

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**1561** *Resolución de 27 de enero de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo marco del Grupo Endesa.*

Visto el texto del IV Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (Código de convenio n.º 90013173012008) que fue suscrito con fecha 3 de diciembre de 2013 de una parte por los designados por la Dirección del Grupo en representación del mismo, y de otra por las secciones sindicales de UGT, CC.OO. y SIE 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 1/1995, de 24 de marzo, 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 Empleo 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, 27 de enero de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### IV 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 Energy Europe 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.
- Endesa Distribución Eléctrica, S.L.

- Endesa Operaciones y Servicios Comerciales, S.L
- Endesa Energía, S.A.U.
- Endesa Latinoamérica S.A. para sus centros de trabajo ubicados en España.
- Carboex, S.A.

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 al Régimen de Minería de Andorra y 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 del personal singularizado y del que actualmente está excluido de cada uno de los convenios colectivos de origen.

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.

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. No obstante lo previsto en los apartados anteriores, el Capítulo IX del presente Convenio Colectivo «Plan de Igualdad», será de aplicación a todo el personal de las Empresas incluidas dentro de los ámbitos funcional y territorial de este Convenio.

### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017.

Con independencia de la fecha de su publicación oficial y salvo mención expresa en contrario, las condiciones económicas previstas en el mismo se aplicarán desde el día de la fecha de su firma.

2. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación por escrito, con un plazo de preaviso de seis meses a la fecha de su vencimiento. En caso de no mediar denuncia, se entenderá prorrogado, en idénticas condiciones, por períodos anuales.

3. En el supuesto de que las partes no alcanzasen acuerdo dentro del periodo de vigencia, denunciado el convenio con la antelación establecida en el apartado anterior, el presente convenio extenderá su vigencia por un periodo adicional de 12 meses a contar desde la fecha del vencimiento inicialmente establecido o prorrogado, a la finalización del cual –sin haberse alcanzado acuerdo– se dará por finalizada la misma.

### Artículo 5. *Ámbito territorial.*

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

### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

2. En el supuesto de que los órganos judiciales competentes, en ejercicio de las funciones que le son propias, declararan la nulidad total del presente Convenio, las partes firmantes se comprometen, en el plazo de treinta días, a renegociar otro nuevo, ajustado a la legalidad. En el caso de nulidad parcial, que afectara a cualquiera de sus cláusulas, el Convenio deberá ser revisado en su totalidad si alguna de las partes firmantes, en el plazo de treinta días, así lo requiere en forma escrita.

#### Artículo 7. *Conservación de garantías.*

Al personal en plantilla, en cualquiera de las Empresas del ámbito funcional, a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, le resultará de aplicación el Acuerdo Marco de Garantías para Enel Energy Europe y Endesa, S.A. y sus filiales eléctricas domiciliadas en España, de fecha 12 de septiembre de 2007, renovado el 5 de abril de 2011 y el 4 de diciembre de 2013, con la extensión, términos, y ámbito personal allí previstos.

#### Artículo 8. *Incremento Económico.*

1. Dadas las especiales circunstancias que afectan de modo directo al beneficio de la Compañía, el ejercicio de 2013 no conllevará incremento económico.

2. 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:

2014: 0,6 %.  
2015: 1,0 %.  
2016: 1,0 %.  
2017: 1,0 %.

3. Con carácter adicional al incremento general del Convenio para los ejercicios de 2014, 2015, 2016 y 2017 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%.

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

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.

4. Sin perjuicio de las compensaciones o absorciones legal o convencionalmente previstas, el incremento económico a que hace referencia los números anteriores se aplicarán desde el uno de enero de 2014, 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.

5. Si en los años 2015, 2016 y 2017 el resultado de la fórmula que se concreta a continuación es superior a 2, 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.

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

## 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 dialogo 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.

El volcado del sistema de clasificación profesional establecido en el III Convenio Colectivo Marco de Endesa, al fijado en el presente Convenio, será económicamente neutro y se realizará según lo previsto en la disposición transitoria novena.

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.

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 1er 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%

B) General:

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

C) Cualificación:

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

Artículo 17. *Catálogo de ocupaciones.*

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

2. El catálogo de ocupaciones que figura en el Anexo 13 incorpora las ocupaciones existentes en cada Grupo Profesional y Nivel Competencial, incluyendo una descripción de la actividad laboral que, en el ámbito del nivel competencial al que está adscrita la ocupación, puede ser realizada por un trabajador.

3. Las ocupaciones que figuran en el Anexo 11 del III Convenio Colectivo Marco de Endesa se integran en el nuevo sistema de Grupos Profesionales, Niveles de Competencia y Ocupaciones que se prevé en el presente Convenio y su resultado es el que figura en el Anexo 15. El proceso de integración será económicamente neutro.



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

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

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

b) Modificación de las ocupaciones existentes y asignación de trabajadores a la ocupación resultante de la modificación. Se abrirá, en el seno de la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales, un periodo de consultas de una duración de 5 días laborables, en el que las partes están obligadas a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

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

La modificación no será efectiva hasta que se dicte laudo de derecho confirmando la decisión empresarial o, en su defecto, transcurra el plazo de cinco días laborales sin impugnación de las representaciones sindicales de los trabajadores.

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

## CAPITULO V

### Movilidad funcional

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

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

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

2. El ejercicio por las Empresas de la movilidad funcional, en cualquiera de sus modalidades, requerirá la concurrencia de probadas razones técnicas, organizativas o productivas de carácter temporal.

3. La Dirección de la Empresa notificará, a las Secciones Sindicales Estatales presentes en la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales, 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 71. En estos supuestos, no será necesario proceder a la convocatoria de la vacante en los términos previstos en el capítulo VI del presente Convenio.

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

#### Artículo 21. *Movilidad descendente.*

1. La encomienda a un trabajador de una ocupación correspondiente a un Nivel Competencial inferior, podrá realizarse, exclusivamente, cuando 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 imprevista 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 Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales, 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 Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales.

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 ET 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 de reordenación societaria o reorganización empresarial de Endesa, de 12 de septiembre de 2007, tendrán preferencia absoluta para la cobertura de vacantes los trabajadores que se encontraran sin ocupación efectiva, como consecuencia de las operaciones de reordenación societaria previstas en dichos acuerdos.

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

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por personal sin ocupación efectiva a aquel que, por cualquier causa, se encontrase sin ocupación efectiva y no le resultaran de aplicación las garantías de empleo o de reversión a que hace referencia el Acuerdo Marco de Garantías para Enel Energy Europe y Endesa, S.A. y sus

filiales eléctricas domiciliadas en España, de 12 de septiembre de 2007, renovado el 5 de abril de 2011 y el 4 de diciembre de 2013.

La representación social intervendrá, en el seno de la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales, 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.

#### 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 Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales. 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 Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales 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, concurren causas técnicas, organizativas o productivas que justifiquen la admisión de las solicitudes de trabajadores con menor antigüedad en su puesto actual.

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

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

*Artículo 27. Cobertura de vacantes: libre designación.*

Las vacantes que se produzcan en el Nivel Competencial 0 se cubrirán mediante el sistema de libre designación, entre todo el personal de plantilla que lo solicite, siempre que los aspirantes cumplan los requisitos y capacidades requeridas.

*Artículo 28. Contratación de personal de nuevo ingreso.*

1. La cobertura de necesidades ocupacionales con personal de nuevo ingreso se efectuará a través del sistema de selección que se establezca para cada supuesto, debiendo los candidatos superar las pruebas establecidas a tal fin por la Dirección de la empresa.

2. Con objeto de garantizar la estabilidad en el empleo y fomentar un uso adecuado y homogéneo de las modalidades contractuales, las coberturas de necesidades permanentes de la empresa se realizará a través de contratos indefinidos y para la cobertura de necesidades coyunturales, si las hubiere, se utilizarán las distintas modalidades de contratación temporal causal o los contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal.

3. Cuando los trabajadores contratados temporalmente pasen a formar parte de la plantilla fija de las Empresas de Endesa, la antigüedad en la empresa se computará desde la fecha en que el trabajador venga prestando servicios cualquiera que fuera la modalidad contractual concertada con el mismo.

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

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

6. Para el cómputo de la duración del período de prueba que se pudiera establecer a los trabajadores que presten servicio a tiempo parcial, se contabilizarán exclusivamente los días de trabajo efectivo en jornada ordinaria, entendiéndose que queda superado el mismo cuando se hayan prestado servicios tantos días laborables como los que 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 Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales 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 anterior, el compromiso con los entornos locales en los que Endesa desarrolla su actividad, así como las necesidades operativas de la Compañía, la Empresa, durante el período de vigencia del presente Convenio, garantiza la contratación e incorporación a plantilla propia con carácter indefinido de un mínimo de 250 trabajadores en el conjunto de las Empresas del ámbito funcional del presente convenio, según se concreta a continuación:

a) De éstas, al menos, el 50% se realizarán, en su conjunto, en los Niveles Competenciales II (Técnicos Gestores), III (Especialistas) y IV (Profesionales).

b) Desde la firma del presente Convenio y hasta el 31.12.2014, la empresa convertirá en indefinidos al menos 50 contratos temporales o de puesta a disposición.

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

### CAPÍTULO VII

#### Formación profesional

#### Artículo 31. *Formación profesional: Principios generales y objetivos.*

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

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

a. La mayor eficiencia en el desempeño de las necesidades ocupacionales o de los puestos de trabajo.

b. La potenciación de las posibilidades de promoción profesional y de la motivación del personal.

c. La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos, productivos y tecnológicos, con una atención especial a la formación en las nuevas tecnologías.

- d. La garantía de la empleabilidad del personal.
- e. La promoción del cambio cultural y la creación de una identidad corporativa común.

## Artículo 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 por sus convenios de origen.

- Cursos de larga duración, cuando en alguna fase puedan no coincidir con los horarios del trabajador

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

4. A los efectos previstos en los párrafos anteriores, se computará como tiempo de formación el normalmente empleado en el desplazamiento al mismo.

5. Para los colectivos que realizan su trabajo a turnos, si la formación se tuviera que realizar en el día de descanso del trabajador, este tendrá derecho a la compensación establecida con carácter general, mas un día de descanso compensatorio, por día de descanso utilizado.

6. El trabajador, que por razones no imputables a él no hubiera podido disfrutar dicho descanso dentro de los catorce días hábiles siguientes a la finalización del curso, tendrá derecho al cobro de las horas correspondientes al valor que, en cada caso, corresponda

para la hora ordinaria de trabajo y ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 2 y 19 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en relación el derecho de los trabajadores al descanso mínimo semanal.

**Artículo 33. *Compromisos de las partes firmantes.***

1. Para el cumplimiento de los objetivos en materia de formación profesional, las partes firmantes del presente Convenio:

a) Asumen el contenido íntegro del Convenio Nacional de Formación Continua, así como del Convenio Sectorial de Formación Continua vigente.

b) Ratifican la vigencia de la Comisión de Formación, que estará integrada por once miembros designados por cada una de las representaciones social y empresarial y cuyo funcionamiento y competencia son los establecidos en el Reglamento aprobado por la citada Comisión.

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

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

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

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

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

Para hacer efectiva esta previsión, el Plan General de Formación contemplará anualmente cursos específicos en estas materias, a los que podrá asistir el 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 diariamente de conformidad con las necesidades de cada Empresa, Línea de Negocio o centro de trabajo. A tal efecto, la Empresa negociará con las Secciones Sindicales dichos horarios en las Comisiones Territoriales de RRHH o, en el caso de afectación general, en la Comisión Negociadora de Materias Concretas. De no alcanzarse acuerdo al respecto la jornada anual se distribuirá de



conformidad con lo establecido por los convenios de origen, en los horarios aplicables en cada empresa, Línea de Negocio o centro de trabajo, así como en el acta de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del I CMGE de 25 de abril de 2002, efectuándose el ajuste del horario diario, al inicio o al final de la jornada.

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. *Festivos anuales.*

1. Desde el uno de enero de 2013, todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute efectivo de los 14 festivos anuales.

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

#### Artículo 36. *Vacaciones anuales retribuidas.*

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

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

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

4. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el artículo 49.3 del presente convenio.

5. Que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

## CAPÍTULO IX

## Plan de Igualdad

*Sección I. Medidas tendentes al favorecimiento de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres*Artículo 37. *Políticas de Recursos Humanos.*

El principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su correlato de no discriminación 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.

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 trabajadoras y trabajadores, 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 Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales.

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

## 2.º En materia de Formación:

a. Facilitar el acceso a la formación de las trabajadoras y trabajadores 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 IV 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 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.

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

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 o de acoso por razón de sexo: 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 IV CMGE.

La prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, 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 o de acoso por razón de sexo.

*Artículo 38. 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 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 39. Adaptación de la jornada de trabajo.*

Al objeto de hacer efectivo el 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, las partes acuerdan el establecimiento de las siguientes medidas:

1.º Flexibilidad horaria:

a) Los trabajadores adscritos 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 diaria.

b) Esta flexibilidad horaria se entiende, en todo caso, como adicional a aquella que, con carácter general, tenga derecho el trabajador 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 del trabajador interesado 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) Los trabajadores adscritos 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 10 años o, en su caso, mayor de 10 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 este no desempeñe actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 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 desempeñe una

actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 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. Las víctimas del terrorismo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

b) En los supuestos de los apartados 1, 2 y 3 de la letra anterior, el trabajador o la trabajadora solicitante habrá de justificar la necesidad de atender de manera directa y personal el cuidado de la persona cuya atención origina la solicitud.

A tal efecto, se entenderá que concurre causa suficiente cuando el cónyuge o pareja de hecho del solicitante, por razón de su actividad laboral, no pueda realizar las correspondientes tareas de cuidado y atención directa y personal.

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.

c) Procederá, en todo caso, la modificación de régimen horario con el solo y único requisito de la solicitud del interesado en los siguientes casos:

1. Madres y padres con hijos menores de 3 años.

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

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

3. Víctimas de violencia de género.

4. Víctimas del terrorismo.

d) La modificación del régimen horario en los cuatro supuestos del anterior apartado c) no tendrá repercusión alguna en las retribuciones de los trabajadores.

e) En cualquier caso, finalizada la situación que origina el derecho al cambio temporal de régimen horario, los trabajadores 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 al trabajador 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 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 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 desempeñe actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 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 el trabajador 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 41.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 Convenio Marco o, en su caso, en el Convenio de origen que, «ad personam», le resultase de aplicación al trabajador, ni a las cuantías previstas en el mismo para los anticipos y créditos para vivienda, que se mantendrán en los mismos términos previstos en el Convenio Marco para los trabajadores 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) Los trabajadores 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 en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Durante los dieciocho primeros meses el trabajador tendrá 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 desempeñe actividad retribuida por la que perciba remuneración superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

Durante los dieciocho primeros meses el trabajador tendrá 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.

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 en los términos previstos en el Convenio Colectivo que le resulte de aplicación.. 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.

Artículo 40. *Permisos y licencias retribuidas.*

1. Los trabajadores, 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.

b) Cinco días naturales en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo (sólo padres).

c) Cinco días naturales en los supuestos de enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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.

d) 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 el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, 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, descendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad y hermanos siempre que convivan en el mismo domicilio.

f) Tres 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.

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 del trabajador o de hijos menores de edad. 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) Los trabajadores 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 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 éste 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 al que pertenezcan el centro de trabajo al que el trabajador se encuentre adscrito. A estos efectos, se considera ámbito de referencia el correspondiente a cada uno de los Comités de Seguridad y Salud Laboral previstos en el presente Convenio para los niveles de representación inferiores a la Comunidad Autónoma.

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, en el primer caso, 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 41. *Permisos y ausencias no retribuidas.*

1. Los trabajadores, 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.
- b. Por asuntos personales o familiares, hasta un máximo de cuatro días/año.
- c. Por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de 15 días/año.
- d. Por enfermedad de hijos hospitalizados por enfermedad grave, hasta un máximo de dos meses por año.

2. La falta de salario no afectará a la aportación empresarial al plan de pensiones, ni a los beneficios sociales previstos en el Convenio Marco o, en su caso, en Convenio de Origen que, «ad personam», le resultase de aplicación al trabajador, ni a las cuantías previstas en el mismo para los anticipos y créditos para vivienda, que se mantendrán en los mismos términos previstos en el Convenio Marco para los trabajadores a jornada completa.

#### Artículo 42. *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 los trabajadores afectados 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 10 años o cuidado directo de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial.
- c) Por cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.



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

Artículo 43. *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 Teletrabajo como forma de organización y ejecución del trabajo, en los términos previstos en el artículo siguiente.

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 44. *Teletrabajo o 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 teletrabajo, ya 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 el empleado de un acuerdo individual de teletrabajo por escrito, en el que se detallarán las condiciones aplicables, garantizando, en todo caso, la igualdad de derechos y oportunidades con el resto de trabajadores, el derecho de los trabajadores 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 trabajadores participantes.

2. La empresa deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores 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. Estos trabajadores 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 acuerdo individual de teletrabajo y de la copia de los mismos, que tendrán como referencia el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, aprobado el 16 de julio de 2002 por los agentes sociales (CES, UNICE/UEAPME y CEEP), se informará con carácter previo a la Representación Social.

*Sección III. Medidas específicas para la protección del embarazo, la maternidad y la paternidad*

*Artículo 45. Permisos por embarazo y lactancia.*

En los supuestos de embarazo y maternidad o paternidad las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. Por lactancia de un hijo menor de doce meses ya sea natural, en adopción o acogimiento, una hora diaria fraccionable a petición del trabajador o trabajadora en dos períodos de igual duración.

El permiso retribuido diario por lactancia 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 del trabajador o trabajadora, podrán acumularse los citados periodos diarios de descanso generando un descanso continuado de 20 a 25 días laborables, en función del momento de inicio del disfrute del permiso por maternidad, el cual habrá de disfrutarse ininterrumpidamente y a continuación del descanso por maternidad.

En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples el periodo de reducción previsto en los párrafos anteriores será de dos horas y si se optase por acumular el permiso diario para su disfrute continuado este será de 40 días laborables.

Este permiso, en cualquiera de sus versiones, podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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, la madre o el padre 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 por lactancia.

*Artículo 46. Período de descanso por maternidad.*

El período de suspensión del contrato de trabajo para los supuestos de maternidad, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente a que hace referencia el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores tendrá una duración de 17 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida y que serán ampliables en los siguientes casos:

1. En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples el descanso se ampliará en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

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

En el supuesto de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso del período de suspensión a que hace referencia el presente artículo computando el mismo desde la fecha del parto y sin que se descuente la parte que la madre pudiera haber disfrutado con anterioridad al mismo.

Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el recién nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

No obstante lo previsto en el párrafo primero del presente artículo, el período de descanso por maternidad podrá disfrutarse, a petición del beneficiario, a jornada completa o a tiempo parcial siempre que en este supuesto la reducción de jornada aplicable con cargo al mismo no sea inferior a la mitad de la jornada ordinaria diaria. Una vez se haya optado por este régimen especial de disfrute a tiempo parcial, este sólo podrá modificarse por acuerdo entre las partes.

Artículo 47. *Permiso de paternidad.*

En los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo el padre tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo durante trece días naturales. Este permiso por paternidad será compatible con el permiso retribuido previsto en el artículo 40 del presente Convenio. En los supuestos de parto o adopción múltiple el permiso de paternidad se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Artículo 48. *Permanencia en el puesto de trabajo.*

Durante los períodos de embarazo y lactancia de un hijo menor de doce meses ya sea natural, en adopción o acogimiento, la trabajadora no podrá ser trasladada ni desplazada en comisión de servicio a un centro de trabajo que implique movilidad geográfica, salvo que exista acuerdo con la interesada a petición expresa de la misma. 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 la trabajadora, tendrá derecho durante el año siguiente al del traslado o desplazamiento de reincorporarse al centro de trabajo de origen.

Artículo 49. *Vacaciones.*

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

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

3. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de descanso descrito en artículo 46 del presente Convenio se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de descanso aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 50. *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 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 51. *Derechos vinculados a la protección del embarazo, la maternidad y la paternidad.*

1. Al objeto de compatibilizar el ejercicio de la prestación laboral de las trabajadoras embarazadas que presten servicio en régimen de trabajo a turno, con su estado de gestación y con una adecuada protección tanto de su salud como de la del feto y del

recién nacido menor de 12 meses, las trabajadoras y, en su caso, los trabajadores tendrán los siguientes derechos:

a) Modificación del turno de trabajo, pudiendo incluso quedar adscritas 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 la lactancia de los menores de 12 meses.

b) 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.

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

2. Para que el ejercicio de estos derechos por la trabajadora embarazada o madre o padre de un menor de 12 meses, cause la menor repercusión posible sobre el resto de los trabajadores adscritos al mismo puesto de trabajo y, por tanto, afectados por las sustituciones de la trabajadora o trabajador que hubiera que realizar, la Empresa adoptará las siguientes medidas:

a. Siempre que sea posible se formalizarán contratos a tiempo parcial o contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal, para sustituir a la trabajadora o trabajador durante los periodos de ausencia.

b. 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 trabajadoras o trabajadores con el mínimo perjuicio de sus compañeros. A tal efecto se podrá adoptar alguna de las siguientes medidas:

1.º Realización de convenios especiales con Empresas de Trabajo Temporal o con el SPEE, para que por éstos se tenga a disposición de Endesa, un pool de trabajadores de los distintos puestos de trabajo a turno que puedan incorporarse allí donde fueran necesarios.

2.º Preparación de trabajadores de otras unidades menos críticas para que puedan sustituir a las trabajadoras o trabajadores a turno.

La Empresa programará planes específicos de formación para disponer de trabajadores con los conocimientos y competencias necesarias para el desempeño de los puestos de trabajo a turno.

Los trabajadores de otras unidades que, a solicitud de la empresa, acepten voluntariamente suplir a la trabajadora o trabajador 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 de 33,86 euros por cada día que sustituyan a la trabajadora o trabajador a turno.

En las sustituciones a tiempo parcial <entre una y cuatro horas> el trabajador sustituto 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 52. 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 53. 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, ex cónyuge, pareja o ex pareja de hecho o familiar en cualquier grado).

*Artículo 54. 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 55. 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 56. *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 39 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 mantendrá el derecho al suministro de energía eléctrica, 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 57. *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 58. *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 60.1 del presente Convenio sólo podrá tener lugar por la adscripción voluntaria de los trabajadores.

**Artículo 59. Movilidad geográfica definitiva.**

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

La decisión de traslado deberá ser notificada por la Empresa al trabajador, así como a la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales 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 RS 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 ET.

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: 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.

**Artículo 60. 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 61. *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 83 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 minusválido 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 62. *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 84 del presente Convenio.

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

1. Los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional y nivel competencial, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento.



2. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional y nivel competencial, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

3. En los supuestos regulados en los números anteriores de este artículo, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en el momento en que soliciten la movilidad geográfica o las que se pudieran producir en el futuro.

4. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores. Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

#### Artículo 64. *Movilidad geográfica por proyectos.*

1. Las disposiciones del presente artículo se aplicarán a:

- a) Los desplazamientos continuados de una duración de hasta 36 meses derivados de la adscripción voluntaria del trabajador a un proyecto concreto.
- b) La adscripción voluntaria con carácter definitivo de un trabajador a una unidad que tenga por objeto la realización de proyectos, obras o montajes.

2. En el supuesto previsto en la letra a) del número anterior, con carácter previo a la ejecución del mismo, la Dirección de la Empresa informará a la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales:

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

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

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

5. Con independencia de lo previsto en el apartado anterior, los trabajadores desplazados tendrán derecho a seguir percibiendo los complementos de cantidad, calidad

o puesto de trabajo de su puesto de trabajo de origen, siempre que no fueran incompatibles con los vinculados al puesto de destino. A tales efectos se consideran incompatibles aquellos complementos que se perciban por un mismo concepto o régimen de trabajo. En estos supuestos el trabajador podrá optar por percibir el complemento vinculado al puesto de origen o al de destino.

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

7. Cuando se trate de desplazamientos continuados de duración superior a tres meses e inferior a doce, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los 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 65. *Permuta.*

Los trabajadores con destino en localidades distintas y pertenecientes al mismo Grupo Profesional y Nivel Competencial podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos. La Empresa autorizará la permuta o la desestimarán 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.

### *Sección II. Circulación de trabajadores*

#### Artículo 66. *Noción y modalidades.*

1. Se entiende por circulación de trabajadores la situación en la que se encuentran aquellos trabajadores que, por decisión empresarial y en las condiciones previstas en el artículo siguiente, pasan a prestar servicios en una sociedad de Endesa distinta a la que es titular del contrato de trabajo.

2. La circulación de trabajadores entre las sociedades de Endesa podrá tener lugar entre empresas ubicadas en un mismo o distinto centro de trabajo y podrá efectuarse con o sin movilidad geográfica.

#### Artículo 67. *Régimen jurídico de aplicación.*

1. La circulación de trabajadores se regirá por las siguientes estipulaciones:

a. La sociedad titular del contrato de trabajo mantendrá esta condición a todos los efectos.

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 68. *Estructura salarial.*

1. La estructura salarial comprende un Salario, que se corresponde con la retribución fijada por unidad de tiempo, los complementos de calidad, cantidad o puesto de trabajo y los restantes conceptos retributivos expresamente previstos en el presente Convenio y, en su caso, los SIR,s y Complementos Personales que figuran en las tablas del Anexos 11 y 12.

2. Cada uno de los Niveles Competenciales a los que se refiere el artículo 15 de este Convenio se ordena en dos escalones, nivel salarial general y nivel salarial de cualificación, que figura en la tabla del Anexo 10.

3. El salario del Grupo Profesional y Nivel Salarial del III CMGE, se ajustará al Salario General del Nivel Competencial del IV Convenio, incluyéndose su diferencia en el SIR I de cada trabajador. Este volcado será económicamente neutro.

4. El Salario General o de Cualificación y el Salario Individual Reconocido (SIR) se distribuirán en doce pagas de igual importe más dos pagas extraordinarias, que se abonarán en los meses de junio y noviembre, en proporción al tiempo trabajado en el semestre inmediatamente anterior.

5. El Salario Real (SR) es la suma del Salario General o de Cualificación, más los complementos de calidad, cantidad y puesto de trabajo, al que se añadirá, en caso de percibirlo, el SIR, los complementos fijos personales, en los que se incluirá la promoción económica regulada en el Artículo 70 que tendrá la consideración de absorbible en el supuesto de promoción al nivel competencial superior o al nivel salarial de cualificación y la paga de eficiencia prevista en la Disposición Final Primera del presente Convenio.

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

1. Los complementos por turnos, de carácter revalorizable, y que integrarán las partidas correspondientes al plus de turno, compensación por festivos, descanso compensatorio por bocadillo o pausa, se retribuirán conforme a las cuantías que figuran en la tabla del Anexo 5.

2. Los complementos por retén, de carácter revalorizable, se retribuirán conforme a las cuantías que figuran en la tabla del Anexo 6.

3. El complemento por nocturnidad, de carácter revalorizable, y que integra la parte proporcional de las horas nocturnas correspondientes a los días de vacaciones, será el que figura en la tabla del Anexo 7.

4. Se establece un complemento de especial dedicación, revalorizable, por una cuantía máxima de 5.000 €/año, en función del grado de dedicación requerido. La dirección de la empresa, en virtud de las especiales circunstancias que concurran 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 112,88 € 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.

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

#### Artículo 70. *Sistemas de promoción profesional.*

1. La promoción profesional en la empresa, dentro de la nueva política retributiva establecida en el IV Convenio Colectivo Marco, se producirá teniendo en cuenta la formación, el desempeño, los méritos y la experiencia del trabajador, así como la facultad organizativa del empresario.

2. El derecho de los trabajadores a la promoción económica se efectuará a través de alguno de los siguientes sistemas:

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

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

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

3. Además de la información que contempla el Convenio en relación a la cobertura de vacantes, la Dirección de la empresa, anualmente, informará y aportará la documentación a las representaciones sindicales de los trabajadores de la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales, de las promociones efectuadas, del sistema de las mismas, así como de los criterios utilizados para determinar los trabajadores promocionados.

#### Artículo 71. *Sistema de promoción vertical.*

1. La promoción profesional por cambio de nivel competencial le supondrá al trabajador un incremento de su retribución, y se procederá de la siguiente forma:

a) El salario del trabajador será el correspondiente al salario del nivel general del nivel competencial superior (este incremento no podrá ser inferior al 10 por 100 de incremento del salario de su nivel competencial). Si existiera diferencia, ésta engrosaría el SIR I del trabajador.

b) El SIR I, si lo hubiera, se incrementará en un 10 por 100.

c) Si el trabajador percibiera SIR II, éste se incrementará en un 10 por 100, pasando la cantidad resultante a engrosar el propio SIR II.

d) Idéntico tratamiento se dará al concepto promocional (prima de asistencia) del SIR III.

Esta aplicación se realizará por cada salto de nivel competencial a que hubiera lugar.

2. Los efectos económicos derivados de la adjudicación de la vacante se harán efectivos a partir de la fecha en que el trabajador desempeñe efectivamente las funciones del nuevo puesto y, en todo caso, una vez transcurridos los plazos a que hace referencia el artículo 26.8.

#### Artículo 72. *Jornada Complementaria.*

Además de lo dispuesto en el artículo 34, podrá realizarse una jornada complementaria de hasta el máximo legal vigente (1.826 horas), que podrá ser encomendada por la empresa y aceptada por el trabajador, y que se compensará según lo establecido en el Anexo 9.

#### Artículo 73. *Intervención.*

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

Se exceptúan del apartado anterior los siguientes acuerdos:

- Acuerdo sobre régimen de trabajo de operación y mantenimiento para las terminales portuarias de la Línea de Negocio de Endesa Generación. 24.07.2007.
- 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, S.A. 06.05.2004.
- Acuerdo sobre realización de retenes en Endesa Distribución Eléctrica, S.L., en el área de Ponferrada de 10 de enero de 2007.

Artículo 74. *Horas Extraordinarias.*

1. La Dirección de la Empresa y de la Representación Social convienen en la necesidad de reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, mediante el establecimiento de herramientas y sistemas de organización del trabajo que posibiliten una mejora permanente de la eficiencia de la organización, respetando en todo caso la legislación vigente y en especial, lo dispuesto en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre de 1995.

2. Sobre la base de lo anteriormente expuesto ambas partes acuerdan la aplicación de los siguientes criterios:

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

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

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

- Sustitución de personal de turno ante ausencias imprevistas motivadas por ausencia al trabajo, procesos de IT, permisos retribuidos o cualquier otra circunstancia no planificada con la debida antelación.
- Las necesarias para cubrir períodos punta de producción.

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

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

3. La Empresa informará mensualmente, por centros de trabajo, a los comités, delegados de personal y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas en dicho centro de trabajo, especificando sus causas. Sobre la base de esa información, la Empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

4. El valor de las horas extraordinarias, para todos los trabajadores incluidos en el ámbito personal, será el que, para cada Nivel Competencial, figura en la tabla del Anexo 8.

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

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 8.

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 8.

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 8 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 CNMC.

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) ó 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 incursos en una incapacidad permanente, cualquiera que sea su causa, cuando experimenten una recuperación funcional para desempeñar un puesto de trabajo distinto al que venían desempeñando con anterioridad a la baja, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca que sea acorde con la función que puedan realizar con arreglo a sus condiciones físicas e intelectuales, sea cual fuere su edad al producirse la recuperación, a condición de que en tal fecha no tengan derecho a la pensión de jubilación y de que el trabajo a realizar no represente un riesgo para su vida o salud.

3. Los incapacitados a que se refiere el párrafo primero del número uno del presente artículo tendrán derecho a acceder directamente a las plazas de que se trate, computándose así mismo la antigüedad ya madurada en la Empresa con anterioridad a la fecha de la baja.

#### Artículo 77. *Planes de pensiones.*

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 ajustar su contenido y su funcionamiento a los principios siguientes:

a. Estabilidad: La propia naturaleza de la materia hace necesaria la permanencia en el tiempo de los Sistemas de Previsión Social Complementaria.

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 4 del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa.

4. El presente artículo y el Anexo 6 del II Convenio Colectivo Marco de Grupo Endesa tendrán una vigencia, independiente del resto del articulado del Convenio, hasta el 31 de diciembre de 2020, momento a partir del cual el «Plan de Fomento Conjunto de la Previsión Social Complementaria» se prorrogará automáticamente por períodos coincidentes con la duración del Convenio vigente en dicho momento, salvo denuncia expresa del mismo, e independiente de la del Convenio, con 6 meses de antelación a la finalización del plazo inicial o de la prórroga correspondiente.

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

### CAPÍTULO XIII

#### Beneficios sociales

Artículo 78. *Suministro de energía eléctrica.*

1. El personal de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, disfrutará, dentro del Estado Español, de la tarifa eléctrica de empleado en su primera y/o segunda vivienda, para alumbrado y uso doméstico exclusivos del trabajador y de los familiares a su cargo o ascendientes que con él convivan, con un tope de 15.000 kw/h anuales para ambas, al precio de 0,000901 €/kwh.

2. Sin perjuicio de lo previsto en el punto anterior, el derecho al suministro de energía eléctrica, en los términos en los que el mismo esté previsto en norma, Convenio Colectivo o pacto que resulte de aplicación y con el carácter que se establece en el punto 7 de este artículo, seguirá en vigor para los trabajadores, activos y pasivos, que lo vinieran disfrutando a la firma del I Convenio Marco.

3. El exceso de consumo sobre el cupo máximo anual previsto, se facturará al precio fijado en el Acuerdo Previo de Valoración que se encuentre vigente en cada momento a efectos de valoración de la tarifa como salario en especie.

4. El coste del exceso de consumo a que hace referencia el párrafo anterior será descontado en la nómina del mes siguiente a aquel en que se produjera el mismo, siempre que el trabajador no comunique a la Empresa otro procedimiento de pago.

5. De acuerdo con el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, serán de cuenta del empleado las cargas fiscales derivadas del mencionado suministro.

6. Cada trabajador tendrá derecho a la contratación, dentro del cupo máximo anual, de la potencia que estime adecuada a sus necesidades.

7. A efectos del disfrute de este derecho, ambas partes reconocen que se trata de un salario en especie de carácter individual.

**Artículo 79. Fondo de anticipos y créditos para vivienda.**

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

**Artículo 80. Prestaciones del fondo: Anticipos.**

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

- a) Los trabajadores de plantilla podrán solicitar un anticipo de hasta 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 hallan transcurrido 24 meses de la amortización del último concedido.
- d) No se podrán conceder anticipos por motivos de enfermedad para aquel personal que tenga dicha contingencia protegida o subvencionada por la Empresa, con algún seguro de asistencia sanitaria de carácter privado.

**Artículo 81. Prestaciones del Fondo: créditos para vivienda.**

1. Los trabajadores de plantilla que no hubieran disfrutado de este beneficio con anterioridad en su Empresa actual o en cualquiera de las Empresas de origen y a través de sus distintas modalidades, podrán solicitar un crédito, sin intereses y por una sola vez, para la compra y/o ampliación de la vivienda habitual por una cuantía de hasta 30.000 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 82. Reglas comunes de aplicación a las prestaciones del Fondo.**

1. El régimen de concesión de Anticipos y Créditos para vivienda, con el límite del fondo existente en cada momento, así como los requisitos necesarios para acceder a los mismos serán los establecidos en el seno de la Comisión de Beneficios Sociales.
2. El fondo se administrará por la Comisión de Beneficios Sociales 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 83. *Dietas.*

1. A partir de la firma del presente Convenio y sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda, el personal que, en comisión de servicio previamente autorizada, se desplace de la localidad donde está establecido su centro de trabajo, percibirá las siguientes dietas:

- Desayuno: 5,27 euros.
- Una comida/ cena: 27,68 euros.

2. Las condiciones para el devengo de estos importes serán las que rijan en la norma aplicable en cada ámbito de prestación de servicios.

3. En ningún caso se devengarán los importes anteriormente indicados cuando el coste del servicio haya sido asumido por la Empresa por medio de invitación o inclusión con el alojamiento.

4. El alojamiento y/o el desayuno será contratado por la Empresa a su cargo, en hoteles de 3 estrellas o, a su criterio, en otros de categoría superior con los que tenga establecido concierto, y en la forma en que se establezca por aquella.

5. El personal que por razones de servicio tenga que realizar trabajos extraordinarios prolongando o adelantando su jornada ordinaria de trabajo y por tal motivo no pueda efectuar el desayuno, almuerzo o cena, percibirá el importe de las dietas que se contemplan en el presente artículo.

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

###### Artículo 84. *Kilometraje.*

1. A partir de la firma del presente Convenio, el precio del kilómetro por desplazamiento realizado en comisión de servicio o trabajos extraordinarios con vehículo propio se fija en 34 céntimos de euro.

2. Los empleados incorporados con anterioridad a la firma del I Convenio Marco que, por aplicación del convenio de origen, perciban un valor superior al fijado en el número anterior lo seguirán percibiendo, sin revalorizaciones anuales, hasta que ambos precios se igualen.

#### CAPÍTULO XV

##### **Acción sindical**

###### Artículo 85. *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 Territoriales de Gestión de Recursos Humanos.
- 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 86. *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 deducciones 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 ésta en el plazo máximo de 15 días contados a partir de la recepción de la solicitud de ingreso.

#### Artículo 87. *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 88. *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 89 y 90.

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 86.5 del presente Convenio.

#### Artículo 89. *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 90. *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.

Ambito territorial	Censo	Número de delegados			
		UGT	CCOO	SIE	Otros
Andalucía-Extremadura .....	2.696	3	3	3	–
Cataluña .....	1867	3	3	–	–
Aragón .....	677	2	2	–	–
Madrid .....	1.592	2	2	2	–
Castilla-León .....	335	1	1	1	–
Baleares .....	919	2	2	2	–
Canarias .....	1.032	2	2	2	–
Galicia .....	308	1	1	–	–
Total .....	9.426	16	16	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 91. *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 92. *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 93. *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 realizara 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 94. *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 90 del presente Convenio Colectivo.

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

*Artículo 95. 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 96. 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 tablones 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 94 y 95 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 97. *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 98. *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 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 99. *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 86 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 sindical

Artículo 100. *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 101. *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 102. *Comisiones de recursos humanos.*

1. Al objeto de aproximar la gestión de los Recursos Humanos a los ámbitos geográficos de las empresas, se crean las siguientes Comisiones:

- a. Andalucía-Extremadura.
- b. Aragón.
- c. Canarias.
- d. Cataluña.
- e. Baleares.
- f. Centro-Noroeste (incluye Madrid, Galicia, Castilla-León y todos los territorios no incluidos en alguna de las restantes comisiones).

2. Las Comisiones de Recursos Humanos tendrán las siguientes funciones:

- a. Fijación de los calendarios y concreción de horarios laborales que afecten a más de una Empresa o Centro de Trabajo de su ámbito geográfico de actuación y tengan su razón de ser en los convenios de origen.
- b. Velar por la correcta aplicación de las disposiciones vigentes en los Convenios de origen de las Empresas de su ámbito geográfico de actuación. La competencia prevista en este apartado, con relación al XVI Convenio Colectivo de Endesa, será asumida por la Comisión de RR.HH. del territorio Centro-Noroeste.
- c. Verificación del cumplimiento de los compromisos de empleo que, en su caso, pudieran existir en el ámbito geográfico correspondiente.
- d. Analizar y formular propuestas conjuntas de actuación en materia de empleo y, en su caso, de asignación de vacantes a personal sin ocupación efectiva en el ámbito geográfico correspondiente.
- e. 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.
- f. Cualquier otra materia que le sea delegada por la Comisión Negociadora de Materias Concretas o por cualquier otra Comisión Central.

3. Las Comisiones de Recursos Humanos estarán compuestas por nueve miembros de cada una de las dos representaciones y su régimen de organización y funcionamiento se ajustará a lo dispuesto en su Reglamento de organización y funcionamiento interno, que habrá de ser aprobado por la propia Comisión y ratificado por la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo.

4. 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 a la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo.

Artículo 103. *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 104. *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 once 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 105. *Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales.*

1. La Comisión Técnica de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales tendrá carácter paritario y estará compuesta por siete miembros de cada una de las dos representaciones. La Comisión, que se regirá por su propio reglamento de funcionamiento interno asumirá, entre otras, las siguientes funciones:

a) El conocimiento y la resolución cuando proceda de cuantos aspectos se deriven de la aplicación de lo previsto en el presente Convenio en relación con los supuestos de movilidad funcional de los que se derive cambio de nivel competencial o de grupo profesional.

b) La emisión, en su caso, de informe previo en los supuestos de reclamaciones de los trabajadores en materia de clasificación profesional.

c) La revisión del catálogo de puestos de trabajo y el seguimiento en la aplicación del sistema de clasificación profesional.

d) El 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.

e) El conocimiento y análisis de la información de todas las vacantes existentes o que se generen en las empresas antes de iniciarse el proceso de cobertura de las mismas.

- f) El conocimiento de la relación de personal disponible, si lo hubiera, en cada una de las empresas incluidas en el ámbito funcional.
- g) El 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.
- h) La información relativa al grado de cumplimiento del compromiso de creación de empleo establecido en el artículo 30. Esta información se facilitará en el mes de diciembre de cada uno de los años de vigencia del Convenio.
- i) Las restantes asignadas por el presente Convenio o que le fueran expresamente delegadas por la Comisión Negociadora de Materias Concretas.
- j) Las previstas en el artículo 70.3 del vigente Convenio.

**Artículo 106. *Comisión de beneficios sociales.***

Estará integrada por siete miembros designados por cada una de las dos representaciones y ejercerá las funciones correspondientes a la gestión del Fondo de Anticipos y Créditos para Vivienda (FANCREVI) así como las demás previstas en su acuerdo de constitución y en el reglamento de funcionamiento o las que, específicamente, le sean atribuidas por el presente Convenio.

En concreto, será competencia de esta Comisión la regulación de las condiciones de disfrute de los beneficios sociales previstos en el presente Convenio o en los Convenios de Origen, así como, en su caso, la reordenación, modificación o permuta de los mismos.

Los acuerdos adoptados en esta Comisión serán ejecutivos.

**Artículo 107. *Comisión Mixta de Seguimiento del Plan Voluntario de Salidas.***

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, S.A. y sus filiales.

**Artículo 108. *Comisión de Seguimiento e Interpretación del IV 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 109. *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 mismo.



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.

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.

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

7. 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 IV Convenio Colectivo Marco de Endesa.

#### Artículo 110. *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 12 de septiembre de 2007 (BOE de 6 de noviembre). Su composición y funciones son las previstas en el artículo 8 del citado Acuerdo.

### CAPÍTULO XVII

#### Prevención de riesgos laborales

#### Artículo 111. *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.

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.

3. 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.

4. 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.

#### Artículo 112. *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 regirán:

– 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 113. *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 116 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 116 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.

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.

5. 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.

6. 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 114. *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 115. *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 solicitasen. 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 artículo 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 116. 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) Comités de Seguridad y Salud Laboral Territoriales o de Comunidad Autónoma.
- c) Comités de Seguridad y Salud Laboral Provinciales/Zonales.
- d) Comités de Seguridad y Salud Laboral de Edificios Singulares.
- e) Comités de Seguridad y Salud Laboral de Centrales Térmicas.
- f) Comités de Seguridad y Salud Laboral de Explotaciones Mineras.

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 117. 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 por acta de la Comisión Negociadora de Materias Concretas del Grupo Endesa de 8 y 22 de abril de 2003, y que por lo demás se especifican en su Reglamento de funcionamiento interno de dieciocho de junio de 1998, al cual se someten en lo relativo a los demás efectos.

Artículo 118. *Comités de Seguridad y Salud Laboral Territoriales o de Comunidad Autónoma.*

1. Son los órganos paritarios y colegiados de participación en materia de seguridad y salud laboral en el ámbito de la Comunidad Autónoma o Territorio.

2. Se constituirá un Comité en cada una de las Comunidades Autónomas o zonas organizativas de ámbito superior que se señalan a continuación:

- Andalucía-Extremadura.
- Aragón (incluye la provincia de Soria).
- Cataluña.
- Baleares.
- Canarias.

3. Sin perjuicio de las competencias de los Comités de Seguridad y Salud de aquellos Centros de trabajo que, de conformidad con la legislación vigente y con lo previsto en el presente Convenio, cuenten con su propio órgano de representación (centrales térmicas, edificios singulares, explotaciones mineras), los Comités de Seguridad y Salud Laboral Territoriales o de Comunidad Autónoma ostentan la representación de todas las empresas y centros de trabajo existentes en cada uno de sus respectivos ámbitos territoriales.

4. Los miembros de los Comités de Seguridad y Salud Laboral Territoriales o de Comunidad Autónoma habrán de ser miembros de alguno de los comités existentes en los centros de trabajo del territorio al que extienden su ámbito de actuación (comités provinciales, de edificios singulares, de centrales térmicas, de explotaciones mineras).

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

6. La composición de cada uno de los Comités será la siguiente:

Comité	N.º Miembros de la RS
Andalucía-Extremadura .....	12
Aragón (incluye Soria) .....	8
Cataluña .....	10
Baleares .....	8
Canarias .....	8

Artículo 119. *Comités de seguridad y salud laboral provinciales/zonales.*

1. Son órganos paritarios y colegiados de participación en materia de seguridad y salud laboral en ese ámbito.

2. Los Comités de Seguridad y Salud Laboral Provinciales/Zonales, ostentan la representación de todas las empresas y centros de trabajo existentes en la respectiva Provincia o Zona con la única excepción de aquellos Centros de trabajo que tienen su propio Comité de Seguridad y Salud (Centrales Térmicas, Edificios Singulares, Explotaciones Mineras).

3. Los Comités Provinciales/Zonales se constituirán, en aquellos ámbitos en los que existan varias empresas o varios centros de trabajo que carezcan de Comité de Seguridad y Salud Laboral propio. La relación de Comités Provinciales/Zonales y la composición de cada uno de ellos es la que figura en el Anexo 2 del presente Convenio.

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

**Artículo 120. Comités de Seguridad y Salud Laboral de Edificios Singulares.**

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 IV Convenio Colectivo Marco de Endesa y adheridas al Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo Endesa, prestan servicios en el mismo edificio o conjunto de edificios si así quedase establecido mediante acuerdo de las partes.

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 incluidas en el ámbito funcional del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa y que se ubiquen en un mismo edificio, serán considerados como un centro de trabajo único, integrando a la totalidad de trabajadores de las distintas empresas en ellos ubicadas y sustituyendo así a los que pudieran existir en las distintas empresas por aplicación de la normativa general.

En el ámbito de Endesa, se acuerda constituir, exclusivamente, Comités de Seguridad y Salud de Edificios Singulares en los siguientes centros de trabajo

Comité	N.º Miembros de la RS
Un Comité en las oficinas de Madrid (C/ Ribera de Loira) . . . . .	8
Un Comité para los edificios de oficinas de Vilanova en Barcelona . . . . .	7
Un Comité en el edificio de oficinas de La Borbolla en Sevilla . . . . .	5

**Artículo 121. Comités de Seguridad y Salud Laboral de Centrales Térmicas.**

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.

2. En atención a las peculiaridades y a la especificidad de los riesgos propios de las Centrales Térmicas y con independencia de la organización prevista en los números anteriores, 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 3 del presente Convenio

**Artículo 122. Comités de Seguridad y Salud Laboral de Explotaciones Mineras.**

Los centros de trabajo de minería, nombrarán sus propios Comités de Seguridad y Salud de conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, Real Decreto 39/9197, de 17 de enero y el Capítulo IV del Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre por el que se aprueba el Estatuto del Minero, no afectándoles, por tanto, la organización descrita en los artículos 117 y siguientes del presente Convenio.

## Artículo 123. *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 186 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.

b) Seis (6) Delegados de Prevención, en el conjunto de centros e instalaciones mineras, repartidos, en cada centro de trabajo, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente.

c) Ciento ochenta (180) Delegados de Prevención, para la constitución de los Comités Provinciales, de Edificios Singulares y de Centrales Térmicas previstos en el modelo organizativo anteriormente descrito.

d) Los Delegados de Prevención deberán ser elegidos, con carácter general, entre los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa. No obstante, las Secciones Sindicales podrán designar de entre los 180 Delegados de Prevención que constituirán los Comités Provinciales, de Edificios Singulares y de Centrales Térmicas, un máximo de 24 Delegados, en proporción a su representatividad, para los que no se exigirá el cumplimiento del mencionado requisito.

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 4º del artículo 56 y en los apartados 1.8º y 9º. 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 124. *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 ámbito provincial, de central térmica, de edificios singulares y de instalaciones mineras 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

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

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

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

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

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

El control empresarial de las herramientas informáticas y medios técnicos se realizará, en todo caso, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores. A tal efecto, se

pondrá especial atención en la protección de aquellos derechos más fácilmente vulnerables y, en particular, el derecho al secreto de las comunicaciones y a la intimidad y dignidad de los trabajadores.

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

#### Artículo 126. *Normas de uso.*

1. Los trabajadores en ningún caso 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. La utilización de los sistemas informáticos de la Empresa para fines particulares del trabajador sólo podrá realizarse cuando objetivamente resulte necesaria.

#### Artículo 127. *Uso abusivo de las herramientas informáticas.*

1. En todo caso tendrán la consideración de utilización abusiva de las herramientas informáticas, los siguientes supuestos:

a. El envío de imágenes o de material ofensivo o de contenido discriminatorio cualquiera que sea su causa.

b. La utilización de las herramientas informáticas para ocasionar o favorecer situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o laboral en cualquiera de sus versiones.

c. Envíos de cadenas de mensajes (envíos masivos), sin la preceptiva autorización.

d. Envíos de listas de distribución para fines ajenos al puesto de trabajo.

e. Uso y utilización para juegos de azar, sorteos, apuestas, descarga de videos, audio u otros materiales no relacionados con la actividad profesional.

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 XIX del presente Convenio.

#### Artículo 128. *Procedimiento para el control de equipos informáticos.*

1. El Empresario, en ejercicio de su poder de organización y dirección, podrá controlar los equipos informáticos de la empresa única y exclusivamente en los siguientes supuestos y condiciones:

a. Cuando existan sospechas razonables de comisión de irregularidades por parte del trabajador que puedan poner en peligro el patrimonio empresarial o el de los demás trabajadores de la empresa 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.

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 129. *Declaración de objetivos.*

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

#### Artículo 130. *Principios de actuación.*

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

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 131. *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 137, 138 y 139 del presente Convenio, en cualquiera de sus grados.

2. Las faltas laborables susceptibles de ser sancionadas se clasifican en función de su importancia, trascendencia e intención en: leves, graves y muy graves.

#### Artículo 132. *Prescripción de las faltas.*

1. 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.

2. La prescripción prevista en el párrafo anterior se interrumpe, además de por las causas legalmente previstas, por la apertura de expediente informativo en aquellos supuestos en los que, aun sin ser ésta jurídicamente exigible, la Empresa estime conveniente la apertura del mismo para el esclarecimiento de los hechos. En tales supuestos, el período máximo de interrupción no podrá superar los 30 días.

#### Artículo 133. *Cancelación de las faltas laborales.*

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

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 134. *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.

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 135. *Procedimiento sancionador.*

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

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

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

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

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

6. Los Comités de Empresa y, en su caso, Delegados de Personal, habrán de ser informados de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves y despido de los trabajadores sean o no afiliados.

7. Las faltas que sean objeto de sanción serán anotadas en el expediente personal del trabajador afectado hasta su anulación por el transcurso del tiempo establecido en la presente norma. No obstante, la Dirección de la Empresa podrá anularlas antes de transcurrir el tiempo reglamentario, si así lo aconseja la conducta del sancionado. En cualquiera de los dos casos le Empresa comunicará la cancelación al interesado y si constase su afiliación sindical al Sindicato al que pertenezca.

## Artículo 136. *Sanciones laborales.*

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

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

- c) En los supuestos de faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a ciento ochenta días.
  - En el supuesto de uso indebido de un beneficio social, la sanción impuesta podrá ser sustituida por la pérdida durante cuatro años del derecho al disfrute del mismo.
  - Traslado forzoso, que podría ser a distinta localidad.
  - Despido.

#### Artículo 137. *Faltas leves.*

Serán consideradas como faltas leves, las siguientes:

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

#### Artículo 138. *Faltas graves.*

Serán consideradas como faltas graves, las siguientes:

- 1) Los incumplimientos de jornada u horario superiores a 30 minutos y que no excedan de 90, en el periodo de un mes, sin la debida justificación..
- 2) El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo de cuatro a seis veces en el periodo de un mes por tiempo inferior a 30 minutos, sin la debida justificación.
- 3) Faltar un día al trabajo, sin causa que lo justifique en el periodo de un mes.
- 4) La indisciplina o desobediencia no justificada a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas al cumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud laboral, siempre y cuando por parte de la empresa se haya facilitado el material reglamentario.
- 5) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la marcha del servicio. Si éstas implicasen riesgo de accidente para el propio trabajador o para sus compañeros o peligro de avería podrá ser considerada muy grave.

6) El abandono injustificado del puesto de trabajo por breve tiempo, si del mismo se derivase algún tipo de perjuicio para la empresa o para sus compañeros.

7) La imprudencia en actos de servicio cuando no implique riesgo o peligro así como el incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales cuando se manifieste en la no utilización de los medios de protección personal facilitados por la empresa.

8) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, o emplear para usos propios útiles o herramientas de la Empresa causando perjuicio grave a ésta.

9) El incumplimiento del deber de cooperación en aquellos trabajos que deban realizarse en equipo o en los que se participe conjuntamente con otros compañeros.

10) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo o estando de servicio.

11) La permuta de turnos, servicios o puestos, realizada sin autorización, cuando aun 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) La reiteración en el uso inadecuado o para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, siempre que del mismo no se derive perjuicio para la empresa o para el servicio.

22) Fumar en los centros de trabajo.

Artículo 139. *Faltas muy graves.*

Serán consideradas como faltas muy graves, las siguientes:

1) Más de ocho incumplimientos injustificados de puntualidad en la asistencia al trabajo 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 al objeto de tipificar la conducta como no constitutiva de falta. 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, 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 y perjuicio evidente para la empresa o sus compañeros.

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

16) La reincidencia en falta grave.

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



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

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

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

21) El uso inadecuado o para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, siempre que del mismo se derive perjuicio grave para la empresa o para el servicio.

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

23) 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 Andorra y Encasur.*

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

Disposición adicional segunda. *Mediación y Arbitraje, creación de la Comisión Arbitral Permanente.*

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

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

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

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

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

Disposición adicional tercera. *Encuadramiento del personal en activo a la firma del Cuarto Convenio en el nivel salarial general.*

De acuerdo con la estructura salarial establecida en el presente Convenio Colectivo los trabajadores en activo a la firma del Cuarto Convenio serán encuadrados en el nivel salarial general. No obstante lo anterior, dentro del plazo de 8 meses desde la firma del Convenio, la empresa podrá proponer a los empleados encuadrados en el nivel general el

pase al nivel de cualificación siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos en el artículo 70.2 del presente Convenio, sin que tal reconocimiento conlleve incremento salarial alguno.

La diferencia entre la cuantía de salario de tablas que a cada trabajador corresponde por su encuadramiento en el nivel salarial general y la que a la fecha de firma de este Convenio venga percibiendo por dicho concepto, se garantiza «ad personam» mediante su inclusión en el SIR 1.

Disposición adicional cuarta. *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 quinta. *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 sexta. *Otros beneficios.*

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

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

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 <sup>(1)</sup>	1600 <sup>(2)</sup>	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.**

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) en aquellos aspectos que no sean regulados por el presente Convenio.

**Disposición transitoria sexta. Promoción Económica.**

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

**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, que se contemplan en el presente Convenio, compensa la supresión del artículo 24 del III Convenio Colectivo Marco de Endesa.

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

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

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

*Disposición transitoria octava. Volcado de los complementos de calidad, cantidad o puesto de trabajo existentes a la firma del Cuarto Convenio Colectivo Marco.*

1) En el Anexo 16 se relacionan los complementos que se vienen percibiendo por las especiales circunstancias que son exigibles para una dedicación especial. Estos complementos volcarán al nuevo complemento de especial dedicación que establece el artículo 69.4, aplicándose uno de los dos procedimientos siguientes:

a) El exceso de la diferencia entre la totalidad de los importes que, en su caso, los trabajadores en alta a la firma del presente Convenio vinieran cobrando por el complemento de retén y los conceptos indicados en el anexo 16 y la cuantía del nuevo complemento de especial dedicación, se incorporará a uno o varios complementos personales de la misma naturaleza y características que los conceptos que vinieran percibiendo.

b) Para aquellos otros trabajadores de los Niveles Competenciales II, III y IV que, al tiempo de la firma del presente Convenio, perciban alguno de los conceptos señalados en el anexo 16 y no les sea asignado el nuevo complemento de especial dedicación por estar adscritos a retén, aquellos conceptos se transformarán en complementos personales de la misma naturaleza y características que los percibidos, sin que por ello se altere la exigibilidad de la contraprestación laboral que justificaba la percepción de los complementos volcados.

A los complementos personales resultado de la aplicación de los dos procedimientos anteriores les serán de aplicación los artículos 69.5 y 69.6 del presente Convenio, manteniéndose en tanto en cuanto el trabajador permanezca en su actual posición o en alguna en la que sea exigible la prestación derivada del complemento de especial dedicación que se crea en el presente Convenio.

2) Con carácter previo a su implantación, en el plazo de dos meses desde la firma del Convenio, la empresa informará y documentará ante la representación social en el seno de la Comisión de Seguimiento e Interpretación, el volcado al nuevo complemento bajo los parámetros fijados en el presente Convenio.

En tanto en cuanto no se materialice el volcado indicado en el párrafo anterior, los empleados en alta a la firma del presente Convenio seguirán percibiendo los complementos en las mismas condiciones que hasta la fecha.

3) En el supuesto de que una vez realizado el análisis individualizado para el volcado al nuevo complemento se detectase que alguno de los complementos identificados en el anexo 16 no responde a los parámetros acordados para su transformación, las partes se reunirán para acordar la forma y modo de volcar dicho complemento. Esta previsión también será aplicable en el supuesto de que se identificase algún complemento que, no figurando en el anexo indicado, sea de las mismas características que los allí contemplados. En ambos casos sin que implique la paralización del proceso general de volcado.

4) La regulación de los convenios de origen, en materia de complementos de jornada, antigüedad, calidad, cantidad y puesto de trabajo que no figuran en el Anexo 16 se mantendrá vigente ad personam para los trabajadores contratados antes de la firma del Primer Convenio Marco del Grupo Endesa.

También se mantendrán vigentes ad personam, los conceptos del Anexo 16 para los trabajadores del párrafo anterior, a los que no se les asigne el nuevo complemento de especial dedicación.

Los complementos de jornada, cantidad, calidad o puesto de trabajo de los trabajadores en alta a la fecha de la firma del presente Convenio, contratados con posterioridad a la fecha del Primer Convenio Marco del Grupo Endesa, que no figuran en el Anexo 16, se convertirán en complementos personales de la misma naturaleza y cuantía.

**Disposición transitoria novena. *Volcado clasificación profesional.***

El volcado del sistema de clasificación profesional establecido en el III Convenio Marco de Endesa al acordado en el presente Convenio, se realizará del modo siguiente:

III Convenio Colectivo Marco de Endesa	IV Convenio Colectivo de Endesa
Grupo 0	Nivel de Competencia 0
Grupo I	Nivel de Competencia I
Grupo II	Nivel de Competencia II
Grupo III	Nivel de Competencia III
Grupo IV	Nivel de Competencia IV
Grupo V	
Grupo VI	

A los trabajadores de los grupos profesionales V y VI que, con ocasión de la firma del presente Convenio quedan adscritos al nivel competencial IV, no se les podrán encomendar funciones para las cuales no hayan sido previamente formados y adquirido la competencia necesaria para su ejercicio.

**Disposición final primera. *Paga de eficiencia.***

1. Con carácter adicional al incremento económico general previsto en el artículo 8.2 del presente Convenio, el importe de la paga de eficiencia para el año 2014 será de 1.931,57 euros y se incrementará en 100 euros para cada uno de los siguientes años (2015, 2016 y 2017) de la vigencia ordinaria del mismo y el importe previsto para cada año se consolidará según las condiciones definidas en el punto siguiente.

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

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

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

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

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

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

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

Disposición final segunda. *Enel Green Power España.*

Durante la vigencia del presente Convenio, se analizará la situación de competitividad de EGP, a fin de evaluar su eventual inclusión en el ámbito funcional del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa. No obstante, y a efectos de cobertura de vacantes, sus trabajadores tendrán la misma consideración que los incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo.

Enel Green Power España y sus trabajadores podrán acordar adherirse a este IV Convenio Marco Grupo Endesa en los términos del Acta de adhesión de 28 de septiembre de 2010.

Disposición final tercera. *Continuidad de las condiciones de trabajo no reguladas de manera expresa.*

Las cláusulas de los Convenios de origen así como los pactos y acuerdos colectivos de empresa vigentes a la entrada en vigor del I Convenio Marco, que regulen materias distintas de las mencionadas en la Disposición Derogatoria Única 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.

Dentro de 15 días a partir de la firma del presente Convenio, las partes firmantes constituirán una Subcomisión, delegada de la Comisión Negociadora, encargada de elaborar una propuesta sobre la completa derogación o vigencia de las condiciones de trabajo reguladas en los convenios, pactos y acuerdos de empresa. Dicha Subcomisión habrá de concluir sus funciones antes del 31 de Diciembre de 2014.

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

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, la regulación de las materias mencionadas en el número siguiente, contenidas en los convenios colectivos de origen, así como los pactos o acuerdos colectivos 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.
- Fondo de anticipos y créditos de vivienda.
- Acción sindical.
- Prevención de riesgos laborales.
- Régimen disciplinario.

## ANEXO 1

### **Régimen del personal de minería de Andorra y de Encasur**

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

Plan de pensiones:

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

Incremento económico:

El establecido en el artículo 8, con idéntica aplicación.  
Se mantiene el importe de 1.522,58 euros de la paga de eficiencia

Complemento I.T.:

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

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

Licencias retribuidas:

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

Beneficios sociales:

a) Energía eléctrica: Idéntica redacción a la actual con las modificaciones previstas en el presente convenio colectivo.

b) Anticipos y créditos para vivienda: Para atender a este beneficio se establece, con los mismos criterios en cuanto a su constitución y vigencia que los previstos en el artículo 79 del presente convenio, un fondo cuya cuantía será proporcional a la prevista en aquel en función de las plantillas existentes en cada uno de los centros de trabajo.

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

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

## ANEXO 2

**Comités de Seguridad y Salud Laboral provinciales/zonales**

Provincia/zona		N.º Delegados
Almería.		4
Badajoz.		4
Cádiz.		4
Córdoba.		5
Granada.		5
Huelva.		4
Jaén.		4
Málaga.		5
Sevilla.		9
Zaragoza.		6 (Se agrega Soria)
Huesca.		4
Teruel.		3
Baleares.		10
Las Palmas.		6
Tenerife.		6
Barcelona.		12 (o Comités Zonales)
Zona 1.	Llobregat.	3
Zona 2.	Manresa.	3
Zona 3.	Vallés - Maresme.	3
Zona 4.	Barcelona.	3
Tarragona.		4
Lérida.		5
Gerona.		4
Bilbao.		1
Gijón.		1
Valencia.		2
Alicante.		1
Total .....		109



## ANEXO 3

**Comités de Seguridad y Salud Laboral de Centrales Térmicas**

Centrales térmicas	N.º Delegados
Litoral.	3
Terminal Portuaria de Los Barrios y CC San Roque.	2
Colón.	2
Andorra.	3
Ibiza.	2
Son Reus.	2
Alcudia II.	3
Mahón.	2
Cas Tresorer.	2
Salinas.	2
Juan Grande.	2
Jinamar.	2
Punta Grande.	2
Granadilla.	2
Candelaria.	2
Agrupación Tenerife.	2
Agrupación Generación Barcelona.	2
Compostilla (incluye ámbito C.Castilla León).	5
As Pontes.	6
Ceuta.	1
Melilla.	1
CC Besos.	1
Total .....	51

## ANEXO 4

**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			Total *
	Empresa		Participe	
	De partida	Mínimo	Máximo	
Módulo 0.	%Ap (0)	3,00	0	3,00
Módulo I.	%Ap (0)	3,50	Max. [3,5-%Ap (0),0]	4,00
Módulo II.	%Ap (0)	4,00	Max. [4,0-%Ap (0),0]	5,00
Módulo III.	%Ap (0)	4,50	Max. [4,5-%Ap (0),0]	6,00
Módulo IV.	%Ap (0)	5,00	Max. [5,0-%Ap (0),0]	7,00
Módulo V.	%Ap (0)	5,50	Max. [5,5-%Ap (0),0]	8,00
Módulo VI.	%Ap (0)	6,00	Max. [6,0-%Ap (0),0]	9,00

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

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

En cuanto a las contingencias de riesgo, incapacidad permanente absoluta y fallecimiento del trabajador, para los colectivos de naturaleza mixta, es decir, con aportación definida para jubilación y una prestación para las contingencias de riesgo específicamente definida como un capital, bien adicional a los Derechos Consolidados o bien integrándolos; se arbitrarán los mecanismos oportunos para el establecimiento de un «Capital Mínimo Universal» de dos anualidades del Salario Pensionable, al objeto de garantizar que el conjunto de percepciones generadas como consecuencia de las contingencias anteriormente mencionadas alcancen dicha cuantía.

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

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

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

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

## ANEXO 5

### Tabla de complementos por turnos

Turno	Nivel competencial	Euros
Turno cerrado continuo	Nivel 0, I, II, III y IV	7.709,54
Turno abierto continuo	Nivel 0, I, II, III y IV	6.385,08
Turno abierto discontinuo	Nivel 0, I, II, III y IV	5.313,60

## ANEXO 6

## Tabla de complementos por retén

Reten: Con rotación máxima de una de cada tres semanas.	16 o más horas.	Día laborable: 32,68 €.
		Días festivos y de descanso: 69,84 €.
	Menos de 16 horas.	Día laborable: 27,42 €.
		Días festivos y de descanso: 69,84 €.

## ANEXO 7

## Tabla de complementos por nocturnidad

Nocturnidad: 4,51 €/hora.

## ANEXO 8

## 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 9

## Tabla jornada complementaria

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 10

## Tablas salariales de aplicación general

Nivel competencial	1º año	2º año	3º año	Salario general – Euros	Salario cualificación – Euros
	75% – Euros	85% – Euros	95% – Euros		
0	28.453,47	32.247,26	36.041,06	37.937,96	39.934,69
I	24.742,98	28.042,04	31.341,10	32.990,64	34.726,99
II	22.859,04	25.906,92	28.954,79	30.478,73	32.082,88
	1º mes hasta 8º mes	Desde 9º mes hasta 16º mes	Desde 17º mes hasta 24º mes		
III	19.877,44	22.527,77	25.178,09	26.503,26	27.898,16
IV	17.135,53	19.420,27	21.705,01	22.847,38	24.049,87

## ANEXO 11

## Salarios individuales reconocidos (SIR)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## ANEXO 12

**Complementos personales**

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

Los complementos personales tendrán la siguiente naturaleza:

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

## ANEXO 13

**Catálogo de ocupaciones**

Grupo profesional	Técnico	Gestión Técnica/Administrativa	Comercial
Nivel competencial 0.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable/Experto Distribución.</li> <li>- Responsable/Experto Generación.</li> <li>- Responsable/Experto Medioambiente y Laboratorio.</li> <li>- Responsable/Experto Estrategia, Regulación y Gestión de la Energía.</li> <li>- Responsable/Experto Sistemas y Telecomunicaciones.</li> <li>- Responsable/Experto SPM.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable/Experto Administración.</li> <li>- Responsable/Experto Económico y Control.</li> <li>- Responsable/Experto Jurídico/Fiscal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable/Experto Comercial.</li> </ul>
Nivel competencial I.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Técnico Superior Distribución.</li> <li>- Técnico Superior Operación Remota.</li> <li>- Técnico Superior Subestaciones, Protecciones y Telecontrol.</li> <li>- Técnico Superior Operación.</li> <li>- Técnico Superior Eléctrico, Instrumentación y Control.</li> <li>- Técnico Superior Mantenimiento Mecánico</li> <li>- Técnico Superior Medioambiente y Laboratorio.</li> <li>- Técnico Superior Estrategia, Regulación y Gestión de la Energía.</li> <li>- Técnico Superior Sistemas y Telecomunicaciones.</li> <li>- Técnico Superior SPM.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Técnico Superior Administración.</li> <li>- Técnico Superior Económico y Control.</li> <li>- Técnico Superior Jurídico/Fiscal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Técnico Superior Atención Comercial.</li> <li>- Técnico Superior Apoyo técnico Ventas.</li> </ul>

Grupo profesional	Técnico	Gestión Técnica/Administrativa	Comercial
Nivel competencial II.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Técnico Gestor Distribución.</li> <li>- Técnico Gestor ACME.</li> <li>- Técnico Gestor Operación Remota.</li> <li>- Técnico Gestor Subestaciones, Protecciones y Telecontrol.</li> <li>- Técnico Gestor Operación.</li> <li>- Técnico Gestor Operación y Mantenimiento` (disp. adici 8ª).*</li> <li>- Técnico Gestor Despachos Insulares.</li> <li>- Técnico Gestor Ingeniería y Servicios de Apoyo a la Explotación.</li> <li>- Técnico Gestor Mantenimiento Eléctrico, Instrumentación y Control.</li> <li>- Técnico Gestor Mantenimiento Mecánico.</li> <li>- Técnico Gestor Medioambiente y Laboratorio.</li> <li>- Técnico Gestor Estrategia, Regulación y Gestión de la Energía.</li> <li>- Técnico Gestor Terminal Portuaria.</li> <li>- Técnico Gestor Sistemas y Telecomunicaciones.</li> <li>- Técnico Gestor SPM.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Técnico Gestor Administración.</li> <li>- Técnico Gestor Económico y Control.</li> <li>- Técnico Gestor Jurídico/ Fiscal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Técnico Gestor Atención Comercial</li> <li>- Técnico Gestor Apoyo técnico Ventas</li> <li>- Técnico Gestor Ventas.</li> </ul>
Nivel competencial III.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Especialista Distribución.</li> <li>- Especialista Operación Remota.</li> <li>- Especialista ACME.</li> <li>- Especialista Subestaciones, Protecciones y Telecontrol.</li> <li>- Especialista Operación.</li> <li>- Especialista Mantenimiento Eléctrico.</li> <li>- Especialista Mantenimiento Mecánico.</li> <li>- Especialista Ingeniería y Servicios de Apoyo a la Explotación.</li> <li>- Especialista Medioambiente y Laboratorio.</li> <li>- Especialista EDAS (HIDRÁULICAS).</li> <li>- Especialista Sistemas y Telecomunicaciones.</li> <li>- Especialista Terminal Portuaria.</li> <li>- Especialista SPM.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Especialista Administración.</li> <li>- Especialista Económico y Control.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Especialista Clientes.</li> <li>- Especialistas Comercial.</li> </ul>
Nivel competencial IV.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Profesional Distribución.</li> <li>- Profesional Operación.</li> <li>- Profesional Operación y Mantenimiento (disp. adicional 8ª).*</li> <li>- Profesional Ingeniería y Servicio Apoyo a la Explotación.</li> <li>- Profesional Mantenimiento Eléctrico, Instrumental y Control.</li> <li>- Profesional Mantenimiento Mecánico.</li> <li>- Profesional Medioambiente y Laboratorio.</li> <li>- Profesional EDAS (HIDRÁULICAS).</li> <li>- Profesional Terminal Portuaria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Profesional Administración.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Profesional Comercial.</li> </ul>

\* Estas ocupaciones se registrarán según lo establecido en el Acta de la Comisión de Seguimiento Interpretación del III Convenio Colectivo Marco de Endesa de fecha 28 de mayo de 2009.

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 Medioambiente y Laboratorio.	Dirigir, coordinar y gestionar las políticas de Medio Ambiente, los procesos de vigilancia y control de parámetros químicos y medioambientales, los análisis de combustibles, cenizas y demás materiales, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
4	Responsable/Experto Sistemas y Telecomunicaciones.	Dirigir, coordinar y gestionar los sistemas, las redes de telecomunicaciones y los equipos asociados a las mismas, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
5	Responsable/Experto SPM.	Dirigir, coordinar y gestionar los procesos del Servicio de Prevención Mancomunado, asesorando a las empresas del Grupo en temas relacionados con la seguridad y la prevención, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
6	Responsable/Experto Regulación, Estrategia y Gestión Energía.	Dirigir, coordinar y gestionar los procesos de regulación, estrategia y gestión de la energía del negocio eléctrico de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
Gestión Técnica/Administrativa		Nivel competencial 0
7	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.
8	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.
9	Responsable/Experto Jurídico/Fiscal.	Dirigir, coordinar y gestionar las actividades Jurídicas y Fiscales en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
Comercial		Nivel competencial 0
10	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
Técnico		Nivel competencial I
11	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.
12	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.

Nivel competencial I		Actividades básicas
13	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.
14	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.
15	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.
16	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 mas idóneas, asimismo colaborar con el área de mantenimiento para conseguir el correcto funcionamiento de los equipos, así como supervisar el mantenimiento del primer nivel.
17	Técnico Superior Medioambiente y Laboratorio.	Controlar, coordinar y gestionar las políticas de Medio Ambiente; los procesos de vigilancia y control de parámetros químicos y medioambientales, los análisis de combustibles, cenizas y demás materiales de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
18	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.
19	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.
20	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.
Gestión Técnica/Administrativa		Nivel competencial I
21	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.
22	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.
23	Técnico Superior Jurídico/Fiscal.	Controlar, coordinar y gestionar las actividades Jurídicas y Fiscales en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
Comercial		Nivel competencial I
24	Técnico Superior Atención Comercial.	Controlar, coordinar y gestionar las actividades comerciales en sus diferentes procesos, de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.
25	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
Técnico		Nivel competencial II
26	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.
27	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.
28	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.
29	Técnico Gestor ACME.	Coordinar, realizar y supervisar el control de la verificación, inspección, comprobación y atención de incidencias de los equipos de medida de su ámbito de actuación, resolver las incidencias de medida y telemedida en fronteras de distribución, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
30	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.
31	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.
32	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.
33	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.
34	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)
35	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.
36	Técnico Gestor Medioambiente y Laboratorio.	Coordinar, realizar, supervisar y GESTIÓNar 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.
37	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.
38	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.

Nivel competencial II		Actividades básicas
39	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.
40	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.
Gestión Técnica/Administrativa		Nivel competencial II
41	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.
42	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.
43	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, Auditoria y Seguridad) así como de los procesos administrativos de los negocios, todo ello en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
Comercial		Nivel competencial II
44	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.
45	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.
46	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
Técnico		Nivel competencial III
47	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.
48	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.
49	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 mas rápida reposición del servicio, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.

Nivel competencial III		Actividades básicas
50	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.
51	Especialista Medioambiente 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.
52	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.
53	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.
54	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.
55	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.
56	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.
57	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.
58	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.
59	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.
Gestión Técnica/Administrativa		Nivel Competencial III
60	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.
61	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.

Nivel competencial III		Actividades básicas
Comercial		Nivel competencial III
62	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.
63	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
Técnico		Nivel competencial IV
64	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 realizaran las tareas básicas operativas de todos los procesos de distribución de acuerdo a los procedimientos establecidos y la legislación vigentes.
65	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.
66	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.
67	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.
68	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.
69	Profesional Mecánico.	Realizar las actividades propias del mantenimiento mecánico en su ámbito de actuación de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.
70	Profesional de Medioambiente y Laboratorio.	Realizar las actividades propias de medio ambiente y laboratorio en su ámbito de actuación de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.
71	Profesional Terminal portuaria.	Realizar las actividades de operación y mantenimiento de la terminal portuaria, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
72	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.
Gestión Técnica/Administrativa		Nivel competencial IV
73	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 administrativas los negocios todo ello en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
Comercial		Nivel competencial IV
74	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.

\* Estas ocupaciones se registrarán según lo establecido en el Acta de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del III Convenio Colectivo Marco de Endesa de fecha 28 de mayo de 2009.

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 14

**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 IV 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 solicitara.

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 solicitara.

ANEXO 15

Ocupación III Convenio Colectivo Marco de Endesa	Ocupación IV Convenio Colectivo	Grupo profesional	Nivel competencial
EXPERTO DE EXPLOTACIÓN	Reps./Exp. Distribución	TÉCNICO	0
EXPERTO DE LAT			
EXPERTO DE LECTURAS			
EXPERTO DE RED MT/BT			
EXPERTO DE SUBESTACIONES			
RESPONSABLE CENTRO DE CONTROL AT-MT-BT			
RESPONSABLE DE CENTRO DE CONTROL AT			
RESPONSABLE DE CENTRO DE CONTROL MT			
RESPONSABLE DE EXPLOTACIÓN			
RESPONSABLE DE LAT			
RESPONSABLE DE RED MT/BT			
RESPONSABLE DE SUBESTACIONES			
RESPONSABLE DE EXPLOTACIÓN			
EXPERTO DE NNSS			
RESPONSABLE DE NNSS			
EXPERTO PLANIF. Y CALIDAD DE LA RED			
EXPERTO PLANIFICADOR ANALISTA AT			
EXPERTO PLANIFICADOR ANALISTA MT-BT			

Ocupación III Convenio Colectivo Marco de Endesa	Ocupación IV Convenio Colectivo	Grupo profesional	Nivel competencial		
RESPONSABLE PLANIF. Y CALIDAD DE LA RED	Reps./Exp. Distribución	TÉCNICO	0		
RESPONSABLE PLANIF. Y CALIDAD MT/BT					
RESPONSABLE PLANIFICACIÓN Y CALIDAD AT					
EXPERTO DE GESTIÓN DE ATR Y ENERGÍA					
EXPERTO DE INSPECCIÓN Y MEDIDA					
EXPERTO DE ORDENES DE SERVICIO					
EXPERTO GESTIÓN ENERGÍA/EQUIPOS MEDIDA					
RESP.GESTIÓN ENERGÍA Y EQUIPOS MEDIDA					
RESPONSABLE DE GESTIÓN DE ATR Y ENERGÍA					
RESPONSABLE DE GESTIÓN DE LA MEDIDA					
RESPONSABLE DE INSPECCIÓN Y MEDIDA					
RESPONSABLE DE LECTURAS					
RESPONSABLE DE OOSS/PDS					
EXPERTO DE PROTECCIONES Y TELECONTROL					
RESPONSABLE PROTECCIONES Y TELECONTROL					
EXPERTO PROMOTOR DE MINIHIDRAÚLICAS				Reps./Exp. Generación	TÉCNICO
RESP.OPERACIÓN DE CENTRALES HIDRAÚLICAS					
EXPERTO DESARROLLO TÉCNICO					
RESP.SOCIEDADES ENERG. RENOVABLE Y COGEN					
RESP.SOCIEDADES TRATAMIENTO DE RESIDUOS					
RESPONSABLE DE PROYECTOS INTERNACIONALES					
RESP.PROD./SERVICIOS TÉC.(HIDRÁULICAS)					
RESPONS. UNIDAD TERRITORIAL HIDRÁULICA					
RESPONSABLE AGRUPACIÓN HIDRÁULICA					
RESPONSABLE CENTRAL					
RESPONSABLE CENTRO CONTROL HIDRÁULICAS					
RESPONSABLE OPERACIÓN					
RESPONSABLE PRODUCCIÓN					
EXPERTO PROYECTOS NUCLEARES					
EXPERTO PROYECTOS PRODUCCION					
EXPERTO SISTEMAS TÉCNICOS DE PRODUCCION					
RESP. PLANIFICACIÓN Y ESTUDIOS INSULARES					
RESPONSABLE ENSAYOS Y RESULTADOS					
RESPONSABLE OPERACIÓN CMD					
RESP.MMTO ELÉC,INSTRUMENTACIÓN YCONTROL					
EXPERTO EQUIPAMIENTO E&I+C					
RESPONSABLE MANTENIMIENTO MECÁNICO					
RESPONSABLE MANTENIMIENTOS					
RESPONSABLE SISTEMAS DE MANTENIMIENTO					
RESPONSABLE EFICIENCIA DE PLANTA					
RESPONSABLE PLANIFICACIÓN MANTENIMIENTO					
RESPONSABLE SERVICIOS TÉCNICOS					
EXPERTO DE CALIDAD					
RESPONSABLE DE CALIDAD					
RESPONSABLE DESARROLLO Y PROGRAMAS					
RESP.RESTAUAC.Y CONTROL MEDIOAMB.(MINA)					
RESPONSABLE DE SOCIEDADES PARTICIPADAS					
RESPONSABLE EXPLOTACIÓN (MINA)					
EXP.SIST.MINERIA-GEOTECNIA-HIDROGEOLOGÍA					
EXPERTO PLANIFICACIÓN PROYECTOS MINERÍA					
RESPONSABLE PLANIF.E INVESTIGACIÓN(MINA)					
RESPONSABLE TERMINAL PORTUARIA					



Ocupación III Convenio Colectivo Marco de Endesa	Ocupación IV Convenio Colectivo	Grupo profesional	Nivel competencial
EXP. ANALISTA DE RECURSO EÓLICO.	Reps./Exp. Generación	TÉCNICO	0
EXP.CONSTRUCCIÓN PLANTAS COG. Y E.RENOV.			
EXP.PROMOTOR PLANTAS COGEN.Y ENER. RENOV			
EXPER. EXPLOTACIÓN PLANTAS COGEN.Y E.REN			
EXPERTO ÁREA CALDERAS,MOTORES TRAT.GASES			
EXPERTO EQUIPO ELÉCTRICO GENERACIÓN			
EXPERTO EQUIPOS EXTERIORES Y BOP			
EXPERTO EQUIPAMIENTO MECÁNICO			
EXPERTO ESTRUCTURAS Y CÁLCULOS			
EXPERTO ESTUDIOS Y CONCURSOS			
EXPERTO ESTUDIOS Y PROYECTOS OBRA CIVIL			
EXPERTO ESTUDIOS/ANTEPR./AUTORIZACIONES			
EXPERTO GEST.CALIDAD E INSPECC. MECÁNICA			
EXPERTO GEST.CALIDAD E INSPECC.ELÉCTRICA			
EXPERTO GESTIÓN PROYECTOS I + D			
EXPERTO GLN / GASIFICACIÓN CARBÓN			
EXPERTO INGENIERIA NUCLEAR			
EXPERTO INSTRUMENTACIÓN Y CONTROL			
EXPERTO PROGRAMACIÓN DE PROYECTOS			
EXPERTO PROYECTOS HIDRÁULICOS			
EXPERTO PUESTA EN MARCHA			
EXPERTO RED DE TRANSPORTE			
EXPERTO TURBINAS Y CICLO TÉRMICO			
RESP.ÁREA CALDERAS, MOTORES Y TRAT.GASES			
RESP.GESTIÓN DE CALIDAD E INSPECCIÓN			
RESP.MONTAJES ELÉC.INSTRUMENTAC.CONTROL			
RESPONS. ÁREA INSTRUMENTACIÓN Y CONTROL			
RESPONS. ÁREA TURBINAS Y CICLO TÉRMICO			
RESPONS.ÁREA EQUIPO ELÉCTRICO GENERACIÓN			
RESPONS.ESTUDIOS Y GESTIÓN OBRA CIVIL			
RESPONSABLE ÁREA RED DE TRANSPORTE			
RESPONSABLE DE RECURSO EÓLICO			
RESPONSABLE ESTRUCTURAS Y EDIFICACIÓN			
RESPONSABLE GLN / GASIFICACIÓN DE CARBÓN			
RESPONSABLE MONTAJE MECÁNICO			
RESPONSABLE OBRAS Y MONTAJES			
RESPONSABLE PROYECTOS			
RESPONSABLE PUESTA EN MARCHA			
RESPONSABLE SEGURIDAD OBRAS Y MONTAJES			
EXPERTO INGENIERÍA CIVIL			
RESPONSABLE DE PROCESOS			
RESPONSABLE OBRA CIVIL			
RESPONSABLE AREA DE EQUIPAMIENTO HIDRAULICO			
RESPONSABLE INGENIERIA DE EXPLOTACION			
EXPERTO EQUIPAMIENTO MECANICO			
EXPERTO EQUIPAMIENTO ELECTRICO, INSTRUMENTACION Y CONTROL			
RESPONSABLE INGENIERIA NUCLEAR			
RESPONSABLE OPERACIÓN CMD			
EXPERTO INGENIERIA NUCLEAR			

Ocupación III Convenio Colectivo Marco de Endesa	Ocupación IV Convenio Colectivo	Grupo profesional	Nivel competencial
RESPONSABLE LABORATORIO Y MEDIOAMBIENTE	Reps./Exp. Medioambiente y Laboratorio	TÉCNICO	0
RESPONSABLE ESTUDIOS Y MEDIOAMBIENTE			
RESP.MEDIOAMBIENTE YSEGURIDAD INDUSTRIAL			
EXPERTO PROCESOS Y MEDIOAMBIENTE			
EXPERTO GESTIÓN MEDIO AMBIENTE			
GERENTE FUNCIÓN MEDIO AMBIENTE			
GERENTE TERRITORIAL MEDIO AMBIENTE			
EXPERTO COMBUSTIBLES Y LOGISTICA	Reps./Exp.Regulación Estrategica y Gest. Energía	TÉCNICO	
EXPERTO LIQUIDACIONES Y REGLAMENTACIÓN			
RESPONS. LIQUIDACIONES Y REGLAMENTACIÓN			
EXPERTO DE SISTEMAS DE CONTROL			
EXPERTO EN BALANCES DE ENERGIA			
EXPERTO EN CONTRATACION A PLAZO			
EXPERTO EN LIQUIDACIONES			
EXPERTO EN MERCADOS PRIMARIOS			
EXPERTO EN PROGRAMACION DE RENOVABLES			
EXPERTO EN PROGRAMACION HIDRAULICA			
EXPERTO GESTIÓN DE LA INFORMACION			
EXPERTO MOVIMIENTO DE COMBUSTIBLE			
EXPERTO PREVISIONES Y GESTIÓN DE RIESGOS			
EXPERTO SEGUIMIENTO NEGOCIO ELECTRICO			
EXPERTO TRANSPORTE Y SER.COMPLEMENTARIOS			
RESP. TURNO OPERAC Y MERCAD SECUNDARIOS			
RESPONS DE PREVISIONES Y GEST DE RIESGOS			
RESPONS.TRANSPORTE/ SERV.COMPLEMENTARIOS			
RESPONSABLE DE REGIMEN ESPECIAL			
RESPONSABLE DE ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO			
RESPONSABLE DE BALANCES DE ENERGIA			
RESPONSABLE DE CONTRATACION A PLAZO			
RESPONSABLE DE COORDINACION DE MERCADOS			
RESPONSABLE DE LIQUIDACIONES			
RESPONSABLE DE PROGRAMACION HIDRAULICA			
RESPONSABLE PROGRAMACIÓN RENOVABLES			
EXPERTO DE REGULACION			
EXPERTO GABINETE DE ESTRATEGIA			
EXPERTO SEGUIMIENTO GESTIÓN ENERGIA			
RESP. INGR.N.ELECT. Y REG.RETRIBUCIONES			
RESPONSABLE DE ESTRATEGIA			
RESPONSABLE DE GESTIÓN DE RIESGOS			
RESPONSABLE SEGUIMIENTO GESTIÓN ENERGIA			
RESPONSABLE TRATAMIENTO INFORMACION			
ANALISTA FUNCIONAL	Reps./Exp. Sist. y Telec.	TÉCNICO	
CONSULTOR JUNIOR			
CONSULTOR SENIOR			
EXPERTO TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN			
GERENTE TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN			
GERENTE SSII			
INGENIERO DE SISTEMAS			
JEFE EQUIPO DESARROLLO			

Ocupación III Convenio Colectivo Marco de Endesa	Ocupación IV Convenio Colectivo	Grupo profesional	Nivel competencial
JEFE PROYECTO SSII	Reps./Exp. Sist. y Telec.	TÉCNICO	0
RESPONSABLE TÉCNICA DE SISTEMAS			
EXPERTO TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - ENF			
GERENTE TELECOM			
GESTOR DE SERVICIOS SENIOR			
JEFE PROYECTO TELECOM			
RESPONSABLE INFRAESTRUCTURA			
RESPONSABLE TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - ENF			
RESPONSABLE DESARROLLO Y PROGRAMAS			
RESPONSABLE DESARROLLO TÉCNICO			
EXPERTO SPM	Reps./Exp. SPM	TÉCNICO	
RESPONSABLE DE PREVENCIÓN			
MEDICO			
RESPONSABLE SPM	Reps/Exp. Administración	GESTIÓN TÉCNICO/ ADMINISTRATIVA	
EXPERTO DE ADMINISTRACIÓN			
RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN			
EXPERTO GESTIÓN ADMINISTRATIVA			
RESPONSABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA			
EXPERTO DE AUDITORIA			
RESPONSABLE DE AUDITORIA INTERNA			
EXPERTO GABINETE ALTA DIRECCIÓN			
EXPERTO DE ORGANIZACION LLNN			
EXPERTO EN NORMAS Y PROCESOS			
RESPONSABLE O+RRHH LLNN			
EXPERTO DE CAP Y ADMON LLNN			
EXPERTO DE O+RH			
EXPERTO EN RR.HH. LLNN			
EXPERTO EN DESARROLLO DE RR.HH.			
EXPERTO EN DESARROLLO ORGANIZATIVO			
RESPONSABLE DESARROLLO CORPORATIVO			
EXPERTO EN GESTIÓN DIRECTIVA			
EXPERTO EN INNOVACION Y DESARROLLO RRHH			
EXPERTO EN PLANIFICACION DE RR.HH.			
EXPERTO SELECCIÓN Y FORMACIÓN			
RESPONSABLE SELECCIÓN Y FORMACIÓN			
RESPONSABLE DE DESARROLLO DE RR.HH.			
RESPONSABLE DE CAP Y ADMON LLNN			
RESPONSABLE DE O+RH			
RESPONSABLE DE PERSONAL DE ENDESA, S.A.			
RESPONSABLE DE PLANIFICACION DE RR.HH.			
RESPONSABLE DESARROLLO ORGANIZATIVO			
EXPERTO RELACIONES LAB. CORPORATIVO/LLNN			
RESPONS. RELACIONES LAB.CORPORATIVO/LLNN			
EXPERTO DE COMUNICACIÓN			
EXPERTO EN COMUNICACIÓN EXTERNA			
EXPERTO EN COMUNICACIÓN INTERNA			
EXPERTO EN RECLAMACIONES Y MEDIACION			
EXPERTO EN RELACIONES EXTERNAS - ENF			
RESPONSABLE COMUNICACIÓN EXTERNA			
RESPONSABLE COMUNICACIÓN INTERNA			
RESPONSABLE DE COMUNICACION			

Ocupación III Convenio Colectivo Marco de Endesa	Ocupación IV Convenio Colectivo	Grupo profesional	Nivel competencial		
RESPONSABLE EN RECLAMACIONES Y MEDIACION	Reps/Exp. Administración	GESTIÓN TÉCNICO/ ADMINISTRATIVA	0		
EXPERTO SELECCIÓN Y FORMACION					
RESPONSABLE SELECCIÓN Y FORMACION					
COORDINADOR CALIDAD					
EXPERTO EN COMPRAS					
RESPONSABLE DE CALIDAD DE SERVICIOS					
RESPONSABLE DE COMPRAS					
RESPONSABLE DE ESTUDIOS Y PROCESOS					
RESPONSABLE DE TECNOLOGÍA					
RESPONSABLE FUNCIÓN LOGÍSTICA					
RESPONSABLE TERRITORIAL DE LOGÍSTICA					
EXPERTO GESTIÓN SERVICIOS GENERALES LLNN					
RESP SERV. GENERALES Y ORGANIZACIÓN LN					
EXPERTO DE PATRIMONIO Y SSGG					
RESPONSABLE DE PATRIMONIO Y SSGG					
EXPERTO DE PATRIMONIO					
EXPERTO DE SEGURIDAD					
EXPERTO DE MANTENIMIENTO SSGG					
GERENTE DE FUNCIÓN PATRIMONIO Y SSGG					
GERENTE DE UNIDAD DE PATRIMONIO Y SS.GG.					
LICENCIADO EN ARQUITECTURA					
EXPERTO SERVICIOS ECONÓMICOS Y CONTROL				Reps./Exp. Económico y Control	GESTIÓN TÉCNICO/ ADMINISTRATIVA
EXPERTO ANALISTA INSTRUMENTOS C. PLAZO					
ANALISTA DE FINANZAS					
EXPERTO ANALISTA INSTRUMENTOS L. PLAZO					
EXPERTO DE AUDITORIA EXTERNA					
RESPONSABLE DE AUDITORIA EXTERNA					
EXPERTO COSTES Y SISTEMAS DE PREVISION					
RESPONSABLE PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA					
RESPONSABLE TÉCNICO Y PENSIONES					
EXP. ANALISTA DE INVERSIONES					
EXPERTO DE CONSOLIDACION					
EXPERTO DE CONTABILIDAD					
EXPERTO DE FACTURACION					
EXPERTO DE RIESGOS FINANCIEROS					
EXPERTO ECONOMICO Y CONTROL					
EXPERTO EN CENIT					
EXPERTO EN GESTIÓN BANCARIA					
EXPERTO EN GESTIÓN DE PAGOS					
EXPERTO EN MERCADO DE VALORES					
EXPERTO EN MESA DE DINERO					
EXPERTO INFORMACION Y ANALISIS ECONOMICO					
EXPERTO SISTEMAS/NUEVOS PROCEDIMIENTOS					
RESPONS.GESTIÓN COBROS/ ANALISIS CUENTAS					
RESPONSABLE CONSOLIDACION					
RESPONSABLE DE CONTABILIDAD					
RESPONSABLE DE CRITERIOS CONTABLES					
RESPONSABLE DE FACTURACION					
RESPONSABLE DE GESTIÓN BANCARIA					
RESPONSABLE DE MERCADO VALORES					
RESPONSABLE ECONOMICO Y CONTROL LLNN					

Ocupación III Convenio Colectivo Marco de Endesa	Ocupación IV Convenio Colectivo	Grupo profesional	Nivel competencial
RESPONSABLE SEGUIMIENTO NEGOC. ELECTRICO	Reps./Exp. Económico y Control	GESTIÓN TÉCNICO/ ADMINISTRATIVA	
RESPONSABLE FINANCIACION GRUPO			
RESPONSABLE GESTIÓN PAGOS E INTERVENCION			
RESPONSABLE INF.Y ANALISIS ECONOMICOS			
RESPONSABLE MESA DINERO Y PLANIFICACION			
RESPONSABLE SIST./NUEVOS PROCEDIMIENTOS			
RESP.CONTROL DE INVERSIONES			
EXP DE CONTROL Y REPORTING			
EXP.ANALISTA FINANCIERO			
EXPERTO ECONÓMICO Y DE CONTROL			
RESP.PLANIF,CONTROL,INVERSIONES,PRESUP.			
RESPONSABLE DE CONTROL ECONÓMICO			
RESPONSABLE ECONÓMICO Y DE CONTROL			
RESPONSABLE FINANCIERO			
EXPERTO PLANIFICACIÓN Y CONTROL - ENF			
GERENTE PLANIFICACIÓN Y CONTROL - ENF			
EXPERTO DE CONT.UNID.NEGOCIO Y GRUPO			
EXPERTO PLANIF. Y CONTROL INVERSIONES			
EXPERTO.P&C.CORPORATIVO Y EEFF.			
RESP.GEST.PROY.,INV. Y CONTRATACION			
RESP.PLANIF.Y CONT.ENDESA HOLDING			
RESPONS. RIESGOS PATRIMONIALES Y SEGUROS			
RESPONSABLE DE CONTABILIDAD			
EXPERTO DE CONTABILIDAD			
EXPERTO JURÍDICO			
EXPERTO DE ASESORIA FISCAL DE NEGOCIOS			
LICENCIADO EN DERECHO			
EXP. CONSULTOR JURÍDICO ADMINISTRATIVO			
EXPERTO ASESORIA JURIDICA ASUNTOS ADMVOS			
EXPERTO DE ASESORIA JURIDICA LLNN			
RESPONS. CONTRATACIONES Y AS.SOCIETARIOS			
RESPONSABLE DE ASESORIA JURIDICA LLNN			
RESPONSABLE DEL SERVICIO CONSULTIVO			
RESPONSABLE Dº COMUNITARIO Y COMPETENCIA			
EXPERTO ASESOR FISCAL RECURSOS/LITIGIOS			
RESPONS. ASESOR FISCAL RECURSOS/LITIGIOS			
EXPERTO ASESOR FISCAL OPERAC.FINANCIERAS			
RESPONS.ASESOR FISCAL OPERAC.FINANCIERAS			
RESPONSABLE ASESORIA FISCAL DE NEGOCIOS	Reps./Exp. Comercial	COMERCIAL	
EXPERTO DE FACTURACIÓN Y COBRO			
EXPERTO GESTIÓN DE CLIENTES Y CONTRATOS			
RESP. ATENCIÓN AL CLIENTE NO PRESENCIAL			
RESPONS. GESTIÓN DE CLIENTES Y CONTRATOS			
RESPONSABLE DE FACTURACIÓN Y COBRO			
RESPONSABLE DE GESTIÓN DE RECLAMACIONES			
RESPONSABLE CONTRATACION (CVO)			
ANALISTA DE PRICING			
ANALISTA MODELIZ.GEST.ENERGÍA Y RIESGOS			
CONSULTOR VENTAS			
DELEGADO TERRITORIAL GP NUEVOS MERCADOS			
EXP. ESPECIALISTA COMERCIAL GGCC CORPORA.			

Ocupación III Convenio Colectivo Marco de Endesa	Ocupación IV Convenio Colectivo	Grupo profesional	Nivel competencial
GESTOR GGCC CORPORATIVOS (GC)	Reps./Exp. Comercial	COMERCIAL	0
GESTOR GGCC NUEVOS MERCADOS (GC)			
GESTOR GGCC TERRIT.MDO LIBERALIZADO (GC)			
GESTOR GGCC INTERNACIONALES (GC)			
JEFE VENTAS			
RESP.ÁREAS GESTIÓN Y PREDICCIÓN ENERGÍA			
RESP.PLANIF.GEST.CANALES NUEVOS MERCADOS			
RESP.SEGMENTO GGCC CORPORATIVOS			
RESPONSABLE ADMON. ALIANZAS			
RESPONSABLE ÁREAS PRICING			
RESPONSABLE CANALES INDIRECTOS			
RESPONSABLE CENTRO DE GESTIÓN DEMANDA			
RESPONSABLE DE PRODUCTO			
RESPONSABLE DEPARTAMENTO			
RESPONSABLE GESTIÓN DE CLIENTES (SI)			
RESPONSABLE GRAN PÚBLICO NUEVOS MERCADOS			
RESPONSABLE TERRITORIAL GRANDES CLIENTES			
RESPONSABLE TERRITORIAL SEI			
RESPONSABLE VENTAS MERCADO LIBERALIZADO			
RESP.OPERACIONES RELACIÓN AGENTES			
RESPONSABLE DE COBROS (CVO)			
RESPONSABLE MEDIDA (CVO)			
RESPONSABLE FACTURACION (CVO)			
CONSULTOR APOYO GESTIÓN SEI (GC)			
CONSULTOR APOYO POST- VENTAS SEI			
CONSULTOR CALIDAD/FUNCIONAM. COMERCIAL			
CONSULTOR CANAL DE INTERNET (S.I.)			
CONSULTOR CANALES INDIRECTOS			
CONSULTOR CLIENTES INTERNACIONALES (GC)			
CONSULTOR DATAMINING			
CONSULTOR DE DESARROLLO CANALES			
CONSULTOR DE ESTRATEGIA COMERCIAL			
CONSULTOR DE PUBLICIDAD Y PROMOCIÓN (MK)			
CONSULTOR DE RED COMERCIAL			
CONSULTOR DESARROLLO PRODUCTOS SEI			
CONSULTOR GESTIÓN CLIENTES (S.I.)			
CONSULTOR GESTIÓN DE LA INFORMACION (MK)			
CONSULTOR INVESTIGACIÓN DE MERCADO			
CONSULTOR INVESTIGACIÓN Y PLANIF.(MK)			
CONSULTOR NUEVOS PROYECTOS (S.I.)			
CONSULTOR SEGMENTOS:GP/EMPRESAS/NC/MK			
CONSULTOR SERVICIOS TÉCNICOS MARKETING			
CONSULTOR SISTEMAS Y PROCESOS VENTAS			
RESP. ADMÓN Y ADMINISTRACIÓN CLIENTES			
CONSULTOR CALIDAD DE SERVICIO			
RESPONSABLE CALIDAD DE SERVICIO - CS			
CONSULTOR DE CAT			
CONSULTOR DE OPERACIONES			
TÉCNICO RESPONSABLE DE NNSS	Técnico Superior Distribución	TÉCNICO	I
TÉCNICO RESPONSABLE DE RED MT/BT			
TÉCNICO RESP. GESTIÓN DE ATR Y ENERGÍA			
TÉCNICO RESPONSABLE DE LECTURAS			

Ocupación III Convenio Colectivo Marco de Endesa	Ocupación IV Convenio Colectivo	Grupo profesional	Nivel competencial
TÉCNICO RESP. DE CONTROL DE LA MEDIDA	Técnico Superior Distribución	TÉCNICO	I
TÉCNICO RESP.GESTIÓN DATOS/CARTOGRAFÍA			
TÉCNICO RESPONSABLE DE LAT			
TÉCNICO RESPONSABLE DE CCBT	Técnico Superior Operación Remota	TÉCNICO	
TÉCNICO RESPONSABLE COORDINADOR CCAT			
TÉCNICO RESPONSABLE COORDINADOR CCMT			
TÉCNICO RESPONSABLE DE OPERACIÓN CCAT			
TÉCNICO RESPONSABLE DE TURNO DE CCAT			
TÉC.RESP.OPERAC.CENTRO ENERGÍA(HIDRÁUL.)			
TÉCNICO RESPONSABLE DE TURNO DE CCMT			
TÉCNICO RESPONSABLE OPERACIÓN AT-MT-BT	Técnico Superior SSEE-PROTEC-TELEC	TÉCNICO	
TÉCNICO RESPONSABLE DE SUBESTACIONES			
TÉCNICO RESP. PROTECCIONES Y TELECONTROL			
TÉCNICO RESP. AGRUPACIÓN (HIDRÁULICAS)	Técnico Superior Operación	TÉCNICO	
TÉCNICO RESP. OPERACIÓN (CENTRALES A)			
TÉCNICO RESP. OPERACIÓN (CENTRALES B)			
TÉCNICO RESP.OPERACIÓN CICLO COMBINADO			
TÉCNICO RESPONSABLE CENTRAL			
TÉCRESP.HIDROLOGÍA/MVTOENERGÍA(HIDRÁUL.)			
TÉCNICO RESP. CARBONEO Y RESIDUOS C.T.			
TÉCNICO RESP. OPER CARBON Y RESIDUOS C.A			
TÉCNICO RESP. PRODUCCIÓN TURNO (MINA)			
TEC RESP OPERACIÓN, CARBONEO Y RESIDUOS CENTRALES A (LOS BARRIOS Y ALMERIA)			
T.RESP.MTO E&I+C (IBIZA Y PUNTA GRANDE)			
TÉC.R.MTO ELÉC INST.Y CONTROL CENTRALES A			
TÉCNICO RESPONSABLE ELÉCTRICO (MINA)			
TÉCNICO RESP MANTO ELEC, INST Y CTROLCC			
TÉCNICO RESPONSABLE METROLOGIA Y PROTECCIONES EXTERNAS			
TÉC.RESP.MECÁNICO (IBIZA Y PUNTA GRANDE)	Técnico Superior Mantenimiento Mecánico	TÉCNICO	
TÉCNICO RESPONS MECANICO CICLO COMBINADO			
TÉC. RESP.MANTENIMIENTO MECÁNICO(MINA)			
TÉCNICO RESP.MECÁNICO (CENTRALES A)			
GESTOR DE MEDIO AMBIENTE	Técnico Superior Medioambiente y Laboratorio	TÉCNICO	
TÉCNICO RESPONSABLE OPERACION ECONOMICA	Técnico Superior Regulación, Estrategia y Gestión de la Energía	TÉCNICO	
TÉCNICO RESPONSABLE OPERACION TECNICA			
TÉCNICO RESP. DE GESTIÓN DE ENERGIA			
GESTOR EXPLOTACIÓN SENIOR	Técnico Superior Sist. y Telecm.	TÉCNICO	
TÉCNICO DE SISTEMAS SENIOR			
ANALISTA PROGRAMADOR SENIOR			
GESTOR DE REDES			
GESTOR DE SERVICIOS			

Ocupación III Convenio Colectivo Marco de Endesa	Ocupación IV Convenio Colectivo	Grupo profesional	Nivel competencial
GESTOR SERVICIOS DE CTROL ACCESOS Y WF	Técnico Superior Sist. y Telecm.	TÉCNICO	I
Técnico Responsable SPM	Técnico Superior SPM	TÉCNICO	
TÉCNICO RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN	Técnico Superior Administración	GESTIÓN TÉCNICO/ ADMINISTRATIVA	
TÉCNICO RESPONSABLE DE CAP Y ADMON LLNN			
TÉCNICO RESPONSABLE DE RR.HH.EN LLNN			
TÉCNICO RESPONSABLE DE COMUNICACIÓN			
GESTOR DE COMPRAS			
TÉCNICO RESP.CONTABILIDAD PROC.Y SIST.	Técnico Superior Económico y Control	GESTIÓN TÉCNICO/ ADMINISTRATIVA	
TÉCNICO RESPONSABLE CONTABILIDAD			
TÉCNICO RESPONSABLE DE FACTURACION			
TÉCNICO RESPONSABLE DE GESTIÓN BANCARIA			
TÉCNICO RESPONSABLE DE GESTIÓN DE COBROS			
TÉCNICO RESPONSABLE DE GESTIÓN DE PAGOS			
TÉCNICO RESPONSABLE ECONÓMICO			
TÉCNICO RESPONSABLE ECON. Y CONTROL LLNN			
TÉCNICO RESPONSABLE EN MESA DE DINERO			
TÉCNICO RESP. DE PLANIFICACION Y CONTROL			
TÉCNICO RESPONSABLE RIESGOS PATRIMONIALE			
TÉCNICO RESPONSABLE PREVISION SOCIAL			
TÉCNICO RESPONSABLE DE CONTABILIDAD			
TÉCNICO RESPONSABLE DE ASESORIA FISCAL	Técnico Superior Juridico/ Fiscal	GESTIÓN TÉCNICO/ ADMINISTRATIVA	
TÉCNICO RESPONS DE ADMÓN Y ADMÓN CLIENTE	Técnico Superior At. Comercial	COMERCIAL	
TÉCNICO RESPONSABLE DE PLATAFORMA CAT			
TÉCNICO RESP. ATENCIÓN AL CLIENTE			
TÉCNICO ESPECIALISTA CGD	Técnico Superior Apoyo Técnico a Ventas	COMERCIAL	
TÉCNICO GESTOR DE EXPLOTACIÓN	Técnico Gestor Distribución	TÉCNICO	II
TÉCNICO GESTOR DE NNSS			
TÉCNICO GESTOR NUEVOS SUMINISTROS			
TÉCNICO GESTOR DE PLANIFICACIÓN MT/BT			
TÉCNICO GESTOR DE RED MT/BT			
INGENIERO TÉCNICO - ENF			
TÉCNICO GESTOR OPERACIÓN MT BT			
TÉCNICO GESTOR DE EXPLOTACION			
TÉCNICO GESTOR DE BBDD Y CARTOGRAFIA			
TÉCNICO GESTOR ANÁLISIS DE EXPLOTACION			
TÉCNICO GESTOR DE LAT	Técnico Gestor ACME	TÉCNICO	
TÉCNICO GESTOR DE EXPEDIENTES			
TÉCNICO DE GESTIÓN DE ATR Y ENERGÍA			
TÉCNICO GESTOR DE ATR			
TÉCNICO GESTOR DE PRE			
TÉCNICO GESTOR DE LECTURAS			
TÉCNICO GESTOR DE OOSS/PDS			
TÉCNICO GESTOR DE LABORATORIO			
TÉCNICO GESTOR DE PNT			
TÉCNICO GESTOR INCIDENCIA DE LA MEDIDA			
TÉCNICO GESTOR ANALISTA DE OPERACIÓN	Técnico Gestor Operación Remota	TÉCNICO	



Ocupación III Convenio Colectivo Marco de Endesa	Ocupación IV Convenio Colectivo	Grupo profesional	Nivel competencial	
TÉCNICO GESTOR DE CCBT	Técnico Gestor Operación Remota	TÉCNICO	II	
TÉCNICO GESTOR OPERACIÓN CCMT				
TÉCNICO GESTOR OPERACIÓN MT-BT				
TÉCNICO GESTOR DE SUBESTACIONES	Técnico Gestor SSEE-PROTEC-TELEC	TÉCNICO		
TÉCNICO GESTOR PROTECCIONES Y TELECONTROL				
TÉCNICO GESTOR CARBONEO Y RESIDUOS	Técnico Gestor Operación	TÉCNICO		
TÉCNICO GESTOR OPER CARBON Y RESIDUOS CA				
TÉCNICO GESTOR CENTRAL (CENTRALES C)				
TÉCNICO GESTOR OPERACIÓN (CENTRALES A)				
TÉCNICO GESTOR OPERACIÓN (CENTRALES B)				
TÉCNICO G.MVTO DE ENERGÍA (HIDRÁULICAS)				
TÉCNICO GESTOR TELECONTROL (HIDRÁULICAS)				
TÉCNICO GESTOR HIDROLOGÍA (HIDRÁULICAS)				
TÉCNICO GESTOR DE PLANTAS TÉRMICAS				
TÉCNICO EXPLOTACIÓN NEGOCIOS DIVERSIF.				
TÉCNICO GESTOR DE PARQUES EÓLICOS				
TÉCNICO G. MTTO ELÉCTRICO Y STC (MINA)				
TÉC.G. EXCAVAC-APILACIÓN Y PARQUE (MINA)				
TÉC.G.RIPADOS-GAMAS Y OBRAS-BOMBEO(MINA)				
TÉCNICO GESTOR RACIONALIZACIÓN (MINA)				
TÉCNICO GESTOR PLANIFICACIÓN (MINA)				
TÉCNICO GESTOR PROYECTOS (MINA)				
TEC GESTOR OPERACIÓN, CARBONEO Y RESIDUOS CENTRALES A (LOS BARRIOS Y ALMERIA)			Técnico Gestor Operación y Mantenimiento	TÉCNICO
TÉCNICO GESTOR DE EXPLOTACIÓN				
TÉCNICO G.OPERAC.DESPACHO ECONÓMICO SEIE	Técnico Gestor Despachos Insulares	TÉCNICO		
TÉCNICO DE GESTIÓN DE PROYECTOS	Técnico Gestor Ingeniería y Apoyo Explotación	TÉCNICO		
TÉCNICO G. CALIDAD E INSPEC. ELÉCTRICA				
TÉCNICO G. CALIDAD E INSPECCIÓN MECÁNICA				
TÉCNICO GESTOR ARCHIVO TÉCNICO				
TÉCNICO GESTOR ESTRUCTURAS Y CÁLCULOS				
TÉCNICO GESTOR MONTAJE MECÁNICO				
TÉCNICO GESTOR PUESTA EN MARCHA				
TÉCNICO GESTOR RED DE TRANSPORTE				
TÉCNICO GESTOR SEGURIDAD OBRAS Y MONTAJES				
TÉCNICO MONTAJE ELÉC, INSTRUM.Y CONTROL				
TÉCNICO GESTOR AUSCULTACIÓN				
TÉCNICO GESTOR RED DE TRANSPORTE				
TÉCNICO GESTOR OBRA CIVIL				
TÉCNICO APLICACIONES PLANIF. INSULARES				
TÉCNICO GESTOR ENSAYOS Y RESULTADOS				
TÉCNICO GESTOR SERVICIOS TÉCNICOS				
TÉCNICO GESTOR PROTECCIONES Y MEDIDAS			Técnico Gestor Mantenimiento Eléctrico, Instrumentación y Control	TÉCNICO
TÉCNICO G. MTO ELEC, INSTRUMEN. Y CONTROL				
TÉCNICO GESTOR ELÉCTRICO (HIDRÁULICAS)				
TÉCNICO GESTOR METROLOGÍA Y PROTECCIONES EXTERNAS				

Ocupación III Convenio Colectivo Marco de Endesa	Ocupación IV Convenio Colectivo	Grupo profesional	Nivel competencial
TÉCNICO GESTOR MECÁNICO	Técnico Gestor Mantenimiento Mecánico	TÉCNICO	II
TÉCNICO GESTOR SISTEMAS MANTENIMIENTO			
TÉCNICO GESTOR LABORATORIO/MEDIOAMBIENTE	Técnico Gestor de Medioambiente y Laboratorio	TÉCNICO	
TÉCNICO DE MEDIO AMBIENTE			
TÉCNICO MEDIOAMB. Y SEGURIDAD INDUSTRIAL			
TÉCNICO GESTOR DE LIQUIDACIONES Y REGLAM	Técnico Gestor Regulación Estratégica y Gest. De la Energía	TÉCNICO	
TÉCNICO EN SISTEMAS DE CONTROL			
TÉCNICO DE PLANIFICACION ENERGETICA			
TÉCNICO DE BALANCES DE ENERGIA			
TÉCNICO DE CALIDAD			
TÉCNICO GESTOR TERMINAL PORTUARIA	Técnico Gestor Terminal Portuaria	TÉCNICO	
GESTOR EXPLOTACIÓN	Técnico Gestor Sist. y Telecom	TÉCNICO	
TÉCNICO DE SISTEMAS JUNIOR		TÉCNICO	
ANALISTA PROGRAMADOR			
GESTOR DE SERVICIOS JUNIOR			
TÉCNICO DE REDES			
TÉCNICO DE TECNOLOGÍA			
TÉCNICO SERVICIOS DE CTROL ACCESOS Y WF			
TÉCNICO SPM			
A.T.S.	Técnico SPM	TÉCNICO	
TÉCNICO GESTOR DE ADMINISTRACIÓN	Técnico Gestor Administración	GESTIÓN TÉCNICO/ ADMINISTRATIVA	
TÉCNICO ADMINISTRATIVO			
TÉCNICO GESTIÓN ADMINISTRATIVA			
TÉCNICO DE CAP Y ADMON LLNN			
TÉCNICO DE RR.HH. EN LLNN			
TÉCNICO DE O+RH Y COMUNICACIÓN			
TÉCNICO DE COMUNICACIÓN			
TÉCNICO GESTOR DE COMUNICACIÓN			
TÉCNICO RELACIONES LAB. CORPORATIVO/LLNN			
TÉCNICO GESTOR DE FORMACION			
TÉCNICO DE COMPRAS			
GESTOR TERRITORIAL LOGÍSTICA			
TÉCNICO GESTOR COORDINADOR DE SEGURIDAD			
TÉCNICO GESTOR DE PATRIMONIO Y SSGG			
TÉCNICO DE SEGURIDAD			
TÉCNICO GESTOR ALMACENES			
TÉCNICO DE SERVICIOS			
TÉCNICO GESTOR DE O+RH			
TÉCNICO ADMVO. DE FACTURACION			Técnico Gestor Económico y Control
TÉCNICO ADMVO. GESTIÓN DE COBROS			
TÉCNICO DE CONTABILIDAD			
TÉCNICO DE CONTROL ECONÓMICO			
TÉCNICO ECONOMICO Y CONTROL LLNN			
TÉCNICO EN MESA DE DINERO			

Ocupación III Convenio Colectivo Marco de Endesa	Ocupación IV Convenio Colectivo	Grupo profesional	Nivel competencial
TÉCNICO GESTIÓN BANCARIA	Técnico Gestor Económico y Control	GESTIÓN TÉCNICO/ ADMINISTRATIVA	II
TÉCNICO GESTIÓN DE PAGOS E INTERVENCIÓN			
TÉCNICO GESTOR ECONÓMICO Y DE CONTROL			
TÉCNICO ECONÓMICO FINANCIERO			
TÉCNICO ESTUDIOS Y PROCESOS			
TÉCNICO PREVISION SOCIAL			
TÉCNICO CONTABILIDAD	Técnico Gestor Jurídico/ Fiscal	GESTIÓN TÉCNICO/ ADMINISTRATIVA	
TÉCNICO GESTOR DE ASESORIA FISCAL			
TÉCNICO DE ASESORIA JURÍDICA	Técnico Gestor At. Comercial	COMERCIAL	
TÉCNICO GESTOR DE ATENCIÓN AL CLIENTE			
TÉCNICO GESTOR DE SISTEMAS COMERCIALES			
TÉCNICO ATENCIÓN CLIENTE NO PRESENCIAL			
TÉCNICO GESTOR DE PDS			
TCO. ESPECIALISTA CANAL INTERNET (S.I.)			
TÉCNICO ESP.CALIDAD/DESARROLLO COMERCIAL			
TÉCNICO GESTOR DE CONTRATACIÓN			
TÉCNICO GESTOR DE FACTURACIÓN Y COBRO			
TÉCNICO GESTOR DE RECLAMACIONES			
GESTOR OPERACIONES			Técnico Gestor Apoyo técnico a Ventas
TÉCNICO GESTOR ADMINISTRACIÓN DE CLIENTE			
TEC.ESP.SEGMENTOS:GP/EMPRESA/NUCO/MK			
TEC.ESPEC.GESTIÓN DE INFORMACION (MK)			
TÉC.ESP.INVESTIGAC.MERCADO Y PLANIF(MK)			
TÉCNICO ESP.PUBLICIDAD Y PROMOCIÓN (MK)			
TÉCNICO ESPECIALISTA PRICING E INFORMES			
GESTOR ADMON. ALIANZAS			
TCO. ESP.G. BACK-OFFICE GGCC.CORPORATIVOS			
TEC. ESPEC. VENTAS MERCADO LIBERALIZADO			
TÉCNICO ESPECIALISTA ALIANZAS	Técnico Gestor Ventas	COMERCIAL	
TÉCNICO GESTOR DE CALIDAD			
GESTOR DE PROYECTOS			
GESTOR DE CANALES COLECTIVOS			
GESTOR DESARROLLO PRODUCTOS SEI			
GESTOR G.P. NUEVOS MERCADOS			
TÉCNICO ESPECIALISTA VENTAS	Especialista Distribución	TÉCNICO	
GESTOR VENTAS MERCADO LIBERALIZADO			
ESPECIALISTA MONTADOR DE RED MT-BT			
ESPECIALISTA MONTADOR DE LAT	Especialista Operación Remota	TÉCNICO	
ESPECIALISTA DE INFRAESTRUCTURAS DE DISTRIBUCIÓN			
ESPECIALISTA TÉCNICO DE OPERACIÓN CCBT	Especialista ACME	TÉCNICO	
ESPECIALISTA OPER. CTRO ENERGÍA(HIDRÁUL)			
ESPECIALISTA TÉCNICO DE OPERACIÓN AT	Especialista Subestaciones, Protecciones y Telecontrol	TÉCNICO	
ESPECIALISTA TÉCNICO INSPECCIÓN Y MEDIDA			
ESPECIALISTA MONTADOR DE SUBESTACIONES	Especialista Operación	TÉCNICO	
ESPECIALISTA OPERACIÓN (CENTRALES A)			
ESPECIALISTA OPERACIÓN (CENTRALES B)			
ESPECIALISTA OPERACIÓN CICLO COMBINADO			

Ocupación III Convenio Colectivo Marco de Endesa	Ocupación IV Convenio Colectivo	Grupo profesional	Nivel competencial
ESPEC.HIDROLOGÍA/MVTO.ENERGÍA(HIDRÁUL)	Especialista Operación	TÉCNICO	III
ESPECIALISTA OPER.CENTRAL MINIHIDRÁULICA			
ESPECIALISTA DE PLANTAS EÓLICAS			
ESPECIALISTA CARBONES Y RESIDUOS			
ESPECIALISTA CENTRO DE CONTROL (MINA)			
ESPECIALISTA CONTROL OBRAS (MINA)			
ESPECIALISTA RACIONALIZACIÓN (MINA)			
ESPECIALISTA EXPLOTACIÓN (MINA)			
ESPECIALISTA CONTROL PROGRAMACIÓN (MINA)			
ESPECIALISTA MECANICO REPUESTOS (MINA)			
ESPEC.TELECONTROL/TELECOM(HIDRÁULICAS)			
ESPEC.MTO ELÉCTRICO, INSTRUM. Y CONTROL			
ESPECIALISTA METROLOGÍA			
ESPECIALISTA MTO ELÉCTRICO Y STC (MINA)			
ESPECIALISTA PROTECCIONES Y MEDIDAS	Especialista Mantenimiento Mecanico	TÉCNICO	
ESPECIALISTA METROLOGIA Y PROTECCIONES EXTERNAS			
ESPECIALISTA MECÁNICO	Especialista Ingenieria y Servicios Apoyo Explotación	TÉCNICO	
ESPECIALISTA TALLER (HIDRÁULICAS)			
ESPECIALISTA MANTENIMIENTO(CENTRALES C)			
ESPECIALISTA OBRA CIVIL			
ESPECIALISTA PROYECTISTA			
ESPECIALISTA SEGURIDAD INDUSTRIAL			
ESPECIALISTA SERVICIOS TÉCNICOS			
ESPECIALISTA ENSAYOS Y RESULTADOS			
ESPECIALISTA ARCHIVO TÉCNICO			
ESPECIALISTA FOTOGRAMETRÍA (MINA)			
ESPECIALISTA GEOLOGÍA (MINA)			
ESPECIALISTA TOPÓGRAFO (MINA)	Especialista Medioambiente y Laboratorio	TÉCNICO	
ESPECIALISTA AUSCULTACIÓN PRESAS			
SUBJEFE DE SERVICIO DE MEDIO AMBIENTE	Especialista EDAS	TÉCNICO	
ESPECIALISTA LABORATORIO/MEDIO AMBIENTE			
ESPECIALISTA EDAS (HIDRÁULICAS)	Especialista Sist. y Telecom	TÉCNICO	
PROGRAMADOR SENIOR			
ESPECIALISTA DE EQUIPOS	Especialista Terminal Portuario	TÉCNICO	
ESPECIALISTA TERMINAL PORTUARIA			
ESPECIALISTA SPM	Especialista SPM	TÉCNICO	
ESPECIALISTA RECLAMACIONES Y MEDIACION			
ESPECIALISTA ADMVO. DE RENOVACION	Especialista Administración	GESTIÓN TÉCNICO/ ADMINISTRATIVA	
ESPECIALISTA OFICINA TÉCNICO-ADMVA			
ESPECIALISTA ADTVO. DE O+RH			
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO DE COMUNICACIÓN			
ESPECIALISTA DE CAP Y ADMON LLNN			
ESPECIALISTA DE GESTIÓN RR.HH. EN LLNN			
ESPECIALISTA DE ADMINISTRACIÓN			
ESPECIALISTA DE ADMINISTRACIÓN			

Ocupación III Convenio Colectivo Marco de Endesa	Ocupación IV Convenio Colectivo	Grupo profesional	Nivel competencial
ESPECIALISTA GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Especialista Administración	GESTIÓN TÉCNICO/ ADMINISTRATIVA	III
SECRETARIADO DIRECCION			
ESPECIALISTA TÉCNICO DE LAT			
ESPECIALISTA TÉCNICO DE SUBESTACIONES			
ESPECIALISTA TÉCNICO PROTECC Y TELCTROL			
ESPECIALISTA TÉCNICO DE GESTIÓN BBDD			
ESPECIALISTA ADTVO. DE CALIDAD			
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO DE NNSS			
ESPECIALISTA TÉCNICO DE NNSS			
ESPECIALISTA TÉCNICO NUEVOS SUMINISTROS			
ESPECIALISTA TÉCNICO DE RED MT-BT			
ESPECIALISTA GESTIÓN ADMVA TELECOMUNICA.			
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO EXPLOTACIÓN			
ESPECIALISTA ADMINISTRACIÓN DE CLIENTES			
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO DE LECTURAS			
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO DE ACME			
ESPECIALISTA ADMVO GESTIÓN EXPEDIENTES			
ESPECIALISTA ADMVO DE GESTIÓN DE ATR			
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO DE OOSS/PDS			
ESPECIALISTA EN REGULACION			
ESPECIALISTA ADMVO DE SUBESTACIONES			
ESPECIALISTA ADMVO. DE ASESORIA JURIDICA			
ESPECIALISTA ALMACÉN			
ESPECIALISTA EN COMPRAS			
SUPERVISOR ALMACÉN			
ESPECIALISTA TÉCNICO PATRIMONIO Y SSGG			
SUPERVISOR MANTENIMIENTO			
SUPERVISOR SERVICIOS			
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO CONTABILIDAD	Especialista Económico y Control	GESTIÓN TÉCNICO/ ADMINISTRATIVA	
ESPECIALISTA ADMVO. DE CENIT			
ESPECIALISTA ADMVO. DE FACTURACION			
ESPECIALISTA ADMVO. GESTIÓN BANCARIA			
ESPECIALISTA ADMVO. GESTIÓN DE PAGOS			
ESPECIALISTA ADMVO. GESTIÓN DE COBROS			
ESPECIALISTA PREVISION SOCIAL			
ESPECIALISTA ADTVO ECONOMICO Y CONTROL			
SUPERVISOR DE CAT	Especialista Clientes	COMERCIAL	
ESPECIALISTA ATENC. CLIENTE NO PRESENCIAL			
ESPECIALISTA DE ATENCIÓN AL CLIENTE			
ESPECIALISTA DE GESTIÓN EMPRESAS			
ESPECIALISTA GESTIÓN NUEVA CONSTRUCCIÓN			
ESPECIALISTA ADTVO. DE CONTRATACIÓN			
ESPECIALISTA ADTVO. FACTURACIÓN Y COBRO			
ESPECIALISTA ADTVO SISTEMAS COMERCIALES			
ESPECIALISTA ADMVO DE RECLAMACIONES			
APOYO TÉCNICO DE PRODUCTO			
ESPECIALISTA OPERACIONES			
ESPECIALISTA EN LIQUIDACIONES			Especialista Comercial
ESPECIALISTA VENTAS Y CANALES DE VENTAS			
ESPEC. GEST. ADMVA CLIENTES TERRITORIALES			
ESPECIALISTA GESTIÓN ADMINISTRATIVA SEI			

Ocupación III Convenio Colectivo Marco de Endesa	Ocupación IV Convenio Colectivo	Grupo profesional	Nivel competencial
PROFESIONAL DE TÉCNICO DE LAT	Profesional Distribución	TÉCNICO	IV
PROFESIONAL TÉCNICO DE SUBESTACIONES			
PROFESIONAL TEC. OPERAC. Y MANTENIMIENTO			
PROFESIONAL TÉCNICO DE GESTIÓN DE ACME			
PROFESIONAL OPERACIÓN (CENTRALES B)	Profesional Operación	TÉCNICO	
PROFESIONAL OPERACIÓN (CENTRALES C)			
PEÓN DESPACHO GAS-OIL (MINA)			
AYUDANTE OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO			
PROFESIONAL VIGILANTE DE CENTRALES			
PROFESIONAL CARBONES Y RESIDUOS			
PROFESIONAL DE TALLERES Y BRIGADAS	Profesional Operación y Mantenimiento	TÉCNICO	
PROFESIONAL DE EXPLOTACION			
PEÓN DE LIMPIEZA	Profesional Ingeniería y Apoyo Explotación	TÉCNICO	
PROFESIONAL ENSAYOS Y RESULTADOS			
PROFESIONAL SEGURIDAD INDUSTRIAL			
PROFESIONAL SERVICIOS TÉCNICOS			
PROFESIONAL MANTENIMIENTO ELÉCTRICO	Profesional Eléctrico, Instrumentación y Control	TÉCNICO	
PROFESIONAL MMTO ELÉC. INSTRUM./ CONTROL			
PROFESIONAL PROTECCIONES Y MEDIDAS			
PROFESIONAL MTO ELÉCTRICO Y STC (MINA)			
PROFESIONAL MMTO INSTRUMENTACIÓN/CONTROL			
PROFESIONAL TALLER HIDRÁULICAS	Profesional Mecánico	TÉCNICO	
AYUDANTE MANTENIMIENTO			
PROFESIONAL MECÁNICO			
PROFESIONAL LABORATORIO Y MEDIOAMBIENTE	Profesional Medioambiente y Laboratorio	TÉCNICO	
AYUDANTE LABORATORIO Y MEDIOAMBIENTE			
PROFESIONAL EDAS (HIDRÁULICAS)	Profesional EDAS	TÉCNICO	
PROFESIONAL TERMINAL PORTUARIA	Profesional Terminal Portuario	TÉCNICO	
ADMVO. PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL	Profesional Administración	GESTIÓN TÉCNICO/ ADMINISTRATIVA	
PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN ADMINISTRATIVO			
ADMINISTRATIVO DE CONTABILIDAD			
ADMINISTRATIVO GESTIÓN DE PAGOS			
ADMINISTRATIVO GESTIÓN DE RR.HH			
ADMVO. PLANIFICACION Y CONTROL			
ADMINISTRATIVO DE CONTABILIDAD			
PROFESIONAL CENTRO DE ATENCIÓN ADMINISTRATIVO CENIT			
PROFESIONAL ADMINISTRATIVO DE ACME			
PROFESIONAL ADMINISTRATIVO DE LÍNEAS AT			
PROFESIONAL ADMVO DE SUBESTACIONES			
PROFESIONAL ADMINISTRATIVO DE NNSS			
PROFESIONAL ADMVO DE EXPLOTACIÓN			
AYUDANTE DE ADMINISTRACIÓN			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO			
ADMINISTRATIVO DE ASESORIA JURIDICA			

Ocupación III Convenio Colectivo Marco de Endesa	Ocupación IV Convenio Colectivo	Grupo profesional	Nivel competencial
ADMINISTRATIVOS DE APROVISIONAMIENTO	Profesional Administración	GESTIÓN TÉCNICO/ ADMINISTRATIVA	IV
AYUDANTE ALMACÉN			
PROFESIONAL ALMACÉN			
AYUDANTE TÉCNICO DE PATRIMONIO			
SERVICIOS AUXILIARES			
PROFESIONAL TÉCNICO PATRIMONIO Y SSGG			
OPERARIO MANTENIMIENTO			
PROFESIONAL DE ATENCIÓN AL CLIENTE	Profesional Comercial	COMERCIAL	
AGENTE OFICINA G.P. NUEVOS MERCADOS			
APOYO ADMVO CLIENTES TERRIT,CORP,C.VENTA			
AGENTE ADMON ALIANZAS (CV)			
AGENTE COMERCIAL OPER.Y CICLO COMERCIAL			
PROFESIONAL ADMVO DE RECLAMACIONES			
PROFESIONAL ADTVO DE FACTURACIÓN Y COBRO			

## ANEXO 16

**Complementos de dedicación y disponibilidad a volcar al nuevo Complemento Dedicación**

*Andalucía y Extremadura*

Reten/Disponibilidad

Comp. May Ded Dis Loc.  
Comp.Dedic.DispCoor.Infor.  
Disponib Centros Control.  
Compto. Diponib. Centros Aislados.  
Complemento Dedicación.

*Aragón*

Puesto de trabajo

Plus Dedicación (Fecsa/Enher).

Reten/Disponibilidad

Compto Puesto de Trabajo.  
Disponib Centros Control.  
Prim Descarg. Fest.3 H MD.  
Prim. Desc Fest.5 Hora MD.  
Prim. Descarg Fest.1H MD.  
Prim. Descarg. Fest.4H MD.  
Prim.Des Fes 2 hora MD.  
Prima Salida MD ERZ.

*Baleares*

Reten/Disponibilidad

Disponib Centros Control.  
Plus Disponibilidad/Dedicación.

## *Canarias*

### Reten/Disponibilidad

Disponib Centros de Control.  
Prolongación Jornada.  
Plus de Llamada MD.

## *Cataluña*

### Puesto de trabajo

Complemento de Actividad.  
Complemento de Puesto.  
Pacto Individual.  
Plus Dedicación.  
Plus Dispatching.  
Gratif. Trabajos Extr Rev.  
Gratif.Trabajos Ext NoRev.

### Reten/Disponibilidad

Dedicación y Disponibilid.  
Plus Guardia.  
Plus Guardia Fest MD.  
Plus Guardia Lab MD.  
Prima Salida MD ENH.  
Exceso Jornada Dispatchin.

## *Centro/Noroeste*

### Reten/Disponibilidad

Guardias Centro Produc MD.  
Complemento Dedicación.  
Complemento Puesto de Trabajo.

## *Común*

Complementos Personales o de Puesto de Trabajo: Para aquellos trabajadores que vengán percibiendo Complementos Personales o de puesto de trabajo, acreditado por pacto individual o colectivo, que retribuyan la dedicación y/o disponibilidad en los términos contemplados en el artículo 69 del IV Convenio, el sistema de volcado se producirá de igual manera que la de los complementos del presente Anexo.

Los importes de los conceptos de este anexo que tuvieran la consideración de pensionables y que vuelcan al nuevo complemento de dedicación contemplado en el artículo 69 continuarán manteniendo la misma naturaleza en materia de pensionabilidad.

Los conceptos de este anexo que tengan la consideración de consolidables mantendrán esta naturaleza.