobre Materias Concretas por acta de 21 de febrero de 2002, así como por los acuerdos emanados de la Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva, en materia de su competencia.

Artículo 112. *Organización de la Actividad Preventiva.*

1. En cumplimiento del deber general de prevención y al objeto de garantizar la seguridad y la salud laboral de los trabajadores a su servicio, las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio y adheridas al Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) organizarán y desarrollarán la actividad preventiva a través del citado servicio. Dentro del Servicio de Prevención, la organización preventiva se ajustará a la estructura organizativa de cada centro de trabajo garantizando, en todo momento, un adecuado nivel de protección frente a los riesgos existentes y, en cualquier caso, respetando lo dispuesto en la disposición adicional tercera del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, sobre mantenimiento de la actividad preventiva.

2. El SPM se constituyó, al amparo de lo previsto en el artículo 21 del R.D. 39/1997, por acuerdo adoptado en fecha 31 de diciembre de 1997 entre la Dirección las Empresas de Endesa y las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de las mismas. Por tanto, tiene la consideración de Servicio de Prevención propio de todas y cada una de las empresas que lo constituyen, articulándose la participación de los trabajadores a través de los órganos previstos en el artículo 115 del presente Convenio.

3. El SPM forma una unidad organizativa específica, cuyos integrantes dedicarán su actividad profesional de forma exclusiva a todas las empresas adheridas a la mancomunidad, asesorando y apoyando a la empresa y a los trabajadores, a través de sus representantes, en todas las cuestiones relacionadas con la seguridad y salud laboral. Para el ejercicio de sus funciones, el SPM cuenta con las instalaciones materiales y equipos existentes en cada una de las empresas mancomunadas, asumiendo las siguientes especialidades preventivas:

- La Medicina del Trabajo.
- La Seguridad en el Trabajo.
- La Higiene Industrial.
- La Ergonomía y Psicología aplicada.

4. El SPM confeccionará anualmente una Memoria de Actividades en Prevención de Riesgos Laborales de la que será informada tanto la Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva como los Comités de Seguridad y Salud previstos en el artículo 115 del presente Convenio. Así mismo coordinará la elaboración del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de cada una de las empresas adheridas al mismo.

En el ámbito de la salud laboral, el SPM, a través de la Unidad de Prevención Médica, cuidará de que se cumplan las obligaciones existentes en esta materia, verificando que las mismas se ejecutan con arreglo a los protocolos aplicables en cada supuesto, elaborando los expedientes médicos y de salud laboral y custodiando los

mismos con la debida confidencialidad y durante los plazos legalmente determinados, todo ello en concordancia con lo previsto al respecto en el procedimiento correspondiente del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales de Endesa.

En materia de equipos de protección individual y colectiva, el SPM coordinará y colaborará con las Empresas para que, de conformidad con los requerimientos y necesidades de cada una, se adopten decisiones homogéneas con respecto a la ropa y herramientas de trabajo, velando por la existencia de una adecuada homologación y certificación de las elegidas.

5. En relación a la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo el SPM vigilará para que las mismas se mantengan permanentemente actualizadas. Asimismo y en aras a garantizar una mejora continua del actual sistema, la Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva realizará una labor de supervisión y seguimiento de los métodos de evaluación de riesgos aplicables a las distintas especialidades al objeto de incorporar los avances técnicos que se pudieran producir en esta materia y proponer, en su caso, las medidas que considere necesarias para una mejor adecuación a los objetivos propuestos.

6. El personal integrante del SPM gozará, en el ejercicio de sus funciones, de plena independencia tanto respecto de la Dirección de la Empresa como a los trabajadores y/o sus representantes, obligándose a guardar el debido sigilo profesional sobre todas las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

7. Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del SPM deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos, previo informe a la representación social. La memoria y la programación anual de dichas actividades será puesta en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud que corresponda.

Artículo 113. *Vigilancia de la salud.*

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la LPRL y en el procedimiento para la vigilancia de la salud (Endesa-SGSST-PG.09) del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de Endesa, la empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que desempeñen.

En aplicación del principio general de adecuación del trabajo a la persona, previsto en el artículo 15.1.d) de la LPRL, los resultados obtenidos de la vigilancia de la salud, serán tenidos en cuenta tanto en la evaluación de los riesgos, como en la elección de los equipos y métodos de trabajo.

2. Asimismo, podrán realizarse reconocimientos médicos obligatorios una vez celebrado el contrato laboral y previamente a la incorporación al trabajo.

3. La Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Actividad Preventiva determinará, basándose en los resultados de la evaluación de riesgos para cada una de las ocupaciones, tanto la obligatoriedad o voluntariedad de los reconocimientos médicos específicos, como la periodicidad y alcance de los mismos.

4. En los supuestos de embarazo o lactancia natural en los que, a juicio del médico responsable exista riesgo para la trabajadora embarazada, para el feto o para el hijo menor de 12 meses, la trabajadora tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo. Este cambio de puesto de trabajo no supondrá merma de sus derechos económicos ni profesionales. Finalizada la causa que motivó el cambio y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 26 de la LPRL, se procederá a su reincorporación en el puesto de origen.

5. Asimismo, las partes firmantes del presente Convenio, asumen el compromiso de velar porque exista en Endesa un ambiente de trabajo exento de riesgos para la salud psíquica de los trabajadores y, en concreto, para el acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones. A tal efecto, la Empresa prestará especial atención a la detección y evaluación de los riesgos psicosociales, así como a la aplicación de las medidas preventivas y/o correctoras oportunas.

6. Al objeto de dar cumplimiento a lo previsto en los párrafos anteriores garantizará, en todo caso, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador aplicando, con carácter general, el criterio que mejor garantice la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 114. *Coordinación de la actividad preventiva.*

1. En los supuestos de contratación y/o subcontratación de obras y servicios y a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 24 de la LPRL, para el supuesto de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro o lugar de trabajo, con carácter previo al inicio de los trabajos, deberán celebrarse reuniones conjuntas de coordinación así como cualesquiera otras medidas o actuaciones que se consideren necesarias para una adecuada protección de la seguridad y salud laboral de los trabajadores implicados.

2. A las referidas reuniones, dirigidas por personal responsable de la Empresa principal y de las contratistas, asistirá personal del SPM a efectos de facilitar el asesoramiento y apoyo que se estime necesario.

3. De la citada reunión se levantará acta en la que deberá figurar como mínimo la siguiente información:

- a) Empresas que van a trabajar en el Centro de Trabajo.
- b) Actividad o trabajos que se van a desarrollar, localización y duración estimada.
- c) Número de trabajadores dedicados a dichas actividades.
- d) Riesgos específicos asociados a cada actividad y empresa y medidas de protección y prevención necesarias en cada caso.
- e) Planes, medidas y procedimientos de coordinación que se consideren necesarios.
- f) Responsable de la coordinación en materia de prevención de riesgos a nivel general de la obra o instalación.

4. La Empresa dará traslado del Acta y de su contenido a los Delegados de Prevención o Comités de Seguridad y Salud Laboral de la Empresa o Centro de Trabajo afectado que así lo soliciten. Asimismo, se entregará copia de la referida acta a los Delegados de Prevención o Comités de Seguridad y Salud existentes en la empresa o empresas contratistas, si fuese solicitada por éstas.

5. En caso que las contratistas o subcontratistas desarrollen su actividad de forma continuada en el centro de trabajo de Endesa, se dispondrá de un libro de registro en el que se reflejará la información mencionada en el Art. 42.4 del ET. Este libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores de Endesa.

Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de Endesa cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación social.

Asimismo, y de conformidad con lo previsto en el procedimiento Endesa-SGSST-PG.11 del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de Endesa, la Empresa exigirá el cumplimiento por parte de las empresas contratistas y subcontratistas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente en esta materia, a cuyo efecto incluirá en todos los contratos la obligatoriedad del cumplimiento de las citadas disposiciones, así como la obligatoriedad de aportar, con carácter previo al inicio de los trabajos, la siguiente documentación:

- a) Certificado de formación teórico-práctica suficiente para el tipo de actividad a desarrollar.
- b) Certificado de entrega de equipos de protección individual a los trabajadores, cuando las tareas a desarrollar así lo requieran.
- c) Certificado de aptitud médica para el trabajo a desarrollar.

d) Certificado de haber recibido información suficiente sobre los riesgos generales y específicos existentes en el centro de trabajo donde vayan a desarrollar su actividad.

Artículo 115. *Órganos de Consulta y Participación de los trabajadores en materia preventiva: tipología.*

1. La consulta y participación de los trabajadores, en materia de Seguridad y Salud Laboral en el ámbito del Grupo Endesa, se llevará a cabo, a través de los Delegados de Prevención integrados en los siguientes órganos:

a) Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva.

b) Comité de Seguridad y Salud Laboral de Generación.

c) Comités de Seguridad y Salud Laboral de Centrales Térmicas/Ciclos Combinados.

d) Comités de Seguridad y Salud Laboral de Renovables/Norte/Sur/Centro-Noroeste.

e) Comité de Seguridad y Salud Laboral de Distribución.

f) Comités de Seguridad y Salud Laboral por División/Centros de Control y Unidades Corporativas de Distribución.

g) Comité de Seguridad y Salud Laboral de Comercial.

h) Comités de Seguridad y Salud Laboral de Endesa Energía/EOSC/Endesa X Servicios.

i) Comité de Seguridad y Salud Laboral de Endesa SA

j) Comité de Seguridad y Salud Laboral de Enel Iberia

k) Comité de Seguridad y Salud Laboral de Endesa Medios y Sistemas.

l) Comités de Seguridad y Salud Laboral Transversales: Norte/Sur/Centro Noroeste.

2. La organización, estructura y funcionamiento de los órganos de Representación en materia de Seguridad y Salud Laboral será la que se especifica en los artículos siguientes.

Artículo 116. *Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva.*

Su constitución, competencias, facultades y régimen de funcionamiento son las que se recogen en el acta de constitución de la misma, de 2 de abril de 1998, modificada en cuanto a la composición de la representación social, en lo previsto en el presente Convenio, artículo 105, y que por lo demás se especifican en su Reglamento de funcionamiento interno.

En el caso que fuera necesario, la Comisión podrá crear equipos de trabajo cuando lo considere necesario por acuerdo de las partes, disolviéndose los mismos una vez finalizados el trabajo que les fue encomendado.

Artículo 117. *Comité de Seguridad y Salud Laboral de Generación.*

1. Es un órgano paritario y colegiado de participación en materia de seguridad y salud laboral en el ámbito de Generación.

2. Será función de este Comité el intercambio de las mejores prácticas, existentes en los Comités de Centrales Térmicas/Ciclos Combinados/Renovables, previstos en los anexos 2 y 4.

3. Este Comité se reunirá con carácter trimestral, y estará integrado por nueve miembros por parte de la Representación de la Dirección y nueve miembros por parte de la Representación Social, que a su vez serán miembros de alguno de los Comités que se detallan en el anexo 2 y 4.

Artículo 118. Comités de Seguridad y Salud Laboral de Centrales Térmicas/Ciclos Combinados.

1. Son los órganos paritarios y colegiados de participación en materia de seguridad y salud laboral, en el ámbito de cada una de las Centrales Térmicas/Ciclos Combinados.

2. En atención a las peculiaridades y a la especificidad de los riesgos propios de las Centrales Térmicas/Ciclos Combinados, las centrales térmicas que cuenten con un número superior a cincuenta trabajadores, contarán con su propio Comité de Seguridad y Salud. Dichos comités, estarán integrados por los Delegados de Prevención elegidos en dicho ámbito, y por igual número de representantes de la empresa.

En las Centrales Térmicas que cuenten con menos de 50 trabajadores, la representación en materia de seguridad y salud laboral se ajustará a lo previsto en la normativa legal vigente.

3. En aquellas centrales térmicas, en las que tengan ubicado su centro de trabajo otras empresas o líneas de negocio del Grupo Endesa que no tengan constituido su propio comité de salud laboral, y en las que, por el escaso número de trabajadores o por cualquier otra razón, así se considere conveniente, en aras a una mejor racionalización y eficiencia de los recursos, el Comité de Seguridad y Salud de la Central Térmica representará también a las restantes actividades de la empresa ó al resto de empresas o líneas de negocio que presten servicios en la misma zona geográfica.

4. La relación de Comités de Centrales Térmicas y la composición de cada uno de ellos, es la que figura en el anexo 2 del presente Convenio.

5. Sus funciones y régimen de funcionamiento serán las previstas en su Reglamento de funcionamiento.

Artículo 119. Comités de Seguridad y Salud Laboral Renovables: Norte/Sur/Centro-Noroeste.

1. Son los órganos paritarios y colegiados de participación en materia de seguridad y salud laboral, en el ámbito de cada uno de los Comités previstos en el anexo 4.

2. La relación de Comités de Renovables y la composición de cada uno de ellos, es la que figura en el anexo 4 del presente Convenio.

3. Sus funciones y régimen de funcionamiento serán las previstas en su Reglamento de funcionamiento.

Artículo 120. Comité de Seguridad y Salud Laboral de Distribución.

1. Es un órgano paritario y colegiado de participación en materia de seguridad y salud laboral en el ámbito de Distribución.

2. Sera función de este Comité el intercambio de las mejores prácticas, existentes en los Comités de Distribución, previstos en el anexo 3.

3. Este Comité se reunirá con carácter trimestral y estará integrado por nueve miembros por parte de la Representación de la Dirección y nueve miembros por parte de la Representación Social, que a su vez serán miembros de alguno de los Comités que se detallan en el anexo 3.

Artículo 121. Comités de Seguridad y Salud Laboral por División/Centros del Control y Unidades Corporativas de Distribución .

1. Son los órganos paritarios y colegiados de participación en materia de seguridad y salud laboral, en el ámbito de cada uno de los Comités previstos en el anexo 3.

2. La relación de Comités de Distribución y la composición de cada uno de ellos, es la que figura en el anexo 3 del presente Convenio.

3. Sus funciones y régimen de funcionamiento serán las previstas en su Reglamento de funcionamiento.

Artículo 122. *Comité de Seguridad y Salud Laboral de Comercial.*

1. Es un órgano paritario y colegiado de participación en materia de seguridad y salud laboral para el ámbito de Comercial.
2. La relación de Comités de Seguridad y Salud Laboral de Comercial y la composición de cada uno de ellos es la que figura en el anexo 5 del presente Convenio.
3. Este Comité se reunirá con carácter semestral, y estará integrado por cinco miembros por parte de la Representación de la Dirección y cinco miembros por parte de la Representación Social, que a su vez serán miembros de alguno de los Comités que se detallan en el anexo 5.

Artículo 123. *Comités de Seguridad y Salud Laboral Endesa Energía/EOSC/Endesa X Servicios.*

1. Son los órganos paritarios y colegiados de participación en materia de seguridad y salud laboral, en el ámbito de cada uno de los Comités previstos en el anexo 5.
2. La relación de Comités de Comercial y la composición de cada uno de ellos, es la que figura en el anexo 5 del presente Convenio.
3. Sus funciones y régimen de funcionamiento serán las previstas en su Reglamento de funcionamiento.

Artículo 124. *Comités de Seguridad y Salud Laboral de Endesa SA, Enel Iberia y Endesa Medios y Sistemas.*

1. Es un órgano paritario y colegiado de participación en materia de seguridad y salud laboral para el ámbito de Endesa SA, Enel Iberia y Endesa Medios y Sistemas, respectivamente.
2. A los efectos de la designación de los Delegados de Prevención y de la constitución, del correspondiente Comité de Seguridad y Salud, se considera como ámbito de competencia de este comité la de los trabajadores de Endesa SA, Enel Iberia y Endesa Medios y Sistemas, respectivamente.
3. Este Comité se reunirá con carácter trimestral, y estará integrado por cinco miembros por parte de la Representación de la Dirección y cinco miembros por parte de la Representación Social, la composición de cada uno de los Comités es la que figura en el anexo 7 del presente Convenio.

Artículo 125. *Comités de Seguridad y Salud Laboral Transversales: Centro-Noroeste, Norte y Sur.*

1. Son órganos paritarios y colegiados de participación en materia de seguridad y salud laboral que representan a todas las empresas que, incluidas en el ámbito funcional del V Convenio Colectivo de Endesa y adheridas al Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo Endesa, que no estén incluidas en otros Comités de Seguridad y Salud, y presten servicios en los ámbitos Centro-Noroeste, Norte y Sur.
2. A efectos de la designación de los Delegados de Prevención y de la constitución, en su caso, del correspondiente Comité de Seguridad y Salud, los centros de trabajo de las empresas a las que hace referencia el párrafo anterior serán considerados como un centro de trabajo único, integrando a la totalidad de trabajadores de las distintas empresas en ellos ubicados y sustituyendo así a los que pudieran existir en las distintas empresas por aplicación de la normativa general.
A resultas de lo anterior, será competencia de cada uno de Comités Transversales, la que se refleje en su Reglamento de funcionamiento.
3. Estos Comités se reunirán con carácter trimestral, y estarán integrados por siete miembros por parte de la Representación de la Dirección y siete miembros por parte de la Representación Social, la composición de cada uno de los Comités es la que figura en el anexo 6 del presente Convenio.

Artículo 126. *Delegados de Prevención.*

1. Para atender a la organización aquí descrita, las organizaciones sindicales con representación en los Comités de Empresa nombrarán un total de 165 Delegados de Prevención, ateniéndose a las siguientes normas:

a) Los Delegados de Prevención serán designados por las Secciones Sindicales con representación en los Comités de Empresa, en proporción a la representatividad obtenida por las mismas en las últimas elecciones sindicales celebradas en cada caso, de conformidad con lo previsto en el modelo organizativo anteriormente descrito.

b) Los Delegados de Prevención de los Comités Transversales (21) han de ser miembros de alguno de los distintos Comités descritos en el párrafo anterior.

2. Con independencia de los derechos y garantías que les asistan por su condición de Delegados de Personal, miembros de los Comités de Empresa o Delegados Sindicales, todos los Delegados de Prevención gozaran de los derechos y garantías previstos en la Ley para los miembros de los Servicios de Prevención y, en particular, de las previstas en las letras a), b), c) y d) del artículo 68 del ET, así como, en el apartado 4.º del artículo 56 y en los apartados 1.8.º y 9.º b) del artículo 64 del mencionado texto legal. Asimismo, le será de aplicación a los Delegados de Prevención lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del ET en cuanto al sigilo profesional debido, respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la Empresa.

3. Para el ejercicio de sus funciones representativas en materia de seguridad y salud laboral, los Delegados de Prevención, en los que no concurra la condición de Delegados de Personal, dispondrán de un crédito horario de 15 horas mensuales. Aquellos Delegados de Prevención en los que concurra además la condición de Delegados de Personal, dispondrán de un crédito adicional al que le corresponda legalmente por su condición de representantes del personal de 8 horas mensuales.

Las horas a las que se hace referencia en el párrafo anterior serán acumulables mes a mes regularizándose trimestralmente a finales de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. No obstante, las horas no utilizadas en un trimestre podrán disfrutarse en los meses sucesivos, siempre que el número de horas aplicadas a un trimestre no supere el doble de las que le corresponderían por aplicación de la regla general.

4. Sin perjuicio de lo previsto en la normativa legal vigente, las partes acuerdan expresamente que será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones de los distintos Comités de Seguridad y Salud, así como el que, en su caso, se invierta en la reunión previa a la realización de las mismas. Tampoco computarán con cargo al citado crédito horario las reuniones realizadas a requerimiento de la Dirección ni el tiempo invertido en las actividades necesarias para el correcto cumplimiento de lo previsto en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de Endesa.

Artículo 127. *Funciones y Competencias de los Delegados de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.*

1. Para el correcto ejercicio de sus funciones, los Delegados de Prevención tendrán las competencias y facultades previstas con carácter general en los artículos 36 y concordantes de la LPRL.

2. Los Comités de Seguridad y Salud Laboral de Distribución, de central térmica, de Renovables y de Comercial tendrán, asimismo, las competencias y facultades previstas, con carácter general, en los artículos 39 y concordantes de la LPRL, colaborando en el cumplimiento de todos los Procedimientos previstos en el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales aprobado en Endesa.

3. A todas las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud Laboral deberá asistir, para el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo, tanto a las representaciones de la Dirección de la Empresa como de la parte social, al menos un representante del Servicio de Prevención Mancomunado quien ejercerá su función con absoluta independencia de las partes.

4. A las convocatorias de las reuniones, se acompañará el orden del día establecido con una antelación mínima de 15 días, al que se incorporarán los puntos presentados por cada una de las dos representaciones según lo establecido en el respectivo Reglamento de Funcionamiento.

5. Cada Comité de Seguridad y Salud Laboral nombrará, de entre sus miembros, un Presidente y un Secretario.

El Presidente será nombrado por la Representación Económica, contará con capacidad ejecutiva, ostenta la representación del Comité y a él le compete la Dirección y moderación de las reuniones.

El Secretario, elegido por la Representación de los Trabajadores, será el encargado de enviar las citaciones a las reuniones, con su correspondiente orden del día, así como de la elaboración de las actas y de su distribución, registro y custodia.

La norma prevista en los párrafos anteriores, en cuanto a la obligatoriedad de que el cargo de Presidente recaiga en un miembro de la representación empresarial y el de Secretario en un miembro de la representación social, sólo podrá ser alterada por consenso del propio Comité.

6. Endesa S.A., bien directamente o bien a través de las Empresas afectadas en cada caso, proporcionará la infraestructura y los recursos materiales necesarios para que los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud Laboral, puedan desarrollar las funciones que le son propias, así como, para el correcto cumplimiento de sus derechos y obligaciones.

CAPÍTULO XVIII

Regulación del uso de herramientas informáticas/digitales

Artículo 128. *Principios generales.*

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

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

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

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

c. La Empresa podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios informáticos/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/digitales 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 3/2018, 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/digitales 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.

Artículo 129. *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 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 130. *Uso abusivo de las herramientas informáticas/digitales.*

1. En todo caso tendrán la consideración de utilización abusiva de las herramientas informáticas/digitales, 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.

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 131. *Procedimiento para el control de equipos informáticos/digitales.*

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:

a. 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.

b. 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.

3. 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 procediese, 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.

CAPÍTULO XIX

Código de conducta y régimen disciplinario

Artículo 132. *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 133. *Principios de actuación.*

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

a) 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.

b) 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.

c) 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.

Artículo 134. *Régimen disciplinario: conceptos básicos.*

1. 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 140, 141 y 142, y del presente Convenio, en cualquiera de sus grados.

2. Las faltas laborales se clasifican en: leves, graves y muy graves.

Artículo 135. *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 136. *Cancelación de las faltas laborales.*

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

a) 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.

b) 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.

c) 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.

Artículo 137. *Reincidencia.*

1. 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, por la que vuelva a ser sancionado en firme.

2. 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.

3. 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:

a) 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.

b) 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 138. *Procedimiento sancionador.*

1. La aplicación del régimen disciplinario, de acuerdo con lo establecido en la presente regulación, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, todo ello sin perjuicio de las facultades que la Jurisdicción Social tiene legalmente atribuidas en ésta materia.

2. El procedimiento de imposición de sanciones a los representantes legales de los trabajadores, sean unitarios o sindicales, así como a los Delegados de Prevención, exige la apertura de expediente contradictorio. En la tramitación de dicho expediente habrá de darse audiencia al interesado y a los integrantes de la representación de que el mismo formase parte.

3. El procedimiento de imposición de sanciones a trabajadores afiliados a un sindicato con implantación en la Empresa, siempre que tal condición sea conocida por el empresario, requerirá, si se trata de faltas graves o muy graves, la apertura de expediente informativo y la audiencia previa de los Delegados Sindicales del sindicato designados a tal efecto por el sindicato al que pertenezca.

4. Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa podrá decidir, si así se considera oportuno, la tramitación de expediente informativo, aun en el caso de que el trabajador no esté afiliado a ningún sindicato y no fuera perceptiva su tramitación, informando de ello al trabajador y a los representantes de los trabajadores. La tramitación de dicho expediente no tendrá una duración superior a treinta días.

5. Todas las sanciones que se impongan, excepto la amonestación verbal, serán comunicadas por escrito al interesado, haciendo constar la fecha y las causas que la motivan debiendo éste firmar el duplicado que conservará la Empresa. En los supuestos en que la Dirección de la Empresa decida demorar el cumplimiento de la sanción impuesta, se deberá fijar en el escrito de comunicación la fecha de cumplimiento y la condición suspensiva a que queda sometido el cumplimiento efectivo de la misma. La demora en el cumplimiento de la sanción no podrá ser superior a 30 días a contar desde la fecha de su comunicación, salvo que el cumplimiento de la misma dentro de dicho plazo causase perjuicio para la empresa, sus compañeros o que la misma haya sido recurrida ante el orden jurisdiccional competente.

6. Los Comités de Empresa y, en su caso, Delegados de Personal, habrán de ser informados de las sanciones impuestas por faltas 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 cancelación, por el transcurso del tiempo establecido en la presente norma. No obstante, la Dirección de la Empresa podrá cancelarlas antes de transcurrir el tiempo reglamentario, si así lo aconseja la conducta del sancionado. En cualquiera de los dos casos la Empresa comunicará la cancelación al interesado y si constase su afiliación sindical al Sindicato al que pertenezca.

Artículo 139. 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 concurran 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 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, excepto el beneficio de suministro de energía eléctrica que se aplicará lo dispuesto en el tercer párrafo del punto 6 del artículo 78 del presente Convenio.
 - Traslado forzoso, sin derecho a indemnización alguna.
 - Despido.

Artículo 140. 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) 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.
- 9) 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.

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

Artículo 141. *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) El uso inadecuado de los sistemas o herramientas informáticas/digitales, incluido Internet, de acuerdo con los términos establecidos en el capítulo XVIII del presente Convenio.

22) Fumar en los centros de trabajo.

Artículo 142. *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 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, destrozar, 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 o eximente 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 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 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 o 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) No atender sin causa justificada el requerimiento de incorporarse a la empresa fuera de la jornada laboral, en situaciones de fuerza mayor y urgencia.
- 17) Ocultar intencionadamente a los servicios médicos enfermedades que supongan peligro para el trabajador o sus compañeros.
- 18) 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.
- 19) 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.
- 20) La reiteración en el uso inadecuado o para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, de conformidad con los términos establecidos en el capítulo XVIII del presente Convenio.
- 21) Aquellas actuaciones que supongan cualquier tipo de connivencia con empresas colaboradoras, contratistas o proveedoras.
- 22) No prestar auxilio a un compañero o terceros que intervengan en el trabajo, víctima de un accidente o en peligro evidente de sufrirlo.

Disposición adicional primera. *Régimen aplicable al personal de minería de 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, previa audiencia de las partes y en plazos no superiores a siete días laborables. Las partes se comprometen a no impugnar los Laudos Arbitrales.

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 quinta.

Ambas partes acuerdan que la interpretación sobre el contenido y alcance de los beneficios sociales regulados en la normativa de Endesa es la que dimana de los Fundamentos de Derecho Sexto y Séptimo que se contiene en la Sentencia de la Audiencia Nacional de 26 de marzo de 2019 (N.º 46/2019), cuya Doctrina será de aplicación en la resolución de los conflictos que pudieran producirse.

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 corresponderían 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.

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 NANSA.	1696	
Hidroeléctrica de Cataluña.	1654		Acuerdo distribución Cataluña.	1621	
PYSESA.	1680		TERBESA.	1668,5	1688
EETER.	1680		HEDATSA.	1680	
ENDESA.	1672 / 1642 (1)	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.

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 Quinta y en las Disposiciones Derogatorias Primera y Segunda y 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), ello sin perjuicio de la regulación futura que convenios colectivos posteriores pudieran establecer.

Disposición transitoria sexta. *Promoción Económica.*

La dotación de las promociones económicas reguladas en los apartados a) y b) del artículo 71.2, asciende para los años 2020, 2021, 2022 y 2023 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 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.

Disposición transitoria octava. *Complemento especial dedicación.*

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 transitoria novena. *Comisión Mixta de Seguimiento del Plan Voluntario de Salidas.*

Hasta 31 de diciembre de 2020, se mantendrá la Comisión Mixta de Seguimiento del Plan Voluntario de Salidas dado que a partir de esa fecha no habrá personal que esté acogido a dicho Plan.

La comisión estará compuesta por siete miembros de las representaciones sindicales firmantes del acuerdo y otros siete de la representación empresarial, sus funciones son las establecidas en la cláusula séptima del acta de acuerdo de condiciones del Plan Voluntario de Salidas para Endesa SA y sus filiales.

Disposición transitoria décima. *Premios de fidelidad.*

Con carácter exclusivo para aquellos empleados en activo que, por aplicación de su Convenio de origen tienen derecho al cobro de algún premio de fidelidad o vinculación, se les abonará la parte proporcional del primero de los premios que hubiese cumplido de permanecer en activo en la empresa, según los años devengados hasta la fecha de su jubilación ordinaria, siempre y cuando su acceso a la citada jubilación se produzca una vez transcurridos 10 años ininterrumpidos de alta y en activo en la empresa.

Disposición transitoria undécima.

Al objeto de compensar el esfuerzo, dedicación, compromiso e implicación, de los empleados afectados por el presente Convenio en la consecución de los resultados de la compañía durante el periodo de vigencia del IV Convenio Colectivo de Endesa, las partes acuerdan asignar, con efectos 1 de enero de 2020, un pago anual revalorizable exclusivamente para los empleados en activo en la empresa a la fecha de firma del V Convenio o con su contrato de trabajo suspendido en virtud de los acuerdos de 3 de diciembre de 2013 y 23 de enero de 2020 y hasta tanto en cuanto permanezca en alguna

de ambas situaciones (activo o con contrato suspendido), por importe de 1500 €/año que será abonado en pago único en la nómina del mes de septiembre.

Disposición transitoria duodécima. *Ayuda de Estudios.*

Sin perjuicio de la vigencia temporal dada a este Convenio y de su eficacia retroactiva, tal y como se establece en el artículo 79 y en tanto que la firma del V Convenio se produce el 23 de enero de 2020, el pago de la ayuda de estudios para el curso escolar 2019/2020, prevista en el artículo 79, se realizará en la nómina del mes de abril, no regularizándose a los empleados que tenían derecho a la misma por haberles sido de aplicación las disposiciones de los distintos Convenios de Origen, las cantidades abonadas por dicho concepto en el año 2019.

Disposición final primera. *Paga de eficiencia.*

1. El importe de la paga de eficiencia consolidado para el año 2017 ha sido de 2.293,11 €, las partes acuerdan, con carácter adicional al incremento económico general previsto en el artículo 8 del V Convenio, incrementar en 270 € la citada paga, cada uno de los años de vigencia ordinaria del Convenio (2018, 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023). Dicho importe podrá consolidarse 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 en el punto anterior, siempre que el resultado de la fórmula del incremento económico del punto 2 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 de la Disposición Final Primera del V Convenio que no tendrán tal consideración para los empleados afectados por lo dispuesto en la Disposición Transitoria Séptima del citado Convenio.

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 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.

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 las Disposiciones Derogatorias Primera y Segunda 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.

Disposición derogatoria primera. *Beneficios Sociales.*

A partir de la firma del V Convenio Colectivo, y en virtud de lo establecido en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, quedan expresamente derogadas en su integridad la totalidad de las disposiciones de los Convenios de origen, referidos a beneficios sociales, atenciones sociales o cualquier otra denominación que pudiera recogerse en los Convenios de origen reguladores de cuestiones sobre esta materia, así como cualquier tipo de pactos, acuerdos, decisiones unilaterales colectivas o, en su caso, individuales, o usos y costumbres que los pudieran haber desarrollado.

Lo previsto en el párrafo anterior será de aplicación al personal en activo, al personal en situación de suspensión de contrato y al personal acogido a alguno de los EREs vigentes en la Compañía y al personal pasivo.

Disposición derogatoria segunda. *Materias derogadas por el presente Convenio.*

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, la regulación de las materias mencionadas en la presente Disposición, contenidas en los Convenios Colectivos de origen, así como los pactos o acuerdos colectivos o cualquier otra fuente de regulación que estuvieren aun en vigor en las Empresas mencionadas en el Art. 2 de este Convenio, quedará derogada y sustituida, en su integridad, por la contenida en este Convenio.

A los efectos de lo previsto en el apartado anterior, las materias sometidas en su integridad a la disciplina del presente Convenio son las siguientes:

- Estructura profesional.
- Movilidad funcional.
- Promoción profesional, cobertura de vacantes y nuevos ingresos.
- Formación profesional.
- Anualización de la jornada de trabajo.
- Licencias retribuidas.
- Conciliación de la vida laboral y familiar.
- Movilidad geográfica.
- Beneficios sociales (incluye, entre otros, ayuda de estudios y suministro de energía eléctrica).
- Fondo de anticipos y créditos para vivienda.
- Acción Sindical.
- Prevención de riesgos laborales.
- Régimen disciplinario.

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 quedaran 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, que se encuentre en situación de alta a la firma del V Convenio Colectivo de Endesa podrán acogerse en todo su contenido al Art. 42 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

Comités/Delegados de Seguridad y Salud Laboral de Centrales Térmicas y Ciclos Combinados

Provincia/Zona	Total
Litoral (Almería).	3
Terminal Portuaria de Los Barrios y CC San Roque (Cádiz).	2
Colón.	1
Andorra.	3
Ibiza.	2
Comité Agrupado Baleares.	3
Alcudia II.	3
Salinas.	2
Juan Grande.	2
Jinamar.	2
Punta Grande.	2
Granadilla.	2

Provincia/Zona	Total
Candelaria.	2
Agrupación Tenerife.	2
Compostilla (incluye ámbito C. Castilla y León) ^(*) .	3
As Pontes.	6
Ceuta.	1
Melilla.	1
CC Besos.	1
Total.	43

(*) 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 si mismo su unificación con carácter permanente.

ANEXO 3

Comités/Delegados de Seguridad y Salud Laboral Distribución

	Total
Div Cataluña Este.	9
Div Cataluña Oeste.	9
Div Aragón Noroeste.	7
Div Baleares.	7
Div Andalucía Este.	9
Div Andalucía Oeste.	9
Div Canarias.	7
O&M, ND, NT y NCO Corporativo, E Red.	9
Centros de Control.	5
Total.	71

ANEXO 4

Comités/Delegados de Seguridad y Salud Laboral de Renovables

	Total
Norte.	5
Sur.	5
Centro Noroeste.	5
Total.	15

ANEXO 5

Comités/Delegados de Seguridad y Salud Laboral de Comercial

	Total
Energía.	7
EOSC.	7
Endesa X Servicios.	5
Total.	19

ANEXO 6

Comités/Delegados de Seguridad y Salud Laboral de Transversales

	Total
Norte.	7
Sur.	7
Centro Noroeste.	7
Total.	21

ANEXO 7

Comités/Delegados de Seguridad y Salud Laboral

	Total
Endesa SA.	7
Enel Iberia.	5
Endesa Medios y Sistemas.	5
Total.	17

ANEXO 8

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:

	Aportación obligatoria			
	Empresa		Participe	Total *
	De partida	Mínima	Máximo	
MODULO 0	%Ap (0)	3,00	0	3,00
MODULO I	%Ap (0)	3,50	Máx [3,5-%Ap(0),0]	4,00
MODULO II	%Ap (0)	4,00	Máx [4,0-%Ap(0),0]	5,00
MODULO III	%Ap (0)	4,50	Máx [4,5-%Ap(0),0]	6,00
MODULO IV	%Ap (0)	5,00	Máx [5,0-%Ap(0),0]	7,00
MODULO V	%Ap (0)	5,50	Máx [5,5-%Ap(0),0]	8,00
MODULO VI	%Ap (0)	6,00	Máx [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 incapacidad permanente y fallecimiento del trabajador, para los colectivos de naturaleza mixta, es decir, con aportación definida para jubilación y una prestación para las contingencias de riesgo específicamente definida como un capital, bien adicional a los Derechos Consolidados o bien integrándolos, se arbitrarán los mecanismos necesarios 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 2018, de 102.858,29 euros, cifra que a partir del 2019 se revalorizará con carácter anual conforme al Índice General de Precios al Consumo, diciembre / diciembre, del año inmediatamente anterior.

Para el personal de nuevo ingreso, por defecto se aplicará el módulo VI, salvo que optase por otro módulo, en el momento de incorporarse al Plan de Pensiones de los Empleados del Grupo Endesa, teniendo con posterioridad nuevas posibilidades de optar por otro módulo, tal como se establece en las especificaciones de dicho Plan de Pensiones.

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

ANEXO 9

Tabla de complementos por turnos

TURNO	NIVEL COMPETENCIAL	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Turno Cerrado Continuo.	Nivel 0, I, II, III y IV	8069,99	8150,69	8232,20	8314,52	8397,67	8481,65
Turno Abierto Continuo.	Nivel 0, I, II, III y IV	6684,21	6751,05	6818,56	6886,75	6955,62	7025,18
Turno Abierto Discontinuo.	Nivel 0, I, II, III y IV	5562,59	5618,22	5674,40	5731,14	5788,45	5846,33

ANEXO 10

Tabla de complementos por retén

			2018	2019	2020	2021	2022	2023
Reten: Con rotación máxima de una de cada tres semanas.	16 o más horas	Día laborable:	34,22	34,56	34,91	35,26	35,61	35,97
		Días Festivos y de descanso:	73,11	73,84	74,58	75,33	76,08	76,84
	Menos de 16 horas	Día laborable:	28,70	28,99	29,28	29,57	29,87	30,17
		Días Festivos y de descanso:	73,11	73,84	74,58	75,33	76,08	76,84

ANEXO 11

Tabla de complementos por nocturnidad

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nocturnidad (€/hora).	4,74	4,79	4,84	4,89	4,94	4,99

ANEXO 12

Tabla valor horas extraordinarias

Nivel competencial	Valor hora extra 175% – (Euros)	Valor base 100% – (Euros)	Recargo 75% (Euros)
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 13

Tabla horas suplementarias

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

Nivel competencial	Valor hora (Euros)
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

ANEXO 14

Tablas Salariales de Aplicación General

Las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del Convenio serán las que se concretan a continuación:

Tabla salarial año 2018

Nivel Competencial	1.º año	2.º año	3.º año	Salario 100%
	75%	85%	95%	
0	29934	33925	37916	39.912
I	26030	29501	32972	34.707
II	24048	27255	30461	32.065
	1 ^{er} mes hasta 8.º mes	Desde 9.º mes hasta 16.º mes	Desde 17.º mes hasta 24.º mes	
III	20912	23700	26488	27.882
IV	18027	20431	22834	24.036

Tabla salarial año 2019

Nivel Competencial	1.º año	2.º año	3.º año	Salario 100%
	75%	85%	95%	
0	30383	34434	38485	40.511
I	26421	29944	33466	35.228
II	24409	27664	30918	32.546
	1 ^{er} mes hasta 8.º mes	Desde 9.º mes hasta 16.º mes	Desde 17.º mes hasta 24.º mes	
III	21225	24055	26886	28.301
IV	18297	20737	23177	24.397

Tabla salarial año 2020

Nivel Competencial	1.º año	2.º año	Salario 100%
	75%	85%	
0	30839	34951	41.118
I	26817	30393	35.756
II	24775	28079	33.034
III	21544	24416	28.725
IV	18572	21048	24.763

Tabla salarial 2021

Nivel Competencial	1.º año	2.º año	Salario 100%
	75%	85%	
0	31301	35475	41.735
I	27219	30849	36.293
II	25147	28500	33.529
III	21867	24783	29.156
IV	18851	21364	25.134

Tabla salarial 2022

Nivel Competencial	1.º año	2.º año	Salario 100%
	75%	85%	
0	31771	36007	42.361
I	27628	31311	36.837
II	25524	28927	34.032
III	22195	25154	29.593
IV	19133	21684	25.511

Tabla salarial 2023

Nivel Competencial	1.º año	2.º año	Salario 100%
	75%	85%	
0	32247	36547	42.996
I	28042	31781	37.390
II	25907	29361	34.543
III	22528	25532	30.037
IV	19420	22010	25.894

– Con efectos 1 de enero de 2020 los empleados adscritos al tramo de entrada del 95% se asignarán al 100%.

– Los empleados adscritos al tramo de entrada del 85%, a la fecha de firma del Convenio, irán adscribiéndose al 100% en cuanto vayan cumpliendo el periodo de permanencia exigido en el tramo de entrada.

– Cada año de vigencia del Convenio, una vez aplicado el incremento general que se contempla en su artículo 8, se efectuará un volcado de los conceptos salariales a la tabla salarial correspondiente a cada año, que se recogen en el presente anexo.

– Dicho volcado ha de resultar económicamente neutro y, a tal efecto, se sumará el Salario Base y, en su caso, los Salarios Individuales Reconocidos y los Complementos

Personales, en este orden, comparando el resultado de dicha suma con el Salario Base de la nueva tabla:

- Si el resultado de dicha suma es inferior al valor del Salario Base de la nueva tabla salarial se asignará el mismo.
- Si el resultado de dicha suma es superior se asignará el nuevo salario base y la diferencia se incluirá en un Salario Individual Reconocido o Complemento Personal que proceda.

ANEXO 15

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
Promocionable.	SI	SI	NO	NO	NO	NO

ANEXO 16

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 17

Catálogo de Ocupaciones

Grupo Profesional	Técnico	Gestión Técnica/ Administrativa	Comercial
Nivel Competencial 0	<ul style="list-style-type: none"> – Responsable/Experto Distribución. – Responsable/Experto Generación. – Responsable/Experto Medio Ambiente 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 Medio Ambiente 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.. adici 8.ª)*. – Técnico Gestor Despachos Insulares. – Técnico Gestor Ingeniería y Servicios de Apoyo a la Explotación. – Técnico Gestor Mantenimiento Eléctrico, Instrumentación y Control. – Técnico Gestor Mantenimiento Mecánico. – Técnico Gestor Medio Ambiente 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.

Grupo Profesional	Técnico	Gestión Técnica/ Administrativa	Comercial
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 Medio Ambiente y Laboratorio. – Especialista EDAS (HIDRÁULICAS). – 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 8.ª)*. – Profesional Ingeniería y Servicio Apoyo a la Explotación. – Profesional Mantenimiento Eléctrico, Instrumental y Control. – Profesional Mantenimiento Mecánico. – Profesional Medio Ambiente y Laboratorio. – Profesional EDAS (HIDRÁULICAS). – Profesional Terminal Portuaria. – Profesional Renovables. 	<ul style="list-style-type: none"> – Profesional Administración. 	<ul style="list-style-type: none"> – Profesional Comercial.

	NIVEL COMPETENCIAL 0	ACTIVIDADES BÁSICAS
	TÉCNICO	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 Medio Ambiente 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.

NIVEL COMPETENCIAL 0		ACTIVIDADES BÁSICAS
	<i>Gestión técnica/administrativa</i>	<i>NIVEL COMPETENCIAL 0</i>
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.
	<i>COMERCIAL.</i>	<i>NIVEL COMPETENCIAL 0</i>
11	Responsable/Experto Comercial.	Dirigir, coordinar y gestionar las actividades comerciales en sus diferentes procesos, de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.

NIVEL COMPETENCIAL I		ACTIVIDADES BÁSICAS
	<i>TÉCNICO</i>	<i>NIVEL COMPETENCIAL I</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 Medio Ambiente 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.	Controlar, coordinar y gestionar las actividades de los procesos de regulación, estrategia y gestión de la energía del negocio eléctrico 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, Asesorando 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.	Controlar, coordinar, gestionar 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.

	NIVEL COMPETENCIAL I	ACTIVIDADES BÁSICAS
	<i>GESTIÓN TÉCNICA/ ADMINISTRATIVA</i>	<i>NIVEL COMPETENCIAL I</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 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.
	<i>COMERCIAL</i>	<i>NIVEL COMPETENCIAL I</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 legalidad vigentes.

	NIVEL COMPETENCIAL II	ACTIVIDADES BÁSICAS
	<i>TÉCNICO</i>	<i>NIVEL COMPETENCIAL II</i>
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.	Operar, controlar, coordinar 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 telemida 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 interlocución 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 II	ACTIVIDADES BÁSICAS
38	Técnico Gestor Medio Ambiente 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.
	<i>GESTIÓN TÉCNICA/ ADMINISTRATIVA</i>	<i>NIVEL COMPETENCIAL II</i>
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.
	<i>COMERCIAL</i>	<i>NIVEL COMPETENCIAL II</i>
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
	<i>TECNICO</i>	<i>NIVEL COMPETENCIAL III</i>
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.

	NIVEL COMPETENCIAL III	ACTIVIDADES BÁSICAS
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.
52	Especialista Subestaciones Protecciones y Telecontrol.	Realizar y supervisar en su caso, la operación local de los elementos eléctricos de las Subestaciones de Distribución de su ámbito de actuación, colaborar y apoyar la gestión integral de los equipos de protecciones y telecontrol, así como cualquier otra actuación no singular sobre el aparellaje y resto de equipos que faciliten la más rápida reposición del servicio, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
53	Especialista ACME.	Realizar y supervisar en su caso, el montaje y la verificación de los equipos de medida, atendiendo sus incidencias, asimismo realizar las revisiones de las instalaciones de enlace. Hacer el control de calidad de las ordenes de servicio de los equipos de medida, salvo los más complejos, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
54	Especialista Medio Ambiente y Laboratorio.	Realizar y supervisar, en su caso, los procesos de vigilancia y control de parámetros químicos y medioambientales, los análisis de combustibles, cenizas y demás materiales, así como colaborar en la aplicación de las políticas de sostenibilidad y de Medio Ambiente de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
55	Especialista Terminal Portuaria.	Realizar y supervisar, en su caso, las actividades de operación y mantenimiento de la terminal portuaria, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
56	Especialista Ingeniería y Apoyo Explotación.	Realizar y supervisar, en su caso, las actividades de desarrollo de proyectos de ingeniería y tareas de apoyo a la explotación tales como servicios técnicos, ensayos, resultados, logística, eficiencia de planta, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
57	Especialista EDAS.	Realizar y supervisar, en su caso, la operación local y los mantenimientos de las instalaciones y equipos de las Centrales Hidráulicas de su ámbito de actuación, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
58	Especialista Operación.	Realizar en planta las maniobras, comprobaciones y el mantenimiento elemental necesario para asegurar el correcto funcionamiento de los sistemas, en Centrales tipo A y Ciclos Combinados; en Centrales tipo B y Ciclos Combinados realizar operaciones de control y vigilancia de los sistemas de funcionamiento y control, supervisando las maniobras en planta.
59	Especialista Mantenimiento Mecánico.	Realizar y supervisar, en su caso, las actividades propias del mantenimiento mecánico en su ámbito de actuación de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.
60	Especialista Mantenimiento Eléctrico.	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.
61	Especialista Sistemas y Telecomunicaciones.	Realizar y supervisar, en su caso, las actividades de los sistemas, las redes de telecomunicaciones y los equipos asociados a las mismas, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
62	Especialista SPM.	Realizar y supervisar las actividades y procesos del Servicio de Prevención Mancomunado, Asesorando las empresas del Grupo en temas relacionados con la seguridad y la prevención, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
63	Especialista Renovables.	Realizar y supervisar, en su caso, la operación local y los mantenimientos de las instalaciones y equipos de renovables (centrales hidráulicas y biomasa, parques eólicos y solares, u otros que se pudieran desarrollar) de su ámbito de actuación, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
	<i>GESTIÓN TÉCNICA/ ADMINISTRATIVA.</i>	<i>NIVEL COMPETENCIAL III</i>
64	Especialista Económico y Control.	Realizar y supervisar actividades de Control Económico y Financiero, en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.

NIVEL COMPETENCIAL III		ACTIVIDADES BÁSICAS
65	Especialista Administración.	Realizar y supervisar en su caso las actividades con un nivel medio de complejidad, 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.
	<i>COMERCIAL.</i>	<i>NIVEL COMPETENCIAL III</i>
66	Especialista Comercial.	Realizar y supervisar en su caso actividades en los sistemas comerciales, en los procesos de administración y gestión general vinculados al negocio de comercialización en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
67	Especialista de clientes.	Realizar y supervisar en su caso los trabajos de atención al cliente. de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.

NIVEL COMPETENCIAL IV		ACTIVIDADES BÁSICAS
	<i>TÉCNICO</i>	<i>NIVEL COMPETENCIAL IV</i>
68	Profesional Distribución.	Realizar la operación local en su ámbito de actuación en todos los niveles de tensión, así como las reparaciones necesarias para la reposición del servicio, asimismo realizarán las tareas básicas operativas de todos los procesos de distribución de acuerdo a los procedimientos establecidos y la legislación vigentes.
69	Profesional Operación	Realizar en planta las maniobras de Operación dentro de la Central de acuerdo con las instrucciones de trabajo recibidas, así como el mantenimiento elemental.
70	Profesional de Operación y Mantenimiento *	Realizar las actividades propias de mantenimiento y de operación cuando sean demandados para ello en su ámbito de actuación de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.
71	Profesional EDAS	Realizar la operación local y los mantenimientos de las instalaciones y equipos de las Centrales Hidráulicas de su ámbito de actuación, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
72	Profesional Eléctrico, Instrumentación y Control	Realizar las actividades propias del Mantenimiento Eléctrico Instrumentación y Control en su ámbito de actuación de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.
73	Profesional Mecánico	Realizar las actividades propias del mantenimiento mecánico en su ámbito de actuación de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.
74	Profesional de Medio Ambiente y Laboratorio	Realizar las actividades propias de medio ambiente y laboratorio en su ámbito de actuación de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.
75	Profesional Terminal portuaria	Realizar las actividades de operación y mantenimiento de la terminal portuaria, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
76	Profesional Ingeniería y Apoyo a la Explotación	Realizar las actividades de ingeniería y apoyo a la explotación, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
77	Profesional Renovables	Realizar la operación local y los mantenimientos de las instalaciones y equipos de renovables (centrales hidráulicas y biomasa, parques eólicos y solares, u otros que se pudieran desarrollar) de su ámbito de actuación, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
	<i>GESTIÓN TÉCNICA/ ADMINISTRATIVA</i>	<i>NIVEL COMPETENCIAL IV</i>
78	Profesional Administración	Realizar tareas básicas de los procesos de administración y Gestión General (Comunicación, Relaciones Externas, Recursos Humanos y Organización, Aprovisionamiento, Patrimonio, Servicios Generales, Auditoría y Seguridad, etc.) así como de los procesos administrativos los negocios todo ello en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
	<i>COMERCIAL</i>	<i>NIVEL COMPETENCIAL IV</i>
79	Profesional Comercial	Realizar las acciones básicas de apoyo a la atención comercial al cliente, venta, postventa y contratación, de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.

Nota genérica para todas las ocupaciones: Realizar cualquier otro cometido que, dentro del ámbito de sus aptitudes profesionales y nivel de competencia y de acuerdo con la normativa que le sea de aplicación, le sea indicado por sus superiores por necesidades del servicio; así como participar activamente en el cumplimiento de la normativa establecida en materia medioambiental y de prevención de riesgos laborales.

ANEXO 18

Protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y laboral.

Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas dentro de los ámbitos funcional y territorial a los que se extienda la aplicación del V Convenio Colectivo Marco de Endesa.

Artículo 2. *Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral.*

Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

1. Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Se entiende por acoso laboral la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador

3. Las partes firmantes expresan su pleno y rotundo rechazo ante cualquier conducta que suponga acoso sexual, acoso por razón de sexo o laboral, en los términos descritos en los anteriores apartados de este artículo, comprometiéndose a colaborar para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

4. Igualmente, las partes consideran reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos.

5. Las partes firmantes se comprometen, separada o conjuntamente, a realizar campañas informativas y actuaciones de formación y sensibilización sobre la problemática del acoso sexual, por razón de sexo o laboral al objeto de prevenir y erradicar este tipo de conductas.

Artículo 3. *Principios generales del procedimiento.*

1. La Dirección de la Empresa garantiza la activación del procedimiento que en los siguientes párrafos se detalla cuando se produzca una denuncia de acoso sexual, por razón de sexo o laboral.

2. El procedimiento de actuación interno se regirá por los siguientes principios:

– Confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas.

– Garantía de preservación de la identidad y circunstancias del denunciante.

– Tramitación urgente.

– Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.

– Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual acoso por razón de sexo o laboral resulten acreditadas; así como también en relación a quién formule una imputación o denuncia falsa, especialmente cuando resulte acreditada mala fe.

3. El proceso de actuación interno no excluye ni condiciona las acciones legales que el denunciante pudiera ejercer.

Artículo 4. *Procedimiento.*

– Las denuncias por acoso sexual por razón de sexo o laboral se formularán ante la Dirección de Relaciones Laborales, directamente por la persona afectada, a través de su representación sindical o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

– Si la denuncia fuera de carácter anónimo, se requerirá la aportación de datos o pruebas que aporten una razonable verosimilitud a la misma.

– La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad de la situación de acoso denunciado; a cuyo efecto el instructor del expediente podrá acordar la adopción de las medidas que considere necesarias.

– La persona afectada podrá solicitar que los hechos se pongan en conocimiento de la representación de los trabajadores.

– Además podrá designar a una persona de confianza que le asista en todas las fases del presente procedimiento. En concreto, la persona de confianza designada podrá acompañar a la víctima y estar presente en la toma de declaración que, en su caso, se le solicite, así como en todas las comunicaciones que el Instructor o la Empresa le dirijan.

– El Instructor practicará cuantas diligencias considere conducentes el esclarecimiento de los hechos denunciados, no observándose más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes.

– Si las circunstancias del supuesto así lo aconsejan, podrá acordarse que la investigación de los hechos sea realizada por un profesional o profesionales externos de reconocida solvencia en la materia. En este caso, la persona/s designada/s se nombrarán de acuerdo con la Representación Social; salvo que, por haberlo así indicado la persona afectada, los hechos no se hayan puesto en conocimiento de la Representación Social.

– El proceso deberá estar sustanciado en el más breve plazo de tiempo posible, no debiendo superar un plazo máximo de 30 días.

– Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, el Instructor podrá proponer la separación de las personas implicadas, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones laborales de la persona supuestamente acosada.

– Concluida la fase de averiguación de los hechos, el Instructor o, en su caso, el profesional/es externo/s designado, elaborará un Informe de conclusiones del que se dará traslado a la Dirección de la Empresa. Igualmente se pondrá este informe a disposición de la Representación Social, salvo que, por haberlo así indicado la persona afectada, los hechos no se hayan puesto en conocimiento de la Representación Social.

– Este Informe expresará la convicción, o no, del Instructor de haberse cometido los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta, la afectación sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales del empleado, así como sobre el entorno laboral; y recogerá, en todo caso, los hechos que, a su criterio y en base a las diligencias practicadas, han quedado objetivamente acreditados.

– La Dirección de la Empresa, teniendo en cuenta la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará las medidas correctoras necesarias. En todo caso, la constatación de la existencia del acoso sexual por razón de sexo o laboral denunciado, dará lugar, siempre que el autor se halle dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa, a la imposición de sanción disciplinaria, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente.

– Igualmente se adoptarán medidas correctoras, inclusive también las de carácter disciplinario que resultasen procedentes, cuando los hechos denunciados resultaren ser falsos y el denunciante haya actuado de mala fe.

– Del resultado final del expediente, así como de las medidas adoptadas se informará a la representación de los trabajadores; con la única excepción de la identidad y demás circunstancias personales de la persona acosada, en el caso de que ésta expresamente lo solicitará.

Artículo 5. Personal de Empresas de Trabajo Temporal y Empresas Contratistas.

1. Lo dispuesto en los artículos precedentes será de aplicación en aquellos supuestos en que el presunto acosador pertenezca a la plantilla de Endesa y la persona afectada preste servicios para Endesa mediante contrato de puesta a disposición o sea empleada de Empresas Contratistas que realicen una obra o servicio para Endesa.

En estos casos, Endesa comunicará los hechos a la Empresa de Trabajo Temporal o Empresa Contratista, cuyo empleado esté implicado en el caso, al objeto de coordinar actuaciones, así como que las Empresas puedan ejercer las medidas inherentes a su facultad de dirección y organización del trabajo.

2. En el caso de que fuese el trabajador puesto a disposición de Endesa o un empleado de una Empresa Contratista quien presuntamente hubiese realizado el comportamiento de acoso sexual acoso por razón de sexo o laboral a un trabajador de Endesa, se exigirá a la Empresa empleadora la inmediata adopción de medidas tendentes a eliminar la conducta de acoso, así como el ejercicio de las acciones disciplinarias que resulten procedentes.

3. De estos supuestos, la Dirección de Endesa informará a la Representación Social de Endesa, salvo lo relativo a la identidad y circunstancias personales de la persona acosada, en el caso de que ésta expresamente lo solicitará.

ANEXO 19

Calculo cuidado lactante

	Horas trabajo anual	Jornada diaria (Media)	Días laborables	Madres y Padres a partir del 2021	Días de cuidado del lactante	Padre 2019 sin cesión Madre	Días de lactancia a disfrutar	Padre 2020 sin cesión Madre	Días de lactancia a disfrutar	Padre 2019 con cesión 4 semanas Madre	Días de lactancia a disfrutar	Padre 2020 con cesión 2 semanas Madre	Días de lactancia disfrutar
Jornada Anual Unelco.	1687,20	7,63	221	149	20	187	25	170	22	170	22	162	21
Jornada Anual Unelco Turno.	1696	8,00	212	143	20	179	22	163	20	163	20	155	20
Jornada Anual Sevillana.	1650	7,47	221	149	20	187	25	170	23	170	23	162	22
Jornada Anual Sevillana Turno.	1616	8,00	202	136	20	171	21	156	20	156	20	148	20
Jornada Anual ERZ.	1609,50	7,32	220	148	20	186	25	169	23	169	23	161	22
Jornada Anual ERZ Turno.	1609,50	8,00	201	136	20	170	21	155	20	155	20	147	20

	Horas trabajo anual	Jornada diaria (Media)	Días laborables	Madres y Padres a partir del 2021	Días de cuidado del lactante	Padre 2019 sin cesión Madre	Días de lactancia a disfrutar	Padre 2020 sin cesión Madre	Días de lactancia a disfrutar	Padre 2019 con cesión 4 semanas Madre	Días de lactancia a disfrutar	Padre 2020 con cesión 2 semanas Madre	Días de lactancia disfrutar
Jornada Anual Gesa.	1665	7,53	221	149	20	187	25	170	23	170	23	162	21
Jornada Anual Gesa Turno.	1640	8,00	205	138	20	174	22	158	20	158	20	150	20
Jornada Anual Enher.	1676	7,58	221	149	20	187	25	170	22	170	22	162	21
Jornada Anual Enher Turno.	1680	8,00	210	142	20	178	22	162	20	162	20	154	20
Jornada Fecsa.	1623	7,34	221	149	20	187	25	170	23	170	23	162	22
Jornada Fecsa Turno.	1624	8,00	203	137	20	172	21	156	20	156	20	148	20
Jornada Endesa.	1672	7,57	221	149	20	187	25	170	22	170	22	162	21
Jornada Endesa Madrid.	1642	7,43	221	149	20	187	25	170	23	170	23	162	22
Jornada Anual Endesa Turno Cerrado.	1600	8,00	200	135	20	169	21	154	20	154	20	146	20
Jornada Anual Convenio Marco.	1696	7,67	221	149	20	187	24	170	22	170	22	162	21
Jornada Anual Convenio Marco Turno.	1696	8,00	212	143	20	179	22	163	20	163	20	155	20

(*) Semana

Días de lactancia a disfrutar: mínimo 20 días máximo 25 días.

Que en relación al artículo 47 del V CME y la posibilidad disfrutar de manera acumulada el permiso del cuidado del lactante, la fórmula de cálculo es la siguiente:

Se calcula el n.º de semanas, descontando las semanas del permiso por cuidado del menor, hasta el cumplimiento de los 12 meses de la fecha del parto y, por regla de tres, se calcula a cuantos días laborables equivales:

Si el n.º de días laborables del año corresponden a 52,14 semanas, las semanas queden del año una vez descontado las semanas del permiso del cuidado del menor corresponden a X días.

El resultado de la regla de tres anterior se divide entre la media de jornada diaria y el resultado son los días laborables del cuidado del lactante acumulado.

PARÁMETROS DE CÁLCULO

		Semanas después del permiso
Días año.	365	
Días vacaciones.	27	
Días festivos.	14	
Días fines de semana.	104	
Días laborables año.	220	
Días laborables año turno.	Según convenio origen	
Semanas laborables año.	52,14	
Semanas permiso cuidado menor 12 meses madre y del otro progenitor a partir del 2021.	17	35,14
Semanas permiso cuidado menor 12 meses otro progenitor 2019.	8	44,14
Semanas permiso cuidado menor 12 meses otro progenitor 2019 + 4 semanas cesión madre.	12	4,00
Semanas permiso cuidado menor 12 meses otro progenitor 2020.	12	4,00
Semanas permiso cuidado menor 12 meses otro progenitor 2020 + 2 semanas cesión madre.	14	6,00

Si existieran casos no contemplados en el cuadro anexo se revisará el cálculo.

Para la obtención de los días de lactancia acumulada que figuran en el cuadro anterior, se toman como referencia, para el personal con jornada normal, 220 días laborables, 52,14 semanas, y para el personal a turno de 200 a 212 días laborables (según la jornada anual) y 52,14 semanas.

El cálculo del descanso continuado para el cuidado del lactante se realizará calculando los días laborables de la persona trabajadora, teniendo en cuenta su jornada anual y régimen de trabajo, desde el nacimiento hasta que el menor cumpla 12 meses y se descontarán los días laborables que el progenitor estará en suspensión de contrato. De los días resultantes, se calcula una hora, por cada día, que se sumarán y se dividirán por el número de horas diarias de trabajo, lo que dará un número de días que será el total de días laborables de descanso continuado. Si la cifra resultante contiene decimales se redondeará a la cifra superior.

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

ANEXO 20

Cuadro resumen

NACIMIENTO		ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO	
MADRE BIOLÓGICA	OTRO PROGENITOR		2019
A partir del 1/4/2019	A partir del 1/1/2021 la prestación será igual que la de la madre biológica		PROGENITOR A + PROGENITOR B: Cada progenitor dispondrá de 6 semanas obligatorias (ininterrumpidas, inmediatamente después resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo) + 12 semanas voluntarias, a distribuir entre los dos progenitores, (ininterrumpidas dentro de los 12 meses siguientes a resolución judicial o decisión administrativa) con un máximo de 10 semanas para cada uno de ellos.
<p>DURACIÓN TOTAL: 17 semanas (ampliables según supuestos*), a disfrutar del siguiente modo: PARTE OBLIGATORIA: 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas, a jornada completa, inmediatamente posteriores al parto. La madre biológica puede anticipar hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto. PARTE VOLUNTARIA: 10 semanas continuadas al periodo obligatorio o de manera interrumpida, en periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial desde la finalización del periodo obligatorio hasta los 12 meses del hijo/a.</p>	2019	2020	2020
	DURACIÓN TOTAL: 8 semanas (+4 que puede cederle la madre de su periodo no obligatorio).	DURACIÓN TOTAL: 12 semanas (+ 2 que puede cederle la madre de su periodo no obligatorio)	PROGENITOR A + PROGENITOR B: Cada progenitor dispondrá de 6 semanas obligatorias (ininterrumpidas, inmediatamente después resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo) + 17 semanas voluntarias, a distribuir entre los dos progenitores, (ininterrumpidas dentro de los 12 meses siguientes a resolución judicial o decisión administrativa) con un máximo de 10 semanas para cada uno de ellos.
	2019	2020	2021
	PARTE OBLIGATORIA: 2 semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa inmediatas posteriores al parto. PARTE VOLUNTARIA: 6 semanas continuadas o interrumpidas en periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial hasta los 12 meses del menor.	PARTE OBLIGATORIA: 4 semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa inmediatas posteriores al parto. PARTE VOLUNTARIA: 8 semanas continuadas o interrumpidas en periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial hasta los 12 meses del menor.	A partir del 1/1/2021: duración total para cada progenitor 17 semanas ampliables según supuestos*, 6 obligatorias ininterrumpidas y a jornada completa, inmediatamente posteriores a la fecha de la resolución judicial o decisión administrativa. Las 11 semanas restantes, en periodo semanales, de forma acumulada ininterrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa.

(*) Supuestos de ampliación:

- Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.
- Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.
- Ampliación parto prematuro u hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.