

VI CONVENIO COLECTIVO MARCO GRUPO ENDESA (2024-2028)

BOE num. 41 de 17/02/2025

Resolución de 6 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo
 Número de convenio REGCON: 90013173012008

Firmado el 30 de octubre de 2024 por la dirección de RRL de Endesa y la Sección Sindical de UGT Endesa

Equipo de UGT Endesa (Responsables territoriales)

- Manuel Jaramillo Sánchez (*Secretario General Estatal*)
- Antonio F. León Garrido (*Andalucía y Extremadura*)
- José Luis Roy Mozo (*Aragón*)
- Francesc Vidal Caldentey (*Baleares*)
- José Ángel García Hernández (*Canarias*)
- Felipe S. Fernández Brunelli (*Castilla y León*)
- Miguel Ángel Jiménez Carrasco (*Cataluña*)
- Marcos H. Prieto Seijas (*Galicia*)
- Marta Pizarro Prieto (*Madrid*)
- Alfonso Borrego Bermúdez (*Ceuta*)
- Ignacio Escolar Sánchez (*Melilla*)

ÍNDICE

CAPÍTULO I Disposiciones generales.....	6
Artículo 1. Naturaleza y eficacia	6
Artículo 2. Ámbito funcional.....	6
Artículo 3. Ámbito personal.....	6
Artículo 4. Ámbito temporal	7
Artículo 5. Ámbito territorial	8
Artículo 6. Vinculación a la totalidad	8
Artículo 7. Conservación de garantías	8
Artículo 8. Incremento Económico	8
CAPÍTULO II Principios de la organización del trabajo	11
Artículo 9. Facultades de la empresa y derechos de las personas trabajadoras.....	11
Artículo 10. Principios para la implantación o revisión de las condiciones de trabajo	11

CAPÍTULO III Articulación de la negociación colectiva	13
Artículo 11. Principios de la Negociación Colectiva en Endesa	13
Artículo 12. Ámbitos de interlocución y negociación	13
CAPÍTULO IV Estructura profesional	15
Artículo 13. Principios Generales de la Estructura Profesional	15
Artículo 14. Factores de encuadramiento y criterios de adscripción profesional.....	16
Artículo 15. Niveles Competenciales	16
Artículo 16. Niveles salariales.....	17
Artículo 17. Catálogo de Ocupaciones	18
Artículo 18. Modificación del Catálogo de ocupaciones	19
CAPÍTULO V Movilidad funcional	21
Artículo 19. Concepto, modalidades y condiciones generales de ejercicio	21
Artículo 20. Movilidad ascendente.....	21
Artículo 21. Movilidad descendente	22
Artículo 22. Movilidad dentro del mismo Nivel Competencial.....	22
Artículo 23. Movilidad Funcional entre Grupos	22
Artículo 24. Garantías de la persona trabajadora	23
CAPÍTULO VI Cobertura de vacantes	25
Artículo 25. Cobertura de vacantes: principios de ordenación y preferencias.....	25
Artículo 26. Cobertura de vacantes: procedimiento	26
Artículo 27. Cobertura de vacantes: libre designación	27
Artículo 28. Contratación de personal de nuevo ingreso.....	27
Artículo 29. Principios Generales en materia de Empleo y Contratación.....	28
Artículo 30. Política de empleo y jubilación obligatoria	28
CAPÍTULO VII Formación profesional.....	31
Artículo 31. Formación profesional: principios generales y objetivos	31
Artículo 32. Derechos y deberes de Empresas y personas trabajadoras en materia de formación	31
Artículo 33. Compromisos de las partes firmantes en materia de formación.....	32
CAPÍTULO VIII Tiempo de trabajo	35
Artículo 34. Jornada anual de trabajo.....	35
Artículo 35. Compensación del desplazamiento en viaje.....	35
Artículo 36. Horas suplementarias	36
Artículo 37. Festivos anuales	36
Artículo 38. Vacaciones anuales retribuidas.....	36
CAPÍTULO IX Igualdad, Diversidad y Conciliación.....	37
Artículo 39. Principios Generales en materia de Igualdad, Diversidad y Conciliación.....	37
Artículo 40. Plan de Igualdad.....	37
Artículo 41. Adaptación de la jornada de trabajo	37
Artículo 42. Permisos retribuidos y no retribuidos	42
Artículo 43. Desplazamientos y cambios de Centro de Trabajo	45
Artículo 44. Otros objetivos y medidas de apoyo en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.....	45
Artículo 45. Desconexión digital.....	46
Artículo 46. Permisos por embarazo y cuidado del lactante. Protección del embarazo, de la progenitora gestante, del otro progenitor diferente a la progenitora gestante y para el cuidado del lactante	46
Artículo 47. Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de descendiente directo menor y suspensión del contrato por motivos de adopción, guardia con fines de adopción y de acogimiento.....	47
Artículo 48. Permanencia en el puesto de trabajo	49
Artículo 49. Vacaciones.....	49
Artículo 50. Seguridad y salud laboral durante el embarazo	49
Artículo 51. Derechos vinculados a la protección del embarazo, de los progenitores y del cuidado del menor de 12 meses	50
Artículo 52. Acreditación de la condición de víctima de violencia de género, de violencia sexual y del terrorismo	51
Artículo 53. Alcance de las medidas de protección a las víctimas de violencia de género	52
Artículo 54. Asistencia profesional a las víctimas de violencia de género	52
Artículo 55. Ayudas económicas para las víctimas de violencia de género	52
Artículo 56. Otras medidas aplicables a las víctimas de violencia de género, violencia sexual y a las víctimas	53
Artículo 57. Compensación y absorción.....	53
CAPÍTULO X Movilidad geográfica y circulación de personas trabajadoras.....	55
Artículo 58. Noción y modalidades	55
Artículo 59. Movilidad geográfica forzosa definitiva.....	55
Artículo 60. Movilidad geográfica temporal.....	56

Artículo 61. Movilidad geográfica temporal con pernocta	56
Artículo 62. Movilidad geográfica temporal sin pernocta	57
Artículo 63. Movilidad geográfica por proyectos	57
Artículo 64. Movilidad geográfica de personas trabajadoras con discapacidad, víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual y víctimas de terrorismo.....	58
Artículo 65. Permuta	59
Artículo 66. Circulación de personas trabajadoras. Noción y Modalidades	59
Artículo 67. Régimen jurídico de aplicación	59
CAPÍTULO XI Régimen económico	61
Artículo 68. Estructura salarial.....	61
Artículo 69. Complementos de calidad, cantidad o puesto de trabajo	61
Artículo 70. Sistemas de promoción profesional.....	63
Artículo 71. Sistema de promoción vertical	63
Artículo 72. Intervención.....	64
Artículo 73. Horas Extraordinarias	64
CAPÍTULO XII Protección social complementaria.....	67
Artículo 74. Complemento a la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal y nacimiento y cuidado del menor de 12 meses	67
Artículo 75. Reingreso de personas afectadas por situaciones de incapacidad.....	68
Artículo 76. Planes de pensiones.....	68
Artículo 77. Póliza de salud para el empleado	70
CAPÍTULO XIII Beneficios sociales.....	71
Artículo 78. Suministro de energía eléctrica.....	71
Artículo 79. Ayuda de estudios.....	72
Artículo 80. Fondo de préstamos y créditos para vivienda.....	73
Artículo 81. Prestaciones del Fondo: préstamos	73
Artículo 82. Prestaciones del Fondo: créditos para vivienda	74
Artículo 83. Reglas comunes de aplicación a las prestaciones del Fondo.....	74
Artículo 84. Ayuda para empleados con descendientes directos de primer grado con discapacidad	75
CAPÍTULO XIV Dietas y gastos de desplazamiento	77
Artículo 85. Dietas.	77
Artículo 86. Kilometraje	77
CAPÍTULO XV Acción sindical	79
Artículo 87. Principios generales de la acción sindical.....	79
Artículo 88. Secciones Sindicales.....	80
Artículo 89. Delegados Sindicales: definición y tipología	81
Artículo 90. Delegados Sindicales Estatales.....	82
Artículo 91. Delegados de Línea de Negocio o Empresa	82
Artículo 92. Delegados Sindicales de Comunidad Autónoma o de Territorio	82
Artículo 93. Delegados Sindicales de Centro de Trabajo	83
Artículo 94. Funciones, derechos y garantías de los Delegados Sindicales.....	83
Artículo 95. Información a la Representación Social en materia de subcontratación	85
Artículo 96. Acumulación de crédito horario.....	85
Artículo 97. Utilización de las tecnologías de información y comunicación	86
Artículo 98. Comités de Empresa de Centros de Trabajo y Centros Agrupados y Delegados de Personal.....	87
Artículo 99. Asambleas de Personas Trabajadoras	87
Artículo 100. Régimen de notificaciones y autorizaciones	87
Artículo 101. Régimen de administración y funcionamiento de la bolsa de crédito horario.....	87
CAPÍTULO XVI Participación sindical	89
Artículo 102. Principios generales de la participación sindical	89
Artículo 103. Comisión Negociadora de Materias Concretas	89
Artículo 104. Comisión de Relaciones Laborales	90
Artículo 105. Comisiones de Relaciones Laborales Territoriales(Andalucía/Extremadura incluyendo Ceuta y Melilla, Aragón, Baleares, Canarias, Cataluña, Centro-Noroeste que incluye Madrid, Galicia, Castilla y León y todos los territorios no incluidos en las anteriores)	91
Artículo 106. Comisión de participación y control de la gestión de la actividad preventiva	91
Artículo 107. Comisión de Seguimiento e Interpretación del V convenio colectivo.....	92
Artículo 108. Otras Comisiones	94
CAPÍTULO XVII Prevención de riesgos laborales.....	95
Artículo 109. Principios generales de la Prevención de Riesgos Laborales.....	95

Artículo 110. Normativa aplicable.....	96
Artículo 111. Organización de la Actividad Preventiva.....	96
Artículo 112. Vigilancia de la salud	97
Artículo 113. Coordinación de la actividad preventiva.....	98
Artículo 114. Órganos de Consulta y Participación de las personas trabajadoras en materia preventiva: tipología.	100
Artículo 115. Comité Estatal de Seguridad y Salud Laboral de Generación	101
Artículo 116. Comités de Seguridad y Salud Laboral de Centrales Térmicas/Ciclos Combinados y Corporativo Generación.....	102
Artículo 117. Comités de Seguridad y Salud Laboral Renovables: Norte/Sur/Centro-Noroeste.....	102
Artículo 118. Comité Estatal de Seguridad y Salud Laboral de Distribución	102
Artículo 119. Comités de Seguridad y Salud Laboral por Áreas Territoriales, Centros del Control y Unidades Corporativas de Distribución y Endesa Ingeniería	103
Artículo 120. Comité de Seguridad y Salud Laboral de Retail con actividades de campo y Retail con actividades de oficina.....	103
Artículo 121. Comités de Seguridad y Salud Laboral de Estructura y Servicios Iberia, Digital Solutions, Energy and Commodity Management Iberia (incluye Terminales Portuarias)	103
Artículo 122. Comités de Seguridad y Salud Laboral Transversales: Centro-Noroeste, Norte y Sur.....	103
Artículo 123. Personas Delegadas de Prevención	104
Artículo 124. Funciones y Competencias de las Personas Delegadas de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud Laboral	105
CAPÍTULO XVIII Regulación del uso de dispositivos digitales	107
Artículo 125. Principios generales.....	107
Artículo 126. Normas de uso.....	107
Artículo 127. Uso abusivo de las herramientas informáticas/digitales	108
Artículo 128. Procedimiento para el control de equipos informáticos/digitales	108
CAPÍTULO XIX Código de conducta y régimen disciplinario	111
Artículo 129. Declaración de objetivos.....	111
Artículo 130. Principios de actuación	111
Artículo 131. Régimen disciplinario: conceptos básicos.....	111
Artículo 132. Prescripción de las faltas	111
Artículo 133. Cancelación de las faltas laborales.....	112
Artículo 134. Reincidencia.....	112
Artículo 135. Procedimiento sancionador	112
Artículo 136. Sanciones laborales	113
Artículo 137. Faltas leves	114
Artículo 138. Faltas graves	115
Artículo 139. Faltas muy graves	117
DISPOSICIONES ADICIONALES.....	119
Disposición Adicional Primera. Régimen aplicable al personal de minería de Encasur	119
Disposición Adicional Segunda. Mediación y Arbitraje, creación de la Comisión Arbitral Permanente	119
Disposición Adicional Tercera. Asistencia jurídica	119
Disposición Adicional Cuarta. Complemento de incapacidad temporal	120
Disposición Adicional Quinta	120
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	121
Disposición Transitoria Primera. Expectativas de derechos en los supuestos de cambio de régimen de trabajo	121
Disposición Transitoria Segunda. Dietas y gastos de desplazamiento.....	121
Disposición Transitoria Tercera. Anualización de jornada.....	121
Disposición Transitoria Cuarta. Bolsa Vacaciones.....	122
Disposición Transitoria Quinta. Vigencia <i>ad personam</i> de los convenios colectivos de origen.....	122
Disposición Transitoria Sexta. Promoción Económica.....	122
Disposición Transitoria Séptima. Promoción horizontal	122
Disposición Transitoria Octava. Complemento especial dedicación.....	122
Disposición Transitoria Novena. Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco de Garantías para Endesa SA y sus filiales Eléctricas (AMG 2019/2024)	123
Disposición Transitoria Décima. Premios de fidelidad	123
Disposición Transitoria Undécima.....	123
DISPOSICIONES FINALES.....	124
Disposición Final Primera. Paga de eficiencia.....	124
Disposición Final Segunda. Continuidad de las condiciones de trabajo no reguladas de manera expresa.	124
DISPOSICIONES DEROGATORIAS	125
Disposición Derogatoria Primera. Beneficios Sociales.	125
Disposición Derogatoria Segunda. Materias derogadas por el presente convenio.....	125

ANEXO 1 - Régimen del personal de minería de Encasur	127
ANEXO 2 - Comités/Delegados de Seguridad y Salud Laboral de Centrales Térmicas y Ciclos Combinados.....	128
ANEXO 3 - Comités/Delegados de Seguridad y Salud Laboral Distribución.....	128
ANEXO 4 - Comités/Delegados de Seguridad y Salud Laboral de Renovables	129
ANEXO 5 - Comités/Delegados de Seguridad y Salud Laboral de Retail	129
ANEXO 6 - Comités/Delegados de Seguridad y Salud Laboral de Transversales.....	129
ANEXO 7 - Comités/Delegados de Seguridad y Salud Laboral Staff	129
ANEXO 8 - Plan de Fomento Conjunto de la Previsión Social Complementaria	130
ANEXO 9 – Tablas salariales de aplicación general (euros).....	132
ANEXO 10 – Tablas de complementos por turnos (euros).....	132
ANEXO 11 - Tabla de complementos por retén (euros)	132
ANEXO 12 - Tabla valor horas extraordinarias (euros)	132
ANEXO 13 - Tabla horas suplementarias (euros)	133
ANEXO 14 - Salarios individuales reconocidos (SIR)	134
ANEXO 15 - Complementos personales.....	134
ANEXO 16 - Catálogo de Ocupaciones	135
ANEXO 17 - Conjunto Planificado de las Medidas para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBI	142
ANEXO 18 - Protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y laboral.151	
ANEXO 19 - Acuerdo Marco sobre las Garantías para las personas trabajadoras de Endesa SA y sus filiales eléctricas domiciliadas en España (AMG 2025/2029).....	154
ANEXO 20. Acuerdo Marco de Medidas Voluntarias de Suspensión o Extinción del Contrato de trabajo en Endesa (AVS 2025/2029)	162
Documento 1: Pacto de Suspensión de la relación laboral.....	171
Documento 2: Pacto de extinción de la relación laboral y acogimiento a la prestación de jubilación anticipada (tras pacto de suspensión)	181
Documento 3: Pacto de extinción de la relación laboral con acceso directo a la situación de jubilación anticipada	185
Documento 4: Baja voluntaria incentivada.....	188

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Naturaleza y eficacia

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

Artículo 2. Ámbito funcional

1. El ámbito funcional del presente convenio de Grupo se extiende, a Enel Iberia SRL y Endesa SA y a las Empresas que se relacionan a continuación:
 - E Distribución Redes Digitales, S.L.
 - Empresa Alumbrado Eléctrico de Ceuta Distribución, SAU.
 - Empresa Alumbrado Eléctrico de Ceuta, SA
 - Endesa Energía, SAU.
 - Endesa Generación, SA
 - Endesa Ingeniería SA
 - Endesa Medios y Sistemas, S.L
 - Endesa Operaciones y Servicios Comerciales, S.L
 - Endesa Red, S. A.
 - Endesa X Servicios, SL
 - Endesa Mobility, SL
 - Endesa X Way, SL
 - Enel Green Power España Solar 1, SL
 - Enel Green Power España, SL
 - Energía Ceuta XXI Comercializadora de Referencia, SAU
 - Gas y Electricidad Generación, SAU.
 - Unión Eléctrica de Canarias Generación, SAU
2. El presente convenio será de aplicación igualmente en todas aquellas empresas que se constituyan en el futuro a resultas de procesos de reordenación societaria o reorganización empresarial, que afecten a cualquiera de las sociedades mencionadas en el número uno del presente artículo.
3. El personal perteneciente a la Empresa ENCASUR quedará incluido en el presente convenio en los términos dispuestos en la Disposición Adicional Primera y en el Anexo 1.

Artículo 3. Ámbito personal

1. El presente convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten servicios en las empresas incluidas en su ámbito funcional, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el Grupo Profesional y Nivel Competencial ostentado, así como la ocupación desempeñada, con excepción de lo dispuesto en los apartados siguientes de este artículo.
2. No obstante, lo dispuesto en el apartado anterior, queda expresamente excluido el personal cuya relación laboral se regule por el RD 1.382/85 de 1 de agosto, así como el que efectúe funciones de carácter directivo, personal singularizado y pre directivo actualmente excluidos de dicha aplicación.

3. Asimismo, la Dirección de la Empresa, a su propuesta y previa aceptación voluntaria de la persona interesada, una vez superado el periodo de prueba, podrá excluir del ámbito de aplicación del convenio al personal que, encuadrado en el Nivel Competencial «0», realice funciones de especial responsabilidad.
4. Al personal excluido en los apartados anteriores le será de aplicación el presente convenio en lo dispuesto en los siguientes preceptos:
 - Artículo 7: Conservación de garantías.
 - Artículo 30. Política de empleo y jubilación obligatoria.
 - Capítulo IX: Igualdad, Diversidad y Conciliación.
 - Artículo 78: Suministro de energía eléctrica.
 - Artículo 79: Ayuda de estudios.
 - Artículo 84: Ayuda para empleados con descendientes directos de primer grado con discapacidad.
 - Capítulo XVIII: Regulación del uso de dispositivos digitales.
 - Capítulo XIX: Código de Conducta y Régimen Disciplinario.
 - Disposición Adicional Quinta.
 - Disposición Transitoria Undécima.
 - Disposición Derogatoria Primera: Beneficios Sociales.
 - Disposición Derogatoria Segunda: Materias derogadas por el presente convenio.
 - Anexo 19: Acuerdo Marco sobre las Garantías para las personas trabajadoras de Endesa, SA y sus filiales eléctricas domiciliadas en España (en adelante, AMG 2025/2029) .
 - Anexo 20: Acuerdo Marco de Medidas Voluntarias de Suspensión o Extinción del Contrato de Trabajo en Endesa (en adelante, AVS 2025/2029).

Al personal excluido también le serán de aplicación otros acuerdos colectivos que se suscriban con posteridad a la firma del presente convenio colectivo y así se determine en el propio Acuerdo.

Artículo 4. Ámbito temporal

1. El presente convenio, con independencia de la fecha de su publicación oficial, extenderá su vigencia ordinaria desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2028, salvo en aquellas materias en que se pacte una vigencia diferente.
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, salvo las materias con una vigencia concreta cuya vigencia expirará en la fecha pactada. En caso de prorrogarse, de igual modo 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 vencimiento de la prórroga en curso.
3. Una vez denunciado el convenio con la antelación establecida en el apartado anterior, durante las negociaciones para su renovación, sus cláusulas convencionales prorrogarán su vigencia hasta la entrada en vigor del nuevo convenio colectivo que le sustituya, excepto aquellas cláusulas que expresamente limiten su vigencia a un periodo específico, que decaerán en sus respectivos vencimientos.

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 uno 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

1. Al personal en plantilla, en cualquiera de las Empresas del ámbito funcional del presente convenio, le resultará de aplicación el Acuerdo Marco sobre las Garantías para las personas trabajadoras de Endesa, SA y sus filiales eléctricas domiciliadas en España (AMG 2025/2029), previsto en el Anexo 19 del presente convenio cuya vigencia se extenderá desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2029, fecha en la que decaerá su vigencia conforme a lo contemplado en los apartados 2 y 3 del artículo 4 del presente convenio y el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores.
2. En el periodo comprendido desde la firma del presente convenio y hasta el 31 de diciembre de 2024 será de aplicación el Acuerdo Marco de Garantías de 23 de enero de 2020, publicado en el BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020 (AMG 2019/2024).

Artículo 8. Incremento Económico

1. Para cada uno de los años siguientes de vigencia ordinaria del convenio, el incremento general del convenio, consolidable y revalorizable, será:

2024:	1,0 %
2025:	1,0 %
2026:	1,0 %
2027:	1,0 %
2028:	1,0 %
2. Con carácter adicional al incremento general del convenio para los ejercicios de 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028 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 siguientes tramos:
 - EBITDA/coste nómina es superior al EBITDA/coste nómina del personal de convenio del año anterior entre el 10 % y 19,99 %: el pago será del 1,0 %.
 - EBITDA/coste nómina es igual o superior al EBITDA/coste nómina del personal de convenio del año anterior entre un 20% y el 24,99%: el pago será del 1'5 %.
 - 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 25 %: el pago será del 2 ,0%.

EBITDA/CN Año X con respecto al EBITDA/CN Año X-1	Entre el 10% y el 19,99%	Entre el 20% y el 24,99%	≥ 25%
		1,0%	1,5%

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 la Auditoría de Cuentas Externa de Endesa, que emitirá el correspondiente «Informe de Procedimientos Acordados».

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

3. Sin perjuicio de las compensaciones o absorciones legal o convencionalmente previstas, el incremento económico a que hace referencia el apartado número 1 del presente artículo, se aplicará desde el 1 de enero de 2024 sobre todos aquellos conceptos retributivos que tengan la consideración de revalorizables, a excepción de las horas extraordinarias y suplementarias, cuyo importe se incrementará a partir del 1 de enero de 2025 y hasta el año 2028 según se refleja en los Anexos 12 y 13.
4. Si en los años 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028 el resultado de la fórmula que se concreta a continuación es superior al 1,5 %, se efectuará una revisión económica por dicho exceso abonándose tal revisión en el mes de febrero de cada año. Tal incremento, consolidable y revalorizable, se abonará con fecha de efectos 1 de enero de cada año.

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

CAPÍTULO II

Principios de la organización del trabajo

Artículo 9. Facultades de la empresa y derechos de las personas trabajadoras

1. La organización y dirección del trabajo constituye una facultad privativa de las empresas, que la ejercerán con el alcance y limitaciones previstas en la legislación laboral vigente y en los convenios, acuerdos y pactos colectivos vigentes 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 las personas trabajadoras 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 incluidas en 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 directa o indirecta por razones de estado civil, origen racial o étnico, religión o convicciones, ideas políticas, edad, orientación o identidad sexual, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, vínculos de parentesco con personas pertenecientes o relacionadas con la empresa o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral. 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 toda conducta que impida o dificulte, por cualquier motivo, su plena efectividad o que fomente, favorezca o posibilite cualquier tipo de discriminación por razón de género u orientación o identidad sexual.

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

1. Ambas partes convienen en reconocer que, en el entorno socioeconómico actual, se están produciendo continuas transformaciones que afectan a la actividad económica en general y al sector eléctrico en particular que obligan a adoptar decisiones que permitan dar adecuada respuesta a las demandas y necesidades cambiantes del mercado.
2. Por ello, 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 económicas, técnicas, organizativas o productivas 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 asegurar unas relaciones laborales basadas en el diálogo y el acuerdo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos suscite la dinámica sociolaboral, 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 su ámbito funcional.

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 allí previstas para cada una de ellas.

CAPÍTULO IV

Estructura profesional

Artículo 13. Principios generales de la estructura profesional

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/a: 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 personas trabajadoras 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 personas trabajadoras 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 personas trabajadoras 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 una persona trabajadora. El criterio para la adscripción de los integrantes de la plantilla 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 de la persona trabajadora a un determinado Grupo Profesional, Nivel Competencial y Ocupación. La adscripción implicará la necesidad de 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 a la persona trabajadora, 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 las personas trabajadoras 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 de su grado de definición.
- 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

En atención a los factores de encuadramiento mencionados en el artículo anterior, la persona trabajadora será clasificada en alguno de los Niveles Competenciales siguientes:

- A) Nivel Competencial 0: Responsable o Experto/a. Quedarán clasificados en este Nivel Competencial aquellas personas trabajadoras 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/a Superior. Quedarán clasificados en este Nivel Competencial aquellas personas trabajadoras 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, la persona que lo desempeñe deberá, además, ejercer mando sobre personas con titulación media 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/a Gestor. Quedarán clasificados en este Nivel Competencial aquellas personas trabajadoras 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 adscritas a este Nivel Competencial aquellas personas responsables directas 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 aquellas personas trabajadoras 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 aquellas personas trabajadoras 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 aquellas cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destreza dentro de las diferentes especialidades o dominios de una de las mismas.

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

Artículo 16. Niveles salariales

Dentro de cada Nivel Competencial existen los niveles salariales siguientes:

A) Entrada:

Las personas trabajadoras, 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

Para los años 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028:

1º año	2º año
75%	85%

Niveles competenciales III y IV

Para el año 2024:

1º año	2º año
75%	85%

Para los años 2025, 2026, 2027 y 2028:

1º año
85%

B) General:

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

C) Cualificación:

Se corresponde con alta especialización y desempeño de las actividades de su ocupación y con una mayor autonomía, amplitud y responsabilidad en su desarrollo, que implicará un incremento del salario de cada uno de los Niveles Competenciales de la Tabla Salarial prevista en el Anexo 9 del 5 %.

Artículo 17. Catálogo de Ocupaciones

1. El catálogo de ocupaciones será único y general para todas las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio, pudiendo cada una de ellas utilizar aquellas ocupaciones que, en base a su estructura organizativa, considere necesarias para el correcto ejercicio de sus funciones y, todo ello, con el fin de alcanzar unos mejores niveles de eficiencia, una más adecuada organización práctica del trabajo y una mayor empleabilidad de las personas trabajadoras.
2. El catálogo de ocupaciones que figura en el Anexo 16 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 una persona trabajadora.

Artículo 18. Modificación del Catálogo de ocupaciones

La modificación del catálogo de ocupaciones incluido en el Anexo 16 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 personas trabajadoras a la ocupación resultante de la modificación. A estos efectos, se abrirá, en el seno de la Comisión de Seguimiento e interpretación del VI Convenio, un periodo de consultas de una duración de cinco 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 cinco días laborales siguientes, podrán impugnar la propuesta empresarial ante la Comisión Arbitral Permanente a que se refiere la Disposición Adicional Segunda de este convenio.

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

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

CAPÍTULO V

Movilidad funcional

Artículo 19. Concepto, modalidades y condiciones generales de ejercicio

1. La movilidad funcional consiste en la encomienda a una persona trabajadora, con carácter temporal, de una ocupación distinta a la que está adscrita y su asignación al régimen de trabajo de destino.

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 Seguimiento e Interpretación del VI Convenio Colectivo, 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 a cuyo amparo se hubiere ordenado la movilidad funcional y la fecha y duración estimada de adscripción a las nuevas ocupaciones.

Artículo 20. Movilidad ascendente

1. La Dirección de la Empresa podrá encomendar a las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora.
 - b) La persona trabajadora 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 cuando 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 , Cobertura de Vacantes, del presente convenio.
2. Lo previsto en el apartado c) del número anterior no será de aplicación a los supuestos de movilidad funcional consecuencia de la cobertura de ausencias temporales derivadas de procesos de incapacidad temporal, excedencia con reserva de puesto de trabajo,

desempeño de funciones sindicales o cualquier otra ausencia temporal que conlleve la reserva de puesto de trabajo.

Artículo 21. Movilidad descendente

1. La encomienda 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, debiendo ser notificada a la representación de las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora y sin merma alguna de sus derechos económicos y profesionales.

Artículo 22. Movilidad dentro del mismo Nivel Competencial

1. La Dirección de la Empresa podrá asignar la realización de funciones de otra ocupación del mismo Nivel de Competencia y 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 de la persona trabajadora afectada por la medida.

La persona trabajadora, 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 a la persona trabajadora 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 su duración estimada.

El desempeño de las nuevas funciones durante un período superior a doce meses dentro del plazo de veinticuatro meses podrá comportar la adscripción definitiva a la nueva ocupación.

Lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación a los supuestos de movilidad funcional consecuencia de la cobertura de ausencias temporales derivadas de procesos de incapacidad temporal, excedencia con reserva de puesto de trabajo, desempeño de funciones sindicales o cualquier otra ausencia temporal que conlleve la reserva de puesto de trabajo.

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 a una ocupación de distinto Grupo Profesional, en caso de no existir acuerdo con la persona trabajadora afectada por la medida, se sujetará a las siguientes reglas:

- a) Notificación por escrito a la persona afectada y a las Secciones Sindicales Estatales presentes en la Comisión de Seguimiento e Interpretación del VI Convenio Colectivo, con una antelación mínima de quince 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 su duración estimada.

- 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 Seguimiento e Interpretación del VI Convenio Colectivo.

El desempeño de las nuevas funciones durante un período superior a doce meses dentro del plazo de veinticuatro meses podrá comportar la 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 derivadas de procesos de incapacidad temporal, excedencia con reserva de puesto de trabajo, desempeño de funciones sindicales o cualquier otra ausencia temporal que conlleve la reserva de puesto de trabajo.

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 de la persona trabajadora

1. Los procesos de movilidad funcional se llevarán a cabo sin menoscabo de los derechos laborales, la formación y la promoción profesional de las personas trabajadoras.
2. La Empresa deberá facilitar a la persona trabajadora afectada 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 funciones de su nueva ocupación.
3. Ambas partes convienen 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 el periodo comprendido desde la firma del presente convenio y hasta el 31 de diciembre de 2024, en los términos establecidos por el Acuerdo Marco de Garantías para Endesa SA y sus filiales eléctricas domiciliadas en España de 23 de enero de 2020, tendrán preferencia absoluta para la cobertura de vacantes las personas integrantes de la plantilla que, a juicio de la empresa, se encontrasen sin ocupación efectiva, como consecuencia de las operaciones de reordenación societaria previstas en dichos acuerdos.
 - b. En el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y 31 de diciembre de 2029, en los términos establecidos por el Acuerdo Marco Sobre las Garantías para las personas trabajadoras de Endesa, SA y sus filiales eléctricas domiciliadas en España recogido en el artículo 7 del presente convenio colectivo, tendrán preferencia absoluta para la cobertura de vacantes las personas integrantes de la plantilla que, a juicio de la empresa, se encontrasen sin ocupación efectiva, como consecuencia de las operaciones de reordenación societaria previstas en dichos acuerdos.
 - c. Aquellas personas trabajadoras que, a juicio de la empresa, se encontrasen sin ocupación efectiva tendrán preferencia para la cobertura de las vacantes existentes, siempre que cumplieran los requisitos y capacidades requeridas.

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 desempeño de tareas, según valoración de la Empresa y no le resultaran de aplicación las garantías de empleo o de reversión a que hacen referencia los apartados a) y b) del presente artículo exclusivamente durante la vigencia de dichas normativas.

La representación social intervendrá, en el seno de la Comisión de Seguimiento e interpretación del VI Convenio, en todos los procesos que afecten a la recolocación de las personas mencionadas 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 la persona afectada en el caso de que la vacante en cuestión estableciera condiciones que resultasen menos favorables para ella.

- d. Las personas trabajadoras que soliciten su reincorporación en la Empresa, en los supuestos de revisión de incapacidad a que hace referencia el artículo 75.2 del presente convenio.
- e. En igualdad de condiciones de mérito y capacidad, las personas trabajadoras 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.

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

Artículo 26. Cobertura de vacantes: procedimiento

1. La convocatoria de las vacantes podrá ser restringida a una empresa, centro de trabajo, unidad productiva, ámbito territorial o instalación concreta, previa información a la Comisión de Seguimiento e interpretación del VI Convenio. 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 14 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, tales como 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 Seguimiento e Interpretación del VI Convenio Colectivo 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 a la persona que la esté desempeñando sin necesidad de proceder a su convocatoria.
8. Cuando no fuera necesaria la cobertura del puesto de trabajo ocupado por la persona trabajadora que resulte adjudicatario de la vacante, la incorporación al nuevo puesto se producirá en el plazo máximo de un mes desde su resolución.

Para el resto de los supuestos, la incorporación al puesto de trabajo obtenido se realizará en un plazo máximo de dos 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, las personas trabajadoras interesadas 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 las personas trabajadoras quienes acrediten con menor antigüedad en su puesto actual.

Este periodo de tiempo mínimo de permanencia será de 2 años para todos los Niveles Competenciales.

Para aquellas personas vinculadas por medio de 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 podrán cubrir mediante el sistema de libre designación, entre las personas trabajadoras aspirantes que 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 las personas interesadas superar las pruebas establecidas a tal fin por la Dirección de la empresa.
2. Con objeto de garantizar la estabilidad en el empleo y fomentar un uso adecuado y homogéneo de las modalidades contractuales, la cobertura de necesidades permanentes de la empresa se realizará a través de contratos indefinidos y para la cobertura de necesidades coyunturales, si las hubiere, se utilizarán las distintas modalidades de contratación temporal causal o los contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal.
3. Cuando los trabajadores contratados temporalmente pasen a formar parte de la plantilla fija de las Empresas de Endesa, la antigüedad en la empresa se computará desde la fecha en que la persona afectada venga prestando servicios en ellas, cualquiera que fuera la modalidad contractual concertada.
4. Podrá concertarse por escrito un período de prueba cuya duración no excederá de seis meses para todas las personas trabajadoras de los Niveles Competenciales 0, I y II y de tres meses para las personas trabajadoras en el 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 cómputo del período de prueba inicialmente pactado.
6. Para el cómputo de la duración del período de prueba de los contratados 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 una persona trabajadora a jornada completa del mismo sistema de trabajo.

Artículo 29. Principios Generales en materia de Empleo y Contratación

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

- 1º Uso adecuado de las modalidades contractuales legalmente previstas de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, lo sean a través de contratos temporales causales o a través de contratos de puesta a disposición.
- 2º Promoción de la contratación indefinida desde el inicio del contrato y la transformación de contratos temporales o de puesta a disposición de larga duración en contratos indefinidos.
- 3º Fomento de los contratos de formación en alternancia y para la obtención de la práctica profesional y de cuantos se prevean por la legislación como vía de inserción laboral, cualificación de los jóvenes y mantenimiento de su empleo.
- 4º Cumplimiento de las obligaciones legales en materia de contratación de personas con diversidad funcional. A tal efecto, la Comisión de Seguimiento e Interpretación del VI Convenio Colectivo identificará aquellos puestos de trabajo que, en atención a su contenido funcional y condiciones de prestación de la relación laboral, puedan ser desempeñados por personas con diversidad funcional y en riesgo de exclusión social.
- 5º Potenciación de las posibilidades que, para el mantenimiento del empleo, otorga la jubilación parcial y el contrato de relevo.
- 6º Cumplimiento de medidas 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 de acuerdo con lo que se contemple en el Plan de Igualdad.

Artículo 30. Política de empleo y jubilación obligatoria

1. Con base en los principios enumerados en el artículo 29, el compromiso con los entornos locales en los que Endesa desarrolla su actividad, así como las necesidades operativas de la Compañía, la Empresa, durante la vigencia del presente convenio, procurará, en la medida de lo posible la contratación de nuevos trabajadores y la estabilidad en el empleo.
2. En atención a lo previsto en el punto anterior y en base a los Principios Generales en materia de Empleo y Contratación expresados en el artículo precedente, el presente convenio colectivo prevé la posible extinción del contrato de trabajo de la persona trabajadora que haya cumplido la edad de 68 años prevista en la Disposición Adicional Décima del ET, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:
 - a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al menos al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

- b) Como objetivo coherente de política de empleo y relevo generacional, durante la vigencia del presente convenio, se establece el objetivo de la contratación indefinida y a tiempo completo de una nueva persona trabajadora como mínimo en número igual a las jubilaciones obligatorias realizadas.
 - c) A estos efectos se considera un deber ineludible de la persona trabajadora la entrega, a requerimiento de la empresa, de su vida laboral en un plazo máximo de un mes desde dicho requerimiento.
3. Esta jubilación obligatoria podrá ser objeto de aplazamiento, de mutuo acuerdo y por tiempo limitado, cuando la prestación de servicio de la persona trabajadora afectada sea necesaria para la finalización de determinadas tareas o proyectos.

CAPÍTULO VII

Formación profesional

Artículo 31. Formación profesional: principios generales y objetivos

1. Las partes atribuyen a la Formación Profesional la condición de herramienta estratégica básica dentro de la política de Recursos Humanos, orientada a potenciar el desarrollo personal y profesional de la totalidad de la plantilla, 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. Priorización de la modalidad en línea o a distancia para la impartición de la formación, siempre que las materias lo permitan, como consolidación del desarrollo de las nuevas tecnologías existentes y contribución a la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral, resultante del descenso del número de viajes y desplazamientos.
 - c. La potenciación de las posibilidades de promoción profesional y de la motivación del personal.
 - d. La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos, productivos y tecnológicos, con una atención especial a la formación en las nuevas tecnologías.
 - e. La garantía de la empleabilidad del personal.
 - f. La promoción del cambio cultural y la creación de una identidad corporativa común.

Artículo 32. Derechos y deberes de Empresas y personas trabajadoras en materia de formación

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 mejora progresiva en la formación de las personas integrantes de su plantilla, obligándose estas a realizar la formación que sea necesaria para garantizar tanto el correcto desempeño de su ocupación como para posibilitar el cumplimiento del deber empresarial de proporcionar ocupación efectiva.
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, procurando establecer los cauces para que la formación se realice preferentemente en la jornada laboral de las personas convocadas.
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 Seguimiento e Interpretación, debiendo acreditarse por la Dirección las razones

que imposibilitan su realización dentro del horario de trabajo, formulando esta la propuesta que considere más adecuada.

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

- a. Información a las personas trabajadoras destinatarias de la formación, siempre que sea posible, de los cursos programados con una antelación mínima de treinta días.
 - b. Para el personal de turno, se programarán los cursos en función del calendario de turno, procurando con carácter general que no supongan prolongación o anticipación de la jornada.
 - 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.
 - d. Conocimiento previo por parte de la Comisión de Seguimiento e Interpretación de aquellas circunstancias que impidan el cumplimiento de estos criterios.
 - e. Igualmente se informará a la Representación Social de la Comisión de los casos justificados de formación fuera de jornada por:
 - Organización de grupos, cuando sea necesario un número mínimo de asistentes o los mismos tengan distintos horarios.
 - Cursos de larga duración, cuando en alguna fase puedan no coincidir con los horarios de trabajo.
 - f. No serán de aplicación los criterios anteriores a los cursos que deban impartirse fuera de jornada por razones de ubicación de la entidad proveedora, así como los de inscripción externa.
4. A los efectos previstos en los párrafos anteriores, se computará como tiempo de formación el normalmente empleado en el desplazamiento al mismo.
 5. Para la formación en línea o a distancia se impulsará su desarrollo con los mismos parámetros organizativos y de planificación que la formación presencial, procurando facilitar los medios para ello, de acuerdo con la persona encargada de la gestión de su unidad.
 6. Si la formación se tuviera que realizar en el día de descanso de la persona trabajadora, la persona afectada tendrá derecho a la compensación establecida con carácter general, más un día de descanso compensatorio, por día de descanso utilizado.
 7. La persona trabajadora que por razones que no le fueran imputables 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, 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 al derecho al descanso mínimo semanal.

Artículo 33. Compromisos de las partes firmantes en materia de formación

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. 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, a propuesta del Servicio de Prevención Mancomunado o de la Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva.

Las partes firmantes del presente convenio asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación de conformidad con el Real Decreto 694/2017 de 3 de julio y la Orden TAS/37/2008 de 16 de enero, con sus modificaciones posteriores.

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

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

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

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 representantes que, en cada caso, se acuerde en el seno de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del VI Convenio Colectivo.

CAPÍTULO VIII

Tiempo de trabajo

Artículo 34. Jornada anual de trabajo

1. Durante la vigencia del presente convenio, la jornada de trabajo será de:
 - Año 2024: 1.696 horas de trabajo efectivo en cómputo anual
 - Año 2025: 1.680 horas de trabajo efectivo en cómputo anual
 - Año 2026: 1.672 horas de trabajo efectivo en cómputo anual
 - Año 2027: 1.664 horas de trabajo efectivo en cómputo anual
 - Año 2028: 1.656 horas de trabajo efectivo en cómputo anual
2. No obstante, lo dispuesto en el número anterior, a las personas con vinculación anterior a la firma del I Convenio Colectivo Marco que disfruten de una jornada laboral inferior a la aquí pactada se les respetará aquella como condición más beneficiosa a título individual. Las jornadas anualizadas, para cada convenio de origen, son las que figuran en la tabla de la Disposición Transitoria Tercera.
3. La jornada anual se distribuirá en los mismos horarios, tal y como se viene haciendo en la actualidad según las necesidades de cada Empresa, Línea de Negocio o centro de trabajo, previa consulta en la Comisión de Relaciones Laborales correspondiente. Su modificación requiere la imprescindible existencia de causa técnica, organizativa, económica o productiva, previo periodo de consultas con la representación social legitimada, en los términos previstos por la legislación vigente.
4. Las Direcciones de las empresas del ámbito funcional del convenio podrán distribuir el 10% de la jornada laboral de manera irregular a lo largo del año. De su alteración y causas justificativas se informará a la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación previa de cinco días laborables.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y la persona afectada deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días la fecha 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 las personas trabajadoras actualmente afectadas por dichos pactos o acuerdos.

Artículo 35. Compensación del desplazamiento en viaje

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

El tiempo empleado en los desplazamientos a lugares distintos del centro de trabajo ordinario como consecuencia de un viaje que supere la jornada ordinaria se compensará con tiempo de descanso equivalente al tiempo excedido. En el cómputo del tiempo excedido se excluirá el tiempo de estancia, si lo hubiere.

Dicho descanso habrá de disfrutarse dentro de los doce meses siguientes a la realización de las horas que lo han generado. El disfrute de dicho descanso se acordará entre la persona afectada y la encargada de la gestión de su unidad de negocio y deberá compensarse por jornadas completas o parciales.

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

Artículo 36. Horas suplementarias

Además de lo dispuesto en el artículo 34, podrán realizarse horas suplementarias de hasta el máximo legal vigente (1.826 horas) que podrán encomendarse por la empresa y aceptarse por la persona trabajadora, compensables según lo establecido en el Anexo 13.

Artículo 37. Festivos anuales

1. Todas las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute efectivo de los 14 festivos anuales.
2. Asimismo, quienes tuviesen vinculación contractual 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 resultara de aplicación.

Artículo 38. Vacaciones anuales retribuidas

1. El período de vacaciones anuales tendrá una duración mínima de veintisiete días laborables.
2. Las personas trabajadoras 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 anteriores 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 que imposibilite disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, la persona afectada 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

Igualdad, diversidad y conciliación

Artículo 39. Principios Generales en materia de Igualdad, Diversidad y Conciliación

1. En desarrollo, adaptación y mejora de lo legalmente regulado sobre la materia, y al objeto de establecer principios de actuación encaminados a lograr una real y efectiva igualdad entre mujeres y hombres, así como evitar cualquier tipo de discriminación debida a la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, se establece la siguiente regulación en materia de, Igualdad, Diversidad y Conciliación de la vida laboral, personal y familiar y, de modo muy especial, en las relativas a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo u orientación sexual.
2. De igual forma Endesa condena todas aquellas conductas que puedan suponer situaciones de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, u orientación sexual y de violencia sexual y combatirá las mismas a través de las herramientas que establece la legislación existente. Para ello, Endesa se ha dotado del Protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual, por razón de sexo, laboral que figura en el Anexo 18 del presente convenio colectivo, así como del Protocolo de actuación para la prevención, erradicación y actuación ante situaciones de violencia sexual.
3. Según lo dispuesto en el artículo 9.3. de este VI Convenio, sobre el compromiso de las partes de evitar toda conducta de discriminación por orientación o identidad sexual, y conforme a lo estipulado en la Ley 4/2023, en el Anexo 17 se establecen el conjunto de medidas, así como un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Artículo 40. Plan de Igualdad

1. La empresa se ha dotado de un Plan de Igualdad del Grupo Endesa al objeto de establecer medidas correctoras para alcanzar el objetivo de lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
2. Será de aplicación el Plan de Igualdad del Grupo Endesa vigente en cada momento. No obstante, en caso de encontrar disparidad y/o duplicidad de regulaciones entre lo previsto en este convenio colectivo y el Plan de Igualdad del Grupo Endesa, tendrá preferencia de aplicación lo previsto en el convenio colectivo.
3. Asimismo, todo lo previsto en este Capítulo en materia de adaptación de la jornada de trabajo (artículo 41) y permisos retribuidos y no retribuidos (artículo 42) sustituye íntegramente la regulación sobre estas mismas materias en el Plan de Igualdad, sin perjuicio de que la regulación convencional se ajuste a los principios generales contemplados en dicho Plan.

Conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral

Artículo 41. Adaptación de la jornada de trabajo

Al objeto de hacer efectivo y dar cumplimiento al derecho a la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 34.8 del ET, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de

trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y forma de prestación, incluida la prestación de trabajo a distancia, en los términos previstos en el presente convenio. Por ello, las partes acuerdan el establecimiento de las siguientes medidas:

1º Flexibilidad horaria.

- a) Las personas trabajadoras adscritas a horario continuado, partido y mixto tendrán derecho a solicitar la flexibilización de su jornada diaria, mediante el retraso de su hora reglamentaria de entrada, o el adelanto de la salida, hasta un máximo de 1 hora/día.
- b) Esta flexibilidad horaria se entiende, en todo caso, como adicional a aquella que, con carácter general, tenga derecho la persona trabajadora en virtud del horario que le resulte de aplicación en el momento de entrada en vigor de este convenio colectivo.
- c) Este derecho se regirá por las siguientes reglas:
 1. La concreción se efectuará, a solicitud de la persona trabajadora interesada, mediante acuerdo con la Empresa y deberá ser renovado anualmente. En caso de desacuerdo, la discrepancia se analizará en el seno de la Comisión de Seguimiento e interpretación del VI Convenio.
 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 dos 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 cuarenta y ocho horas. En este caso, la recuperación, que no será superior a dos horas diarias, será obligatoria, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada.
 3. La modalidad de recuperación inicialmente fijada podrá modificarse posteriormente mediante acuerdo entre las partes.

2º Cambio temporal de régimen horario.

- a) Las personas trabajadoras adscritas a horario partido o mixto podrán modificar temporalmente su régimen horario pasando a realizar su actividad laboral en horario continuado en los siguientes supuestos:
 1. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de 14 años o, en su caso, mayor de 14 años y menor de 18 años que tenga reconocida una discapacidad.
 2. Quien precise encargarse del cuidado directo de una persona mayor de 18 años con discapacidad, siempre que no perciba ingresos de cualquier tipo superiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

3. La persona trabajadora con una discapacidad reconocida legalmente de al menos un 66%.

En caso de que dicho grado de discapacidad legalmente reconocido sea igual o superior al 33% e inferior al 66% precisará un informe favorable del Área Médica justificando la necesidad.

4. Quien precise encargarse del cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que, por razón de edad, accidente o enfermedad, no puede valerse por sí mismo y no perciba ingresos de cualquier tipo superiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.
5. Las víctimas de violencia de género durante el período de tiempo que permanezca vigente la orden judicial de protección a favor de la víctima.
6. Quien tenga a su cargo el 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.
7. Las víctimas del terrorismo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

En caso de discrepancia entre la persona solicitante y la Empresa, la solicitud se analizará en el seno de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del VI Convenio Colectivo.

- b) La empresa podrá denegar esta medida de cambio temporal de régimen horario en caso de que concurra más de una solicitud por el mismo sujeto causante de personas trabajadoras de un mismo servicio, así como en otros supuestos en los que el disfrute de esta medida en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad.
- c) En cualquier caso, finalizada la situación que origina el derecho al cambio temporal de régimen horario o cuando cambien las circunstancias que dieron lugar a ese derecho, las personas trabajadoras retornarán a su régimen horario anterior o al que convencionalmente proceda.

3º Reducciones de jornada

- a) El personal podrá acogerse a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- b) Este derecho a la reducción de jornada se reconocerá a la persona trabajadora que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:
 1. A quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de 14 años o a una persona con discapacidad que no perciba ingresos de cualquier tipo superiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional.
 2. A quien precise encargarse del cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar

consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no perciba ingresos de cualquier tipo superiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional.

3. La persona trabajadora con una discapacidad reconocida legalmente de al menos un 66%.

En caso de que dicho grado de discapacidad legalmente reconocido sea igual o superior al 33% e inferior al 66% precisará un informe favorable del Área Médica justificando la necesidad.

4. A quien realice estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial. En este supuesto, la persona trabajadora deberá acreditar de manera fehaciente un rendimiento académico suficiente, que se entenderá alcanzado cuando supere al menos, con carácter anual, 1/3 de los créditos o de las asignaturas que integran el currículo de cada curso académico.
 5. A las víctimas de violencia de género.
 6. 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 descendientes directos (consanguíneos y adoptados) o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción 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 hasta que cumpla los veintitrés años.

Esta reducción de jornada podrá acumularse y ejercerse alternativamente como permiso no retribuido conforme al artículo 42.2.d) de este convenio colectivo.

- d) En los supuestos de reducción de jornada previstos en el presente apartado 3º, la reducción proporcional de salario no afectará a la aportación empresarial al plan de pensiones, ni a los beneficios sociales previstos en el presente convenio, que se mantendrán en los mismos términos que para las personas trabajadoras a jornada completa.
- e) Las reducciones de jornada previstas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, en los supuestos previstos en los números 1, 2 y 3, de la letra b) y la letra c) si dos o más integrantes de la plantilla de una misma unidad de cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio solicitasen este derecho por el mismo hecho causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo solo por razones justificadas de funcionamiento empresarial.

Los supuestos de reducción de jornada aquí regulados tendrán en cuenta la especificidad del régimen de trabajo a turnos, por ello las personas trabajadoras en este régimen que opten por ejercer la reducción de jornada, acumularán en jornadas completas dicha reducción de jornada en cómputo anual, sin que ello implique modificar la organización de turnos establecido en cada caso.

4º Excedencias por cuidado de familiares

- a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a:

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

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

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

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

3. El periodo máximo de tres años de excedencia que se prevé en los anteriores supuestos se computará por cada causante y podrá ser disfrutado de forma continua o fraccionada siempre que los periodos de fraccionamiento no sean inferiores a tres meses.
 - b) Durante las situaciones de excedencia previstas en el presente artículo, la persona trabajadora mantendrá el derecho al suministro de energía eléctrica previsto en el presente convenio, así como las aportaciones al Plan de Pensiones. El periodo de excedencia es computable a efectos de antigüedad, teniendo la persona excedente derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.
 - c) La excedencia prevista en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más integrantes de la plantilla de la misma unidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo solo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
 - d) Lo regulado en este apartado 4º se considera en su conjunto más favorable que lo establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

En los supuestos de necesidad de conciliar la vida personal y familiar con la vida laboral, las personas trabajadoras que realicen actividades que, por su naturaleza, se adecuen a este tipo de prestación del trabajo y así hayan sido definidas por la empresa, podrán solicitar acogerse a esta modalidad exclusivamente en los términos que se establecen a continuación:

1. Será necesaria la suscripción voluntaria por la persona trabajadora, y reversible por cualquiera de las partes, mediante un acuerdo individual por escrito de un día a la semana de trabajo fuera de la oficina/trabajo a distancia, en el que se detallarán las condiciones

aplicables garantizando, en todo caso, la igualdad de derechos y oportunidades con el resto de personas trabajadoras, el derecho de estas 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. Este acuerdo tendrá una duración anual prorrogable por el mismo periodo.

2. La empresa deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a la formación profesional, a fin de favorecer su promoción profesional, debiendo informarles de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo para posibilitar su movilidad y promoción.
3. Estas personas trabajadoras deberán estar adscritas a un centro de trabajo concreto de la empresa a todos los efectos.
4. Esta medida será incompatible con la adhesión simultánea de la persona trabajadora a cualquier otra regulación sobre prestación de teletrabajo o trabajo fuera de la oficina que pueda existir en la empresa. En caso de discrepancia entre las partes, la solicitud se analizará en el seno de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del VI Convenio Colectivo.

6º Otras situaciones.

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

Artículo 42. Permisos retribuidos y no retribuidos

Los permisos señalados en este apartado forman un todo único de derechos de las personas trabajadoras que sustituyen a cuantos puedan estar contemplados en otros acuerdos de Endesa, en especial, en el Plan de Igualdad del Grupo Endesa, no siendo en ningún caso acumulables y constituyendo una lista cerrada.

1. Permisos retribuidos.

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

- a) Quince días naturales por matrimonio o por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho. Si se hubiese producido durante un día de descanso del trabajador, el permiso retribuido comenzará desde el primer día laborable del hecho causante.
- b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta

de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

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

- c) Dos días naturales, en caso de parto natural de parientes hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 km ida y 200 km vuelta, el plazo será de cuatro días naturales.
- d) Cinco días laborables en los supuestos de fallecimiento de cónyuge, o pareja de hecho, o de ascendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad, descendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad, y hermanos siempre que convivan en el mismo domicilio.

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

- e) Dos días laborables en los supuestos de fallecimiento de parientes de hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad ampliables a cuatro en el supuesto de que sea necesario efectuar un desplazamiento superior a 200 km ida y 200 km vuelta y un día natural en caso de fallecimiento de parientes hasta de tercer grado de consanguinidad ampliables a dos en el supuesto de que sea necesario efectuar un desplazamiento superior a 200 km ida y 200 km vuelta.
- f) 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.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- h) 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.
- i) Por el tiempo estrictamente necesario para asistir a consulta médica, en los supuestos de enfermedad de la persona trabajadora o de hijos menores de edad, cónyuge y familiares de primer grado de consanguinidad, en los casos de necesidad muy justificada. Se considera incluido en este supuesto la asistencia a tratamientos de reproducción asistida.

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

la realización de trámites legales para rectificación registral del reconocimiento de género.

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

- 1.2. Los trabajadores que no hubieren faltado al trabajo más de 8 horas el año natural anterior podrán disfrutar de un día de permiso retribuido para asuntos propios. A estos efectos, tendrán la consideración de ausencias al trabajo las faltas sin justificar, las situaciones de excedencia, enfermedad y accidente, sea o no laboral, cualquiera que fuera su causa y la duración de la baja, así como los permisos y licencias previstos tanto en la normativa aplicable como en este artículo, con excepción de los previstos en la letra g) y en el párrafo segundo inciso final de la letra i) 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 aquel y durante el mismo período de referencia, no se hayan producido accidentes de trabajo con baja en el ámbito de su empresa a nivel provincial.

- 1.3. 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 este persista, salvo, que el trabajador hubiera completado al menos la mitad de su jornada de trabajo, en cuyo caso el cómputo comenzará al día siguiente.
- 1.4. A efectos de lo previsto en el presente artículo, las parejas de hecho tendrán la misma consideración que los cónyuges.

2. Permisos no retribuidos

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

- a. Para la realización de trámites vinculados con adopciones internacionales, hasta un máximo de treinta días pudiendo ampliarse hasta sesenta días en caso de acuerdo con la Empresa.
- b. Por asuntos personales o familiares, hasta un máximo de cuatro días/año pudiendo ampliarse a dos semanas en caso de acuerdo con la Empresa.
- c. Por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de quince días/año pudiendo ampliarse hasta treinta días/año en caso de acuerdo con la Empresa.
- d. Por enfermedad de hijos hospitalizados por enfermedad grave, hasta un máximo de dos meses por año pudiendo ampliarse hasta tres meses por año en caso de acuerdo con la Empresa.
- e. Los permisos a que hace referencia el presente apartado podrán disfrutarse de forma fraccionada.

- 2.2. En relación con el permiso regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se deberá comunicar a la empresa con una antelación mínima de treinta días, salvo fuerza mayor. La empresa podrá aplazar su disfrute en caso de que dos o más personas trabajadoras solicitasen este derecho por el mismo sujeto causante. Asimismo, la empresa podrá aplazar su disfrute en aquellos casos en los que concurra más de una solicitud de personas trabajadoras de un mismo servicio, así como en otros supuestos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa.
- 2.3. La falta de salario no afectará a la aportación empresarial al plan de pensiones ni a los beneficios sociales previstos en el presente convenio.

Artículo 43. Desplazamientos y cambios de Centro de Trabajo

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

Artículo 44. Otros objetivos y medidas de apoyo en materia de conciliación de la vida familiar y laboral

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 siguientes actuaciones:

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

Artículo 45. Desconexión digital

En virtud de lo previsto en los artículos 20 bis del ET y 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. La Política de Desconexión Digital aplicable en Endesa, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 18 de la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia, se rige por acuerdo con la Representación Social de Endesa alcanzado el 2 de junio de 2022 (Política Interna Reguladora del Derecho a la Desconexión Digital de las Personas Trabajadoras de Endesa), donde se establecen las modalidades del ejercicio del derecho a desconexión digital y las actuaciones formativas y de sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas.

Dicha Política de Desconexión Digital tendrá la vigencia establecida para el presente convenio colectivo, pudiendo ser objeto de revisión por parte de la Dirección de la Empresa, previa negociación con los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 46. Permisos por embarazo y cuidado del lactante. Protección del embarazo, de la progenitora gestante, del otro progenitor diferente a la progenitora gestante y para el cuidado del lactante

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

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

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

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

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

Este permiso es un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma unidad ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la

empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito si bien la empresa ofrecerá un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

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

Artículo 47. Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de descendiente directo menor y suspensión del contrato por motivos de adopción, guardia con fines de adopción y de acogimiento

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

En el supuesto de nacimiento y cuidado del menor de doce meses, la suspensión del contrato, tendrá una duración de dieciséis semanas más una semana de permiso retribuido para la progenitora gestante, de las que seis semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al parto, a disfrutar a jornada completa, para asegurar la protección de su salud. La suspensión por nacimiento y cuidado del descendiente menor para el progenitor no gestante tendrá una duración de dieciséis semanas más una semana de permiso retribuido, de las que seis semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al parto, a disfrutar a jornada completa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La suspensión del contrato para cada una de las personas trabajadoras adoptantes, guardadoras o acogedoras, tendrá una duración de dieciséis semanas más una semana de permiso retribuido. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa. En ningún caso una misma persona menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, acumulación de dichos períodos deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días, pudiendo hacerse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora.

3. Cuando las dos personas adoptantes, guardadoras o acogedoras que ejerzan este derecho trabajen para la misma unidad, esta podrá limitar el disfrute simultáneo de las semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
4. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de tres semanas, una para cada progenitor. En el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada progenitor.

Artículo 48. Permanencia en el puesto de trabajo

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

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

Artículo 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, estas podrán disfrutarse a lo largo del año siguiente al correspondiente a su devengo.
2. En la elaboración de los calendarios anuales de vacaciones se tendrá en cuenta la situación especial de las trabajadoras embarazadas, dando preferencia a las mismas en los supuestos de concurrencia con otras personas trabajadoras.
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 el artículo 47 del presente convenio, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o 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 48.7 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En aquellos puestos en los que sea posible, se facilitará a las trabajadoras en estado de gestación, la posibilidad de acogerse a alguna modalidad de teletrabajo desde la semana 37ª de embarazo.

Artículo 51. Derechos vinculados a la protección del embarazo, de los progenitores y del cuidado del menor de 12 meses

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

a) Para todos los sistemas de trabajo:

1. Reducción de la jornada ordinaria diaria, con reducción proporcional del salario, entre una y cuatro horas. La reducción de jornada motivada por esta situación no afectará a los beneficios sociales ni a las aportaciones que, en su caso, efectúese 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 de Endesa se ampliarán en la misma proporción que se reduzca la jornada.

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

b) Para el sistema de trabajo a turno:

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

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

a) Para todos los sistemas de trabajo:

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

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

2. Cuando por circunstancias vinculadas al mercado de trabajo no fuera posible acudir a la contratación externa, la Empresa adoptará cuantas medidas estén a su alcance para

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

b) Para el sistema de trabajo a turno:

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

- Programar planes específicos de formación para disponer de personas trabajadoras con los conocimientos y competencias necesarias para el desempeño de los puestos de trabajo a turno.
- Las personas trabajadoras de otras unidades y/o del propio turno que, a solicitud de la empresa, acepten voluntariamente suplir a las otras 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 para el año 2024, una vez revalorizada según el artículo 8.1, de 41,35 euros por cada día que sustituyan a las personas trabajadoras a turno. Este importe será revalorizable con los incrementos establecidos en el artículo 8.4 para el año 2024 y los establecidos en los artículos 8.1 y 8.4 para cada uno del resto de los años de vigencia ordinaria del presente convenio (2025, 2026, 2027 y 2028).
- En las sustituciones a tiempo parcial (entre una y cuatro horas) la persona trabajadora sustituta percibirá la parte proporcional de los pluses e indemnizaciones previstas en el párrafo anterior, considerándose 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.

Artículo 52. Acreditación de la condición de víctima de violencia de género, de violencia sexual y 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 Personas y Organización 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 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.
3. A efectos de lo previsto en el presente Capítulo la consideración de víctimas de violencia sexual se deberá acreditar según lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.

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 descendientes menores de edad o mayores discapacitados que convivan con ella, siempre que el agresor sea una persona con quien la empleada de Endesa o de sus empresas, mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, excónyuge, pareja o ex pareja de hecho o familiar en cualquier grado).

Artículo 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 descendientes menores de edad o personas con discapacidad 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 las personas menores, con discapacidad 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 descendientes 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 convenio ofrecerán a sus trabajadoras víctimas de violencia de género, durante un plazo máximo de seis meses, o antes si 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 euros/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 descendientes menores a su cargo (matrícula, libros y uniformes).

Artículo 56. Otras medidas aplicables a las víctimas de violencia de género, violencia sexual y a las víctimas del terrorismo

1. Serán de aplicación a los supuestos regulados en este Capítulo las reducciones de jornada y flexibilidad horaria previstas en el artículo 41 del presente convenio.
2. Las víctimas de violencia de género, violencia sexual 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 tres meses y los tres años. Durante los dieciocho primeros meses la víctima tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a los beneficios sociales durante los tres años de excedencia, en los términos previstos en el convenio colectivo que le resulte de aplicación.
3. Las víctimas de violencia de género, violencia sexual 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 Seguimiento e Interpretación del VI Convenio Colectivo.

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 personas trabajadoras

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 podrá exigir de la persona trabajadora 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 del presente convenio sólo podrá ser aplicable por adscripción voluntaria de las personas trabajadoras, previo ofrecimiento de la empresa.

Artículo 59. Movilidad geográfica forzosa definitiva

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 63, el traslado de quienes 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 a la persona afectada, así como a la Comisión de Seguimiento e Interpretación con una antelación mínima de treinta días a la fecha de efectividad, indicando las causas que motivan el traslado. Durante el periodo de preaviso, si la Representación Social lo estimase necesario, deberá desarrollarse un periodo de consultas en el seno de la Comisión antes indicada. En el supuesto de traslados colectivos, la tramitación ha de ajustarse a lo previsto en el artículo 40 del E.T.

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

La movilidad geográfica no voluntaria, con o sin cambio de residencia, se compensará del modo siguiente:

- a) En caso de que el cambio de centro de trabajo implique que la distancia desde el centro de trabajo de origen al nuevo centro de trabajo suponga un incremento de distancia respecto a su domicilio de más de 60 kilómetros (incluyendo ida y vuelta):
 - Gastos de primera instalación: abono de los gastos de desplazamiento, hotel y manutención hasta el plazo máximo de dos meses (solo con cambio de residencia)
 - Abono de los gastos de mudanza, previa presentación de factura, con los siguientes límites máximos: (solo con cambio de residencia)
 - Mudanza a Islas, Ceuta y Melilla: 4.000 euros + IVA.
 - Mudanza Intrapeninsular: 3.000 euros + IVA.

- Indemnización por traslado 55.000 euros
- La persona trabajadora afectada por este cambio de centro de trabajo podrá solicitar, además, un Crédito para vivienda (previa acreditación de compra) por importe de 30.000 euros, a devolver en 84 mensualidades (solo con cambio de residencia). Este crédito es independiente a los contemplados en el artículo 82 por lo que no incide en el régimen de incompatibilidades o periodo de carencia contemplados para dichos créditos Fancrevi.
- b) Si el cambio de centro de trabajo aumenta la distancia entre el domicilio y el nuevo centro de trabajo entre 36 y 60 kilómetros (considerando ida y vuelta), se abonará una compensación en un solo pago. Esta compensación se calculará multiplicando los kilómetros adicionales que estén entre los 36 y 60 kilómetros por 1.000 euros/km.
- c) Si el cambio de centro de trabajo aumenta la distancia entre el domicilio y el nuevo centro en menos de 36 kilómetros (computada ida y vuelta), no habrá derecho a ninguna compensación.

De igual modo, las personas afectadas por la medida prevista en el punto a) y b) anteriores podrán solicitar, un préstamo por un importe máximo de 30.000 euros, del fondo del Fancrevi recogido en el artículo 81.

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

Artículo 60. Movilidad geográfica temporal

La movilidad geográfica temporal 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. Se exceptúan del límite temporal previsto los cambios de centro de trabajo temporales cuya causa sea la rehabilitación por mejoras en las instalaciones.

Artículo 61. Movilidad geográfica temporal con pernocta

1. Se entenderá que la persona con movilidad geográfica temporal 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 kilómetros, o bien cuando el trayecto entre ambos tenga una duración media superior a cuarenta y cinco minutos. La movilidad geográfica temporal con pernocta requerirá la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.
2. La estancia de la persona trabajadora 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 cambios temporales de centro de trabajo que excedan de estos mismos plazos tendrán el tratamiento previsto para la movilidad geográfica definitiva.
3. Las personas trabajadoras desplazadas tendrán derecho a percibir los gastos de manutención, alojamiento y desplazamiento de conformidad con lo establecido en el artículo 85 del presente convenio y en la Disposición Transitoria Segunda del presente convenio.
4. En los cambios temporales de centro de trabajo de duración superior a tres meses, se tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborales en el 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 cambios temporales de centro de trabajo habrán de ser comunicados a la persona trabajadora con una antelación mínima de diez días laborables.

Artículo 62. Movilidad geográfica temporal sin pernocta

1. Los cambios a un centro de trabajo que comporten para la persona trabajadora la necesidad bien de recorrer una distancia entre el centro de trabajo de origen y el de destino inferior a 60 kilómetros pero superior a 10 o bien de emplear en el trayecto una duración media comprendida entre veinte y cuarenta y cinco minutos respecto del trayecto anterior tendrán el tratamiento de la movilidad geográfica temporal sin pernocta.
2. En tal supuesto, las personas trabajadoras afectadas por la medida 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) establecidos en el artículo 86 del presente convenio y Disposición Segunda del presente convenio.

Artículo 63. Movilidad geográfica por proyectos

1. Las disposiciones del presente artículo se aplicarán a:
 - a) Los desplazamientos continuados de una duración de hasta treinta y seis meses derivados de la adscripción voluntaria del trabajador a un proyecto concreto, previo ofrecimiento de la empresa.
 - b) La adscripción voluntaria con carácter definitivo de un trabajador a una unidad que tenga por objeto la realización de proyectos, obras o montajes, previo ofrecimiento de la empresa.
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 Seguimiento e Interpretación del VI Convenio:
 - 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 por día natural. El importe de esta dieta para el año 2024, una vez revalorizada según el artículo 8.1, se establece en 85,28 euros. A este importe se le deberá adicionar el complemento de destino previsto en el número 4 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, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la dieta de 85,28 euros a que se hace referencia en el párrafo anterior, durante todo el tiempo de adscripción a la unidad correspondiente, y el complemento de destino, regulado en el número 4 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 3 anterior, tendrá la siguiente cuantía:
 - a) En desplazamientos a centros de trabajo ubicados en las comunidades autónomas de Madrid, Islas Baleares, Canarias y Cataluña un importe para el año 2024, una vez revalorizado según el artículo 8.1, de 48,29 euros.
 - b) En desplazamientos a centros de trabajo ubicados en el resto de las comunidades autónomas, Ceuta o Melilla, un importe para el año 2024, una vez revalorizado según el artículo 8.1, de 32,42 euros.
5. Los importes reflejados en los números 3 y 4 anteriores, serán revalorizables con el incremento establecido en el artículo 8.4 para el año 2024 y los establecidos en los artículos 8.1 y 8.4 para cada uno del resto de los años de vigencia ordinaria del presente convenio (2025, 2026, 2027 y 2028).
6. Con independencia de lo previsto en el apartado anterior, las personas trabajadoras desplazadas 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 la persona trabajadora podrá optar por percibir el complemento vinculado al puesto de origen o al de destino.
7. La persona trabajadora 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.
8. Cuando se trate de desplazamientos continuados de duración superior a tres meses e inferior a doce, la persona trabajadora 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.

Las personas trabajadoras que hayan optado, previo ofrecimiento de la empresa, 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.

9. 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 64. Movilidad geográfica de personas trabajadoras con discapacidad, víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual y víctimas de terrorismo

1. Las personas trabajadoras 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. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual o de víctimas del terrorismo que se vean obligadas 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras afectadas. Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo 65. Permuta

Las personas trabajadoras con destino en localidades distintas y pertenecientes al mismo Grupo Profesional y Nivel Competencial podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos. La Empresa autorizará la permuta o la desestimará mediante informe, que deberá ser emitido en un plazo no superior a quince días, y en el que se harán constar, en su caso, las causas que motivan la desestimación, trasladando la información de la resolución a la Representación Social a la Comisión de Seguimiento e Interpretación del VI Convenio Colectivo.

Artículo 66. Circulación de personas trabajadoras. Noción y Modalidades

1. Se entiende por circulación de personas trabajadoras la situación en la que se encuentran quienes, 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 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 personas trabajadoras se regirá por las siguientes reglas:
 - a. La sociedad titular del contrato de trabajo mantendrá esta condición a todos los efectos.
 - b. Se establecerá un mecanismo de puesta a disposición de la persona trabajadora 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 requerirá la conformidad de la persona afectada, siempre que lleve aparejada la necesidad de cambio de residencia del domicilio habitual.
 - d. A la persona afectada se aplicarán, en todo caso, las condiciones establecidas en el presente convenio, respetándose aquellas condiciones más beneficiosas que a título personal viniera disfrutando
 - e. La Empresa titular del contrato de trabajo mantendrá su responsabilidad frente a la persona comisionada en orden a las obligaciones laborales, de seguridad social y estabilidad en el empleo, sin perjuicio de que la Empresa cesionaria y Endesa SA, 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 las personas afectadas por procesos de circulación entre empresas.
 3. Las disposiciones sobre movilidad geográfica de personas con discapacidad, víctimas de violencia de género o violencia sexual y víctimas del 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 base, 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 y Complementos Personales que figuran en las tablas de los Anexos 14 y 15.
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 9.
3. El Salario General o de Cualificación, el Salario de Entrada y el Salario Individual Reconocido (SIR) se distribuirán en doce pagas de igual importe más dos pagas extraordinarias, que se abonarán en los meses de junio y noviembre, en proporción al tiempo trabajado en el semestre inmediatamente anterior.
4. El Salario Real (SR) es la suma del Salario General o de Cualificación, o el Salario de Entrada, más los complementos de calidad, cantidad y puesto de trabajo, al que se añadirá, en caso de percibirlo, el SIR, los complementos fijos personales, en los que se incluirá la promoción económica regulada en el Artículo 71 que tendrá la consideración de absorbible en el supuesto de promoción al nivel competencial superior o al nivel salarial de cualificación y la paga de eficiencia prevista en la Disposición Final Primera del presente convenio.

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

1. Los complementos por turnos integrarán las partidas correspondientes al plus de turno, compensación por festivos, descanso compensatorio por bocadillo o pausa y las posibles pequeñas prolongaciones de jornada ocasionadas por la obligación de la persona trabajadora de no abandonar el turno mientras no haya tenido lugar el correspondiente relevo. Asimismo, queda reconocido como tiempo de trabajo efectivo aquel que de forma justificada supere las pequeñas prolongaciones de jornada citadas anteriormente. El importe de estos complementos para el año 2024, una vez revalorizado según el artículo 8.1, se reflejan en el Anexo 10. Estos importes serán revalorizables con el incremento establecido en el artículo 8.4 para el año 2024 y los establecidos en los artículos 8.1 y 8.4 para cada uno del resto de los años de vigencia ordinaria del presente convenio (2025, 2026, 2027 y 2028).
2. Los importes de los complementos por retén para el año 2024, una vez revalorizados según el artículo 8.1, se reflejan en el Anexo 11. Estos importes serán revalorizables con el incremento establecido en el artículo 8.4 para el año 2024 y los establecidos en los artículos 8.1 y 8.4 para cada uno del resto de los años de vigencia ordinaria del presente convenio (2025, 2026, 2027 y 2028).
3. El complemento por nocturnidad integra la parte proporcional de las horas nocturnas correspondientes a los días de vacaciones. El importe de este complemento para el año 2024, una vez revalorizado según el artículo 8.1, se establece en 5,53 euros/hora. Este importe será revalorizable con el incremento establecido en el artículo 8.4 para el año 2024 y los

establecidos en los artículos 8.1 y 8.4 para cada uno del resto de los años de vigencia ordinaria del presente convenio (2025, 2026, 2027 y 2028).

4. Se establece un complemento de especial dedicación, en función del grado de dedicación requerido, por una cuantía máxima anual para el año 2024, una vez revalorizada según el artículo 8.1, de 6.069,20 euros. Este importe será revalorizable con los incrementos establecidos en el artículo 8.4 para el año 2024 y los establecidos en los artículos 8.1 y 8.4 para cada uno del resto de los años de vigencia ordinaria del presente convenio (2025, 2026, 2027 y 2028). 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 las personas afectadas 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 a su realización.

Este nuevo complemento es incompatible con el pago de horas extraordinarias o suplementarias y el 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 con carácter definitivo que no se produzcan a petición de la propia persona trabajadora, y siempre que la estimación media anual de los complementos correspondientes al sistema de trabajo de origen sea superior a los previstos en el sistema de trabajo de destino se procederá del siguiente modo:
 - a) Durante el primer año se mantendrá un complemento por la diferencia positiva existente en el momento de producirse el cambio.
 - b) A partir del primer año dicho complemento irá decreciendo a razón de un 10 % anual hasta su total desaparición transcurrido el décimo año.
 - c) Las cantidades resultantes se harán efectivas mensualmente a prorrata del importe anual.

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

- 1º La percepción del complemento será incompatible con la adscripción de la persona beneficiaria del mismo al sistema de trabajo cuya modificación lo originó. En este sentido, el complemento desaparecerá cuando la persona trabajadora afectada, antes del transcurso de los diez años, vuelva a prestar servicios en el régimen de trabajo cuyo cambio dio origen al mismo.
- 2º Será compensable y absorbible con el importe que le pudiera corresponder a la persona trabajadora afectada 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, esta pase a prestar servicios en un régimen de trabajo distinto al que se tuvo en cuenta para su establecimiento.

3º El complemento será suprimido en los supuestos de traslado o modificación del sistema de trabajo producidos a petición de la persona trabajadora afectada.

7. Se establece una gratificación excepcional para el personal de turno cerrado que trabaje en el turno de noche de los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, así como para el personal en situación de retén en horario nocturno de esos días y para el personal en situación de disponibilidad priorizada en horario nocturno en los días anteriormente mencionados. El importe de esta gratificación para el año 2024, una vez revalorizada según el artículo 8.1, se establece en 137,86 euros. Este importe será revalorizable con el incremento establecido en el artículo 8.4 para el año 2024 y los establecidos en los artículos 8.1 y 8.4 para cada uno del resto de los años de vigencia ordinaria del presente convenio (2025, 2026, 2027 y 2028).

Los tratamientos considerados globalmente más favorables que los aquí pactados por el mismo concepto seguirán aplicándose 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 se producirá teniendo en cuenta la formación, el desempeño, los méritos y la experiencia, así como la facultad organizativa de la empresa.
2. El derecho a la promoción económica se regirá por las siguientes reglas:
 - a. La promoción económica constituye un derecho de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras que se realizará en el momento en el que la persona trabajadora afectada 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 las personas trabajadoras 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 cualquier otra que proceda.
3. Además de la información que contempla el convenio en relación con la cobertura de vacantes, la Dirección de la empresa, anualmente, informará y aportará la documentación a las representaciones sindicales de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del VI Convenio Colectivo, de las promociones efectuadas, del sistema de las mismas, así como de los criterios utilizados para determinar las personas trabajadoras promocionadas.

Artículo 71. Sistema de promoción vertical

1. La promoción profesional por cambio de nivel competencial reconocerá a la persona trabajadora afectada un incremento de su retribución, conforme a las siguientes reglas:
 - a) El salario de la persona trabajadora será el correspondiente al 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, esta engrosaría el SIR I de la persona trabajadora afectada.

- b) El SIR I, si lo hubiera, se incrementará en un 10 por 100.
- c) Si la persona trabajadora afectada percibiera SIR II, este se incrementará en un 10 por 100, pasando la cantidad resultante a engrosar el propio SIR II.
- d) Idéntico tratamiento se dará al concepto promocional (prima de asistencia) del SIR III.

Esta aplicación se realizará por cada salto de Nivel Competencial a que hubiera lugar.

- 2. Los efectos económicos derivados de la adjudicación de la vacante se harán efectivos a partir de la fecha en que la persona trabajadora afectada 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. Intervención

Las intervenciones del personal sujeto al régimen de retén del presente convenio colectivo se abonarán como tiempo de trabajo extraordinario, de conformidad con las cuantías previstas en los Anexos 12 o 13.

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 de julio de 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 de julio de 2006.

Artículo 73. Horas extraordinarias

- 1. La Dirección de la Empresa y de la Representación Social convienen en la necesidad de reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, mediante el establecimiento de herramientas y sistemas de organización del trabajo que posibiliten una mejora permanente de la eficiencia de la organización, respetando en todo caso la legislación vigente y, en especial, lo dispuesto en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre.
- 2. Sobre esa premisa, ambas partes acuerdan la aplicación de los siguientes criterios y definiciones:
 - a. Horas de emergencia, 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, así como la cobertura de ausencias imprevistas. Se comprenden en esta categoría las motivadas por alguna de las siguientes circunstancias:
 - Averías y situaciones que, aunque precisen urgente o inaplazable reparación, pueden ser consideradas como ordinarias dentro de la actividad normal de la empresa.
 - Sustitución de personal de turno ante ausencias al trabajo imprevistas y motivadas por IT, permisos retribuidos o cualquier otra circunstancia no planificada con la debida antelación.

- Las necesarias para cubrir períodos punta de producción.
- b. Horas extraordinarias de fuerza mayor: las motivadas por hechos insólitos, inimputables, imprevisibles e inevitables, tales como incendio, inundación, terremoto, u otros hechos catastróficos.
- No obstante lo anterior, podrán ser incluidos también supuestos puntuales de horas trabajadas por circunstancias que, aun sin 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 u otras similares, siempre que la reparación no pueda realizarse en la jornada ordinaria de trabajo.
3. La Empresa informará mensualmente, por centros de trabajo, a la representación social sobre el número de horas extraordinarias realizadas en cada centro de trabajo, especificando sus causas. Sobre la base de esa información, la Empresa y la representación de las personas trabajadoras determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.
4. Los importes económicos para retribuir las horas extraordinarias quedan establecidos en el Anexo 12.
5. El sistema de compensación de las horas extraordinarias será, a elección de la persona trabajadora afectada, alguno de los indicados a continuación:
- 1º Compensación por descanso: de optarse por este sistema, se 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 dentro del plazo previsto, por causa no imputable a la persona trabajadora afectada, se podrá optar por el cobro de las horas extraordinarias realizadas al valor previsto para las horas extras (175%).
- 2º Compensación mixta: económica y descanso: de optarse por este sistema serán de aplicación las siguientes reglas:
- a) En el mes siguiente a su realización se abonará la cantidad correspondiente al 75% (recargo) que figura en la tabla del Anexo 12.
- b) Adicionalmente, se 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 la persona afectada podrá optar por cobrar la cuantía correspondiente al 100% (valor base) que figura en la tabla recogida en el Anexo 12.
- 3º Compensación para el supuesto de realización de horas calificadas como de emergencia o fuerza mayor: Quien realizase horas extraordinarias de emergencia o fuerza mayor podrá optar por el descanso de las mismas en las condiciones previstas en el apartado 5.1º del presente artículo o por su abono, en el mes siguiente a su realización, al valor previsto en la tabla del Anexo 12 para la hora extraordinaria (175%).

CAPÍTULO XII

Protección social complementaria

Artículo 74. Complemento a la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal y nacimiento y cuidado del menor de 12 meses

1. Sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Cuarta, 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, se complementará a la persona afectada la prestación económica de la Seguridad Social hasta percibir 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 nacimiento y cuidado de hijo y riesgo durante el embarazo y la lactancia, se percibirá el 100 por 100.

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

Asimismo, dicho Servicio propondrá y la mencionada Comisión certificará, anualmente, el porcentaje de absentismo por enfermedad común del conjunto de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio, dando traslado del mismo a la Comisión de Seguimiento e Interpretación del VI Convenio Colectivo.

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%, se percibirá desde el primer día de la baja el 100% del salario real.
 - b) Si el índice de absentismo del año anterior es superior al 3%, se percibirá durante el periodo comprendido entre el primer y el séptimo día de la baja, ambos inclusive, un 92,5% del salario real y desde el octavo día en adelante el 100% del mismo.

En aquellos supuestos en que la persona trabajadora, de conformidad con la normativa de Seguridad Social, no acredite período de cotización suficiente para causar derecho a la prestación económica de la Seguridad Social o cuando esta 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 la persona trabajadora percibe la prestación económica de la Seguridad Social que le hubiera correspondido de acreditar cotización suficiente o de no habersele suspendido la prestación.

4. 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 (365 días) o prorrogado (545 días) y la resolución que dicte sobre la posible declaración de incapacidad permanente.

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

Artículo 75. Reingreso de personas afectadas por situaciones de incapacidad

1. Las personas afectadas por incapacidades permanentes totales, absolutas o afectadas de gran invalidez, cualquiera que sea su causa, que hubieren sido declaradas aptas de nuevo para el trabajo, tendrán derecho a que se les reingrese al puesto de trabajo que, con carácter habitual, 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.
2. Aquellas personas trabajadoras que hubieren cesado en la Empresa por haber quedado incursas 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. Las personas incapacitadas a que se refiere el párrafo primero del número uno del presente artículo tendrá derecho a acceder directamente a las plazas de que se trate, computándose la antigüedad ya madurada en la Empresa con anterioridad a la fecha de la baja.

Artículo 76. Planes de pensiones

1. El 1 de enero de 2005 entró en vigor el Plan de Pensiones de los Empleados del Grupo Endesa, culminando, en consecuencia, el objetivo establecido en la Disposición Adicional Segunda y en el correspondiente Anexo del Segundo Acuerdo Complementario de los Procesos de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial del Grupo Endesa, donde se convino la necesidad de establecer un único Plan de Pensiones para todas las Empresas del Grupo Endesa.
2. Las partes firmantes del presente convenio colectivo coinciden en que el Sistema de Previsión Social Complementaria de Endesa debe seguir atendiendo en su contenido y funcionamiento a los principios reguladores siguientes:
 - Estabilidad: Por su propia naturaleza, es necesaria la permanencia en el tiempo de los Sistemas de Previsión Social Complementaria existente en la Empresa.
 - Deducibilidad: El coste empresarial en materia de Previsión Social Complementaria es un coste laboral a todos los efectos y como tal debe considerarse.
 - 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 las personas trabajadoras integrantes de la plantilla que muestran un interés por el mismo.

3. A su vez, las partes firmantes del presente convenio colectivo coinciden también en que, tras veinte años de andadura, ha llegado el momento, previsto en el Acuerdo de Organización y Control de 11 de noviembre de 2004, de revisar la composición de la Comisión de Control del Plan de Pensiones de los Empleados del Grupo Endesa, al haber desaparecido o, cuando menos, haberse atenuado notablemente, las «razones históricas y objetivas, al converger en el Plan de Grupo 20 planes de pensiones preexistentes con sus respectivas Comisiones de Control» que aconsejaron en su momento un «número de miembros de la Comisión de Control, en un principio tan elevado», puesto que entonces se constituyó por 42 miembros, 26 en representación conjunta de las personas partícipes y beneficiarias y 16 en representación de los promotores, y posteriormente se incrementó esa composición hasta alcanzar los 45 miembros, 28, en representación conjunta de las personas partícipes y beneficiarias y 17 en representación de los promotores.
4. En su consecuencia, y teniendo en cuenta, además, que el primer Reglamento de Especificaciones se acuerda en sede de negociación colectiva y es parte del precitado Acuerdo de 11 de noviembre de 2004, se acuerda instar a la Comisión de Control del Plan de Pensiones de los Empleados del Grupo Endesa para que, a la mayor brevedad posible y, en todo caso, en el plazo máximo de dos meses a contar desde la firma del presente convenio colectivo:
 - a) Se reduzca el número de miembros de la Comisión de Control, a fin de que quede constituida por 24 vocales, 15 en representación conjunta de las personas partícipes y beneficiarias y 9 en representación conjunta de los promotores.
 - b) Se acomode a la nueva composición de la Comisión de Control el número de representantes en la misma de las personas beneficiarias según lo legalmente establecido, y de entre los 15 representantes indicados en el apartado anterior.
 - c) Se establezca un régimen de designación sindical de las personas representantes en la Comisión de Control de las personas partícipes y beneficiarias de entre sus representantes sindicales y/o unitarios de las representaciones sindicales firmantes del presente convenio, y se elimine la exigencia de cupos por Colectivos y/o regímenes prestacionales que establece el actual artículo 46.1 del Reglamento del Plan.
 - d) Se efectúen las designaciones de los miembros de la Comisión de Control en el seno de la Comisión de Interpretación y Seguimiento del convenio colectivo.
 - e) Y, en general se revisen cuantos otros artículos y preceptos del Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de los Empleados del Grupo Endesa y Normas de Funcionamiento de Previsión Social, Empleados del Grupo Endesa, Fondo de Pensiones, deban ajustarse a la nueva composición y régimen de designación de los miembros de la Comisión de Control.
5. En atención a lo expuesto en los números precedentes, ambas partes acuerdan el mantenimiento del «Plan de Fomento Conjunto de la Previsión Social Complementaria», cuya descripción y funcionamiento vienen recogidos en el Anexo 8 del presente convenio.

No obstante, con efecto de la entrada en vigor del presente convenio, el porcentaje de contribución de los promotores en el módulo VI del citado Plan de Fomento Conjunto se

incrementará del 6% al 7%, manteniéndose inalterado el porcentaje de aportación de la persona partícipe.

6. El presente artículo y el Anexo 8 se mantendrán plenamente en vigor, independiente del resto de la vigencia del presente convenio, hasta el 31 de diciembre de 2035, momento a partir del cual el «Plan de Fomento Conjunto de la Previsión Social Complementaria» se prorrogará automáticamente por períodos anuales, salvo denuncia expresa del mismo con seis meses de antelación a la finalización del plazo inicial o de las prórrogas correspondientes.
7. En todo caso, una vez denunciado el Plan de Fomento Conjunto, su renegociación deberá ajustarse a los mismos principios reguladores establecidos y recogidos en el número 2 del presente artículo del convenio.

Artículo 77. Póliza de salud para el empleado

Las personas trabajadoras en activo, entendiéndose como tales las que presten servicios de forma efectiva en las distintas sociedades del ámbito funcional del convenio y aquellas que hayan suscrito el Pacto de Suspensión de la relación laboral o en situación de incapacidad temporal, tendrán derecho a la financiación, a cargo de la empresa, de un porcentaje del importe de la prima de seguro de salud correspondiente a la persona trabajadora, derivada de la póliza que suscriba la empresa con una compañía de seguros.

Esta financiación aumentará gradualmente hasta alcanzar el 100% de la prima de la persona trabajadora en el último año de vigencia ordinaria del siguiente modo:

- Año 2025: 40% de la prima anual.
- Año 2026: 60% de la prima anual.
- Año 2027: 80% de la prima anual.
- Año 2028: 100% de la prima anual.

CAPÍTULO XIII

Beneficios sociales

Artículo 78. Suministro de energía eléctrica

El beneficio social de la tarifa eléctrica para las personas trabajadoras en activo, entendiéndose como tales a los efectos de este beneficio de suministro eléctrico, las que prestan servicios de forma efectiva en cualquiera de las empresas del ámbito funcional del presente convenio, las que se encuentren en situación de incapacidad temporal y las previstas en el artículo 41.4º (excedencias por cuidado de familiares) del presente convenio, aquellas que tengan sus contratos de trabajo suspendido al amparo de los Acuerdos Voluntarios de Salidas de 3 de diciembre de 2013 y 23 de enero de 2020, y el contemplado en el Anexo 20 del presente convenio, así como el personal prejubilado, jubilado, viudas/viudos y causahabientes de todos estos que tuvieran reconocido este beneficio en el artículo 78 del V Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa, tendrán derecho a:

1. Una bonificación de la tarifa eléctrica para uso exclusivamente doméstico en su vivienda habitual, entendiéndose por la misma aquella en la que conviva habitualmente la persona beneficiaria y su familia y que debe haber sido comunicada previamente a la empresa como tal, en los términos siguientes:
 - a. Límite de consumo general bonificado 6.000 kWh/año
 - b. Límite de potencia bonificada 5,75 kW.
 - c. Cumplimiento del perfil de consumo con discriminación horaria referenciado, en cada momento, en el acuerdo previo de valoración de retribuciones en especie.
2. Serán facturados según los términos establecidos en el acuerdo previo de valoración (APV) de retribuciones en especie o, en su defecto, a los precios de referencia utilizados a efectos fiscales para el cálculo de la retribución en especie:
 - a. El exceso de coste entre la potencia contratada y el límite de potencia bonificado
 - b. El exceso de consumo sobre el límite general bonificado
 - c. Aun cuando el consumo total no supere el límite general bonificado, en cada periodo de facturación se facturará un importe por la desviación sobre el perfil de consumo con discriminación horaria establecido.
 - d. Para aquellas personas beneficiarias que dispongan de instalaciones de autoconsumo en su vivienda habitual que cumplan los requisitos establecidos en la legislación en vigor para acogerse al mecanismo de compensación simplificada, se abonará la energía excedentaria vertida en la red, al precio establecido para la compensación de excedentes contemplado en el acuerdo previo de valoración vigente o, en su defecto, a los precios de referencia utilizados a efectos fiscales para el cálculo de la retribución en especie, y según lo establecido reglamentariamente para el mecanismo de compensación simplificada).
3. Con carácter excepcional y, exclusivamente aplicable al personal pasivo actual (jubilado, viudas/viudos y causahabientes) y aquel que vaya accediendo a dicha situación y hubieran tenido derecho al mantenimiento de la bonificación de la tarifa en pasividad por serle de aplicación alguno de los convenios de origen, al límite de consumo general bonificado que se contempla en el punto 1.a) del presente artículo, se añadirán 3.000 kWh/año que serán

facturados al 50% del precio establecido en el acuerdo previo de valoración de retribuciones en especie o, en su defecto, de los precios de referencia utilizados a efectos fiscales para el cálculo de la retribución en especie, debiendo respetarse, en cualquier caso, los parámetros del perfil de consumo que contempla el apartado 1.c) del presente artículo y la facturación indicada en el apartado 2 del presente artículo.

4. Para una segunda vivienda propiedad de la persona beneficiaria que se entiende ha de ser para una utilización ocasional y no continuada de la misma por la beneficiaria y por la familia con la que conviva habitualmente, en los términos siguientes:
 - a. Límite de potencia bonificado 5,75 kW.
 - b. Facturación del consumo, al precio establecido en el acuerdo previo de valoración de retribuciones en especie o, en su defecto, a los precios de referencia utilizados a efectos fiscales para el cálculo de la retribución en especie.
5. Para tener derecho a dichas bonificaciones, la persona beneficiaria deberá tener suscrito el contrato de suministro eléctrico en mercado libre con la compañía comercializadora que Endesa determine (actualmente Endesa Energía SA). Asimismo, para tener derecho a la bonificación regulada en el presente artículo, será requisito estar al corriente de pago de las facturas y/o cargas fiscales que legalmente correspondan.
6. Asimismo, el personal pasivo que mantenga el derecho a la bonificación de la tarifa en pasividad por serle de aplicación alguno de los convenios de origen, deberá presentar con carácter anual a la Empresa la «fe de vida» para seguir teniendo derecho beneficio social de la tarifa eléctrica.
7. La presente bonificación es incompatible con cualquier otro tipo de bonificación, descuento o cualquier otro beneficio de carácter regulatorio, así como con otras alternativas de facturación.
8. La utilización fraudulenta de las energías suministradas por la Empresa supondrá la pérdida permanente de la bonificación antes indicada, sin menoscabo de las acciones legales que en derecho pudieran corresponder.
9. El reconocimiento del derecho de suministro de energía eléctrica se articulará a través de un contrato de suministro en mercado libre, en el que se concretarán los términos descritos, contemplando, además, las cláusulas habituales de este tipo de contratos. Dicho contrato, se ajustará a la legislación vigente en cada momento, se remitirá a las personas beneficiarias y ha de ser firmado por estas para comenzar a disfrutar el derecho reconocido.
10. A efectos del disfrute de este derecho, ambas partes reconocen que, para el personal con contrato laboral, se trata de un salario en especie de carácter individual.

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

Artículo 79. Ayuda de estudios

1. Las personas trabajadoras en activo, entendiéndose como tales a los efectos de este beneficio las que presten servicios de forma efectiva en las distintas sociedades del ámbito funcional del convenio, aquellas que hayan suscrito el Pacto de suspensión de la relación laboral y las que estén en situación de prejubilación por estar acogido a alguno de los ERE de la Compañía que

se encuentran vigentes a la fecha de la firma del presente convenio, tendrán derecho a una ayuda de estudios para la escolarización de sus descendientes directos (consanguíneos y adoptados) de primer grado siempre que dependan económicamente de sus progenitores o tutores y no presten trabajos retribuidos por cuenta ajena.

En caso de que ambos progenitores trabajen en alguna de las empresas del ámbito funcional del presente convenio, la ayuda que contempla el presente artículo se entiende referida por descendiente no por persona trabajadora.

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

- a) De 0 a 3 años de edad, 400 euros/curso escolar y descendiente.
- b) Ciclo Formativo de Educación Infantil o Primaria, 400 euros/curso escolar y descendiente.
- c) Ciclo Formativo de Educación Secundaria Obligatoria (ESO), 400 euros/curso escolar y descendiente, hasta un máximo de cinco cursos.
- d) Ciclo Formativo de Bachillerato/Formación Profesional de Grado Medio, 400 euros/curso escolar y descendiente, hasta un máximo de tres cursos.
- e) Ciclo Formativo de Formación Profesional de Grado Superior, 400 euros/curso escolar y descendiente, hasta un máximo de dos cursos.
- f) Estudios Universitarios de Grado (y Postgrado con duración mínima de un año), 500 euros/curso escolar y descendiente, hasta un máximo de seis cursos sumando los cursos de Estudios Universitarios de Grado y Postgrado.

El importe de la ayuda de estudios será abonado anualmente en la nómina de enero, previa acreditación a la Empresa del nivel de escolarización del estudiante en el mes de octubre/noviembre del año anterior. Será de aplicación en estos términos a partir del curso 2024/2025.

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

Artículo 80. Fondo de préstamos y créditos para vivienda

La cuantía del fondo para préstamos y créditos para vivienda (Fancrevi), incluyendo el capital vivo a la fecha de la firma del presente convenio, será de 35 millones de euros.

Artículo 81. Prestaciones del Fondo: préstamos

Con cargo al Fancrevi, las personas trabajadoras en activo podrán solicitar préstamos en los términos y cuantías siguientes:

- a) Las personas integrantes de la plantilla podrán solicitar un préstamo de hasta un máximo de 30.000 euros a devolver en un plazo máximo de 60 mensualidades, con un tope máximo del

25% de su salario general o de cualificación más el SIR 1; de exceder dicho porcentaje se ampliará el plazo de devolución para cumplir con dicho límite.

- b) Las causas justificadas que posibilitan la concesión de estos préstamos y el orden de preferencia serán las fijadas en la Comisión de Seguimiento e Interpretación que deberá actualizar el reglamento en un plazo no superior a dos meses a partir de la constitución de dicha Comisión.

Artículo 82. Prestaciones del Fondo: créditos para vivienda

1. Las personas integrantes de la 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 un máximo de 55.000 euros a devolver en un plazo máximo de 96 mensualidades, con un tope máximo del 25% de su salario general o de cualificación más el SIR 1; de exceder dicho porcentaje, 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, sólo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.
3. Se podrá solicitar el préstamo a que hace referencia el artículo anterior en cualquier momento, independientemente de que el trabajador haya solicitado o no el crédito vivienda con anterioridad, teniendo en cuenta los periodos de carencia estipulados en el reglamento desarrollado a tal efecto del presente convenio.

Artículo 83. Reglas comunes de aplicación a las prestaciones del Fondo

1. El régimen de concesión de préstamos 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 Seguimiento e Interpretación.
2. El fondo se administrará por la Comisión de Seguimiento e Interpretación 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 a cargo de las personas beneficiarias todas las cargas fiscales asociadas a los mismos.
4. Los préstamos 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 préstamos y créditos previstos en los artículos anteriores deroga y deja sin efecto todos los existentes en los acuerdos o convenios precedentes, ya retribuyan esos mismos conceptos o cualesquiera otros de análoga naturaleza.
6. La cuantía y el plazo de amortización del préstamo y crédito para vivienda serán proporcionales al tiempo que reste hasta la fecha teórica de jubilación ordinaria. Con este fin, el empleado deberá presentar la vida laboral en el acto de la solicitud oficial del préstamo.

7. La concesión de estos préstamos y créditos para vivienda requiere al menos un año de antigüedad de la persona trabajadora.
8. Las condiciones que regirán estos préstamos y créditos para vivienda serán las estipuladas en el contrato de su concesión.
9. El impago de cualquiera de las cuotas de devolución facultará a la empresa a exigir la liquidación de la totalidad de la deuda pendiente.

Artículo 84. Ayuda para empleados con descendientes directos de primer grado con discapacidad

Las personas trabajadoras en activo, entendiéndose como tales a los efectos de este beneficio las que presten servicios de forma efectiva en las distintas sociedades del ámbito funcional del convenio, aquellas que hayan suscrito el Pacto de suspensión de la relación laboral y las que estén en situación de prejubilación por estar acogido a alguno de los ERE de la Compañía que se encuentran vigentes a la fecha de la firma del presente convenio, tendrán derecho a una ayuda en la cuantía que a continuación se indica:

- Ayuda para empleados con descendientes con discapacidad de grado igual/superior a 33% e inferior al 65%: 100 euros mensuales.
- Ayuda para empleados con descendientes con discapacidad de grado igual o superior a 65%: 150 euros mensuales.
- Para aquellos casos que requieran asistencia, a los importes anteriores se les adicionará un importe de 100 euros mensuales.

La vigencia del presente artículo se extenderá desde el 1 de enero de 2025.

CAPÍTULO XIV

Dietas y gastos de desplazamiento

Artículo 85. 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 establecidas para el año 2024, una vez revalorizadas según el artículo 8.1:

	2024
Desayuno	6,49 euros
Una comida/ cena	33,81 euros

2. Estos importes serán revalorizables con el incremento establecido en el artículo 8.4 para el año 2024 y los establecidos en los artículos 8.1 y 8.4 para cada uno del resto de los años de vigencia ordinaria del presente convenio (2025, 2026, 2027 y 2028).
3. Las condiciones para el devengo de estos importes serán las que rijan en la norma aplicable en cada ámbito de prestación de servicios.
4. 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.
5. El alojamiento y/o el desayuno será contratado por la Empresa a su cargo, en hoteles de tres 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.
6. 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 86. Kilometraje

1. A partir de la firma del presente convenio y, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda, el precio del kilómetro por desplazamiento realizado en comisión de servicio o trabajos extraordinarios con vehículo propio, establecido para el año 2024, una vez revalorizado según el artículo 8.1:

	2024
Precio del kilómetro	0,40 euros

2. Este importe será revalorizable con el incremento establecido en el artículo 8.4 para el año 2024 y los establecidos en los artículos 8.1 y 8.4 para cada uno del resto de los años de vigencia ordinaria del presente convenio (2025, 2026, 2027 y 2028).

CAPÍTULO XV

Acción sindical

Artículo 87. Principios generales de la acción sindical

1. Las partes firmantes del presente convenio manifiestan su voluntad de arbitrar en Endesa SA y sus empresas, un sistema de relaciones laborales articulado en torno a los tres siguientes principios: a) participación de las personas trabajadoras en las cuestiones de interés laboral a través de sus órganos de representación; b) responsabilidad social de las empresas integradas en 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 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 la representación de la Dirección de la Empresa y la representación social se regirán por los principios de buena fe y respeto mutuo, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos.
4. De conformidad con lo previsto en los apartados anteriores, y sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente, se atribuye la condición de interlocutores válidos, en cada uno de sus respectivos ámbitos, a:
 - a) Las Secciones Sindicales legalmente constituidas.
 - b) Los Delegados Sindicales.
 - c) Las Comisiones de ámbito Estatal.
 - d) Las Comisiones de Relaciones Laborales.
 - e) Los Comités de Empresa, de Centro de Trabajo o de Centros Agrupados, los Delegados de Personal y los Delegados de Prevención.
5. Los órganos de representación de las personas trabajadoras mencionadas 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 la representación unitaria y sindical de las personas trabajadoras.

A tal efecto, la Dirección de la Empresa y la Representación Social establecerán un conjunto de medidas para el desarrollo de la regulación del ejercicio de la acción sindical, en base a los principios siguientes:

- 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 88. 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 las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras 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 integrante de la plantilla 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 artículo 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 personas afiliadas, en los términos que se regule en el Capítulo XVIII.
 - b) Disponer, en aquellos centros de trabajo de más de 150 integrantes 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 personas que dispongan en la actualidad de locales sindicales seguirán conservándolos.

 - 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 aquellas personas afiliadas que así lo autoricen expresamente.

- La Empresa llevará a cabo las antedichas detracciones y los correspondientes ingresos hasta recibir comunicación de las personas trabajadoras en contrario.
- e) Recibir de la Empresa con carácter mensual información sobre los descuentos en nómina de las cuotas sindicales de las personas afiliadas 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 alguna de sus personas afiliadas, en los términos previstos en la normativa reguladora del régimen disciplinario que se contiene en el presente convenio.
5. Con independencia de lo previsto 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 tendrán derecho 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.
6. Aquellas personas que se encuentren 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, las personas afectadas deberán solicitar su reincorporación en la Empresa, debiéndose materializar esta en el plazo máximo de quince días contados a partir de la recepción de la solicitud de ingreso.

Artículo 89. Delegados Sindicales: definición y tipología

1. Las Secciones Sindicales que se constituyan por las personas afiliadas 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 elegidas por y entre sus personas afiliadas 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 90. 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 los artículos 91 y 92.
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 88.5 del presente convenio.

Artículo 91. 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 personas trabajadoras 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 92. 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 artículo 10.2 de la LOLS.

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

Ámbito territorial	Plantilla	Número de delegados			
		UGT	CCOO	SIE	Otros
Andalucía-Extremadura (incluye Ceuta y Melilla)	2259	3	3	-	-
Cataluña	1548	2	2	-	-
Aragón	431	1	1	-	-
Madrid y resto territorios	2481	3	3	3	-
Castilla – León	103	-	-	-	-
Baleares	577	1	1	-	-
Canarias	889	2	2	2	-
Galicia	189	-	-	-	-
Total	8471	12	12	5	

- c) La plantilla a considerar a efectos de aplicación de la escala prevista en el artículo 10.2 de la LOLS será la existente a la firma del presente convenio, permaneciendo inalterado durante su vigencia.

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 a la fecha de firma del presente convenio.

Artículo 93. Delegados Sindicales de Centro de Trabajo

- 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.
- 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 en dicho centro de trabajo. 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 94. Funciones, derechos y garantías de los Delegados Sindicales

- 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:

1º Modelo o modelos de contrato.

2º Planes de mejora de la productividad.

3º Número de horas extraordinarias realizadas, con periodicidad mensual.

4º 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.

Quando 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 interno 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 las personas representadas 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 esta.

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, disfrutará acumuladamente de los créditos horarios que le correspondan en base a su doble mandato.

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 95. 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 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:
 - 1º Objeto del contrato, esto es, trabajos a realizar por la contratista, incluida su duración estimada.
 - 2º Número estimado y características profesionales de las personas trabajadoras que van a prestar servicios en el centro de trabajo de la empresa principal.
 - 3º Certificado de la Seguridad Social de acredite que la empresa contratista se encuentra al corriente de los pagos de Seguridad Social.
 - 4º Formación recibida por las personas trabajadoras en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
 - 5º Acta de coordinación de actividades entre las empresas que vayan a prestar servicios en el mismo centro de trabajo.
3. Tiempo y lugar de presentación de la información: La información a que hace referencia el número anterior se entregará por la Dirección de la Empresa a la Representación Social (Comité de Empresa o Delegados de Personal) existente o con competencia directa en el ámbito en que se van a realizar los trabajos contratados.
4. Acreditación de solvencia de la Empresa Contratista y de la calidad de los trabajos realizados:
 - a) A los efectos aquí previstos, la acreditación de solvencia de las empresas contratistas se realizará a través de la correspondiente certificación empresarial de estar al corriente de los salarios y pagos a la Seguridad Social de las personas contratadas.
 - b) La acreditación relativa a la calidad de los trabajos realizados se formalizará mediante certificado de la empresa principal en el que conste la adecuación o inadecuación entre el contratado y el efectivamente realizado.
5. Información adicional sobre accidentes de trabajo: Se informará, al Comité de Seguridad y Salud Laboral del Centro de Trabajo de cualquier accidente o incidente grave que afectara a las personas trabajadoras de la contrata durante la prestación de servicios contratada.

Artículo 96. 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 una o varias personas representantes, debiendo ser objeto de liberaciones o bien del 50%, o bien del 100% de la jornada laboral para las personas trabajadoras adscritas a régimen de trabajo de turno, retén

o disponibilidad priorizada y las ocupaciones del grupo profesional comercial vinculadas a la actividad de ventas.

- 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 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 92 del presente convenio colectivo.
- e) Las Secciones Sindicales que pretendan hacer uso de la acumulación de horas deberán comunicarlo, con un mes mínimo de antelación, indicando en qué términos se produce, y a quiénes afecta.

Artículo 97. Utilización de las tecnologías de información y comunicación

1. En el ejercicio de sus funciones, los órganos de representación unitaria y sindical podrán hacer uso de las herramientas digitales puestas a su disposición de conformidad con lo previsto en el presente artículo y con los límites de capacidad y extensión que las personas encargadas de la gestión del sistema establezcan en cada momento, de acuerdo con el desarrollo y el protocolo al efecto existente en la empresa.
2. Cuando las Secciones Sindicales o los Comités de Empresa dispongan de dispositivos y conexiones de red adecuadas, la comunicación con sus personas representadas deberá hacerse desde aquellos, sin posibilidad de utilizar otros equipos. De no existir Secciones Sindicales o Comités de Empresa o no disponer de los medios técnicos adecuados, la representación de las personas trabajadoras podrá utilizar los equipos asignados en sus puestos de trabajo.
3. El uso de la comunicación digital se producirá en todo caso dentro del crédito horario del representante y siguiendo la normativa interna establecida por la empresa.
4. Las personas integrantes de los Comités de Empresa y los Delegados y Delegadas Sindicales con implantación en los mismos podrán acceder a Internet a través de los recursos 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 los dispositivos digitales.
5. Para cualquier uso excepcional de estas herramientas, deberá solicitarse autorización previa de la persona responsable de la unidad de Recursos Humanos correspondiente.

Artículo 98. 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 y Delegadas 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.

Artículo 99. Asambleas de Personas Trabajadoras

1. Con el fin de canalizar la información a sus respectivas afiliaciones, los Sindicatos con representación en los Comités de Empresa o los propios Comités podrán organizar asambleas para aquellas personas afiliadas o representadas.
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 pueda alcanzar hasta un máximo de veinte minutos de jornada.
3. Cuando la asamblea se vaya a celebrar en instalaciones o a través de medios facilitados por 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 100. Régimen de notificaciones y autorizaciones

1. El disfrute del crédito horario por parte de los representantes, unitarios o sindicales, deberá notificarse previamente al jefe inmediato y a Relaciones Laborales e introducción en el sistema habilitado por la empresa con al menos cuarenta y ocho horas de antelación, salvo supuestos de manifiesta urgencia en los que se comunicará en el mismo momento.
2. 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 101. 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 88.5 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 esta y, en todo caso, con una periodicidad trimestral, de cuantas incidencias se produzcan con relación a la misma.

CAPÍTULO XVI

Participación sindical

Artículo 102. Principios generales de la Participación Sindical

1. Las Secciones Sindicales debidamente constituidas en Endesa tendrán derecho a participar, en proporción a su representatividad, en las Comisiones señaladas en los artículos siguientes, y de acuerdo con lo regulado en las mismas, 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. Tras la firma del presente convenio se procederá a la constitución de:
 - Las comisiones previstas en este capítulo de Participación Sindical, en el plazo máximo de un mes.
 - Los comités de seguridad y salud laboral, previstos en el Capítulo XVII de Prevención de Riesgos Laborales, en el plazo máximo de tres meses.
 - La composición de estas comisiones y comités por parte de la representación social se mantendrá inalterada desde su constitución durante la vigencia del presente convenio colectivo.
3. 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.
4. 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, esta 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.
5. Los miembros de todas las Comisiones previstas en este convenio, comités de seguridad y salud, así como la Comisión de Control del Plan de Pensiones de los Empleados del Grupo Endesa han de ser representantes unitarios o sindicales de los trabajadores.
6. Las reuniones de las Comisiones se celebrarán preferentemente a través de medios telemáticos, o presencialmente por razón de la materia a tratar.

Artículo 103. 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 estos proporcionalmente en función de la representatividad a nivel estatal existente en el momento de constitución que acredite cada uno de los Sindicatos con derecho a participar en la misma.
2. 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.

3. La Dirección de Endesa trasladará a la CNMC, con la debida antelación:
 - a. Cuantas iniciativas puedan suponer modificaciones laborales colectivas ínter empresas, para su negociación de buena fe con el objetivo de alcanzar acuerdos.
 - b. Así como el conocimiento, con al menos treinta días de antelación a su efectividad, de las operaciones a las que se refiere el artículo 6 del AMG 2025/2029 (Anexo 19).
 - c. La discusión, elaboración y propuesta, dentro de las previsiones del AMG 2025/2029 (Anexo 19), del cuadro de garantías aplicable a los supuestos de reordenación societaria y reorganización empresarial que no supongan desinversión de activos o pérdida de control de la gestión empresarial por las Empresas a las que se extiende el ámbito funcional del mismo, de alguna de sus filiales eléctricas o de las unidades productivas autónomas de ellas dependientes.
4. La CNMC tendrá su sede en el edificio de la Sede Social de Endesa en Madrid.
5. 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.
6. 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.

Artículo 104. Comisión de Relaciones Laborales

1. La Comisión de Relaciones Laborales, tendrá carácter paritario y estará compuesta por nueve miembros por parte de la Representación de la Dirección y nueve miembros por parte de la Representación Social, distribuidos en función de la representatividad existente a nivel estatal en el momento de constitución, que acredite cada uno de los Sindicatos con derecho a participar en la misma.
2. La Comisión de Relaciones Laborales tendrá su sede en el edificio de la Sede Social de Endesa en Madrid.
3. Los miembros del banco social de la Comisión de Relaciones Laborales habrán de ser representantes unitarios o sindicales de los trabajadores y miembros de la CNMC, y podrán celebrar cuantas reuniones se estimen oportunas para el desarrollo de su función.
4. La Comisión de Relaciones Laborales tendrá las siguientes funciones:
 - a) Fijación de los calendarios y concreción de los horarios laborales que afecten a más de un ámbito territorial.
 - b) Esta Comisión podrá delegar competencias en las Comisiones de Relaciones Laborales Territoriales.

- c) Procesos de modificación sustancial de condiciones de trabajo dentro de la misma empresa.
 - d) Esta Comisión será la competente para cualquier otra función no recogida en el resto de las comisiones establecidas en el este convenio relacionadas con la participación y consulta de los trabajadores.
5. En ningún caso tendrán competencias para interpretar la normativa convencional de carácter general ni para la regulación de cuestiones que, por su naturaleza o por su ámbito de aplicación, estén reservadas a la Comisión Negociadora de Materias Concretas, o la Comisión de Seguimiento e Interpretación del VI Convenio Colectivo.

Artículo 105. Comisiones de Relaciones Laborales Territoriales(Andalucía/Extremadura incluyendo Ceuta y Melilla, Aragón, Baleares, Canarias, Cataluña, Centro-Noroeste que incluye Madrid, Galicia, Castilla y León y todos los territorios no incluidos en las anteriores)

1. Las Comisiones de Relaciones Laborales Territoriales, tendrán carácter paritario y estarán compuestas por siete miembros por parte de la Representación de la Dirección y siete miembros por parte de la Representación Social, distribuidos en función de la representatividad existente en el territorio en el momento de constitución de estas comisiones. Las reuniones de estas Comisiones se celebrarán previo acuerdo de las partes.
2. Las Comisiones de Relaciones Laborales Territoriales, serán:
 - a. Andalucía/Extremadura incluyendo Ceuta y Melilla
 - b. Aragón
 - c. Baleares
 - d. Canarias
 - e. Cataluña
 - f. Centro-Noroeste que incluye Madrid, Galicia, Castilla y León y todos los territorios no incluidos en las anteriores.
3. Las reuniones de esta Comisión podrán celebrarse a través de sistema de videoconferencia.
4. Tendrá las siguientes funciones:
 - a) Fijación de horarios y calendarios laborales que afecten a las empresas o centros de trabajo dentro de su ámbito geográfico de actuación.
 - b) 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.
5. En ningún caso será competente para interpretar la normativa convencional de carácter general ni para regular cuestiones que, por su naturaleza o por su ámbito de aplicación, estén reservadas a la Comisión Negociadora de Materias Concretas, Comisión de Relaciones Laborales y Comisión de Seguimiento e Interpretación del convenio colectivo.

Artículo 106. 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 está compuesta por once miembros de la representación Empresarial, once de la representación sindical distribuidos en función de la representatividad estatal existente en el momento de constitución de esta comisión y tres del Servicio de Prevención Mancomunado.

2. Las funciones de la Comisión de Participación serán las que se recojan en su acta de constitución, 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 realización de sus funciones, así como establecer su funcionamiento, que será por acuerdo mayoritario de cada una de las representaciones de la parte empresarial y sindical.
3. La Comisión de Participación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva tendrá su sede en el edificio de la Sede Social de Endesa en Madrid, así como todas las subcomisiones técnicas y grupos de trabajo que se constituyan por decisión de esta, salvo acuerdo mayoritario de cada una de las representaciones de la parte empresarial y sindical, sin perjuicio de la modalidad de participación indicada para cada una de ellas en el Capítulo XVII del presente convenio.

Artículo 107. Comisión de Seguimiento e Interpretación del V convenio colectivo

1. La Comisión de Seguimiento e Interpretación, tendrá naturaleza paritaria, y estará compuesta por siete representantes de la parte social firmante del presente convenio distribuidos en función de la representatividad existente a nivel estatal en el momento de constitución de esta comisión 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 contenido 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) Desarrollo de la regulación de las condiciones de disfrute de los beneficios sociales.
 - f) Conocimiento y resolución, cuando proceda, de cuantos aspectos se deriven de la aplicación de lo previsto en materia de movilidad funcional con cambio de nivel competencial o de grupo profesional.
 - g) Emisión, en su caso, de informe previo en los supuestos de reclamaciones de personas trabajadoras en materia de clasificación profesional.
 - h) Revisión del catálogo de puestos de trabajo y el seguimiento en la aplicación del sistema de clasificación profesional.
 - i) 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.
 - j) Conocimiento y análisis de las vacantes existentes o generadas en las empresas antes de iniciarse su proceso de cobertura

- k) Conocimiento de la relación de personal disponible, si lo hubiera, en cada una de las empresas incluidas en el ámbito funcional.
- l) 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.
- m) En materia preventiva: la adaptación de la estructura de los Comités de Seguridad y Salud Laboral ante cambios organizativos y de la competencia del desarrollo de los Reglamentos de los órganos de participación y consulta en materia preventiva.
- n) El conocimiento de las necesidades de formación y las acciones formativas previstas, así como:
 - i. La propuesta de alternativas y actuaciones para estimular la participación de las personas trabajadoras en los procesos de formación.
 - ii. La elaboración de un informe sobre el Plan Anual de formación con carácter previo a su ejecución.
 - iii. El seguimiento del Plan de Formación.
 - iv. 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.
 - v. La presentación de acciones formativas complementarias para la mejor formación de la plantilla.
 - vi. La colaboración en la elaboración de los itinerarios y tiempos formativos necesarios para el correcto desempeño de cada puesto de trabajo.
- o) Revisión de los protocolos de los Anexos 17 y 18 en pro de su adaptación a la realidad legislativa.
- p) Respecto al Acuerdo Marco de Garantías (AMG 2025/2029) previsto en el Anexo 19 del presente convenio:
 - i. La vigilancia y control de sus contenidos.
 - ii. La interpretación que pueda derivarse de sus respectivos clausulados.
 - iii. El seguimiento de la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento de tales acuerdos.
 - iv. Las controversias relativas a la interpretación y aplicación del AMG 2025/2029, que no fueran resueltas por la Comisión de Seguimiento, se someterán a las reglas contenidas en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC VI) y a los procedimientos de solución gestionados por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).
 - v. No obstante lo previsto en el número anterior, la Comisión de Seguimiento e Interpretación, por acuerdo de sus miembros, podrá encomendar a la Comisión Arbitral establecida en la Disposición Adicional Segunda del VI Convenio Colectivo

de Endesa la solución de los conflictos derivados de la aplicación del Acuerdo Marco de Garantías (AMG 2025/2029) que estime oportuno.

- q) Las restantes asignadas en 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. Las reuniones de esta Comisión se celebrarán previo acuerdo de las partes.

Artículo 108. Otras Comisiones

Comisiones de Seguimiento de los ERE 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.

CAPÍTULO XVII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 109. Principios generales de la Prevención de Riesgos Laborales

1. Las partes firmantes del presente convenio coinciden en atribuir a la seguridad y salud de las personas trabajadoras 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 el avance en la consolidación de la cultura preventiva, eficaz por su contenido científico y basada en la consideración prioritaria de los aspectos relacionados con la seguridad y salud de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
3. A este fin, la acción preventiva se desarrollará bajo los principios de coordinación y colaboración entre la Empresa y las personas trabajadoras y, en base a los mismos, estas, a través de sus representantes, serán informados previamente, de cuantas cuestiones puedan afectar a su seguridad y salud comprometiéndose, en función de su nivel de responsabilidad, a colaborar con la Dirección de la Empresa en la implantación de políticas activas en materia de acción preventiva, así como a hacer un uso correcto de los equipos de trabajo y a utilizar adecuadamente los medios de protección puestos a su servicio, de tal forma que, en todo momento, se garantice tanto su propia seguridad y salud como la de aquellas personas a las que pueda afectar el desarrollo de la actividad profesional.
4. Para hacer posible la aplicación de los citados principios y alcanzar un mayor grado de eficiencia en todas las materias relacionadas con la seguridad y salud laboral, las Empresas proporcionaran a las personas trabajadoras 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 la totalidad de las personas trabajadoras de los medios y equipos necesarios para garantizar una protección adecuada de su seguridad y salud.
5. La Dirección de la Empresa adoptará las medidas necesarias para que los contratistas y subcontratistas que trabajen en sus instalaciones mantengan con relación a sus personas trabajadoras un nivel de protección equivalente al proporcionado por Endesa a su plantilla.
6. Al objeto de lograr una mayor eficiencia en la prevención de riesgos psicosociales, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a desarrollar en un plazo límite de un año posterior a la firma del convenio, un «Protocolo de riesgos psicosociales».

El mencionado protocolo tendrá como base los siguientes principios:

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

Artículo 110. Normativa aplicable

Los aspectos relativos a la Seguridad y Salud Laboral de las personas trabajadoras 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 el conjunto de decisiones y acuerdos adoptados mayoritariamente por cada una de las representaciones de la parte empresarial y sindical en la Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva, así como por las órdenes e instrucciones dadas por el Grupo Endesa en cumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de prevención de riesgos laborales vigentes en cada momento.

Artículo 111. 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 las personas trabajadoras 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 según lo dispuesto en la legislación vigente 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 RD 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 a través de los órganos previstos en el artículo 114 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 las personas trabajadoras, 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 114 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 conjunto de decisiones y acuerdos adoptados mayoritariamente por cada una de las representaciones de la parte empresarial y sindical en la Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva, así como por las órdenes e instrucciones dadas por el Grupo Endesa en cumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de prevención de riesgos laborales vigentes en cada momento.

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

5. En relación a la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo el SPM vigilará para que las mismas se mantengan permanentemente actualizadas. Asimismo y en aras a garantizar una mejora continua del actual sistema, la Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva realizará una labor de supervisión y seguimiento de los métodos de evaluación de riesgos aplicables a las distintas especialidades al objeto de incorporar los avances técnicos que se pudieran producir en esta materia y proponer, en su caso, las medidas que considere necesarias para una mejor adecuación a los objetivos propuestos.
6. El personal integrante del SPM gozará, en el ejercicio de sus funciones, de plena independencia tanto respecto de la Dirección de la Empresa como a las personas trabajadoras y/o sus representantes, obligándose a guardar el debido sigilo profesional sobre todas las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.
7. Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del SPM deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos, previo informe a la representación social. La memoria y la programación anual de dichas actividades será puesta en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud que corresponda.

Artículo 112. Vigilancia de la salud

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la LPRL y en el conjunto de decisiones y acuerdos adoptados mayoritariamente por cada una de las representaciones de la parte empresarial y sindical en la Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión

de la Actividad Preventiva, así como por las órdenes e instrucciones dadas por el Grupo Endesa en cumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de prevención de riesgos laborales vigentes en cada momento, la empresa garantizará a las personas trabajadoras 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 la persona descendiente directo de primer grado menor de 12 meses, y en caso de que técnica u organizativamente no pudieran adaptarse las condiciones de trabajo o esto resultase insuficiente para garantizar la seguridad y salud de la trabajadora, se procederá a un cambio de puesto o función compatible con su estado. 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. Si no fuera posible el cambio previsto indicado anteriormente y se evidencie que existe riesgo laboral durante el embarazo, parto reciente y/o la lactancia materna, se procederá conforme a lo previsto en la legislación vigente, incluyendo lo estipulado en el artículo 74 del presente convenio.
5. Asimismo, las partes firmantes del presente convenio, asumen el compromiso de velar por que exista en Endesa un ambiente de trabajo exento de riesgos para la salud psíquica de las personas trabajadoras y, en concreto, para evitar el acoso laboral, sexual o por razón de sexo, así como violencia sexual 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. De las conclusiones que se deriven se informará a los órganos con responsabilidad en materia de seguridad y salud a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.
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 aplicando, con carácter general, el criterio que mejor garantice la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Artículo 113. 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 las personas trabajadoras implicadas.

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. Así mismo y en aras a facilitar un mayor grado de participación de las personas trabajadoras, se podrá invitar en la misma modalidad que se celebre la reunión y en calidad de oyente, a un Delegado y/o Delegada de Prevención por cada sección sindical.
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 personas dedicadas 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 las Personas Delegadas de Prevención o Comités de Seguridad y Salud Laboral de la Empresa o Centro de Trabajo afectado que así lo soliciten. Asimismo, se entregará copia de la referida acta al interlocutor en materia de prevención de riesgos laborales de la empresa a la que se contrata las obras y servicios si fuese solicitado por este.
5. En caso que las empresas 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/las representantes legales de las personas trabajadoras integrantes de la plantilla de Endesa.

Las personas trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas tendrán derecho a formular a los representantes de las personas trabajadoras 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 vigente en cada momento en 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 documentación que legalmente fuera exigible.

Artículo 114. Órganos de Consulta y Participación de las personas trabajadoras en materia preventiva: tipología.

1. La consulta y participación de las personas trabajadoras en materia de Seguridad y Salud Laboral en el ámbito de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio del Grupo Endesa, se llevará a cabo, a través de las Personas Delegadas de Prevención integradas en los siguientes órganos:
 - a) Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva.
 - b) Comité Estatal de Seguridad y Salud Laboral de Generación.
 - c) Comités de Seguridad y Salud Laboral de Centrales Térmicas/Ciclos Combinados y Corporativo de Generación.
 - d) Comités de Seguridad y Salud Laboral de Renovables/Norte/Sur/Centro-Noroeste.
 - e) Comité Estatal de Seguridad y Salud Laboral de Distribución.
 - f) Comités de Seguridad y Salud Laboral por Áreas Territoriales, Centros de Control, Unidades Corporativas de Distribución y Endesa Ingeniería.
 - g) Comités de Seguridad y Salud Laboral de Retail con actividades de campo y Retail con actividades de oficina.
 - h) Comité de Seguridad y Salud Laboral de Estructura y Servicios Iberia.
 - i) Comité de Seguridad y Salud Laboral de Digital Solutions.
 - j) Comité de Seguridad y Salud Laboral de Energy and Commodity Management Iberia.
 - k) Comités de Seguridad y Salud Laboral Transversales: Norte/Sur/Centro Noroeste.
2. Los órganos cuyo ámbito de actuación tengan un carácter estatal tendrán su sede en el edificio de la Sede Social de Endesa en Madrid. No obstante, si se considera más oportuno, por acuerdo mayoritario de cada una de las representaciones de la parte empresarial y social del Comité de Seguridad y Salud correspondiente, se podrán celebrar en un lugar distinto.
3. 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.

Estos órganos de consulta y participación podrán adaptarse a la evolución de los cambios organizativos empresariales u otras circunstancias que requieran de una adecuación futura, al objeto de dotarlos de una mayor eficiencia, siempre con el acuerdo mayoritario de cada una de las representaciones de la parte empresarial y social en la Comisión de Seguimiento e interpretación del VI Convenio. Igualmente, en base a los principios generales que se detallan en el punto siguiente, se desarrollará en el seno de Comisión de Seguimiento e interpretación del VI Convenio el Reglamento de funcionamiento de todos los órganos de participación y consulta en materia de Seguridad y Salud Laboral.
4. Los reglamentos del régimen de funcionamiento de los diferentes ámbitos de consulta y participación en materia preventiva deberán desarrollarse en el plazo de seis meses desde la firma del presente convenio, teniendo como base los siguientes principios generales:

- a) En todo momento los miembros pertenecientes a los órganos de consulta y participación deberán de estar designados por cada una de las representaciones de la parte empresarial y social.
- b) La asistencia a las reuniones serán en la modalidad las indicadas en los puntos siguientes, no obstante lo anterior, previa comunicación y con el acuerdo mayoritario de cada una de las representaciones de la parte empresarial y sindical, se podrán autorizar excepciones.
- c) Las reuniones de la Comisión de Participación serán presenciales, siendo las previas coincidentes en su modalidad.
- d) Las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud Laboral serán presenciales al menos la mitad de las establecidas para el año, siendo las previas coincidentes en su modalidad. Se exceptuarán los comités con ámbito de competencia el centro de trabajo, estatal de Generación y estatal de Distribución, en los cuales serán todas presenciales.
- e) La asistencia mínima necesaria para la válida celebración de las reuniones será del 50% de cada una de las representaciones de la parte empresarial y sindical.
- f) El nombramiento de sustitutos para la asistencia a los órganos de representación en materia preventiva deberá realizarse con un plazo de antelación mínimo de cuarenta y ocho horas. Para los Comités de Seguridad y Salud donde haya personas delegadas de prevención no plenarias, únicamente estos serán los que podrán sustituir a las personas delegadas de prevención plenarias.
- g) De no ser válida la celebración, la Representación Empresarial establecerá alternativas para el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de seguridad y salud.
- h) Para la toma de decisiones en los Comités de Seguridad y Salud Laboral los miembros ausentes podrán delegar el voto en los asistentes de su propia representación, con la limitación de que cada miembro asistente podrá ejercer la representación de un solo voto delegado. Para que la delegación de voto sea válida, quien delega deberá comunicarlo por escrito al Presidente y Secretario de CSSL previamente a su celebración. Los votos delegados contabilizarán para la formalización de los acuerdos.
- i) A las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud Laboral asistirán como máximo el número de personas delegadas de prevención plenarias por parte de la Representación Social para ese órgano. Adicionalmente podrán asistir a las reuniones (no previas), en la misma modalidad de participación que sus miembros, un máximo de una persona delegada sindical o una persona miembro de la Comisión de Participación y Control de la Actividad Preventiva por sección sindical.

Artículo 115. Comité Estatal de Seguridad y Salud Laboral de Generación

1. Es un órgano paritario y colegiado de participación en materia de seguridad y salud laboral en el ámbito de Generación.
2. Sera función de este Comité el intercambio de las mejores prácticas, existentes en los Comités de Centrales Térmicas/Corporativo/Ciclos Combinados/Renovables, previstos en los Anexos 2 y 4.

3. Este Comité se reunirá con carácter trimestral, y estará integrado por nueve miembros por parte de la Representación de la Dirección y nueve por parte de la Representación Social, que a su vez serán parte de alguno de los Comités que se detallan en el Anexo 2 y 4.
4. Sus funciones y régimen de funcionamiento serán las previstas en el Reglamento de funcionamiento interno de los CSSL.

Artículo 116. Comités de Seguridad y Salud Laboral de Centrales Térmicas/Ciclos Combinados y Corporativo Generación

1. Son los órganos paritarios y colegiados de participación en materia de seguridad y salud laboral, en el ámbito de cada una de los comités previstos en el Anexo 2.
2. En atención a las peculiaridades y a la especificidad de los riesgos propios de las Centrales Térmicas/Ciclos Combinados, las centrales térmicas que cuenten con un número superior a cincuenta personas trabajadoras, contarán con su propio Comité de Seguridad y Salud. Dichos comités, estarán integrados por las Personas Delegadas de Prevención elegidas en dicho ámbito, y por igual número de representantes de la empresa.

En las Centrales Térmicas que cuenten con menos de 50 personas trabajadoras de plantilla, 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 de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio que no tengan constituido su propio comité de salud laboral, y en las que, por el escaso número de personas 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 o 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 Ciclos Combinados y la composición de cada uno de ellos, es la que figura en el Anexo 2 del presente convenio.
5. Sus funciones y régimen de funcionamiento serán las previstas en el Reglamento de funcionamiento interno de los CSSL.

Artículo 117. Comités de Seguridad y Salud Laboral Renovables: Norte/Sur/Centro-Noroeste

1. Son los órganos paritarios y colegiados de participación en materia de seguridad y salud laboral, en el ámbito de cada uno de los Comités previstos en el Anexo 4.
2. La relación de Comités de Renovables, la composición de cada uno de ellos y el número de reuniones, es la que figura en el Anexo 4 del presente convenio.
3. Sus funciones y régimen de funcionamiento serán las previstas en el Reglamento de funcionamiento interno de los CSSL.

Artículo 118. Comité Estatal de Seguridad y Salud Laboral de Distribución

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

2. Será función de este Comité el intercambio de las mejores prácticas, existentes en los Comités de Distribución, previstos en el Anexo 3.
3. Este Comité se reunirá con carácter trimestral y estará integrado por nueve miembros por parte de la Representación de la Dirección y nueve por parte de la Representación Social, que a su vez serán parte de alguno de los Comités que se detallan en el Anexo 3.
4. Sus funciones y régimen de funcionamiento serán las previstas en el Reglamento de funcionamiento interno de los CSSL.

Artículo 119. Comités de Seguridad y Salud Laboral por Áreas Territoriales, Centros del Control y Unidades Corporativas de Distribución y Endesa Ingeniería

1. Son los órganos paritarios y colegiados de participación en materia de seguridad y salud laboral, en el ámbito de cada uno de los Comités previstos en el Anexo 3.
2. La relación de Comités de Distribución, la composición y número de reuniones de cada uno de ellos, es la que figura en el Anexo 3 del presente convenio.
3. Sus funciones y régimen de funcionamiento serán las previstas en el Reglamento de funcionamiento interno de los CSSL.

Artículo 120. Comité de Seguridad y Salud Laboral de Retail con actividades de campo y Retail con actividades de oficina

1. Son los órganos paritarios y colegiados de participación en materia de seguridad y salud laboral, en el ámbito de cada uno de los Comités previstos en el Anexo 5
2. La relación de Comités de Seguridad y Salud Laboral de Comercial, la composición y el número de reuniones de cada uno de ellos es la que figura en el Anexo 5 del presente convenio.
3. Sus funciones y régimen de funcionamiento serán las previstas en el Reglamento de funcionamiento interno de los CSSL.

Artículo 121. Comités de Seguridad y Salud Laboral de Estructura y Servicios Iberia, Digital Solutions, Energy and Commodity Management Iberia (incluye Terminales Portuarias)

1. Órganos paritarios y colegiados de participación en materia de seguridad y salud laboral en el ámbito de cada uno de los Comités previstos en el Anexo 7.
2. La relación de estos Comités, la composición y número de reuniones de cada uno de ellos, es la que figura en el Anexo 7 del presente convenio.
3. Sus funciones y régimen de funcionamiento serán las previstas en el Reglamento de funcionamiento interno de los CSSL.

Artículo 122. Comités de Seguridad y Salud Laboral Transversales: Centro-Noroeste, Norte y Sur

1. Son órganos paritarios y colegiados de participación en materia de seguridad y salud laboral que representan a todas las empresas que, incluidas en el ámbito funcional del VI Convenio

Colectivo de Endesa y adheridas al Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo Endesa y presten servicios en los ámbitos Centro – Noroeste, Norte y Sur.

2. En estos Comités se tratan los asuntos relacionados con la actividad preventiva de aquellos servicios prestados de forma común a todas las empresas de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio y dentro de los ámbitos territoriales anteriormente relacionados.
3. La relación estos de Comités, la composición y número de reuniones de cada uno de ellos, es la que figura en el Anexo 6 del presente convenio.
4. Sus funciones y régimen de funcionamiento serán las previstas en el Reglamento de funcionamiento interno de los CSSL.

Artículo 123. Personas Delegadas de Prevención

1. Para atender a la organización aquí descrita, las organizaciones sindicales con representación en los Comités de Empresa nombrarán un total de 170 Personas Delegadas de Prevención, de los cuales 145 serán miembros plenarios de los diferentes comités relacionados en el artículo 114 y 25 Personas Delegadas de prevención no miembros plenarios ateniéndose a las siguientes normas:
 - a) Las Personas Delegadas de Prevención plenarios serán designadas por las Secciones Sindicales siendo en todo caso Representantes Unitarios o Delegados Sindicales, en función de la representatividad existente en el ámbito de cada comité de seguridad y salud y en el momento de constitución del comité de seguridad y salud.
 - b) Las Personas Delegadas de Prevención no plenarios serán designadas por las Secciones Sindicales siendo en todo caso Representantes Unitarios o Delegados Sindicales, en función de la representatividad existente en el momento de la firma del presente convenio. Serán asignados por cada Sección Sindical a aquellos CSSL donde dicha Sección Sindical disponga de Personas Delegadas de Prevención plenarios y dentro de su ámbito geográfico.
 - c) Los Delegados y/o Delegadas de Prevención de los Comités Transversales han de ser miembros de alguno de los distintos Comités relacionados en el artículo 114.
2. Con independencia de los derechos y garantías que les asistan por su condición de Personas Delegadas de Personal, miembros de los Comités de Empresa o Personas Delegadas Sindicales, todas las Personas Delegadas de Prevención gozarán 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 2.d) y 7. a) del artículo 64 del mencionado texto legal. Asimismo, será de aplicación a las Personas delegadas 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, las Personas delegadas de Prevención, tanto las plenarios como las no plenarios dispondrán de un crédito horario de ocho horas mensuales para la actividad preventiva adicional al crédito horario sindical que disponen por su condición de representantes unitarios o sindicales.

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 la normativa vigente.

Artículo 124. Funciones y Competencias de las Personas Delegadas de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud Laboral

1. Para el correcto ejercicio de sus funciones, las Personas Delegadas 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 relacionados en el artículo 114 tendrán, asimismo, las competencias y facultades previstas, con carácter general, en los artículos 39 y concordantes de la LPRL, colaborando en el cumplimiento de toda la normativa vigente.
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 una persona 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 cinco 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. Los Comités de Seguridad y Salud Laboral relacionados en el artículo 114 se regirán por lo establecido en el Reglamento de funcionamiento interno común vigente en cada momento, basado en los principios señalados en el mismo artículo en su apartado 4, que será desarrollado con acuerdo mayoritario de cada una de las representaciones de la parte empresarial y sindical.
6. Endesa SA, bien directamente o bien a través de las Empresas afectadas en cada caso, proporcionará la infraestructura y los recursos materiales necesarios para que las Personas Delegadas 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 dispositivos digitales

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, las personas trabajadoras podrán hacer uso del correo electrónico y de Internet para el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo.

Asimismo, la plantilla podrá 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. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos informáticos/digitales puestos a su disposición por la Empresa.
- c. La Empresa podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios informáticos/digitales facilitados a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de garantizar la integridad de dichos dispositivos en los términos que se contempla en el presente convenio colectivo.

El control empresarial de las herramientas informáticas/digitales y medios técnicos se realizará, en todo caso, respetando los derechos fundamentales de la plantilla y con observancia de lo dispuesto en la normativa de aplicación, en particular la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales. A tal efecto, se pondrá especial atención en la protección de aquellos derechos más fácilmente vulnerables y, en particular, el derecho al secreto de las comunicaciones y a la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras.

- d. Las medidas adoptadas para el control por la empresa de los sistemas informáticos/digitales han de ser proporcionadas al riesgo existente y necesarias para alcanzar un propósito especificado, explícito y legítimo. En todo caso, estas medidas estarán inspiradas por el principio de utilización de los medios de control menos invasivos para la persona usuaria.

Artículo 126. Normas de uso

1. La dirección de correo electrónico corporativa se facilita para la identificación de la persona usuaria en el desempeño de su cometido profesional y, por tanto, es propiedad de la empresa. No obstante, se permitirá la utilización del correo electrónico corporativo para el envío o recepción de correos electrónicos de naturaleza privada siempre que esta utilización sea moderada y se mantenga dentro de unos límites razonables, tanto en la frecuencia de su utilización como en relación con la memoria informática consumida, de modo que no se ponga en riesgo los sistemas de comunicaciones y funcionamiento de la red interna.

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

Artículo 127. Uso abusivo de las herramientas informáticas/digitales

1. En todo caso tendrán la consideración de utilización abusiva de las herramientas informáticas/digitales, los siguientes supuestos:
 - a. El envío de imágenes o de material ofensivo o de contenido discriminatorio cualquiera que sea su causa.
 - b. La utilización 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 vídeos, 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/digitales

1. La Empresa, en ejercicio de su poder de organización y dirección, podrá controlar los equipos informáticos única y exclusivamente en los siguientes supuestos y condiciones:
 - a. Cuando existan sospechas razonables de comisión de irregularidades por parte de la persona trabajadora y siempre que dichas sospechas no puedan ser aclaradas mediante la utilización de otros sistemas menos invasivos de su intimidad.

- b. Cuando existan indicios razonables de uso ilícito o abusivo de cualquiera de estas herramientas por parte de las personas trabajadoras, siempre que, aun 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 de la persona usuaria 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 de la persona afectada y de la Representación Social existente en el centro de trabajo en el que preste servicios, si no se opone a dicha presencia. Asimismo, y en el caso de que así procediese, la Unidad de Protección de Datos de la Empresa podrá pronunciarse sobre las comprobaciones a realizar.
4. Si le constase a la Empresa la afiliación de la persona afectada 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 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. La plantilla debe significarse por su elevado grado de profesionalidad, colaborando entre sí 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. La plantilla de Endesa debe desenvolverse en el marco de su actuación profesional, tanto en el ámbito interno 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. Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas 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 laborales se clasifican en: leves, graves y muy graves.

Artículo 132. Prescripción de las faltas

De conformidad con lo previsto en el presente convenio, las faltas leves prescriben a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días contados en todos los casos desde la fecha en la que la Empresa haya tenido conocimiento fehaciente de la comisión de las mismas y, en todo caso, transcurridos seis meses de haberse cometido para las muy graves, cuatro para las

graves y tres para las leves. La prescripción se interrumpe, además de por las causas legalmente previstas, por la apertura de expediente informativo en aquellos supuestos en los que, aun sin ser esta jurídicamente exigible, la Empresa estime conveniente su apertura para el esclarecimiento de los hechos. En tales supuestos, el período máximo de interrupción no podrá superar los treinta días.

Artículo 133. Cancelación de las faltas laborales

Las faltas que hayan sido objeto de sanción serán canceladas del expediente personal 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 una persona sancionada 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 igual o superior calificación por la que vuelva a ser sancionado en firme.
2. La apreciación de reincidencia en los supuestos de faltas leves o graves dará lugar a la imposición de la sanción mínima prevista para la de calificación de superior grado.
3. En los supuestos de reincidencia en falta muy grave en los que la sanción impuesta sea distinta al despido, la Dirección de la Empresa podrá optar por alguna de las siguientes medidas:
 - a) Si se decidiese imponer la sanción de suspensión de empleo y sueldo prevista para los supuestos de comisión de faltas muy graves, el período de suspensión podrá elevarse hasta 210 días.
 - b) Si se decidiese imponer la sanción de traslado forzoso a distinta localidad sin derecho a indemnización alguna, esta podrá imponerse conjuntamente con una suspensión de empleo y sueldo por un período de hasta treinta 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 esta materia.
2. El procedimiento de imposición de sanciones a los representantes legales de las personas trabajadoras, sean unitarios o sindicales, así como a los Delegados y Delegadas de Prevención, exige la apertura de expediente contradictorio. En la tramitación de dicho expediente habrá de darse audiencia a la persona interesada y a los integrantes de la representación de pertenencia.

3. El procedimiento de imposición de sanciones a personas trabajadoras afiliadas a un sindicato con implantación en la Empresa, siempre que tal condición sea conocida por esta, requerirá, si se trata de faltas graves o muy graves, la apertura de expediente informativo y la audiencia previa de los Delegados y Delegadas Sindicales del sindicato designados a tal efecto por el sindicato al que pertenezca.
4. Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa podrá decidir, si se considera oportuno, la tramitación de expediente informativo, aun en el caso de que la persona trabajadora no esté afiliada a ningún sindicato y no fuera perceptiva su tramitación, informando de ello a la persona afectada y a los representantes. 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 a la persona interesada, haciendo constar la fecha y las causas que la motivan, debiendo firmarse 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, el resto de la plantilla o que la misma haya sido recurrida ante el orden jurisdiccional competente.
6. Los Comités de Empresa y, en su caso, Delegados y Delegadas de Personal, habrán de ser informados de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves y despido de las personas trabajadoras sean o no afiliadas.
7. Las faltas que sean objeto de sanción serán anotadas en el expediente personal de la persona afectada hasta su cancelación, por el transcurso del tiempo establecido en la presente norma. No obstante, la Dirección de la Empresa podrá cancelarlas antes de transcurrir el tiempo reglamentario, si así lo aconseja la conducta de la persona sancionada. En cualquiera de los dos casos, la Empresa comunicará la cancelación a la persona interesada 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 concurran en el caso, son las siguientes:

- a) En los supuestos de faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) En los supuestos de faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
 - En el supuesto de uso indebido de la tarifa eléctrica del integrante de la plantilla o de cualquier otro beneficio social, la suspensión de empleo y sueldo podrá ser sustituida

por la pérdida del derecho al disfrute del mismo por un tiempo comprendido entre seis meses y dos años.

- c) En los supuestos de faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a ciento ochenta días.
 - En el supuesto de uso indebido de un beneficio social, la sanción impuesta podrá ser sustituida por la pérdida durante cuatro años del derecho al disfrute del mismo, excepto el beneficio de suministro de energía eléctrica que se aplicará lo dispuesto en el punto 8 del artículo 78 del presente convenio.
 - Traslado forzoso, sin derecho a indemnización alguna.
 - Despido.

Artículo 137. Faltas leves

Serán consideradas como faltas leves, las siguientes:

- 1) Los incumplimientos de jornada u horario que no excedan de treinta 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 treinta 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 no 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 a la persona trabajadora 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) 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.
- 9) La falta de diligencia respecto al cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.
- 10) Cualquier otro incumplimiento de los deberes laborales, cuando no derive de los mismos un perjuicio grave para los intereses de la empresa y siempre que no se trate de falta grave o muy grave.

- 11) No registrar la jornada laboral adecuadamente en el sistema de registro de jornada en dos ocasiones en el periodo de un mes.

Artículo 138. Faltas graves

Serán consideradas como faltas graves, las siguientes:

- 1) Los incumplimientos de jornada u horario superiores a treinta minutos y que no excedan de noventa, 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 treinta 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 si este fuera necesario.
- 5) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la marcha del servicio. Si estas implicasen riesgo de accidente para la persona implicada o para el resto de la plantilla 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 las personas trabajadoras.
- 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 esta.
- 9) El incumplimiento del deber de cooperación en aquellos trabajos que deban realizarse en equipo o en los que se participe conjuntamente con otras personas integrantes de la plantilla.
- 10) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo o estando de servicio.
- 11) La permuta de turnos, servicios o puestos, realizada sin autorización, cuando aún sin quedar desocupado el puesto, se produzca cualquier tipo de perjuicio para la Empresa o el servicio, salvo supuestos de fuerza mayor o imposibilidad que deberá acreditarse con posterioridad.
- 12) Acceder intencionadamente a datos a los que no corresponde su acceso, vulnerando así la confidencialidad de los mismos. Se podrá considerar falta muy grave si ocasiona perjuicios a la Empresa.
- 13) El uso indebido del fluido eléctrico suministrado a tarifa de la persona trabajadora para fines distintos a los previstos.

- 14) No poner en inmediato conocimiento, sin causa justificada, de la persona responsable 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 para la seguridad y salud.
- 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 la propia persona trabajadora, para otras personas integrantes de la plantilla 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 de prevención de riesgos laborales, legal o convencionalmente, cuando de ello pudiera derivarse riesgo de accidente de trabajo o enfermedad profesional para la persona afectada. Esta falta será tipificada como muy grave cuando el riesgo de accidente o enfermedad profesional pueda afectar además de a la propia persona trabajadora, a otras personas integrantes de la plantilla 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 corporativa. El presente incumplimiento será considerado como muy grave siempre que del mismo pueda 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 corporativa de la Empresa. El presente incumplimiento será considerado como muy grave cuando del mismo pudiera derivarse riesgo probable para el medio ambiente o perjuicio reputacional para la Empresa.
- 20) Simular la presencia de otra persona trabajadora valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control, así como la simulación de la presencia en el trabajo mediante la complicidad de otra persona integrante de la plantilla al que se facilita o permite la utilización de la propia ficha, firma o tarjeta de control.
- 21) El uso inadecuado de los sistemas o herramientas informáticas/digitales, incluido Internet, de acuerdo con los términos establecidos en el Capítulo XVIII del presente convenio.
- 22) Fumar en los centros de trabajo.
- 23) No registrar la jornada laboral adecuadamente en el sistema de registro de jornada en tres ocasiones en el periodo de un mes.
- 24) La no realización, en el plazo estipulado por la empresa, de la formación considerada de carácter obligatorio.

Artículo 139. Faltas muy graves

Serán consideradas como faltas muy graves, las siguientes

- 1) Más de ocho incumplimientos injustificados de puntualidad en la asistencia al trabajo de jornada u horario en el periodo de seis meses, o más de quince en doce meses.
- 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) La transgresión de la buena fe contractual.
- 4) 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 cualquier integrante de la plantilla o a cualquier otra persona dentro de las instalaciones de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
- 5) La defraudación, hurto o robo de los productos o mal uso de los servicios de la Empresa o la complicidad con sus autores.
- 6) 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.
- 7) La embriaguez o toxicomanía siempre que repercuta negativamente en el trabajo. En caso de embriaguez o toxicomanía de carácter habitual y conocida por los servicios médicos de empresa el sometimiento de la persona afectada a las prescripciones médicas establecidas será considerado como atenuante o eximente de sanción. El abandono del tratamiento prescrito o la reincidencia en esta conducta será considerado como falta muy grave.
- 8) Violar el secreto de la correspondencia o el contenido de documentos reservados de la Empresa.
- 9) Revelar a elementos ajenos a la Empresa datos de reserva obligatoria.
- 10) 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.
- 11) Los malos tratos de palabra u obra, falta grave de respeto y consideración y el acoso laboral, sexual o por razón de sexo o violencia sexual, así como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, a las personas responsables, a otras personas integrantes de la plantilla y cualquiera que se encuentra subordinada, así como a cualquier persona que desarrolle actividad en la Empresa, incluidos clientes.
- 12) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 13) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, salvo supuestos de fuerza mayor o peligro para la integridad física que deberá acreditarse con posterioridad.
- 14) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal en el trabajo.

- 15) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio, si de ello derivase quebranto manifiesto de la disciplina o perjuicio evidente para la empresa o integrantes de la plantilla.
- 16) La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente la persona afectada u otras personas integrantes de la plantilla o peligro de avería para las instalaciones.
- 17) No atender sin causa justificada el requerimiento de incorporarse a la empresa fuera de la jornada laboral, en situaciones de fuerza mayor y urgencia.
- 18) Ocultar intencionadamente a los servicios médicos enfermedades que supongan peligro para la persona afectada o cualquier otra integrante de la plantilla.
- 19) Simular enfermedad o accidente o hacer pasar por laboral un accidente común, así como realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de IT, o realizar actividades que dificulten el proceso de recuperación.
- 20) El hurto de fluido eléctrico o la complicidad con el mismo, así como su disfrute fraudulento o indebido siempre que se realice intencionadamente y con ánimo de lucro.
- 21) La reiteración en el uso inadecuado o para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, de conformidad con los términos establecidos en el Capítulo XVIII del presente convenio.
- 22) Aquellas actuaciones que supongan cualquier tipo de connivencia con empresas colaboradoras, contratistas o proveedoras.
- 23) No prestar auxilio a otra persona integrante de la plantilla o ajena a esta que intervengan en el trabajo, víctima de un accidente o en peligro evidente de sufrirlo.
- 24) No registrar la jornada laboral adecuadamente en el sistema de registro de jornada en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

Por el carácter específico de las actividades de este personal con respecto del resto, ambas partes convienen que el mismo sólo quedará afectado por las disposiciones establecidas en los Capítulos del presente convenio, relativos a Formación Profesional, Igualdad, Diversidad y Conciliación, 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 del presente convenio.

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

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

Asimismo, las partes acuerdan la creación de una Comisión Arbitral, de carácter permanente, integrada por tres personas designadas, 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 calle Ribera del Loira, 60 de Madrid, se regulará por su propio Reglamento de Funcionamiento que se elaborará a tal efecto. Dicho reglamento ha de contar con la aprobación de las partes que suscriben el presente convenio colectivo.

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

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

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

Disposición Adicional Tercera. Asistencia jurídica

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

Disposición Adicional Cuarta. Complemento de incapacidad temporal

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

Disposición Adicional Quinta

Ambas partes acuerdan que la interpretación sobre el contenido y alcance de los beneficios sociales regulados en la normativa de Endesa es la que dimana de los Fundamentos de Derecho Sexto y Séptimo que se contiene en la Sentencia de la Audiencia Nacional de 26 de marzo de 2019 (nº 46/2019), confirmada por sentencia del Tribunal Supremo de fecha 7 de julio de 2021 (761/2021) cuya Doctrina será de aplicación en la resolución de los conflictos que pudieran producirse.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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

En los supuestos de cambio del régimen de trabajo que no se produzcan a petición la propia persona trabajadora, 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:

- 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.
- 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									
	2024		2025		2026		2027		2028	
	C/O ⁽³⁾	Turno	C/O	Turno	C/O	Turno	C/O	Turno	C/O	Turno
UNELCO	1687,2	1696								
PYSESA	1680									
EETER	1680									
HEDATSA	1680									
ENHER	1676	1680	1676							
GESA	1665	1640	1665	1640		1640		1640		1640
SEVILLANA	1650	1616	1650	1616	1650	1616	1650	1616	1650	1616
ENDESA	1642 ⁽¹⁾	1600 ⁽²⁾								
GUADISA	1642		1642		1642		1642		1642	
Acuerdo Hidráulicas de Cataluña (convenios de ENHER y HECSA)	1641		1641		1641		1641		1641	
FECSA	1623	1624	1623	1624	1623	1624	1623	1624	1623	1624
Acuerdo distribución Cataluña	1621		1621		1621		1621		1621	
ERZ	1609,5	1609,5	1609,5	1609,5	1609,5	1609,5	1609,5	1609,5	1609,5	1609,5
HEASA	1591		1591		1591		1591		1591	
VIESGO	1579	1656	1579	1656	1579	1656	1579	1656	1579	

(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.

(3) C/O (Jornada Continua y Otras)

Disposición Transitoria Cuarta. Bolsa Vacaciones

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

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en el Disposición Adicional Quinta y en las Disposiciones Derogatorias Primera y Segunda y de conformidad con lo previsto en el Acuerdo de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial de 27 de abril de 1999, los convenios colectivos de las empresas de origen, mantendrán su vigencia *ad personam*, respecto al personal incluido en su ámbito de aplicación a la fecha de la firma del I convenio Marco (25 octubre de 2000), ello sin perjuicio de la regulación futura que convenios colectivos posteriores pudieran establecer.

Disposición Transitoria Sexta. Promoción Económica

La dotación de las promociones económicas reguladas en los apartados a) y b) del artículo 70.2, asciende para cada uno de los años 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028 a 1,4 M euros.

Disposición Transitoria Séptima. Promoción horizontal

En lo que se refiere al Plan de Pensiones de las personas integrantes del Grupo Endesa pertenecientes a los niveles competenciales 0, I, II, III y IV, aquellas con contrato fijo a la firma del IV Convenio Marco del 3 de diciembre de 2013, a partir de la misma y a contar con efecto desde 1 de enero de 2014, una vez cada 7 años y en tanto permanezcan afectadas 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 este 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 siete años que median entre una aplicación del mecanismo anteriormente descrito y la siguiente, la persona afectada experimentase una promoción y cambiara de nivel competencial, al referido 5% se le aplicaría el factor consistente en el resultado de dividir el número de meses transcurridos desde dicha promoción entre 84.

Disposición Transitoria Octava. Complemento especial dedicación

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

Disposición Transitoria Novena. Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco de Garantías para Endesa SA y sus filiales Eléctricas (AMG 2019/2024)

Hasta 31 de diciembre de 2024, se mantendrá la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco de Garantías para Endesa SA y sus filiales Eléctricas domiciliadas en España de 23 de enero de 2020 (AMG 2019/2024). Su composición y funciones son las previstas en el artículo 8 del citado Acuerdo.

Disposición Transitoria Décima. Premios de fidelidad

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

Disposición Transitoria Undécima

Como reconocimiento y compensación al esfuerzo, dedicación y compromiso colectivo de las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo de Endesa en la consecución de los resultados de la Compañía hasta la firma del VI Convenio Colectivo de Endesa, las partes acuerdan asignar, con efectos 1 de enero de 2024, el abono de una cuantía anual para el año 2024 y, una vez revalorizado según el artículo 8.1, es de un importe de 1.715,27 euros. Este importe será revalorizable con el incremento establecido en el artículo 8.4 para el año 2024 y los establecidos en los artículos 8.1 y 8.4 para cada uno del resto de los años de vigencia ordinaria del presente convenio (2025, 2026, 2027 y 2028).

El importe regulado en esta disposición será abonado en el mes de septiembre de cada año. Dicho importe se abonará exclusivamente, a las personas empleadas en activo en la empresa a la fecha de devengo de cada pago anual, así como aquellas cuyo contrato de trabajo a esa misma fecha esté suspendido en virtud de los acuerdos de suspensión de 3 de diciembre de 2013, 23 de enero de 2020, y el contemplado en el Anexo 20 del presente convenio en tanto subsistan dichas situaciones de suspensión.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final Primera. Paga de eficiencia

1. El importe consolidado de la paga de eficiencia para el año 2024 y, una vez revalorizado según el artículo 8.1, se establece en un importe anual de 4.515,85 euros. Este importe será revalorizable con el incremento establecido en el artículo 8.4 para el año 2024 y los establecidos en los artículos 8.1 y 8.4 para cada uno del resto de los años de vigencia ordinaria del presente convenio (2025, 2026, 2027 y 2028).
2. Adicionalmente, se acuerda incrementar en 270 euros la citada paga cada uno de los años de vigencia ordinaria del convenio (2024, 2025, 2026, 2027 y 2028). Este importe de 270 euros podrá consolidarse según las condiciones definidas en el punto siguiente.
3. Las personas integrantes de la plantilla que estén en activo a la fecha de pago de la paga de eficiencia consolidarán el incremento previsto en el punto anterior, siempre que el resultado de la fórmula del incremento económico del punto 2 del artículo 8 resulte positivo.
4. Esta paga se abonará en el mes de abril de cada año, 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 segundo de esta Disposición Final Primera que no tendrán tal consideración para las personas afectadas por lo dispuesto en la Disposición Transitoria Séptima de este mismo convenio.
5. Con esta paga y, en su caso, sus incrementos se compensan las mejoras de productividad, movilidad funcional, geográfica y eficiencia organizativa incorporadas a este convenio.
6. Si, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 146 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, las empresas del ámbito funcional del presente convenio, resultasen beneficiarias de bonificaciones económicas o de cotización a la Seguridad Social por reducción de la siniestralidad (bonus no accidentalidad), su importe se repartirá linealmente entre todas las personas trabajadoras incrementando en ese ejercicio la paga de eficiencia prevista en este artículo.
7. El incremento de la paga de eficiencia que se produzca como consecuencia de la aplicación de lo previsto en el número anterior no será consolidable y se aplicará únicamente en la cuantía que corresponda en cada ejercicio.

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

Las cláusulas de los convenios de origen, así como los pactos y acuerdos colectivos de empresa vigentes a la entrada en vigor del I Convenio Marco, que regulen materias distintas de las mencionadas en las Disposiciones Derogatorias Primera y Segunda del presente convenio, continuarán en vigor para los trabajadores que les fueran de aplicación los Acuerdos de Reordenación Societaria y Reorganización de 27 de abril y 29 de diciembre de 1999.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Disposición Derogatoria Primera. Beneficios Sociales.

A partir de la firma del V y VI Convenio Colectivo, y en virtud de lo establecido en el artículo 86.5 del ET, quedan expresamente derogadas en su integridad la totalidad de las disposiciones de los convenios precedentes referidos a beneficios sociales, atenciones sociales o cualquier otra denominación que pudiera recogerse en aquellos, así como en cualquier tipo de pactos, acuerdos, decisiones unilaterales colectivas o, en su caso, individuales, o usos y costumbres anteriores al presente convenio y reguladoras de cuestiones sobre esta materia así como cualquier tipo de pactos, acuerdos, decisiones unilaterales colectivas o, en su caso, individuales, o usos y costumbres que los pudieran haber desarrollado.

Lo previsto en el párrafo anterior será de aplicación al personal en activo, al personal en situación de suspensión de contrato o acogido a alguno de los ERE vigentes en la Compañía y al personal pasivo. Igualmente, lo previsto en el párrafo anterior será de aplicación al personal excluido de convenio.

Disposición Derogatoria Segunda. Materias derogadas por el presente convenio.

A partir de la firma del VI Convenio Colectivo, la regulación de las materias mencionadas en la presente Disposición, contenidas en los convenios colectivos de origen, así como los pactos o acuerdos colectivos o cualquier otra fuente de regulación que estuvieren aun en vigor en las Empresas mencionadas en el artículo 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.
- Permisos y licencias.
- Conciliación de la vida laboral y familiar.
- Movilidad geográfica.
- Beneficios sociales (incluye, entre otros, ayuda de estudios y suministro de energía eléctrica).
- Fondo de anticipos y créditos para vivienda.
- Acción Sindical.
- Participación Sindical.
- Prevención de riesgos laborales.
- Régimen disciplinario.

ANEXO 1 - Régimen del personal de minería de Encasur

1. Por el carácter específico de las actividades de este personal con respecto del resto, ambas partes convienen, que sólo quedaran afectados en las cláusulas relativas a Formación, Igualdad, Diversidad y Conciliación, Movilidad Geográfica, Prevención de Riesgos Laborales, Código de Conducta y Régimen Disciplinario, 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.

Beneficios sociales

- a) Energía Eléctrica: Idéntica redacción a la actual con las modificaciones previstas en el presente convenio colectivo.
- b) Préstamos 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 80 del presente convenio, un fondo cuya cuantía será proporcional a la prevista en aquel en función de las plantillas existentes en cada uno de los Centros de Trabajo.

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

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

ANEXO 2 - Comités/Delegados de Seguridad y Salud Laboral de Centrales Térmicas y Ciclos Combinados

Comités/Delegados/as de Seguridad y Salud Laboral de Centrales Térmicas y Ciclos Combinados			
CSSL	Total DP	Reuniones anuales	Ámbito de competencia
Estatual Generación (*)	9	4	Generación
CC San Roque	1	7	Centro
CC Colón	1	7	Centro
Ibiza	2	7	Centro
Comité Agrupado Baleares	5	7	CT Mahón, CC Son Reus, CC Cas Tresorer, Centro San Juan de Dios
Alcudia II	3	7	Centro
Salinas	2	7	Centro
Comité Agrupado Gran Canaria	5	7	CT Juan Grande, CT Jinámar, Albareda
Punta Grande	2	7	Centro
Granadilla	3	7	Centro
Comité Agrupado Tenerife	3	7	CT Los Guinchos, CT El Palmar, CT Llanos Blancos, CT Candelaria, Oficina Generación Mayorazgo
CC As Pontes	1	7	Centro
Ceuta	1	7	Centro
Melilla	1	7	Centro
CC Besos	1	7	Centro
Corporativo Generación	7	4	Generación Madrid (excepto personal de Enel Green Power) - Ingeniería y Construcción - Enel Iberia (Globales Generación) (**) - Personal Generación sin Comité

(*) Los Delegados/as de Prevención de los Comités de Seguridad y Salud Globales deberán pertenecer a alguno de los Comités de la Línea de Negocio correspondiente

(**) Personal de Enel Iberia globales en el ámbito de la empresa Endesa Generación

ANEXO 3 - Comités/Delegados de Seguridad y Salud Laboral Distribución

Comités/Delegados/as de Seguridad y Salud Laboral Distribución			
CSSL	Total DP	Reuniones anuales	Ámbito de competencia
Estatual Distribución (*)	9	4	Distribución
Andalucía	11	7	Área Andalucía, incluye Ceuta
Aragón & Noroeste	7	7	Área Aragón y Noroeste
Baleares	7	7	Área Baleares
Canarias	7	7	Área Canarias
Cataluña	11	7	Área Cataluña
Endesa Ingeniería	4	4	Centros de Endesa Ingeniería
Unidades Corporativas Distribución	7	7	O&M, ND, NT, NCO Corporativo y Enel Iberia (**)
Centros de Control	5	7	Centros de Control de Distribución

(*) Los Delegados/as de Prevención de los Comités de Seguridad y Salud Globales deberán pertenecer a alguno de los Comités de la Línea de Negocio correspondiente

(**) Personal de Enel Iberia globales en el ámbito de la empresa Edistribución Redes Digitales

ANEXO 4 - Comités/Delegados de Seguridad y Salud Laboral de Renovables

Comités/Delegados/as de Seguridad y Salud Laboral de Renovables			
CSSL	Total DP	Reuniones anuales	Ámbito de competencia
Norte	5	7	UPH Ebro Pirineos y Wind Este
Sur	7	7	UPH Sur, Wind Sur y Solar Este y Oeste
Centro Noroeste	5	7	UPH Noroeste, Wind Oeste, EGP Madrid

ANEXO 5 - Comités/Delegados de Seguridad y Salud Laboral de Retail

Comités/Delegados/as de Seguridad y Salud Laboral de Retail			
CSSL	Total DP	Reuniones anuales	Ámbito de competencia
Retail con Actividades de campo	7	4	HSEQ, Technical post Sales, E-Mobility, B2B & B2G, B2C, Endesa X Way
Retail con Actividad de oficina (Incluye Ceuta - comercial)	7	4	Demand And Pricing, Commercial Governance, Customer Operations, Customer Intelligence, personal Enel Iberia(*)

(*) Personal de Enel Iberia globales en el ámbito del negocio de Retail

ANEXO 6 - Comités/Delegados de Seguridad y Salud Laboral de Transversales

Comités/Delegados/as de Seguridad y Salud Laboral de Transversales			
CSSL	Total DP	Reuniones anuales	Ámbito de competencia
Norte	7	4	Instalaciones y otros asuntos transversales norte
Sur	7	4	Instalaciones y otros asuntos transversales Sur
Centro Noroeste	7	4	Instalaciones y otros asuntos transversales Centro Noroeste

ANEXO 7 - Comités/Delegados de Seguridad y Salud Laboral Staff

Comités/Delegados/as de Seguridad y Salud Laboral Staff			
CSSL	Total DP	Reuniones anuales	Ámbito de competencia
Áreas Corporativas y Servicios	7	4	Áreas corporativas, Procurement, Servicios y Security
Digital Solutions	5	4	ICT incluido personal de Enel Iberia (excepto Dx y Gx)
Gestión de la Energía (incluye Puertos)	5	4	Gestión de la Energía y Terminales Portuarias

ANEXO 8 - Plan de Fomento Conjunto de la Previsión Social Complementaria

Se trata de un sistema dirigido exclusivamente a aquellas personas integrantes de la plantilla 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 7%.

El sistema tiene la naturaleza de voluntario para las personas trabajadoras y obligatorio para la Empresa, en la medida que corresponde a cada persona trabajadora 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:

Módulo	Aportación obligatoria			Total *
	Empresa		Participe	
	De partida	Mínima	Máximo	
0	%Ap (0)	3	0	3
I	%Ap (0)	3,5	Máx [3,5-%Ap(0),0]	4
II	%Ap (0)	4	Máx [4,0-%Ap(0),0]	5
III	%Ap (0)	4,5	Máx [4,5-%Ap(0),0]	6
IV	%Ap (0)	5	Máx [5,0-%Ap(0),0]	7
V	%Ap (0)	5,5	Máx [5,5-%Ap(0),0]	8
VI	%Ap (0)	7	Máx [7,0-%Ap(0),0]	10

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

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

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

Para aquellos trabajadores que optasen por el Módulo IV o módulos superiores, el «Capital Mínimo Universal» será, a partir del 1 de enero de 2023, de 118.114,97 euros, cifra que a partir del 2024 se revalorizará con carácter anual conforme al Índice General de Precios al Consumo, diciembre / diciembre, del año inmediatamente anterior.

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

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

ANEXO 9 – Tablas salariales de aplicación general (euros)

La tabla salarial de referencia para el primer año de vigencia del convenio y una vez revalorizada según el artículo 8.1 será la que se concreta a continuación:

Nivel Competencial	Salario General
0	47.720,52
I	41.497,51
II	38.337,78
III	33.337,45
IV	28.738,56

ANEXO 10 – Tablas de complementos por turnos (euros)

Importes para el primer año de vigencia del convenio y una vez revalorizados según el artículo 8.1:

Concepto	2024
Turno Cerrado Continuo	9.413,63
Turno Abierto Continuo	7.803,26
Turno Abierto Discontinuo	6.482,31

ANEXO 11 - Tabla de complementos por retén (euros)

Importes para el primer año de vigencia del convenio y una vez revalorizados según el artículo 8.1:

Concepto	2024		
Retén: Con rotación máxima de una de cada tres semanas	16 o más horas	Día laborable:	39,91
		Días festivos y de descanso:	85,28
	Menos de 16 horas	Día laborable:	33,48
		Días festivos y de descanso:	85,28

ANEXO 12 - Tabla valor horas extraordinarias (euros)

Nivel competencial	VALOR HORA EXTRA (175%)				
	2024	2025	2026	2027	2028
0	53.45	53.98	54.52	55.07	55.62
I	46.46	46.92	47.39	47.87	48.35
II	43.19	43.62	44.06	44.50	44.94
III	37.55	37.93	38.30	38.69	39.07
IV	32.64	32.97	33.30	33.63	33.97

VALOR BASE (100%)					
Nivel competencial	2024	2025	2026	2027	2028
0	30.54	30.85	31.16	31.47	31.78
I	26.56	26.83	27.09	27.36	27.64
II	24.68	24.93	25.18	25.43	25.68
III	21.46	21.67	21.89	22.11	22.33
IV	18.65	18.84	19.03	19.22	19.41
VALOR RECARGO (75%)					
Nivel competencial	2024	2025	2026	2027	2028
0	22.91	23.14	23.37	23.60	23.84
I	19.91	20.11	20.31	20.51	20.72
II	18.51	18.70	18.88	19.07	19.26
III	16.10	16.26	16.42	16.59	16.75
IV	13.99	14.13	14.27	14.41	14.56

ANEXO 13 – Tabla valor horas suplementarias (euros)

VALOR HORA SUPLEMENTARIA					
Nivel competencial	2024	2025	2026	2027	2028
0	53.45	53.98	54.52	55.07	55.62
I	46.46	46.92	47.39	47.87	48.35
II	43.19	43.62	44.06	44.50	44.94
III	37.55	37.93	38.30	38.69	39.07
IV	32.64	32.97	33.30	33.63	33.97

ANEXO 14 - 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 15 - 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	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 16 - Catálogo de Ocupaciones

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

NIVEL COMPETENCIAL 0		ACTIVIDADES BÁSICAS
TECNICO/A		NIVEL COMPETENCIAL 0
1	Responsable/Experto/a 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/a 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/a 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/a 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/a 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/a Regulación, Estrategia y Gestión Energía	Dirigir, coordinar y gestionar los procesos de regulación, estrategia y gestión de la energía del negocio eléctrico de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
7	Responsable/Experto/a Renovables	Dirigir, coordinar y gestionar las actividades propias de la ingeniería y explotación, así como de los proyectos de las instalaciones de Renovables (hidráulica, eólica, solar, biomasa u otras que se pudieran desarrollar) en su ámbito de actuación, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
GESTION TECNICA/ADMINISTRATIVA		NIVEL COMPETENCIAL 0
8	Responsable/Experto/a Administración	Dirigir, coordinar y gestionar las actividades de los procesos de Administración y Gestión General (Comunicación, Relaciones Externas, Personas y Organización, Aprovisionamiento, Patrimonio, Servicios Generales, Auditoría y Seguridad, así como de los procesos administrativos de los negocios, todo ello en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
9	Responsable/Experto/a Económico y Control	Dirigir, coordinar y gestionar las actividades de Control Económico y Financiero, en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
10	Responsable/Experto/a Jurídico/Fiscal	Dirigir, coordinar y gestionar las actividades Jurídicas y Fiscales en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
COMERCIAL		NIVEL COMPETENCIAL 0
11	Responsable/Experto/a 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
TECNICO		NIVEL COMPETENCIAL I
12	Técnico/a Superior Distribución	Controlar, coordinar y gestionar actividades propias del negocio de Distribución en su ámbito de actuación, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
13	Técnico/a Superior Subestaciones Protecciones y Telecontrol	Controlar, coordinar y gestionar las actividades propias de las Subestaciones de Distribución de su ámbito de actuación, asimismo controlar la gestión integral de los equipos de protecciones y telecontrol y de los elementos eléctricos de las mismas, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
14	Técnico/a Superior Operación Remota	Operar, controlar, coordinar y supervisar las Redes de su ámbito en los diferentes niveles de tensión, o los equipos y sistemas de las unidades de producción hidráulica de su ámbito, a fin de mantener las condiciones óptimas de seguridad, calidad y continuidad del suministro en las instalaciones de transporte y producción de energía eléctrica, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
15	Técnico/a 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.

	NIVEL COMPETENCIAL I	ACTIVIDADES BÁSICAS
	TECNICO/A	NIVEL COMPETENCIAL I
16	Técnico/a Superior Mantenimiento Eléctrico	Controlar, coordinar y gestionar las actividades propias del Mantenimiento Eléctrico Instrumentación y Control en su ámbito de actuación, de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.
17	Técnico/a 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.
18	Técnico/a Superior Medioambiente y Laboratorio	Controlar, coordinar y gestionar las políticas de Medio Ambiente; los procesos de vigilancia y control de parámetros químicos y medioambientales, los análisis de combustibles, cenizas y demás materiales de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
19	Técnico/a Superior Regulación, Estrategia y Gestión de la Energía	Controlar, coordinar y gestionar las actividades de los procesos de regulación, estrategia y gestión de la energía del negocio eléctrico de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
20	Técnico/a Superior Sistemas y Telecomunicaciones	Controlar, coordinar y gestionar las actividades de los sistemas, las redes de telecomunicaciones y los equipos asociados a las mismas , de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
21	Técnico/a Superior SPM	Controlar, coordinar y gestionar los procesos del Servicio de Prevención Mancomunado, Asesorando las empresas del Grupo en temas relacionados con la seguridad y la prevención, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
22	Técnico/a Superior Renovables	Controlar, coordinar, gestionar y supervisar las actividades propias de operación y mantenimiento, de su ámbito de actuación de Renovables (hidráulica, eólica, solar, biomasa u otras que se pudieran desarrollar), de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes, para que las mismas se realicen en las condiciones más idóneas, y conseguir el correcto funcionamiento de los equipos.
	GESTIÓN TÉCNICA/ADMINISTRATIVA	NIVEL COMPETENCIAL I
23	Técnico/a Superior Económico y Control	Controlar, coordinar y gestionar las actividades de Control Económico y Financiero, en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
24	Técnico/a Superior Administración	Controlar, coordinar y gestionar las actividades de los procesos de administración y Gestión General (Comunicación, Relaciones Externas, Personas y Organización, Aprovisionamiento, Patrimonio, Servicios Generales, Auditoría Seguridad) así como de los procesos de los negocios todo ello en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
25	Técnico/a Superior Jurídico/Fiscal	Controlar, coordinar y gestionar las actividades Jurídicas y Fiscales en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
	COMERCIAL	NIVEL COMPETENCIAL I
26	Técnico/a Superior Atención Comercial	Controlar, coordinar y gestionar las actividades comerciales en sus diferentes procesos, de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.
27	Técnico/a 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
	TECNICO/A	NIVEL COMPETENCIAL II
28	Técnico/a Gestor/a Distribución	Coordinar, realizar y supervisar las actividades propias derivadas de la gestión de la Red de Distribución en su ámbito de actuación, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
29	Técnico/a Gestor/a Operación Remota	Operar, controlar, coordinar y supervisar las Redes de Media Tensión de su ámbito, a fin de mantener las condiciones óptimas de seguridad, calidad y continuidad del suministro, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
30	Técnico/a Gestor/a Subestaciones Protecciones y Telecontrol	Coordinar, realizar y supervisar las actividades propias de las Subestaciones de Distribución de su ámbito de actuación, asimismo controlar la gestión integral de los equipos de protecciones y telecontrol y de los elementos eléctricos de las mismas, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
31	Técnico/a Gestor/a 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 teled medida en fronteras de distribución, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
32	Técnico/a Gestor/a Operación	Coordinar, realizar y supervisar las actividades propias de la operación, en su ámbito de actuación, conforme a los procedimientos establecidos y a la legislación vigentes, para que las mismas se realicen en las condiciones más idóneas. Colaborará con el área de mantenimiento para conseguir el correcto funcionamiento de los equipos.
33	Técnico/a Gestor/a Mantenimiento Mecánico	Coordinar, realizar y supervisar las actividades propias del mantenimiento mecánico en su ámbito de actuación de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.
34	Técnico/a Gestor/a Mantenimiento Eléctrico, Instrumentación y Control	Coordinar, realizar y supervisar las actividades propias del Mantenimiento Eléctrico Instrumentación y Control en su ámbito de actuación de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.
35	Técnico/a Gestor/a Operación Y Mantenimiento *	Quedarán clasificados en esta ocupación aquellas personas trabajadoras que realicen sus funciones en la coordinación y supervisión del Mantenimiento y las de Operación de Centrales cuando se les demande para ello.
36	Técnico/a Gestor/a Despachos Insulares	Coordinar, realizar y supervisar las actividades de interlocución con la persona operadora del sistema en las centrales insulares así como la supervisión de la producción, medidas y balance de energía, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes. (Baleares y Canarias)
37	Técnico/a Gestor/a 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.
38	Técnico/a Gestor/a Medioambiente y Laboratorio	Coordinar, realizar, supervisar y gestionar las políticas de Medio Ambiente; y los procesos de vigilancia y control de parámetros químicos y medioambientales, los análisis de combustibles, cenizas y demás materiales de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
39	Técnico/a Gestor/a Ingeniería y Apoyo Explotación	Coordinar, realizar y supervisar las actividades de desarrollo de proyectos de ingeniería y tareas de apoyo a la explotación tales como servicios técnicos, ensayos y resultados, logística, eficiencia de planta, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
40	Técnico/a Gestor/a SPM	Coordinar, realizar y supervisar, los procesos del Servicio de Prevención Mancomunado, participando en los equipos de proyecto, asesorando las empresas del Grupo en temas relacionados con la seguridad y la prevención, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
41	Técnico/a Gestor/a Terminal Portuaria	Coordinar, realizar y supervisar las actividades de operación y mantenimiento de la terminal portuaria, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
42	Técnico/a Gestor/a Regulación, Estrategia y Gestión de la Energía	Coordinar, realizar y supervisar las actividades de los procesos de regulación, estrategia y gestión de la energía del negocio eléctrico de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
43	Técnico/a Gestor/a Renovables	Coordinar, realizar y supervisar las actividades propias de operación y mantenimiento, de su ámbito de actuación de Renovables (hidráulica, eólica, solar, biomasa u otras que se pudieran desarrollar), de acuerdo a los procedimientos y a la legislación vigentes, para que las mismas se realicen en las condiciones más idóneas, y conseguir el correcto funcionamiento de los equipos.

	GESTIÓN TÉCNICA/ADMINISTRATIVA	NIVEL COMPETENCIAL II
44	Técnico/a Gestor/a Económico y Control	Coordinar, realizar y supervisar las actividades de Control Económico y Financiero, en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
45	Técnico/a Gestor/a Jurídico/Fiscal	Coordinar, realizar y supervisar las actividades Jurídicas y Fiscales en su ámbito de actuación, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
46	Técnico/a Gestor/a Administración	Coordinar, realizar y supervisar las actividades de los procesos de administración y Gestión General (Comunicación, Relaciones Externas, Personas y Organización, Aprovisionamiento, Patrimonio, Servicios Generales, Auditoría y Seguridad) así como de los procesos administrativos de los negocios, todo ello en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
	COMERCIAL	NIVEL COMPETENCIAL II
47	Técnico/a Gestor/a At Comercial	Coordinar, realizar y supervisar las actividades propias de la atención y operación comercial en su ámbito de actuación y de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.
48	Técnico/a Gestor/a Apoyo Técnico/a de ventas	Coordinar, realizar y supervisar las actividades propias de la compra y venta de energía eléctrica y gas, servicios y productos comerciales, o en el seguimiento y postventa de servicios y productos y en la transformación de procesos, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
49	Técnico/a Gestor/a Ventas	Coordinar, realizar y supervisar las actividades propias de la comercialización, ventas de energía eléctrica y gas y servicios a clientes de pequeña y mediana dimensión, de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.

	NIVEL COMPETENCIAL III	ACTIVIDADES BÁSICAS
	TECNICO/A	NIVEL COMPETENCIAL III
50	Especialista Distribución	Realizar y supervisar, en su caso, la operación local en su ámbito de actuación en todos los niveles de tensión, así como las reparaciones necesarias para la reposición del servicio, Colaborar en la realización de certificaciones, análisis de inspecciones y averías así como en la gestión de la red de su ámbito, de acuerdo a los procedimientos y a la legislación vigentes.
51	Especialista Operación Remota	Realizar y supervisar en su caso, la recepción de incidencias o avisos de averías del centro de atención telefónica, diagnosticando el alcance de las mismas y ordenando la ejecución de maniobras a los equipos territoriales móviles conducentes a la reducción del impacto y a una pronta reposición del servicio, o realizar las maniobras y comprobaciones necesarias para la operación y el control de los sistemas hidráulicos asegurando el correcto funcionamiento de los equipos y sistemas de las unidades de producción hidráulica de su ámbito, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
52	Especialista Subestaciones Protecciones y Telecontrol	Realizar y supervisar en su caso, la operación local de los elementos eléctricos de las Subestaciones de Distribución de su ámbito de actuación, colaborar y apoyar la gestión integral de los equipos de protecciones y telecontrol, así como cualquier otra actuación no singular sobre el aparellaje y resto de equipos que faciliten la más rápida reposición del servicio, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
53	Especialista ACME	Realizar y supervisar en su caso, el montaje y la verificación de los equipos de medida, atendiendo sus incidencias, asimismo realizar las revisiones de las instalaciones de enlace. Hacer el control de calidad de las ordenes de servicio de los equipos de medida, salvo los más complejos, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
54	Especialista 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.
55	Especialista Terminal Portuaria	Realizar y supervisar, en su caso, las actividades de operación y mantenimiento de la terminal portuaria, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.

56	Especialista Ingeniería y Apoyo Explotación	Realizar y supervisar, en su caso, las actividades de desarrollo de proyectos de ingeniería y tareas de apoyo a la explotación tales como servicios técnicos, ensayos, resultados, logística, eficiencia de planta, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
----	---	---

NIVEL COMPETENCIAL III		ACTIVIDADES BÁSICAS
TECNICO/A		NIVEL COMPETENCIAL III
57	Especialista EDAS	Realizar y supervisar, en su caso, la operación local y los mantenimientos de las instalaciones y equipos de las Centrales Hidráulicas de su ámbito de actuación, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
58	Especialista Operación	Realizar en planta las maniobras, comprobaciones y el mantenimiento elemental necesario para asegurar el correcto funcionamiento de los sistemas, en Centrales tipo A-y Ciclos Combinados; en Centrales tipo B y Ciclos Combinados realizar operaciones de control y vigilancia de los sistemas de funcionamiento y control, supervisando las maniobras en planta.
59	Especialista Mantenimiento Mecánico	Realizar y supervisar, en su caso, las actividades propias del mantenimiento mecánico en su ámbito de actuación de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.
60	Especialista Mantenimiento Eléctrico	Realizar y supervisar las actividades propias del Mantenimiento Eléctrico Instrumentación y Control en su ámbito de actuación de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.
61	Especialista Sistemas y Telecomunicaciones	Realizar y supervisar, en su caso, las actividades de los sistemas, las redes de telecomunicaciones y los equipos asociados a las mismas, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
62	Especialista SPM	Realizar y supervisar las actividades y procesos del Servicio de Prevención Mancomunado, Asesorando las empresas del Grupo en temas relacionados con la seguridad y la prevención, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
63	Especialista Renovables	Realizar y supervisar, en su caso, la operación local y los mantenimientos de las instalaciones y equipos de renovables (centrales hidráulicas y biomasa, parques eólicos y solares, u otros que se pudieran desarrollar) de su ámbito de actuación, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
GESTIÓN TÉCNICA/ADMINISTRATIVA		NIVEL COMPETENCIAL III
64	Especialista Económico y Control	Realizar y supervisar actividades de Control Económico y Financiero, en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
65	Especialista Administración	Realizar y supervisar en su caso las actividades con un nivel medio de complejidad, de los procesos de administración y Gestión General (Comunicación, Relaciones Externas, Personas y Organización, Aprovisionamiento, Patrimonio, Servicios Generales, Auditoría y Seguridad) así como de los procesos administrativos de los negocios, todo ello en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
COMERCIAL		NIVEL COMPETENCIAL III
66	Especialista Comercial	Realizar y supervisar en su caso actividades en los sistemas comerciales, en los procesos de administración y gestión general vinculados al negocio de comercialización en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
67	Especialista de clientes	Realizar y supervisar en su caso los trabajos de atención al cliente. de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.

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

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

ANEXO 17 - Conjunto Planificado de las Medidas para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBI

Conforme a lo estipulado en el artículo 15 de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, en este Anexo se establecen el conjunto de medidas a contemplar que promuevan alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, incluyendo un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

1. Medidas de acción positiva para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

El plazo para la implantación de todas las medidas se iniciará a partir de la firma del presente convenio. El plazo de Seguimiento y Evaluación, se realizará tal y como está recogido en las propias medidas, y se utilizarán medios propios para todas ellas, a excepción de los KPI que se entregan de forma anual.

Categoría: Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

Objetivo: Crear un contexto favorable a la diversidad, avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

Medidas:

Medida 1ª: Velar por la no discriminación con motivo de la orientación e identidad sexual, así como por la expresión de género o características sexuales.

Responsable: Relaciones Laborales

Plazo: Vigencia del VI Convenio

Categoría: Acceso al empleo

Objetivo: Erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.

Medidas:

Medida 2ª: La empresa proporcionará formación adecuada a las personas que gestionan los procesos de selección para erradicar cualquier tipo de estereotipo (por género, edad, discapacidad, nacionalidad, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales).

Medida 3ª: Eliminar los posibles sesgos discriminatorios por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales en los procesos de selección de personas con perspectiva inclusiva hacia las personas LGTBI, analizando cada una de las etapas para asegurar que estén libres de sesgos sexistas, LGTBIfóbicos y/o discriminatorios.

Medida 4ª: Inclusión en las ofertas de empleo de un párrafo relativo a la no discriminación LGTBI.

Indicadores:

(1) Número de formaciones realizadas en materia de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales, contenidos y total de horas impartidas. (Medida 2ª)

(2) Número de asistentes a las formaciones. (Medida 2ª)

(3) Número de vacantes y ofertas de empleo con párrafo sobre no discriminación LGTBI. (Medidas 3ª y 4ª)

Responsable:

Formación (1) (2) / Atracción del Talento (3)

Plazo:

Anual junto con formación realizada de cierre año. Vigencia del VI Convenio.

Entrega a Comisión de Seguimiento e Interpretación.

Categoría: Clasificación y promoción profesional

Objetivo: Concienciar a todos aquellos que influyen de manera directa o indirectamente en el proceso de toma de decisiones referentes a las promociones profesionales en la Compañía, acerca de la importancia de la erradicación de estereotipos en los procesos de clasificación, promoción profesional y ascensos en la Compañía.

Medidas:

Medida 5ª: La empresa proporcionará formación adecuada a las personas que gestionan los procesos de clasificación, promoción profesional y ascensos para erradicar cualquier tipo de estereotipo (por género, edad, discapacidad, nacionalidad, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales).

Medida 6ª: Eliminar los posibles sesgos discriminatorios por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales en los procesos de clasificación, promoción profesional y ascensos de personas con perspectiva inclusiva hacia las personas LGTBI. Analizando cada una de las etapas para asegurar que estén libres de sesgos sexistas, LGTBIfóbicos y/o discriminatorios.

Medida 7ª: Inclusión en los procesos de clasificación, promoción profesional y ascensos de un párrafo relativo a la no discriminación LGTBI.

Indicadores:

(1) Número de formaciones realizadas en materia de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales, contenidos y total de horas impartidas. (Medida 5ª)

(2) Número de asistentes a las formaciones. (Medida 5ª)

(3) Número de procesos de clasificación, promoción profesional y ascensos con párrafo sobre no discriminación LGTBI. (Medidas 6ª y 7ª)

Responsable:

Formación (1) (2) / Atracción del Talento (3)

Plazo:

Anual junto con formación realizada de cierre año. Vigencia del VI Convenio.

Entrega a Comisión de Seguimiento e Interpretación.

Categoría: Formación, sensibilización y lenguaje

Objetivo: Integrar en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

Medidas:

Medida 8ª: Formación a toda la plantilla respecto los conocimientos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género según la Ley 4/2023.

Indicadores:

(1) Número de asistentes a las formaciones. (Medida 8ª).

Responsable:

Formación

Plazo:

Anual junto con formación realizada de cierre año. Vigencia del VI Convenio.

Entrega a Comisión de Seguimiento e Interpretación.

Objetivo: Difusión de las medidas LGTBI del convenio colectivo aplicable y su alcance.

Medidas:

Medida 9ª: Realización de una formación «obligatoria» para toda la plantilla sobre el Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Indicadores:

(1) Número de asistentes a las formaciones (Medida 9ª).

Responsable: Formación

Plazo:

Anual junto con formación realizada de cierre año. Vigencia del VI Convenio.

Entrega a Comisión de Seguimiento e Interpretación.

Categoría: Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Objetivo: 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 por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales.

Medidas:

Medida 10ª: Realización de jornadas de prevención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Indicadores:

(1) Número de asistentes a las jornadas. (Medida 10ª).

Responsable:

Cultura

Plazo:

Anual junto con formación realizada de cierre año. Vigencia del VI Convenio.
Entrega a Comisión de Seguimiento e Interpretación.

Categoría: Permisos y beneficios sociales.

Objetivo: Garantizar el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Medidas:

Medida 11^a: Incorporar en el convenio colectivo garantías respecto al acceso a permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Medida 12^a: Incorporar en el convenio colectivo los permisos necesarios para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Indicadores:

Artículos 39 y 42.1.j)

Responsable:

Relaciones Laborales

Plazo:

Ya realizado

Categoría: Régimen disciplinario.

Objetivo: Integrar en el régimen disciplinario del convenio colectivo sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Medidas:

Medida 13^a: Incorporar en el convenio colectivo la tipificación de faltas laborales por los malos tratos de palabra u obra, falta grave de respeto y consideración y el acoso laboral, sexual o por razón de sexo o violencia sexual, así como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, a las personas responsables, a otras personas integrantes de la plantilla y cualquiera que se encuentra subordinada, así como a cualquier persona que desarrolle actividad en la Empresa, incluidos clientes.

Indicadores:

Artículo 139. 11)

Responsable:

Relaciones Laborales

Plazo:

Ya realizado

Categoría: Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Objetivo: Integrar en el convenio colectivo un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género.

Medidas:

Medida 14ª: Crear el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Medida 15ª: Difundir protocolo de acoso de acuerdo con la normativa vigente e incorporarlo en la intranet.

Medida 16ª Realización de una formación «obligatoria» para toda la plantilla sobre el protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y laboral.

Medida 17ª: Informar a la Representación Sindical de los casos identificados por acoso y/o violencia contra personas LGTBI.

Indicadores:

(1) Protocolo de acoso de acuerdo con la normativa vigente (ya realizado). (Medida 14ª)

(2) Número de asistentes a las formaciones (Medidas 9ª y 16ª).

(3) Número de activaciones del protocolo (Medida 17ª).

Responsable:

Formación/Relaciones Laborales

Plazo:

Anual junto con formación realizada de cierre año. Vigencia del VI Convenio.

Entrega a Comisión de Seguimiento e Interpretación.

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

Introducción y Declaración de Principios

Las partes manifiestan su profundo rechazo a cualquier forma de discriminación por razón de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género. En cumplimiento del *Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas*, asume el compromiso de garantizar un entorno laboral donde se respete la igualdad y la diversidad de todas las personas. No se tolerarán actos de discriminación o acoso por razones de orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Todas las personas, independientemente de su identidad o expresión de género, tienen derecho a un trato digno, respetuoso y libre de cualquier tipo de discriminación.

Este protocolo tiene como objetivo prevenir, detectar y actuar frente a cualquier situación de discriminación o acoso, garantizando un entorno laboral inclusivo y respetuoso para todas las personas.

Artículo 1.- Ámbito personal.

El presente Protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

Artículo 2.- Definiciones.

Para la correcta aplicación de este protocolo, se establecen las siguientes definiciones:

1. **Orientación sexual:** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.
2. **Identidad de género:** percepción individual e interna que cada persona tiene de su género, que puede o no corresponderse con el sexo asignado al nacer.
3. **Expresión de género:** manera en que cada persona expresa su identidad de género a través de su comportamiento, vestimenta, apariencia o modales.
4. **Discriminación directa:** situación en la que una persona es tratada de manera menos favorable debido a su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
5. **Discriminación indirecta:** situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral resulta en una desventaja particular para personas de una determinada orientación sexual, identidad o expresión de género.
6. **Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.
7. **Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
8. **Discriminación por asociación y discriminación por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
9. **Medidas de acción positiva:** Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

10. Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
11. Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
12. Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
13. Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
14. LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
15. Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
16. Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
17. Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
18. Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Artículo 3.- Principios generales del procedimiento

La Dirección de la Empresa garantiza la activación del procedimiento que en los siguientes párrafos se detalla cuando se produzca una denuncia de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI.

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

1. Confidencialidad: todas las personas participantes en el proceso tienen la obligación de guardar estricta confidencialidad de este en todos sus extremos.
2. Garantía de preservación de la identidad y circunstancias del denunciante.
3. Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
4. Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas.
5. Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.

6. Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso y la violencia contra las personas LGTBI resulten acreditadas.
7. El proceso de actuación interno no excluye ni condiciona las acciones legales que la persona denunciante pudiera ejercer.
8. Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
9. Contradicción, a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
10. Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa restituirá sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
11. Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

Artículo 4.- Procedimiento.

- Las denuncias por acoso y/o violencia contra las personas LGTBI se formularán ante la Dirección de Relaciones Laborales o por cualquier otro cauce que la empresa pueda ponga a disposición de las personas trabajadoras, 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.
- En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.
- La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de una Comisión de Investigación, especialmente encaminada a averiguar los hechos e impedir la continuidad de la situación de acoso denunciado; a cuyo efecto la Comisión 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 Social. Además, la persona afectada 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 la Comisión o la Empresa le dirijan.
- La Comisión practicará cuantas diligencias considere conducentes al 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 treinta días.
- Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.
- Concluida la fase de averiguación de los hechos, la Comisión 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, de la Comisión 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, tomará las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.
- Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

ANEXO 18 - Protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y laboral.

Artículo 1. Ámbito personal

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

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

1. 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.
2. 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.
3. Se entiende por acoso laboral la acción de una persona hostigadora u hostigadoras conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en la persona trabajadora afectada hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en ella.
4. 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.
5. Igualmente, las partes consideran reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos.
6. 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 de la persona 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 la persona 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 la persona instructora o la Empresa le dirijan.
- La persona encargada de la instrucción practicará cuantas diligencias considere conducentes el esclarecimiento de los hechos denunciados, no observándose más formalidad que la de dar trámite de audiencia a cualquier interviniente.
- Si las circunstancias del supuesto así lo aconsejan, podrá acordarse que la investigación de los hechos sea realizada por persona 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 treinta días.
- Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, la persona Instructora 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, la persona encargada de la instrucción o, en su caso, cualquiera profesional/es externo/s que se designe, 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, de quien asuma la instrucción 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 de la persona empleada, 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 la persona responsable 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 quien hubiese sido 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 esta 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 quien lleve a cabo el acoso 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 a la que pertenezca la persona implicada 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 la persona trabajadora puesta a disposición de Endesa o una persona perteneciente a la plantilla 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 esta expresamente lo solicitara.

ANEXO 19 - ACUERDO MARCO SOBRE LAS GARANTIAS PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE ENDESA SA Y SUS FILIALES ELECTRICAS DOMICILIADAS EN ESPAÑA (AMG 2025/2029)

En virtud de lo previsto en el presente convenio y al objeto de dotar a la plantilla de la mayor estabilidad y garantía de empleabilidad, se considera conveniente expresar la voluntad de mantener, a través del diálogo y la negociación, la confianza de las personas trabajadoras en el futuro de Endesa SA y sus empresas, sin perjuicio de las reordenaciones societarias que demande el mercado o las circunstancias económicas y productivas concurrentes en cada momento.

Antecedentes

Primero.

En el mes de noviembre de 1998 y una vez consumada la total privatización de Endesa SA, los Consejos de Administración de esta entidad mercantil así como de sus participadas eléctricas adoptaron los acuerdos necesarios a fin de iniciar el proceso de consolidación corporativa de Endesa SA y sus filiales afectadas. Dos fueron los objetivos estratégicos de ese proceso: el primero, la clausura de la reorganización societaria mediante la incorporación a la sociedad matriz, por el procedimiento de canje de acciones, de los accionistas minoritarios de las participadas. El segundo objetivo estratégico, urgido en buena medida por la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, de Ordenación del Sistema Eléctrico Nacional, dictada en cumplimiento de compromisos comunitarios, consistió en programar y ejecutar una extensa e intensa reorganización del conjunto de empresas eléctricas de Endesa SA, cuya puesta en marcha habría de comportar la adopción de diversas medidas laborales con incidencia directa sobre la práctica totalidad de los trabajadores al servicio de dichas empresas, señaladamente transferencias de personal entre las empresas afectadas por esa reorganización.

Segundo

En una secuencia temporal coetánea al inicio del proceso de consolidación corporativa, en junio de 1998, la Dirección de Endesa SA y los sindicatos UGT y CC.OO. suscribieron un acuerdo para la constitución de la Comisión Negociadora sobre Materias Concretas del Grupo Endesa, cuya cláusula 5ª identifica como materias objeto de inmediato tratamiento y consideración conjuntos «la separación de actividades obligadas» por la mencionada Ley 54/1997 y su concordada «aplicación en las empresas del Grupo».

Con fundamento en dicho acuerdo, diseñado para regular los procesos de transferencia y de circulación de personal dimanantes de un proyecto empresarial explícito que habría de configurar el Grupo Endesa con su actual estructura y que, además, contribuiría a sentar las bases del actual modelo de relaciones laborales vigente en el Grupo, las citadas representaciones económica y social firman el 27 de abril de 1999 el «Acuerdo Marco sobre los Procesos de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial del Grupo Endesa» (Acuerdo Marco de Garantías, en adelante). La finalidad primera y esencial de este acuerdo, conforme reconoce de manera expresa su Manifiestan Cuarto, fue el asegurar que las transferencias de personal, asociadas a la ejecución del mencionado proceso de reorganización empresarial, discurrieran con «estricto respeto a la legalidad y en un marco convenido de garantías en el que queden consolidados los derechos de los trabajadores a la estabilidad en el empleo y el mantenimiento de las condiciones laborales, económicas, sociales y de Seguridad Social reconocidas a todos y cada uno de los empleados que presten servicios en el Grupo».

El Acuerdo Marco de Garantías habría de ser complementado por otros dos acuerdos posteriores, de 29 de diciembre de 1999 y de 26 de abril de 2002, suscribiéndose por otra parte, el 18 de julio de 2001 y el 25 de marzo de 2004, sendas prórrogas de los referidos acuerdos hasta el 31 de diciembre

de 2006 y 31 de diciembre de 2007, respectivamente.

El 12 de septiembre de 2007 se suscribe un nuevo acuerdo, con vigencia hasta el 31.12.2010, acordándose prórrogas del mismo en fechas 5 de abril de 2011 y 3 de diciembre de 2013, hasta el 31 de diciembre de 2018.

Tercero.

El bloque de acuerdos mencionados ha logrado la consecución de los objetivos para cuyo cumplimiento se negociaron y acordaron. Durante su período de vigencia, la Dirección de Endesa ha contado con un instrumento jurídico convenido que le ha permitido gestionar, en un clima de permanente dialogo social, el proceso de reorganización empresarial en su día programado. Igualmente ha facilitado la ejecución de otros muchos proyectos de reorganización de las empresas afectadas por los Acuerdos, tales como la desinversión de activos, la reordenación del empleo o la creación de nuevas entidades, medidas, todas ellas, que han llevado asociadas consecuencias para diversos y amplios colectivos de trabajadores.

Este complejo conjunto de acuerdos colectivos ha reportado notables rendimientos para los trabajadores de Endesa, que han venido prestando servicios a lo largo de este período de tiempo bajo el amparo de un marco pactado de efectivas garantías laborales, comenzando por la más relevante de las mismas: la estabilidad en el empleo. Por lo demás, esos acuerdos han facilitado la aparición y ulterior consolidación, en el ámbito de Endesa SA y sus empresas eléctricas, de un bien determinado nivel de negociación, que no solo ha contribuido al mantenimiento de las condiciones laborales, económicas, sociales y de Seguridad Social que se venían disfrutando por los trabajadores antes de la activación de los procesos de reorganización empresarial; también ha propiciado la progresión y la mejora de esas condiciones. Y lo ha conseguido, adicionalmente, en un escenario económico compatible con las exigencias de la competitividad, derivada de la creciente apertura de los mercados eléctricos.

Cuarto.

El 31 de diciembre de 2018 concluyeron, finalmente, la vigencia de unos acuerdos que han contribuido de modo notable a configurar a Endesa como una de las más importantes empresas del sector, a consolidarla como una realidad empresarial unitaria y homogénea a la vez que diversificada y flexible, y a organizarla y estructurarla como una institución que aporta eficacia y valor al tejido industrial español. En el orden laboral, los acuerdos han servido, además, para fortalecer el diálogo social permanente como método de gobierno y para mantener una paz social que solo el más escrupuloso respeto a la legalidad y la permanente acción de mejora de las condiciones de empleo de los trabajadores pueden asegurar.

Quinto.

Con fecha de 23 de enero de 2020 se suscribió el Acuerdo Marco de Garantías para Endesa SA y sus filiales eléctricas domiciliadas en España al objeto de garantizar los derechos de los trabajadores a la estabilidad en el empleo y al mantenimiento de sus condiciones económicas, sociales y de seguridad y de previsión social, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

En consecuencia, y con vistas al fortalecimiento de esta voluntad, ambas partes han decidido incorporar en este convenio colectivo un nuevo Acuerdo Marco mediante el cual se sigan garantizando, en los términos previstos para cada supuesto y siempre que concurren las circunstancias legalmente exigibles en cada caso, los derechos de las personas trabajadoras a la estabilidad en el empleo y al mantenimiento de sus condiciones económicas, sociales y de seguridad y de previsión social cuando resulte necesario acometer, en ejercicio de la libertad de empresa, procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial.

En virtud de lo anterior se establece:

CAPÍTULO I. Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto

1. Regular las condiciones que han de regir las operaciones de reordenación societaria y reorganización empresarial que se puedan llevar a cabo por cualquiera de las Empresas incluidas en su ámbito funcional (artículo 4 de este anexo 19), como consecuencia de las decisiones adoptadas por el empresario en ejercicio de su poder de organización y dirección y al amparo del derecho a la libertad de empresa.
2. A efectos de lo previsto en el apartado anterior, se entenderá por operaciones de reordenación societaria o reorganización empresarial cualquier operación mercantil de las señaladas en el artículo 6 del presente Acuerdo Marco de Garantías así como las reorganizaciones internas que lleven aparejadas transferencias de personal entre distintas empresas.

Artículo 2. Naturaleza y eficacia

El presente Anexo 19.- Acuerdo Marco sobre las Garantías para las Personas Trabajadoras de Endesa SA y sus filiales eléctricas domiciliadas en España (AMG 2025/2029) tendrá la naturaleza y eficacia contempladas en el artículo 1 de este convenio colectivo.

Artículo 3. Vigencia

El presente Acuerdo Marco de Garantías tendrá como vigencia el plazo comprendido entre el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2029, fecha en la que decaerá.

Sin perjuicio de lo anterior, el presente Acuerdo Marco de Garantías podrá prorrogar su vigencia con el expreso acuerdo de las partes con el plazo máximo de un año

Artículo 4. Ámbitos funcional y territorial

El ámbito funcional del presente Acuerdo (Anexo 19: AMG 2025/2029) coincidirá con el ámbito funcional enunciado en el artículo 2 del VI Convenio Colectivo de Endesa, exceptuando de dicho ámbito a las empresas a continuación detalladas, que quedan expresamente excluidas del mismo:

- Endesa Red SA
- Endesa X Servicios S.L.
- Endesa Mobility S.L.

El ámbito territorial del presente Acuerdo (Anexo 19: AMG 2025/2029) coincidirá con el ámbito territorial enunciado en el artículo 5 del VI Convenio Colectivo de Endesa.

Artículo 5. Ámbito personal

1. Será de aplicación a todo el personal que, durante su vigencia, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el Grupo Profesional o Nivel Competencial ostentado o la ocupación o cargo desempeñado, preste servicios en alguna de las empresas incluidas en su ámbito funcional y se vea afectado por cualquiera de las operaciones societarias o reorganizativas mencionadas en los artículos 1 y 6 del presente Acuerdo (AMG 2025/2029)
2. Será igualmente de aplicación a quienes se encuentren en alguna de las circunstancias siguientes:
 - a) En situación de incapacidad, siendo beneficiario de mejoras voluntarias del Régimen Público de Seguridad Social con cargo tanto a fondos internos de la empresa como a fondos externos.
 - b) En situación de contrato suspendido o extinguido siempre y cuando, en ambos supuestos, existan compromisos de pago o prestación por las empresas de Endesa afectadas por la reordenación.

3. En aquellos casos en los que así lo disponga la normativa aplicable, también se aplicarán las estipulaciones del presente Acuerdo (AMG 2025/2029) a los derechohabientes beneficiarios de prestaciones por viudedad y orfandad.

Artículo 6. *Ámbito material*

1. Sin perjuicio de la aplicación de la cláusula general enunciada en el artículo 1 del presente Acuerdo (AMG 2025/2029), quedan expresamente incluidas en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo (AMG 2025/2029), en todo caso, las operaciones siguientes:
 - a) La escisión total o parcial de cualquiera de sus actividades, por parte de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Acuerdo (AMG 2025/2029) o de sus filiales eléctricas, a sociedades ya constituidas o de nueva creación, así como las posteriores escisiones o segregaciones, por estas últimas, de las actividades o unidades autónomas de negocio recibidas en favor de sociedades tanto ya constituidas como de nueva creación.
 - b) La fusión de filiales eléctricas o la absorción de aquellas por parte de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Acuerdo (AMG 2025/2029), con independencia de que hubieren o no segregado previamente toda o parte de su actividad.
 - c) La segregación por parte de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Acuerdo (AMG 2025/2029) o por sus filiales eléctricas de unidades de producción autónomas, incluida la actividad de servicios, a sociedades ya constituidas o de nueva creación, así como las sucesivas segregaciones por estas sociedades de las unidades recibidas por aquella o aquellas.
 - d) La desinversión, el intercambio de activos, el cierre de instalaciones o la pérdida de control de la gestión empresarial por parte de alguna de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Acuerdo (AMG 2025/2029) de alguna de sus filiales eléctricas o de las unidades productivas autónomas de ellas dependientes.
2. En los supuestos en los que se produjera desinversión de activos o pérdida de control de la gestión empresarial por Endesa SA de alguna de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Acuerdo (AMG 2025/2029), la Dirección, con carácter previo, se compromete a negociar un acuerdo de garantías para el personal afectado que ha de contener la vigencia del mismo. De no pactarse vigencia alguna, la misma será de 5 años, no pudiendo ser inferior a la vigencia del Acuerdo (AMG 2025/2029) en vigor en el momento de la firma.
3. El contenido del acuerdo a negociar ha de regular las materias siguientes:
 - Mantenimiento de las condiciones laborales y sociales de los trabajadores traspasados.
 - Estabilidad en el empleo en la empresa cesionaria y términos y condiciones de incorporación, en su caso, a una bolsa de empleo de Endesa.
 - Traspaso de los compromisos por pensiones.

Dentro del marco general previsto en el presente Acuerdo (AMG 2025/2029), la concreción del régimen de derechos y garantías aplicable a los supuestos de reordenación societaria o reorganización empresarial que no supongan desinversión de activos o pérdida de control de la gestión empresarial se fijará de conformidad con lo previsto en el artículo 103.3- c) del presente convenio.
4. A los efectos de lo previsto en la presente cláusula, se consideran sociedades filiales eléctricas de Endesa SA, las siguientes:
 - a) Las incluidas en el ámbito funcional del artículo 4 del presente Anexo.

- b) Las Sociedades domiciliadas en España ya constituidas o que se constituyan en el futuro mediante procesos de segregación, fusión o aportación de rama de actividad llevados a cabo por alguna de las Empresas a las que se refiere la letra anterior.
- c) Las Sociedades de nueva creación que cuenten con una participación social de Endesa SA superior al 50 por 100 o, caso de resultar inferior, que esta última entidad ejerza el control de gestión y, en ambos casos, siempre que el objeto social de la nueva sociedad incluya las actividades de generación, transporte, distribución o comercialización de energía eléctrica o gas.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

1. Las condiciones del presente Acuerdo (AMG 2025/2029) 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 Acuerdo (AMG 2025/2029), las partes se comprometen, en el plazo de treinta días, a renegociar otro nuevo, ajustado a la legalidad. En el caso de nulidad parcial, que afectará a cualquiera de sus cláusulas, el presente Acuerdo (AMG 2025/2029) deberá ser revisado si alguna de las partes, en el plazo de treinta días, así lo requiere en forma escrita.

CAPÍTULO II. Condiciones generales aplicables a las transferencias de personal

Artículo 8. Normativa aplicable

Los procesos de transferencia de personal asociados a las operaciones de reordenación societaria y reorganización empresarial de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este pacto se regirán por las disposiciones del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y de los preceptos concordantes, así como por las cláusulas del presente Acuerdo (AMG 2025/2029).

Artículo 9. Continuidad de las Relaciones Laborales

1. Los cambios de titularidad de empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma, incluidos en el ámbito material de aplicación del presente Acuerdo (AMG 2025/2029), no extinguirán por sí mismos las Relaciones Laborales del personal afectado.
2. Con carácter previo a la materialización del traspaso y en el supuesto de que la transmisión de empresa no fuera total – segregaciones, aportaciones de rama de actividad, transmisión de centros de trabajo o cualesquiera otros análogos -, las empresas cedentes abrirán un periodo de consultas con la representación de los trabajadores en el seno de la Comisión Negociadora de Materias Concretas, prevista en el artículo 103 del VI Convenio Colectivo de Endesa, durante un plazo de treinta días, salvo acuerdo expreso de las partes sobre una duración distinta, con vistas a negociar, conforme al principio de buena fe y con el fin de alcanzar un acuerdo, el número de trabajadores, tanto directos como indirectos o de las unidades centralizadas (estructura y servicios de apoyo), afectados por la transmisión.
3. A los expedientes de regulación de empleo que pudieran iniciarse en el ámbito de las empresas cesionarias, que afecten a personal transferido, le serán de aplicación las garantías relativas a la conservación de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo y a la responsabilidad solidaria de Endesa SA, tal y como las mismas se recogen en el presente Acuerdo (AMG 2025/2029).

Artículo 10. Criterios para la adscripción del personal

1. Las transferencias de personal efectuadas al amparo de los procesos de reordenación societaria a que hace referencia el presente Acuerdo (AMG 2025/2029) podrán producirse entre cualquiera

- de las empresas incluidas en su ámbito funcional de aplicación o entre aquellas que las sustituyan.
2. La adscripción de personal transferido en el ámbito de la empresa de destino se ajustará a las siguientes reglas:
 - a) Los trabajadores serán adscritos a las sociedades receptoras de las unidades productivas autónomas segregadas o escindidas en aplicación del principio general de relación entre activo, actividad y trabajador.
 - b) La transferencia de personal se efectuará teniendo en cuenta:
 - 1º. Las funciones principales prestadas, en la empresa de origen, por los trabajadores afectados.
 - 2º. El encuadramiento organizativo de los trabajadores y las actividades transferidas.
 - c) A efectos de lo previsto en la letra anterior se entenderá como función principal:
 - 1º. Entre funciones pertenecientes a una misma área de actividad dentro de un mismo grupo profesional, aquellas a las que se preste una mayor dedicación durante la jornada de trabajo.
 - 2º. Entre funciones pertenecientes a áreas de actividad de distinto grupo profesional, aquellas que, en el sistema de clasificación profesional, resulten de superior clasificación.

CAPÍTULO III. Régimen de derechos y garantías

Artículo 11. Criterio General

El personal transferido a resultas de los procesos de reorganización societaria y empresarial de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Acuerdo (AMG 2025/2029) conservará la integridad de los derechos que viniere disfrutando con anterioridad a la transmisión, sea cual fuere su fuente de atribución: legal, convencional o individual.

Artículo 12. Garantía de Empleo y de Ocupación Efectiva

1. Las Empresas en las que se lleven a cabo procesos de reordenación societaria o reorganización empresarial de los previstos en el presente Acuerdo (AMG 2025/2029) garantizarán el empleo y la ocupación efectiva de los trabajadores afectados por los mismos, en los siguientes términos:
 - a) En los supuestos en que, por razones técnicas, económicas, organizativas, productivas o de cualquier otra naturaleza, los trabajadores transferidos se quedasen sin ocupación efectiva en la empresa de destino, el personal afectado tendrá garantizada la estabilidad en el empleo y la ocupación efectiva mediante la materialización de los siguientes derechos:
 - 1º. Incorporación a otro puesto de trabajo equivalente al que viniera desempeñando y propio de su especialidad, área de actividad y grupo profesional o categoría equivalente.
 - 2º. De no ser posible incorporarlo a un puesto de trabajo en las condiciones establecidas en el número anterior, se le asignará transitoriamente, mientras no se produzca su reacomplamiento profesional, otro disponible de la misma área de actividad, sin merma de su retribución, apreciada en cómputo anual.
 - b) La reincorporación o incorporación a la que se refieren los párrafos anteriores tendrá lugar de forma que se cause al trabajador el menor perjuicio personal posible. A tal efecto, se seguirá el siguiente orden de prelación:
 - 1º. En el mismo centro de trabajo

- 2º. En otro centro de trabajo de la misma empresa o de cualquier otra distinta que esté bajo el mismo control accionarial, sin movilidad geográfica.
 - 3º. En otro centro de trabajo de la misma empresa con movilidad geográfica siempre que no fuera posible proporcionar ocupación efectiva por aplicación de lo dispuesto en los ordinales 1º y 2º anteriores.
 - 4º. En otro centro de trabajo de otra empresa distinta a la de origen, pero bajo el mismo control accionarial y con movilidad geográfica, siempre que no fuera posible proporcionar ocupación efectiva por aplicación de lo dispuesto en los ordinales 1º, 2º y 3º anteriores.
 - 5º. En aquellos supuestos en que no haya sido posible proporcionar ocupación efectiva por aplicación de lo dispuesto en los ordinales anteriores, será de aplicación lo previsto en el número siguiente del presente artículo, siempre y cuando el trabajador implicado no esté afectado por acuerdos de extinción indemnizada o suspensión de la relación laboral, de naturaleza colectiva o individual, con la empresa cesionaria.
2. Si el proceso societario o reorganizativo diera lugar a excedentes de personal no recolocable en los términos previstos en el número anterior, la extinción o suspensión de las Relaciones Laborales de los trabajadores afectados se producirá respetando la totalidad de derechos y garantías previstas en el Acuerdo Marco de Medidas Voluntarias de Suspensión o extinción del Contrato de Trabajo en Endesa en el periodo 2025-2029, regulado en el Anexo 20 del presente convenio, o, en su caso, en el Acuerdo Marco de Medidas Voluntarias de suspensión o extinción del Contrato de Trabajo en Endesa en el periodo 2019-2024, de fecha 23 de enero de 2020.

Sin perjuicio de la posibilidad de las personas trabajadoras afectadas de acogerse al acuerdo de extinción o suspensión de la relación laboral previsto en Acuerdo Marco de Medidas Voluntarias de Suspensión o extinción del Contrato de Trabajo en Endesa en el periodo 2025-2029, regulado en el Anexo 20 del presente convenio, o en el Acuerdo Marco de Medias Voluntarias en el periodo 2019 – 2024, de 23 de enero de 2020, para los supuestos de personas trabajadoras excedentes no recolocables, la empresa cesionaria acordará con la representación social fórmulas de salida pactadas análogas a las existentes en Endesa.

Asimismo, y en aras a garantizar la estabilidad en el empleo, las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Acuerdo (AMG 2025/2029) no procederán a adoptar medidas de extinción de carácter unilateral de los contratos de trabajo de las personas trabajadoras afectados por los procesos de reordenación societaria o reorganización empresarial a los que se refiere el presente Acuerdo (AMG 2025/2029), de las establecidas en los artículos 51 y 52-c del Estatuto de los Trabajadores.

3. Las personas trabajadoras transferidas a empresas de Endesa SA o sobre las que aquella ejerza el control de gestión, tendrán derecho al reingreso inmediato en la empresa cedente cuando en la empresa cesionaria concorra alguno de los supuestos siguientes:
 - a) Desaparición por extinción de su personalidad contratante.
 - b) Contratación o transferencia a terceros de alguna de las actividades llevada a cabo por la empresa, siempre y cuando el trabajador estuviese adscrito a dichas actividades y, en atención a ello, quedase sin ocupación en la empresa de destino.

Artículo 13. Garantía subrogatoria y mantenimiento de los derechos económicos, de Seguridad Social y de Previsión Social Complementaria

1. Las personas trabajadoras afectadas por los procesos de reordenación societaria o reorganización empresarial que se realicen al amparo del presente Acuerdo (AMG 2025/2029) conservarán, en la empresa o unidad de destino, la integridad de los derechos laborales, económicos, sociales, de seguridad social y de previsión social complementaria de que disfrutaban en la empresa cedente, procediendo la empresa cesionaria a su subrogación.

2. Aquellas operaciones que conlleven la desinversión de activos, intercambio de activos o pérdida de control de la gestión empresarial por parte de alguna de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Acuerdo (AMG 2025/2029) de algunas de sus filiales eléctricas o de las unidades productivas autónomas de ellas dependientes y en el supuesto de que los convenios colectivos sucesivos establecieran condiciones que resultasen menos favorables para algunos colectivos de personas trabajadoras transferidas, la empresa cesionaria vendrá obligada a respetar, como garantía *ad personam* todas y cada una de las condiciones económicas, de Seguridad Social y previsión social complementaria que resultaren más favorables del convenio colectivo de origen, las cuales serán revalorizables, en los términos que el convenio determine, y no absorbibles.

Esta garantía también será aplicable a aquellas operaciones que supongan traspasos de personas trabajadoras a empresas del Grupo Endesa no incluidas en el ámbito funcional del VI Convenio Colectivo, durante el tiempo exclusivo que la persona trabajadora permanezca en la empresa de destino y esta siga sin formar parte del ámbito funcional del convenio. Lo anterior será sin perjuicio de la aplicación del convenio colectivo correspondiente a esa empresa de destino durante el tiempo de duración del mismo.

3. La empresa cesionaria asumirá los compromisos adquiridos por la empresa cedente referente a medidas de salida acordadas con la representación social.

Artículo 14. Responsabilidad solidaria de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Acuerdo (AMG 2025/2029)

En caso de que no intervengan como cesionarias, Endesa SA y Enel Iberia, SRL, responden solidariamente con sus empresas filiales cedentes y cesionarias de las obligaciones que, nacidas de la reordenación societaria, adquieren con las personas trabajadoras afectadas por la sucesión de empresas, y que legalmente correspondan o que por norma convenida se han establecido en el presente Acuerdo (AMG 2025/2029). Esta garantía de responsabilidad solidaria de Endesa S.A y Enel Iberia, SRL, tendrá carácter permanente.

Artículo 15. Compromiso de paz social

Conforme con el compromiso de diálogo social adquirido por ambas partes, y a los mecanismos de negociación y de resolución de conflictos pactados, la representación sindical adquiere el deber de paz social respecto de las estipulaciones contenidas en el presente acuerdo.

Disposición Adicional Única

Los derechos y garantías reconocidos en los Acuerdos de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial del Grupo Endesa de 27 de abril y 29 de diciembre de 1999 y de 26 de abril de 2002, que no hubieran consumado sus efectos jurídicos o tuvieran carácter permanente continuarán vigentes para las personas trabajadoras beneficiarias de los mismos, salvo que no esté regulado o derogado por lo dispuesto en el VI Convenio Colectivo.

ANEXO 20. ACUERDO MARCO DE MEDIDAS VOLUNTARIAS DE SUSPENSIÓN O EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN ENDESA (en adelante, AVS 2025/2029)

Endesa ha decidido articular un procedimiento universal, voluntario y no discriminatorio de desvinculación de la relación laboral.

En este contexto, se han analizado las diversas alternativas de desvinculación que permite la legislación laboral española, tales como las bajas voluntarias incentivadas, la suspensión de la relación laboral de mutuo acuerdo, la excedencia laboral o la licencia retribuida.

Como conclusión del anterior análisis se han considerado como fórmulas más idóneas la baja voluntaria incentivada y la suspensión anual prorrogable del contrato de trabajo.

ASPECTOS GENERALES

Primero. Objeto

El presente documento tiene por objeto describir el marco de medidas voluntarias de suspensión o extinción de los contratos de trabajo en Endesa.

Segundo. Ámbito temporal

El AVS tendrá como vigencia el plazo comprendido entre el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2029, fecha en la que decaerá el Acuerdo (AVS 2025/2029)

Si bien las competencias que ejercerá la Comisión de Seguimiento e Interpretación del VI Convenio Colectivo de Endesa sobre la aplicación del citado Acuerdo Marco de medidas se mantendrán vigentes mientras existan Personas Trabajadoras afectados por las mismas.

Sin perjuicio de lo anterior, el presente Acuerdo (AVS 2025/2029) podrá prorrogar su vigencia con el expreso acuerdo de las partes con el plazo máximo de un año.

Tercero. Ámbitos funcional y territorial.

El ámbito funcional del presente Acuerdo (AVS 2025/2029) coincidirá con el ámbito funcional enunciado en el artículo 2 del VI Convenio Colectivo de Endesa, exceptuando de dicho ámbito a las empresas a continuación detalladas, que quedan expresamente excluidas del mismo:

- Endesa Red SA
- Endesa X Servicios S.L.
- Endesa Mobility S.L.

El ámbito territorial del presente Acuerdo (AVS 2025/2029) coincidirá con el ámbito territorial enunciado en el artículo 5 del VI Convenio Colectivo de Endesa.

Cuarto. Ámbito personal

1. El Marco de medidas afecta con carácter general a todos los colectivos de personas trabajadoras incluidos en el ámbito personal del Acuerdo Marco de Garantías (AMG 2025/2029), estableciéndose no obstante una diversificación de las mismas en función de los siguientes colectivos:
 - a. Personas Trabajadoras que su edad legal de jubilación ordinaria se prevé, según la legislación vigente en cada momento, en un plazo superior a quince años.

La oferta por parte de la empresa consistirá en una baja voluntaria incentivada.

- b. Personas Trabajadoras que pueden acceder, según la legislación vigente en cada momento y considerando los coeficientes reductores que pudiesen tener reconocidos, a la jubilación legal ordinaria en un plazo no superior o igual a quince años.

La oferta por parte de la empresa a las Personas Trabajadoras, se encuentren estos o no en el contexto de un proceso de reorganización, consistirá en un Pacto de suspensión de la relación laboral con una compensación económica en los términos previstos en los números 2) a 4) del Apartado Noveno de este Acuerdo (AVS 2025/2029), así como los beneficios sociales que se contemplan en el número 6 de dicho Apartado.

2. La adopción de la medida suspensiva y, en su caso, extintiva por aplicación de lo dispuesto en el número 2 del Apartado Decimotercero del presente Acuerdo (AVS 2025/2029), estará supeditada al acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora afectada, de conformidad con los modelos de Pacto que se incorporan en los Documentos 1, 2, 3, y 4 adjuntos a este Acuerdo (AVS 2025/2029)

Quinto. Adaptación del Marco de medidas.

Si durante la vigencia de este Acuerdo (AVS 2025/2029) se produjeran cambios normativos o que afecten a la Empresa cuya consecuencia fuera una alteración sustancial de lo aquí pactado, las partes firmantes se comprometen a negociar las adaptaciones que procedan.

Sexto. Vinculación a la totalidad

Las condiciones reflejadas en el presente Acuerdo (AVS 2025/2029) serán consideradas globalmente y, en consecuencia, en caso de producirse una decisión judicial que declarara la nulidad de alguna parte esencial del mismo perderá su vigencia en su totalidad y las partes vendrán obligadas a negociar un nuevo Acuerdo Marco de Medidas.

MEDIDA DE CARÁCTER TEMPORAL: LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Séptimo. Pacto de suspensión del contrato de trabajo.

De conformidad con lo previsto en el artículo 45.1 a) Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, mediante acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora se podrá pactar la suspensión del contrato de trabajo.

Octavo. Duración

La suspensión se pactará por un período inicial de un año, se prorrogará de año en año de no mediar denuncia por ninguna de las partes.

Noveno. Régimen aplicable a la persona trabajadora durante la suspensión.

1. La persona trabajadora estará exonerada de la obligación de trabajar y causará baja en la Empresa y en la Seguridad Social en tanto permanezca la suspensión de la relación laboral.
2. La Empresa abonará una compensación económica a la persona trabajadora en los siguientes términos:
 - Colectivo contemplado en el Apartado Cuarto 1.b) anterior:
 - A. Personas trabajadoras cuya edad legal de jubilación ordinaria esté prevista, según la legislación vigente a la fecha de la suspensión, en un tramo a partir de los 12 años y hasta

los 15 años (considerando los coeficientes reductores de la edad legal de jubilación) desde el momento de inicio de la suspensión del contrato: la compensación económica será equivalente al 60% del salario computable.

- B. Personas trabajadoras cuya edad legal de jubilación ordinaria esté prevista, según la legislación vigente a la fecha de la suspensión, en un tramo a partir de los 9 y hasta los 12 años (considerando los coeficientes reductores de la edad legal de jubilación) desde el momento de inicio de la suspensión del contrato: la compensación económica será equivalente al 70% del salario computable.
- C. Personas trabajadoras cuya edad legal de jubilación ordinaria esté prevista, según la legislación vigente a la fecha de la suspensión, en un tramo a partir de los 5 y hasta los 9 años (considerando los coeficientes reductores de la edad legal de jubilación) desde el momento de inicio de la suspensión del contrato: la compensación económica será equivalente al 75% del salario computable.
- D. Personas trabajadoras cuya edad legal de jubilación ordinaria esté prevista, según la legislación vigente a la fecha de la suspensión, en un tramo a partir de 1 año o menos y hasta los 5 años (considerando los coeficientes reductores de la edad legal de jubilación) desde el momento de inicio de la suspensión del contrato: la compensación económica será equivalente al 80% del salario computable.

La aplicación de los porcentajes de los puntos A, B y C se mantendrá invariable durante la suspensión del contrato, a excepción de los cinco años anteriores a la fecha de la edad legal de jubilación ordinaria que será, en todo caso, del 80 % del salario computable.

A los efectos de la aplicación de los porcentajes contemplados en los cuatro puntos anteriores, el salario computable estará integrado por los siguientes conceptos salariales:

- Salario base: salario convenio (incluye Pagas extraordinarias Junio/Noviembre), Retribución Fija Excluidos, Retribución Fija, Retribución Fija individual, Salario Personal. Singular.
- Salario variable: sistema de evaluación del desempeño y/o Objetivo Fuerza de Ventas (para el cálculo del salario computable se considerará un grado de cumplimiento de objetivos del 100%). SIR ´s de naturaleza ereable,
- Complementos personales/individuales de naturaleza ereable.
- Paga de Eficiencia.
- Antigüedad,
- Conceptos auxiliares: Cuantías de conceptos con naturaleza ereable volcadas, en su día, al CED, CPD, a los del Centro de Control de EDE (CCCED y CCCPD) y al Complemento de Actividad Portuaria.
- Turno.
- Retén u otros conceptos que abonen la localización que tuvieran naturaleza ereable.
- Nocturnidad.

Los conceptos de turno, retén y nocturnidad serán computables siempre y cuando el empleado haya permanecido en dichos regímenes de trabajo, al menos, el mismo tiempo que va a permanecer con el contrato de trabajo suspendido.

Se detalla en la Figura 1 del presente Acuerdo (AVS 2025/2029) el desglose de los conceptos anteriores, cualquier otro concepto no enumerado en dicha Figura 1 que retribuya lo mismo

y tengan la misma naturaleza que los conceptos computables antes descritos se tratará en la Comisión de Seguimiento e Interpretación su posible inclusión.

3. Con carácter anual, y hasta la extinción del Pacto individual de suspensión, la compensación económica determinada se actualizará según el IPC Real del año anterior, hasta la cuantía de la pensión máxima establecida por la Seguridad Social del año en curso, manteniéndose constante el exceso de la diferencia que, en su caso, pudiese existir hasta la compensación económica pactada.
4. Las cantidades que abone la Empresa en concepto de compensación económica tendrán la consideración de renta regular a efectos de su tributación en el IRPF.
5. Cuando se hayan cumplido los requisitos, se abonará el premio de fidelidad a la fecha de cumplimiento de dichos requisitos.
6. La Empresa continuará abonando a las personas trabajadoras que hayan suscrito el pacto de suspensión del contrato de trabajo los beneficios sociales y realizará las correspondientes aportaciones al Plan de Pensiones y al resto de instrumentos de Previsión Social, si procede, en los mismos términos que a las personas trabajadoras en activo, de conformidad con lo previsto en el Pacto Individual de Suspensión.

Décimo. Obligaciones de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras que hayan suscrito el Pacto de suspensión de su contrato de trabajo tendrán las siguientes obligaciones:

1. No desarrollar actividades concurrentes, que afecten a la competencia o que entren en conflicto de intereses con la Empresa, durante el período de suspensión, salvo que fuera expresamente autorizado para ello.

La realización de otras actividades distintas a las contempladas en el párrafo anterior requerirá comunicación previa por parte de la persona trabajadora, en los términos previstos en el Pacto de suspensión.
2. Mantener los deberes de lealtad y fidelidad con la Empresa durante la vigencia del Acuerdo, así como el de secreto y confidencialidad respecto a los datos o informaciones que haya obtenido con ocasión o como consecuencia de la prestación de servicios en la Empresa.
3. Suscribir un convenio especial con la Seguridad Social, que deberá mantener en vigor hasta la extinción del Pacto, en los términos previstos en el apartado Decimoprimerosiguiente.
4. Con carácter previo a su pase a la situación de suspensión del contrato de trabajo, facilitar a la empresa, su vida laboral y, en su caso, certificado acreditativo de reconocimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación al efecto de calcular su fecha prevista de jubilación ordinaria.

En el plazo máximo de doce meses tras su pase a la situación de suspensión del contrato de trabajo deberá entregar simulación de fecha de jubilación ordinaria realizada por el INSS y, en su caso, cotizaciones por clases pasivas, certificación de trabajos realizados en otros países susceptibles de computar para el cálculo de la fecha de jubilación ordinaria, así como cualquier otra información que pudiera ser relevante para el cálculo de dicha fecha de jubilación.

Si transcurridos los doce meses indicados, la persona trabajadora no ha aportado la documentación anterior, se suspenderá la prestación complementaria hasta su entrega y, además, si hubiere recibido mermas por reducción de la pensión por jubilación anticipada concedida por el INSS, la persona trabajadora estará obligada a su devolución en el plazo

máximo de tres meses. Una vez superado el plazo de 3 meses y en caso de no atender a lo estipulado anteriormente, se procederá a la extinción del Pacto individual.

5. Con carácter previo al acogimiento al AVS, las personas trabajadoras renunciarán a sus cargos sindicales y de representación unitaria y sindical en la empresa.
6. La persona trabajadora se compromete a asistir a los cursos de formación que la Empresa considere necesarios para mantener su cualificación profesional.
7. La persona trabajadora expresamente renuncia durante la suspensión a solicitar prestaciones, subsidios o ayudas por desempleo derivados de su relación laboral con la Empresa.
8. La persona trabajadora se compromete a solicitar la jubilación anticipada en los términos indicados en el apartado B) de la Estipulación Decimotercera.
9. En caso de haber percibido cantidades indebidamente, durante la vigencia del contrato o tras su extinción, habrán de ser devueltas por la persona trabajadora en el plazo máximo de un mes desde su comunicación por parte de la empresa.

Decimoprimer. Régimen aplicable en materia de protección social.

1. La persona trabajadora se obliga a suscribir un Convenio Especial con la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), cuyo importe será reembolsado por la Empresa, siendo de gestión conjunta entre ambos. La persona trabajadora está obligada a notificar dicha suscripción a la Empresa.

Del mismo modo, la persona trabajadora se compromete a comunicar a la Empresa cualquier modificación que se produzca relativa al Convenio Especial, así como a reclamar, a instancia de la Empresa y ante la TGSS, cualquier cantidad indebidamente cobrada por la Administración relativa al mencionado Convenio Especial. En el caso de que no se procediera de este modo, la Empresa reclamará a la persona trabajadora la cantidad mencionada.

2. El tratamiento del Plan de Pensiones y resto de instrumentos de previsión social (pólizas de seguros), en su caso, será el que se viene aplicando con ocasión del Acuerdo Colectivo Marco de Medidas Voluntarias de Suspensión o Extinción de los contratos de trabajo en el periodo 2019–2024, suscrito el 23 de enero de 2020.
3. En caso de fallecimiento o Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez de la persona trabajadora, esta recibirá el mismo tratamiento que si se tratara de una persona trabajadora en activo en la Empresa.

En caso de declaración de Incapacidad Permanente Total, la persona trabajadora tendrá la obligación de comunicarlo a la Empresa, en el plazo máximo de un mes desde la comunicación oficial por parte de la Administración Pública, procediéndose al descuento del importe de la prestación reconocida de la compensación que abona la Empresa.

Esta cantidad descontada, se actualizará anualmente en los términos en los que se actualice la pensión de incapacidad permanente total.

Decimosegundo. Reincorporación en la Empresa.

1. La persona trabajadora tendrá la opción de reincorporarse a la Empresa transcurrido un año desde la fecha de la suspensión o de la finalización de cualquiera de sus prórrogas, debiendo en tal caso preavisar a la Empresa con una antelación mínima de un mes.

De no mediar denuncia por ninguna de las partes, el pacto se prorrogará de año en año.

2. En el caso en que se produzca la reincorporación en la Empresa a solicitud de la persona trabajadora, y por tanto se extinga el Pacto suspensivo, aquel no tendrá derecho a reserva de su

puesto de trabajo, conservando un derecho preferente de acceso a las vacantes que se produzcan en su Grupo Profesional y Nivel Competencial, hasta que se produzca, la reincorporación se mantendrán las condiciones del pacto de suspensión.

3. Si la reincorporación se produce a instancia de la Empresa, aquella se producirá en términos idénticos a los previstos en los casos de excedencia forzosa, en las condiciones que contempla el apartado c) de la estipulación duodécima del Pacto Individual de Suspensión.

Decimotercero. Extinción del pacto de suspensión

A. El pacto de suspensión, incluido el derecho de reincorporación en la empresa, se extinguirá en los siguientes supuestos:

1. Por reunir los requisitos legales necesarios para acceder a la jubilación ordinaria, en los términos previstos en el correspondiente Acuerdo. En tal caso se extinguirá asimismo el contrato de trabajo suspendido.
2. Por desistimiento del persona trabajadora y reincorporación en la Empresa o por iniciativa de esta en los términos señalados en el Apartado Decimosegundo anterior.
3. Por mutuo acuerdo entre Empresa y persona trabajadora.
4. Por incumplimiento de la persona trabajadora de la renuncia expresa a solicitar prestaciones, subsidios o ayudas por desempleo.
5. Por incumplimiento de la obligación de no concurrencia u obligación de secreto.
6. Por incapacidad permanente en los grados de absoluta y gran invalidez o por fallecimiento de la persona trabajadora.
7. Por no solicitar la jubilación anticipada en los términos indicados en el apartado B) siguiente.
8. Por ejercer los derechos prestacionales que, respecto a la contingencia de jubilación, le reconozca su sistema de previsión social complementario antes de la fecha de jubilación ordinaria.
9. Por no responder a la obligación establecida en el apartado Décimo 4) *in fine*.

B. La Empresa podrá proponer, a la persona trabajadora que cumpla con los requisitos establecidos por la legislación vigente para acceder a la jubilación anticipada, su acogimiento a la misma, viniendo obligada la persona trabajadora a solicitarla.

La extinción anticipada del contrato de trabajo por esta causa será indemnizada por la Empresa en los términos siguientes:

- a) Abono, en un pago único, en el momento de su pase a la nueva situación de jubilación anticipada, de la merma derivada de la reducción en la pensión de jubilación de la Seguridad Social:
 - La merma vendrá determinada por la capitalización, entendida esta como el valor actual actuarial de la renta vitalicia que se define por la diferencia entre el cálculo de la pensión de jubilación legal ordinaria teórica y la pensión reconocida como jubilación anticipada, en los términos que se especifican en la Figura 2 (Ejemplo) del presente Acuerdo (AVS 2025/2029).
 - Para el cálculo de dicha merma se aplicará la siguiente base técnica:
 - Tablas de mortalidad: Tablas PERMF2000P.
 - Tipo de interés técnico: el tipo de interés a 30 años derivado de la curva facilitada por el actuario global independiente aplicada para la contabilización de las provisiones por fondo interno a 31 de diciembre del año anterior.

- Crecimiento renta vitalicia: 1,5% anual.
- b) Abono de la diferencia existente entre la compensación económica reconocida durante el pacto de suspensión de la relación laboral que hubiera venido cobrando hasta la fecha de jubilación ordinaria y la cuantía anual de la pensión de jubilación anticipada concedida. Esta cantidad se fraccionará en pagos mensuales proporcionales, que se actualizarán anualmente, si procede, en base a la diferencia resultante entre la variación anual del importe de la pensión de jubilación anticipada concedida y la variación de la compensación económica reconocida que venía percibiendo durante el período de suspensión de la relación laboral.
- c) Al amparo de lo establecido en el artículo 6.2 del Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, en materia Previsión Social y Beneficios Sociales, se mantendrá el mismo tratamiento que hubiera recibido si continuase en AVS hasta la fecha de su jubilación ordinaria. No obstante, este tratamiento se mantendrá siempre y cuando el empleado no ejerza los derechos prestacionales que, respecto de la contingencia de jubilación, le reconozca su sistema de Previsión Social Complementaria durante el periodo que discurra entre la jubilación anticipada y la fecha de jubilación ordinaria. En caso contrario la Empresa quedará liberada de todas sus obligaciones por este concepto.
- d) El periodo de tiempo de permanencia en situación de jubilación anticipada se computará al efecto de devengar alguno de los premios de fidelidad a los que pudiese tener derecho el empleado por haberle sido de aplicación alguno de los convenios de origen.
- e) La persona trabajadora, podrá ser instada por la empresa a enviar cualquier tipo de documentación que facilite el correcto cálculo de su fecha de jubilación anticipada y/u ordinaria y de todas aquellas cantidades necesarias para la correcta aplicación de lo aquí descrito, si no dispusiera de ella previamente en virtud del punto 4 del apartado Décimo. En el caso de no cumplir esta exigencia la Empresa suspenderá la prestación complementaria hasta su entrega y, en caso de haberse abonado merma por reducción de la pensión concedida por la TGSS la persona trabajadora estará obligada a su devolución en el plazo máximo de tres meses, una vez superado este plazo y no atender a la solicitud se procederá a la extinción del Pacto individual.
- Se establece la obligación de entrega inmediata de la resolución de jubilación anticipada por parte de la persona trabajadora a la Empresa desde el mismo momento que se la concedan en un plazo máximo de tres meses. En el caso de no cumplir esta exigencia la Empresa se reserva el derecho de suspender la prestación complementaria hasta su entrega y, en su caso, de la reclamación de la merma abonada por reducción de la pensión concedida por el INSS.
- f) Al exclusivo objeto de no perjudicar el Régimen fiscal aplicable a las prestaciones de jubilación derivadas del Plan de Pensiones y/o pólizas de seguro, que instrumentan los compromisos por pensiones que la Empresa tiene adquiridos con las personas trabajadoras, por la aplicación de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Duodécima de la Ley 35/2006, de 28 de Noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, las Personas Trabajadoras a las que la empresa les proponga acceder a la jubilación anticipada en los dos últimos meses del año, se deberá retrasar hasta un plazo máximo de dos meses la edad de acceso a dicha jubilación anticipada.

MEDIDA DE CARÁCTER DEFINITIVO: LA BAJA VOLUNTARIA INCENTIVADA

Decimocuarto. Pacto de baja voluntaria incentivada.

La Empresa podrá ofrecer a las personas trabajadoras incluidas en el punto 4º, apartado 1 a) la suscripción de un acuerdo que, de ser aceptado voluntariamente por la persona trabajadora, conllevará la extinción de la relación laboral a todos los efectos.

Decimoquinto. Derechos económicos

La persona trabajadora que acepte suscribir el pacto de baja voluntaria incentivada percibirá una indemnización equivalente a treinta días por año trabajado de su salario fijo computable, con un tope de 18 mensualidades, que se abonará junto con el correspondiente finiquito.

Adicionalmente corresponderán a la persona trabajadora los derechos de rescate, movilización o percepción, en su caso, de los derechos consolidados por pensiones, en los términos establecidos en su sistema de Previsión Social.

Decimosexto. Ejercicio de actividades concurrentes.

La persona trabajadora no podrá desarrollar actividades concurrentes con la Empresa tras la fecha de baja durante el período previsto en el artículo 21.2 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que fuera expresamente autorizado para ello. A estos efectos se entiende por actividad concurrente la prestación de servicios en el ámbito de las empresas del sector eléctrico o cualquier otra entidad que tuviera relación comercial con el Grupo Endesa.

FIGURA 1. Relación Conceptos Salariales incluidos en el cálculo garantía en caso de AVS

Tipo	COD concepto	Descripción conceptos	Tipo	COD concepto	Descripción conceptos	Tipo	COD concepto	Descripción conceptos
Fijos	1010	Salario Convenio.	Fijos	2A01	Vinculación Enher.	Retén	3210	Reten Labor. 16 o + horas.
	1020	Retribución Fija Excluids.		2A02	Antigüedad ERZ.		3220	Comp.Pers. Retén Lab.16 o +.
	1030	Retribución fija.		2A03	Antig.no pensionab FECSA.		3240	Retén Labor.menos 16 horas.
	1031	Retribuc. Fija Individual.		2A04	Comp. Personal 10.		3250	Dife. Reten Lab.menos 16 h.
	1040	Salario Pers. Singular.		2A06	Compto. Personal 11.		3270	Reten días festiv.y desca.
	1050	Sal. Indiv. Reconocido 1.		2A07	Comp. Personal 15.		3280	Comp.Pers Retén Fest/desc.
	1060	Sal. Indiv. Reconocido 2.		2A08	Compto. Personal 16.		3060	Turno Abierto Cont. CM.
	1080	Sal. Indiv. Reconocido 4.		2A09	Compens. 20 años servicio.		3070	C.Pers T.Abiert Cont CM.
	1090	Sal. Indiv. Reconocido 5.		2A15	Antig Suetdo Empresa Gesa.		3110	Turno Cerrado Cont CM.
	1100	Sal. Indiv. Reconocido 6.		2A60	Antigüedad Comp Puesto GE.		3120	CP Turn Cerr Cont CM.
	2005	Complemento Puesto Indiv.		2A61	Antig.Total Pens. FECSA.	3160	Turno Abierto Discon CM.	
	2010	Compto. Personal Singular.		2A62	Antigüedad Fecsa.	3170	CP Turno Ab Disc CM.	
	2011	Complemento Individual.		2A63	Antigüedad Guadisa.	3300	Compl.Horas Nocturn CM.	
	2020	Compto. Personal CM 1.		2A64	Antigüedad Viesgo.	3310	CP Hora Nocturna CM.	
	2025	Compl. Personal Sing. 1.		2A66	Antigüedad Nansa.	3550	Plus Jorn. Mantenim AMCT.	
	2030	Compto. Personal CM 2.		2A68	Antigüedad.	3570	Plus Jorn Mnto As Pontes.	
	2040	Compto. Personal CM 3.		2A69	Antigüedad Terbesa.	6A94	Plus Resid Ceuta Melilla.	
	2050	Compto. Personal CM 4.		2A70	Antigüedad EE. Ter.	5070	Sist.Gestión Objeti. Geo.	
	2060	Compto. Personal CM 5.		2A71	Antigüedad Heasa.	5075	Gestión Rendimiento OFV.	
	2070	Compto. Personal CM 6.		2A72	Antigüedad Hedatsa.	9175	Aux.Ded. CCCED Ere/Pens.	
2080	Compto. Personal CM 7.	2A73	Antigüedad Pysesa.	9176	Aux.Dedic. CCCED Ereable.			
		5A01 / 5A03	Paga Social SE,ERZ, GU,GI, ENE.	9195	Aux.Disp.Trans.8.º Ere/Pens.			
		5A45	Paga de eficiencia III CM (4)	9196	Aux.Disp.Trans.8.º Ereable.			

FIGURA 2

EJEMPLO NUMÉRICO 1

Fecha Nacimiento	...	ENDESA	30/01/1961
Años cotizados a 31/10/2024	...		40 años y 3 meses
Edad de Jubilación Anticipada Voluntaria	...		63 años y 9 meses
Pensión máxima seg social 2024	...		44.450,56

PENSIÓN EDAD DE JUBILACIÓN ANTICIPADA VOLUNTARIA

BASE REGULADORA ANUAL 46.550,00

COEFICIENTE REDUCTOR S/LEY (coeficiente aplicable a pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización. Si esta es superior al límite de la cuantía inicial de la pensión se aplicarán sobre este límite)

2,90%
PENSIÓN JUBILACIÓN ANTICIPADA TEÓRICA ... **43.161,49**

PENSIÓN JUBILACIÓN ANTICIPADA REAL **43.161,49**

ESTIMACIÓN PENSIÓN EDAD DE JUBILACIÓN LEGAL/ORDINARIA

ENDESA
Años cotizados a 31/01/2026 ... 41 años y 6 meses
Edad de Jubilación Legal/Ordinaria ... 65 años

BASE REGULADORA ANUAL 46.550,00
COEFICIENTE REDUCTOR S/LEY 0% 0%
PENSIÓN JUBILACIÓN LEGAL TEÓRICA ... **46.550,00**
LÍMITE MÁXIMO DE PENSIÓN 2024 (P.M.S.S. AÑO 2024) **44.450,56**

PENSIÓN ESTIMADA EDAD LEGAL/ORDINARIA **44.450,56**

	ANUAL	MENSUAL
MERMA A LA EDAD DE JUBILACIÓN ANTICIPADA	1.289,07	107,42
MERMA A LA EDAD DE JUBILACIÓN LEGAL/ORDINARIA Crecimiento = 1,5% / año	1.328,03	110,67

CAPITAL EQUIVALENTE A LA EDAD DE JUBILACIÓN ANTICIPADA **23.140,37**

Renta vitalicia, creciente 1,5% / año, pagader en 12 mensualidades.

* BASE TÉCNICA:

Tablas de Mortalidad : PERMF/2000P

Interés técnico : 30 AÑOS DE LA CURVA DE CIERRE

Documentos adjuntos al Acuerdo (Anexo 20: AVS 2025/2029):

1. PACTO DE SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Documento 1.
2. PACTO DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y ACOGIMIENTO A LA PRESTACIÓN DE JUBILACIÓN ANTICIPADA (tras pacto de suspensión) Documento 2.
3. PACTO DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL CON ACCESO DIRECTO A LA SITUACION DE JUBILACIÓN ANTICIPADA Documento 3.
4. BAJA VOLUNTARIA INCENTIVADA Documento 4.

Documento 1: PACTO DE SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

En, a dede 20....

REUNIDOS

De una parte, don/doña _____, mayor de edad, con N.I.F. número _____ y domicilio a estos efectos en _____, actuando en nombre y representación de _____ (la Empresa en lo sucesivo) en su condición de _____.

Y, de otra, don/doña _____, mayor de edad, con N.I.F. número _____, perteneciente al centro de trabajo de _____ y domicilio a estos efectos en _____ actuando en su propio nombre y derecho y en su condición de empleado de la Empresa cuyo contrato de trabajo queda suspendido (la persona trabajadora, en lo sucesivo).

Ambas partes se reconocen mutua y recíprocamente la capacidad legal necesaria para celebrar el presente Pacto de Suspensión de la Relación laboral (en adelante, el Pacto), y a tal efecto, conjuntamente

MANIFIESTAN

- I. Que la Empresa ha ofrecido a la persona trabajadora la suspensión por mutuo acuerdo de la relación laboral que les vincula en los términos y condiciones que se establecen en el presente Pacto.
- II. Que la persona trabajadora, libre y voluntariamente, acepta la precitada oferta de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones que se contienen en el presente Pacto, en base al Acuerdo Marco de medidas voluntarias de suspensión o extinción del contrato de trabajo en Endesa regulado en el Anexo 20 del VI Convenio Endesa.
- III. Que el presente Pacto se suscribe en el marco de la legislación vigente a la fecha de su celebración y en razón a las actuales condiciones empresariales, personales y profesionales de la persona trabajadora, constituyendo las causas del mismo, y determinando en su conjunto el equilibrio contractual alcanzado entre las partes, que supone condiciones más beneficiosas que las de general aplicación en materia de suspensión de la relación laboral.

En su virtud y como condiciones expresas de la citada suspensión contractual, ambas partes suscriben el presente Pacto de Suspensión de la Relación Laboral (en adelante suspensión) y acuerdan las siguientes

ESTIPULACIONES

Primera. Suspensión contractual por mutuo acuerdo entre las partes.

De conformidad con lo previsto en el artículo 45.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo que vincula a ambas partes quedará suspendido –sin que se produzca su extinción- por mutuo acuerdo entre las mismas por un período de un (1) año, a contar desde el día [_____]; todo ello sin perjuicio de las especialidades recogidas en la Estipulación Segunda.

Segunda. Duración.

1. La duración del presente Pacto será inicialmente de un (1) año a contar desde el día [_____], fecha de inicio de la suspensión pactada en la Estipulación Primera precedente. No obstante, y salvo denuncia expresa la persona trabajadora realizada con un preaviso mínimo de un (1) mes antes del vencimiento del período de un (1) año previamente indicado, o bien a iniciativa de la empresa tal y como se establece en las Estipulaciones Tercera y Duodécima, o mediante acuerdo entre las partes, el presente Pacto se entenderá prorrogado por sucesivos períodos anuales.
2. El contrato de trabajo y el presente Pacto, al igual que el posible derecho de retorno o reincorporación reconocido como ligado a la suspensión, quedarán automáticamente extinguidos y sin posibilidad de prórroga alguna desde el primer momento en el que la persona trabajadora reúna los requisitos legales necesarios (período de cotización y edad ordinaria establecidos en el artículo 205 de la Ley General de la Seguridad Social o la que la sustituya) para acceder a jubilación ordinaria o desde el momento en que se cumplan las causas que contempla la Estipulación Duodécima del presente Pacto.

Tercera. Suspensión del contrato de trabajo y régimen jurídico aplicable

1. Durante la situación de suspensión del contrato la persona trabajadora quedará plenamente exonerada de la obligación de trabajar.
2. En caso de producirse la incorporación a la Empresa previa extinción de la situación de suspensión contractual por las causas establecidas en la Estipulación Duodécima del presente Pacto, aquella se efectuará del modo siguiente:
 - a) En caso de ser la persona trabajadora quien solicite su reincorporación a la Empresa, no tendrá derecho alguno a la reserva de su puesto de trabajo, aunque conservará un derecho preferente al acceso a las vacantes que se produzcan en su Grupo Profesional y Nivel Competencial.
 - b) En caso de ser la Empresa quien acuerde la reincorporación de la persona trabajadora, se efectuará como si la persona trabajadora hubiera permanecido en situación de excedencia forzosa.
3. Hasta la extinción del Pacto de suspensión, la persona trabajadora renuncia expresamente a solicitar prestaciones de desempleo, subsidios de desempleo o ayudas por desempleo derivados de su relación laboral con Endesa, cualquiera que sea su origen y en cualquiera de sus niveles contributivo o asistencial.
4. Ambas partes acuerdan que los únicos derechos y obligaciones existentes entre las mismas son los previstos en el presente Pacto, sin que unos y otras puedan ser objeto de novación modificatoria alguna en el futuro, ni de reclamaciones que tengan por objeto la incorporación al

Pacto de condiciones, derechos u obligaciones adicionales o distintas de las expresamente pactadas.

Cuarta. Compensación económica

Durante la vigencia del presente Pacto, y siempre que no se produzcan las causas consignadas en las Estipulación Decima, la persona trabajadora percibirá, con cargo a la Empresa, una compensación económica determinada por el porcentaje del [___%] (*) sobre el salario fijo y variable anual en función de los conceptos salariales reconocidos en el Aspecto General Noveno 9 del Anexo 20 del VI Convenio Colectivo Marco de Endesa, a la fecha de efecto de la suspensión el 100% del salario asciende a [_____] euros, integrado por las siguientes partidas: [_____]. En caso de que se produjeran las causas consignadas en la Estipulación Duodécima antes de la extinción del presente Pacto, se estará a lo dispuesto en la misma.

(*) El porcentaje a aplicar al salario se adaptará, en su caso, al establecido para los Trabajadores a los que le falten cinco años para causar derecho a la jubilación ordinaria (80%), cuando el empleado con el contrato suspendido cumpla dicho requisito.

1. En el supuesto de renovación del Pacto de suspensión, la mencionada compensación económica será actualizada, como máximo hasta la cuantía de la pensión máxima reconocida por la Seguridad Social del año en curso con el IPC real del año anterior, permaneciendo constante, en su caso, el resto de la compensación económica hasta la fecha de extinción del presente Pacto de suspensión. Los incrementos que corresponda efectuar tendrán en todo caso efectos económicos del día 1 de enero de cada año natural y se sumaran a la compensación económica correspondiente al mes de diciembre del año natural anterior.
2. En el supuesto de causar derecho, durante la vigencia inicial o renovada del presente contrato a un premio de fidelidad, el importe del mismo se abonará en el mes de su devengo.
3. La cantidad bruta anual resultante se percibirá en doce pagos mensuales iguales, mediante transferencia bancaria a la cuenta que acredite como de titularidad propia la persona trabajadora y, en su defecto, a la última que conste en la Empresa.
4. La Empresa calculará el tipo de retención o de ingreso a cuenta aplicable a las diferentes rentas a satisfacer sujetas a retención o a ingreso a cuenta del IRPF de acuerdo con las normas vigentes en cada momento. La cantidad bruta anual pactada se minorará en el importe de las retenciones a cuenta del IRPF que corresponda practicar y en general en los tributos legalmente vigentes en cada momento.
5. A la cantidad anual bruta pactada en la presente Estipulación se le detraerá, en su caso, la percepción de prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad permanente en su grado de total que hubiera sido concedida al trabajador. A tales efectos, la persona trabajadora tiene la obligación de comunicar a la Empresa esta circunstancia en el plazo máximo de un mes desde la comunicación oficial por parte de la Administración Pública.
6. En cualquier caso, la cantidad anual bruta pactada en la presente Estipulación será incompatible con la simultánea percepción de prestaciones de jubilación, cualquiera que sea su modalidad, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, así como con la percepción de prestaciones por desempleo, subsidios por desempleo o ayudas por desempleo derivados de su relación laboral con Endesa, cualquiera que sea su origen o en cualquiera de sus niveles contributivo o asistencial.
7. Sin perjuicio de la normativa aplicable imperativamente en cada momento, en principio, las cantidades que perciba la persona trabajadora durante todo el tiempo que dure la suspensión de la relación laboral tendrán la consideración de renta regular a efectos de su tributación en IRPF.

8. En caso de haber percibido cantidades indebidamente, durante la vigencia del contrato o tras su extinción, habrán de ser devueltas por la persona trabajadora en el plazo máximo de un mes desde su comunicación por parte de la empresa.

Quinta. Obligatoriedad de suscripción de Convenio Especial con la Seguridad Social.

1. Dentro de los noventa días siguientes a la suspensión contractual pactada en el presente Pacto, la persona trabajadora suscribirá un Convenio Especial con la Seguridad Social, que deberá mantener en vigor hasta la extinción del presente Pacto. La formalización del mencionado Convenio Especial deberá ser acreditada por la persona trabajadora a la Empresa en el modo que esta exija.
2. Aun cuando la persona trabajadora sea el único sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar derivada del Convenio Especial con la Seguridad Social y de abonar a su cargo el importe de la cuota correspondiente en los términos que el convenio establezca, la Empresa se compromete a compensar dicho coste y a realizar las gestiones oportunas para domiciliar el pago mensual, a título individual, directamente a la TGSS por cuenta la persona trabajadora de los importes correspondientes al mencionado convenio, asegurando la empresa la repercusión fiscal neutra que dicho ingreso suponga para la persona trabajadora.
3. La base mensual de cotización será la máxima correspondiente a la clasificación profesional la persona trabajadora en la fecha de suspensión del contrato de trabajo, o la inmediatamente inferior que corresponda en caso de no cumplir los requisitos establecidos para ello. Asimismo, la persona trabajadora optará por el incremento anual de la base de cotización en el mismo porcentaje en que aumente la base máxima del grupo de cotización correspondiente a su clasificación profesional. La persona trabajadora se compromete, en todo caso, a no renunciar a las indicadas opciones durante la vigencia del presente Pacto.
4. La persona trabajadora se compromete a comunicar a la Empresa cualquier modificación que se produzca relativa al Convenio Especial, así como a reclamar, a instancia de la Empresa y ante la TGSS, cualquier cantidad indebidamente cobrada por la Administración relativa al citado Convenio Especial. En el caso de que no se procediera de este modo, la Empresa reclamará a la persona trabajadora la cantidad mencionada.

Sexta. Obligatoriedad acogimiento a la jubilación anticipada.

La Empresa podrá proponer, a la persona trabajadora que cumpla con los requisitos establecidos por la legislación vigente para acceder a la jubilación anticipada, su acogimiento a la misma, viniendo obligada la persona trabajadora a solicitarla.

La extinción anticipada del contrato de trabajo por esta causa será indemnizada por la Empresa en los términos siguientes:

1. Abono, en un pago único, en el momento de su pase a la nueva situación de jubilación anticipada, de la merma derivada de la reducción en la pensión de jubilación de la Seguridad Social:
 - a. La merma vendrá determinada por la capitalización, entendida esta como el valor actual actuarial, de la renta vitalicia que se define por la diferencia entre el cálculo de la pensión de jubilación legal ordinaria teórica y la pensión reconocida como jubilación anticipada, en los términos que se especifican en los ejemplos del Acuerdo de 23 de enero de 2020 sobre el marco de medidas voluntarias de suspensión o extinción del contrato de trabajo en Endesa.
 - b. Para el cálculo de dicha merma se aplicará la siguiente base técnica:
 - i. Tablas de mortalidad: Tablas PERMF2000P.

- ii. Tipo de interés técnico: el tipo de interés a treinta años derivado de la curva facilitada por el actuario global independiente aplicada para la contabilización de las provisiones por fondo interno a 31 de diciembre del año anterior.
 - iii. Crecimiento renta vitalicia: 1,5% anual.
2. Abono de la diferencia existente entre la compensación económica reconocida durante el pacto de suspensión de la relación laboral que hubiera venido cobrando hasta la fecha de jubilación ordinaria y la cuantía anual de la pensión de jubilación anticipada concedida. Esta cantidad se fraccionará en pagos mensuales proporcionales, que se actualizarán anualmente, si procede, en base a la diferencia resultante entre la variación anual del importe de la pensión de jubilación anticipada concedida y la variación de la compensación económica reconocida que venía percibiendo durante el período de suspensión de la relación laboral.
3. Al amparo de lo establecido en el artículo 6.2 del Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, en materia Previsión Social y Beneficios Sociales, se mantendrá el mismo tratamiento que hubiera recibido si continuase en AVS hasta la fecha de su jubilación ordinaria. No obstante, este tratamiento se mantendrá siempre y cuando el empleado no ejerza los derechos prestacionales que, respecto de la contingencia de jubilación, le reconozca su sistema de Previsión Social Complementaria durante el periodo que discurra entre la jubilación anticipada y la fecha de jubilación ordinaria. En caso contrario la Empresa quedará liberada de todas sus obligaciones por este concepto.
4. El periodo de tiempo de permanencia en situación de jubilación anticipada se computará al efecto de devengar alguno de los premios de fidelidad a los que pudiese tener derecho el empleado por haberle sido de aplicación alguno de los convenios de origen.

Séptima. Obligación aportación documentación.

1. La persona trabajadora, con carácter previo a su pase a la situación de suspensión del contrato de trabajo, deberá facilitar a la empresa, su vida laboral y, en su caso, certificado acreditativo de reconocimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación al efecto de calcular su fecha prevista de jubilación ordinaria y comprobar si tiene o no derecho a solicitar la jubilación anticipada y si, llegado el caso, procede que la empresa le ofrezca dicha alternativa.

2. En el plazo máximo de doce meses tras su pase a la situación de suspensión del contrato de trabajo deberá entregar simulación de fecha de jubilación ordinaria realizada por el INSS y, en su caso, cotizaciones por clases pasivas, certificación de trabajos realizados en otros países susceptibles de computar para el cálculo de la fecha de jubilación ordinaria, así como cualquier otra información que pudiera ser relevante para el cálculo de dicha fecha de jubilación.

Si transcurridos los doce meses indicados, la persona trabajadora no ha aportado la documentación anterior, se suspenderá la prestación complementaria hasta su entrega y, además, si hubiere recibido mermas por reducción de la pensión por jubilación anticipada concedida por la INSS, la persona trabajadora estará obligada a su devolución en el plazo máximo de tres meses. Una vez superado el plazo de tres meses y en caso de no atender a lo estipulado anteriormente, se procederá a la extinción del Pacto individual.

Octava. Beneficios sociales.

La persona trabajadora con el contrato suspendido disfrutará de los siguientes beneficios sociales:

1. La persona trabajadora mantendrá los beneficios sociales que le hubiera correspondido disfrutar en caso de mantenerse en activo en la Empresa a todos los efectos.

2. A dichos beneficios sociales se les aplicará la normativa fiscal vigente en cada momento.
3. Los ingresos a cuenta del IRPF que corresponda practicar, minorarán el importe a percibir en metálico en concepto de compensación económica.

Novena. Sistemas de previsión social complementaria.

La persona trabajadora con el contrato suspendido mantendrá sus derechos y condiciones en materia de previsión social complementaria en los mismos términos y condiciones en los que los venía disfrutando, conservando, en su caso, la condición de partícipe del Plan de Pensiones de los empleados del Grupo Endesa y/o de asegurados en las pólizas de seguros que le pudieran ser de aplicación.

El tratamiento del Plan de Pensiones y resto de instrumentos de previsión social (pólizas de seguros), en su caso, será el que se viene aplicando con ocasión del Acuerdo Colectivo Marco de Medidas Voluntarias de Suspensión o Extinción de los contratos de trabajo en el periodo 2019 – 2024, suscrito el 23 de enero de 2020.

Décima. Prohibición de competencia y obligación de secreto.

1. Previa comunicación escrita por la persona trabajadora a la Empresa, esta podrá realizar, durante la vigencia del presente Pacto, cualesquiera actividades empresariales, profesionales, mercantiles o laborales, por cuenta propia o ajena o como autónoma/o dependiente, con excepción de aquellas que puedan implicar concurrencia, competencia o conflicto de intereses con las que desarrolla la Empresa, en cuyo caso será necesaria la conformidad expresa de la empresa, que deberá ser manifestada en los cinco días siguientes a la recepción de la solicitud la persona trabajadora. El incumplimiento de esta obligación por la persona trabajadora, además de llevar aparejada la extinción del presente contrato, supondrá la extinción definitiva de la relación laboral y de todas las obligaciones empresariales vinculadas a la misma.
2. En el supuesto de que la realización de las precitadas actividades dé lugar o exija el alta en cualquier Régimen de la Seguridad Social, extinguiéndose o suspendiéndose el Convenio Especial a que se refiere la Estipulación Quinta del presente Pacto, la persona trabajadora se obliga a comunicar previamente a la Empresa tal situación y a mantener, siempre que sea legalmente posible, el mismo nivel de cotización que el establecido en el punto 3 de la Estipulación Quinta. La Empresa no responderá en ningún caso de las mermas en las bases de cotización que pueda sufrir la persona trabajadora como consecuencia de su decisión de iniciar una nueva actividad, pero mantendrá su obligación, hasta el límite previsto en el punto 3 de la Estipulación Quinta, de sufragar el importe del Convenio Especial que pueda suscribir la persona trabajadora, conforme a la legislación vigente en cada momento, para mantener el mismo nivel de cotización establecido en el punto 3 de la Estipulación Quinta.
3. La persona trabajadora se obliga expresamente a mantener los deberes de fidelidad, confidencialidad y lealtad a la Empresa durante la vigencia del presente Pacto, así como de secreto respecto de cualquier dato o información que haya podido obtener con ocasión o como consecuencia de su prestación de servicios a la Empresa.

Undécima. Fallecimiento o incapacidad permanente de la persona trabajadora (absoluta y gran invalidez) antes de la terminación del presente Pacto.

1. En caso de que la persona trabajadora falleciera antes de la terminación del presente Pacto, este quedará extinguido automáticamente, sin perjuicio de que sus causahabientes disfruten de los mismos derechos y beneficios sociales que le hubieren correspondido de encontrarse aquel en activo en la empresa en el momento de su fallecimiento.
2. En caso de que la persona trabajadora sea declarada, antes de la terminación del presente Pacto, en situación de incapacidad permanente en los grados de absoluta o gran invalidez por la

Seguridad Social, y previa acreditación de la misma, el Pacto quedará extinguido en los mismos términos que en el apartado anterior, aplicándose las mismas condiciones que para el personal en activo.

Duodécima. Extinción del Pacto.

El presente Pacto se extinguirá por las causas siguientes:

- a) Por cumplimiento de lo acordado en la Estipulación Segunda número 2 y Estipulación Sexta.
- b) Por desistimiento de la persona trabajadora fehacientemente notificado a la Empresa. En tal caso la persona trabajadora tendrá derecho de retorno en los términos establecidos en el apartado 2 del inciso primero de la Estipulación Tercera, actualizándose su salario de retorno como si hubiese continuado en activo.
- c) A iniciativa de la empresa, en cuyo caso la persona trabajadora tendrá derecho de retorno a la misma ocupación, unidad, centro de trabajo, localidad, y en las mismas condiciones salariales, de trabajo, económicas, de Seguridad Social y de beneficios sociales que disfrutaba en el momento de la firma del presente Pacto. Además, se actualizarán sus retribuciones con los incrementos que le hubiesen correspondido de haberse mantenido activo en la empresa.
- d) Si la empresa no cumpliera alguna de las condiciones señaladas en el párrafo anterior, la persona trabajadora podrá optar por reincorporarse en los términos que le propone la empresa o acogerse a una indemnización por extinción de contrato, que será reconocida como improcedente ante el órgano competente, consistente en el abono por parte de la empresa de los importes que le hubieran correspondido a la persona trabajadora hasta el momento de su jubilación ordinaria, según los términos y condiciones que se establecen en los puntos 1º, 2º y 3º de la Estipulación Cuarta del presente Pacto, ajustándose el tratamiento de la fiscalidad a la consecuencia del reconocimiento de la improcedencia. A dichos importes se adicionarán, hasta el momento de su jubilación, las cuantías necesarias para la suscripción del Convenio Especial de Seguridad Social.
- e) A la precitada cantidad se añadirán, en términos netos, las cuantías correspondientes a las aportaciones obligatorias de la Empresa al Plan de Pensiones de los Empleados del Grupo Endesa.
- f) La cantidad resultante se percibirá, según la periodicidad establecida en el punto 3º de la Estipulación Cuarta, mediante transferencia bancaria a la cuenta que acredite como de titularidad propia la persona trabajadora y, en su defecto, a la última que conste a la Empresa.
- g) Asimismo, el empleado mantendrá el derecho a los beneficios sociales en las condiciones que contemplan la Estipulación Octava del presente Pacto.
- h) Por mutuo acuerdo entre las partes, en los términos y las condiciones que se pacten, que habrán de acomodarse a lo establecido en los apartados anteriores de esta Estipulación Duodécima.
- i) Por la llegada de término pactado en el número 1 de la Estipulación Segunda y denuncia de las partes, con las consecuencias previstas en los apartados a) y b) anteriores según la finalización del Pacto de suspensión se deba al desistimiento la persona trabajadora o a la voluntad de la Empresa.
- j) Por incumplimiento de la renuncia expresa de la persona trabajadora a solicitar las prestaciones, subsidios o ayudas que se contiene en el número 3 de la Estipulación Tercera.
- k) Por incumplimiento de la prohibición de competencia o de la obligación de secreto acordadas en la Estipulación Decima.
- l) Por incapacidad permanente en los grados de absoluta y gran invalidez o por fallecimiento la persona trabajadora en los términos de la Estipulación Undécima.

- m) En caso de que la persona trabajadora ejerza los derechos prestacionales que, respecto de la contingencia de jubilación, le reconozca su sistema de prestación social complementaria antes de la fecha de jubilación ordinaria.
- n) Por no responder a la obligación establecida en la estipulación Séptima 2) *in fine*

Decimotercera. Cursos de formación

La persona trabajadora se compromete a asistir a cuantos cursos de formación sea convocada por la Empresa, en aras a mantener su cualificación profesional y en materia de prevención de riesgos laborales.

Decimocuarta. Protección de datos personales

- a) Responsable del tratamiento de datos personales:

El responsable del tratamiento de sus datos personales es la empresa de la que es o ha sido trabajadora o trabajador, sociedad que forma parte del Grupo Endesa (en adelante «la Empresa»).

- b) Finalidad del tratamiento de datos personales:

Los datos personales de la persona trabajadora serán tratados con la finalidad de gestionar el nuevo vínculo con la Empresa que surge tras la suspensión o extinción del contrato de trabajo.

Adicionalmente, la Empresa podrá tratar sus datos personales para dar cumplimiento a cualquier obligación legal que le incumba.

Plazo de conservación de los datos personales

Los datos de la persona trabajadora serán conservados por la Empresa mientras sean necesarios para la finalidad anterior y, una vez vencida esta, los datos serán bloqueados hasta que transcurran los plazos de prescripción aplicables. Superado este periodo, los datos serán definitivamente cancelados.

- c) Destinatarios de los datos personales:

Los datos de la persona trabajadora podrán ser cedidos a Administraciones y Organismos Públicos cuando así lo exija la normativa fiscal, laboral, de Seguridad Social o cualquier otra aplicable. Así como a otras empresas del Grupo Endesa cuando resulte necesario para la ejecución, administración y seguimiento del presente Acuerdo.

Asimismo, podrán acceder a los datos de la persona trabajadora los siguientes encargados del tratamiento: (i) empresas del Grupo Endesa o del Grupo Enel para fines administrativos internos, de gestión del contrato y (ii) proveedores que prestan servicios a la Empresa relacionados con la gestión del contrato.

Asimismo, es posible que algunos de estos encargados del tratamiento se encuentren localizados fuera del Espacio Económico Europeo en cuyo caso la Empresa tomará las medidas oportunas, como la adopción de garantías adecuadas. En particular, se le informa al Trabajador que podrán acceder a sus datos proveedores situados en la India. La Empresa cuenta con habilitación legal para realizar este tipo de transferencias, ya que ha sido autorizada por el Director de la Agencia Española de Protección de Datos.

Puede consultar el listado de empresas del Grupo Endesa en el siguiente enlace: <https://www.endesa.com/es/sobre-endesa/a201610-sociedades.html>.

- d) Legitimación para el tratamiento de datos personales:

La base legal para el tratamiento de los datos personales de la persona trabajadora es la ejecución del presente Acuerdo. En este sentido, la persona trabajadora está obligada a facilitar los datos requeridos por la Empresa. En caso de que no los facilite, no será posible la celebración del presente Acuerdo.

Asimismo, los tratamientos que, en su caso, se puedan efectuar para dar cumplimiento a cualquier obligación legal que le incumba a la Empresa, tendrán como base legal el cumplimiento de una obligación legal.

e) Derechos de la persona trabajadora en relación con el tratamiento de sus datos personales:

La persona trabajadora tiene derecho a acceder a sus datos personales, así como a solicitar la rectificación de los datos inexactos o, en su caso, solicitar su supresión cuando, entre otros motivos, los datos ya no fueran necesarios para los fines que fueron recogidos.

En determinadas circunstancias, la persona trabajadora podrá solicitar la limitación del tratamiento de sus datos, en cuyo caso únicamente se conservarán para el ejercicio o la defensa de reclamaciones.

En determinadas circunstancias y por motivos relacionados con su situación particular, la persona trabajadora podrá oponerse al tratamiento de sus datos. La Empresa dejará de tratar los datos, salvo en aquellos casos en los que resulte necesario continuar con el tratamiento por motivos legítimos, o para el ejercicio o la defensa de posibles reclamaciones.

La persona trabajadora tiene derecho a recibir los datos personales que le incumban o que haya facilitado a la Empresa, en un formato estructurado, de uso común y lectura mecánica, y a transmitirlos a otro responsable del tratamiento.

Podrá ejercer estos derechos dirigiéndose a la Empresa, adjuntando fotocopia de su D.N.I., o documento equivalente, y petición en que se concrete la solicitud, a la siguiente dirección de correo postal: Grupo Endesa, Dirección de RR.HH. Calle Ribera del Loira, 60. 28042-Madrid.

Asimismo, se informa a la persona trabajadora de su derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos.

f) Delegado de Protección de Datos

Endesa SA, empresa matriz del Grupo Endesa, ha nombrado un Delegado de Protección de Datos para atender asuntos del ámbito de los Recursos Humanos, dependiente del Delegado de Protección de Datos para España, ante el cual podrá poner de manifiesto cualquier cuestión relativa al tratamiento de sus datos personales y cuyos datos de contacto son los siguientes: Dirección postal: Calle Ribera del Loira, 60. 28042-Madrid. Correo electrónico: dporh@endesa.es

Decimoquinta. Recursos informáticos y de comunicación y devolución de medios

La persona trabajadora con motivo de la suspensión de la relación laboral devuelve la tarjeta de identificación y los aparatos informáticos y de comunicación que le facilitó la Empresa para el desempeño de su actividad profesional, así como si los hubiere, poderes otorgados por las Empresas del Grupo y tarjeta de crédito de la Empresa.

Decimosexta. -Fuero

Ambas partes, con renuncia a su propio fuero si lo tuvieran, se someten expresamente a los Juzgados del domicilio de la persona trabajadora y, en su defecto, por renuncia de esta, a los Juzgados y Tribunales de Madrid –Capital.

Y para que así conste, surta los efectos oportunos y se cumpla por sus signatarios de conformidad con las reglas generales de la buena fe, lo firman y rubrican, por duplicado ejemplar, en el lugar y fecha *ut supra* señalados.

Por la empresa

La persona trabajadora

.....

.....

Documento 2: PACTO DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y ACOGIMIENTO A LA PRESTACIÓN DE JUBILACIÓN ANTICIPADA (tras pacto de suspensión)

En, a ... dede 20....

REUNIDOS

De una parte, don/doña _____, mayor de edad, con N.I.F. número _____ y domicilio a estos efectos en _____, actuando en nombre y representación de _____ (la Empresa en lo sucesivo) en su condición de _____.

Y, de otra, don/doña _____, mayor de edad, con N.I.F. número _____, perteneciente al centro de trabajo de _____ y domicilio a estos efectos en _____ actuando en su propio nombre y derecho y en su condición de empleado de la Empresa cuyo contrato de trabajo queda suspendido (la persona trabajadora, en lo sucesivo).

Ambas partes se reconocen mutua y recíprocamente la capacidad legal necesaria para celebrar el presente Pacto de Extinción de la Relación laboral (en adelante, el Pacto), y a tal efecto, conjuntamente

MANIFIESTAN

- I. Que la Empresa ha pactado con la representación social de las personas trabajadoras un acuerdo de suspensión y extinción de la relación laboral en el Acuerdo Marco de Medidas Voluntarias de Suspensión o Extinción del contrato de trabajo en Endesa, regulado en el Anexo 20 del VI Convenio Endesa.
- II. Que, en base al meritado acuerdo social, la Empresa y la persona trabajadora suscribieron el Pacto de Suspensión de la Relación Laboral en fecha de _____
- III. Que posteriormente la Empresa ofrece a la persona trabajadora la extinción de la relación laboral por mutuo acuerdo con fecha de efectos _____ en los términos y condiciones que se establecen en el presente Pacto.
- IV. Que la persona trabajadora, libre y voluntariamente, acepta la precitada oferta de extinción de la relación laboral en los términos y condiciones que se contienen en el presente Pacto.
- V. Que el presente Pacto se suscribe en el marco de la legislación vigente a la fecha de su celebración y en razón a las actuales condiciones empresariales y personales y profesionales de la persona trabajadora, constituyendo las causas del mismo, y determinando en su conjunto el equilibrio contractual alcanzado entre las partes, que

supone condiciones más beneficiosas que las de general aplicación en materia de extinción de la relación laboral.

En su virtud y como condiciones expresas de la citada extinción de la relación laboral, ambas partes suscriben el presente Pacto que sustituye al pactado

de Suspensión de la Relación Laboral suscrito el _____ y acuerdan las siguientes

ESTIPULACIONES

Primera. Obligatoriedad de acogimiento a la jubilación anticipada.

D./Dña. a la fecha de suscripción de este pacto cumple con los requisitos establecidos por la legislación vigente para acceder a la jubilación anticipada por voluntad del mismo/a interesado/a (artículo 208 de la Ley General de la Seguridad Social); y la Empresa propone, a la persona trabajadora que cumple con dichos requisitos, el acogimiento a la misma, viniendo obligada la persona trabajadora a solicitarla.

La extinción anticipada del contrato de trabajo por esta causa será indemnizada por la Empresa en los términos siguientes:

1. Abono, en un pago único, por importe de _____ (a regularizar, si procede, cuando se conozca el importe reconocido de la pensión de la Seguridad Social) en el momento de su pase a la nueva situación de jubilación anticipada, de la merma derivada de la reducción en la pensión de jubilación de la Seguridad Social:
 - a. La merma vendrá determinada por la capitalización, entendida esta como el valor actual actuarial, de la renta vitalicia que se define por la diferencia entre el cálculo de la pensión de jubilación legal ordinaria teórica y la pensión reconocida como jubilación anticipada, en los términos que se especifican en la Figura 2 del Acuerdo Marco de Medidas Voluntarias de Suspensión o Extinción del Contrato de Trabajo en Endesa
 - b. Para el cálculo de dicha merma se aplicará la siguiente base técnica:
 - i. Tablas de mortalidad: Tablas PERMF2000P.
 - ii. Tipo de interés técnico: el tipo de interés a treinta años derivado de la curva facilitada por el actuario global independiente aplicada para la contabilización de las provisiones por fondo interno a 31 de diciembre del año anterior.
 - iii. Crecimiento renta vitalicia: 1,5% anual.
2. Abono de la diferencia existente entre la compensación económica reconocida durante el pacto de suspensión de la relación laboral que hubiera venido cobrando hasta la fecha de jubilación ordinaria y la cuantía anual de la pensión de jubilación anticipada concedida. Esta cantidad se fraccionará en pagos mensuales proporcionales, que se actualizarán anualmente, si procede, en base a la diferencia resultante entre la variación anual del importe de la pensión de jubilación anticipada concedida y la variación de la compensación económica reconocida que venía percibiendo durante el período de suspensión de la relación laboral.

3. Al amparo de lo establecido en el artículo 6.2 del Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, en materia Previsión Social y Beneficios Sociales, se mantendrá el mismo tratamiento que hubiera recibido si continuase en AVS hasta la fecha de su jubilación ordinaria. No obstante, este tratamiento se mantendrá siempre y cuando la persona trabajadora no ejerza los derechos prestacionales que, respecto de la contingencia de jubilación, le reconozca su sistema de Previsión Social Complementaria durante el periodo que discurra entre la jubilación anticipada y la fecha de jubilación ordinaria. En caso contrario la Empresa quedará liberada de todas sus obligaciones por este concepto.
4. El periodo de tiempo de permanencia en situación de jubilación anticipada se computará al efecto de devengar alguno de los premios de fidelidad a los que pudiese tener derecho el empleado por haberle sido de aplicación alguno de los convenios de origen.
5. En caso de haber percibido cantidades indebidamente habrán de ser devueltas por la persona trabajadora en el plazo máximo de un mes desde su comunicación por parte de la empresa, fuere durante la vigencia del contrato o tras su extinción.

Segunda. Extinción del Pacto.

1.- El presente Pacto se extinguirá en caso de que la persona trabajadora ejerza los derechos prestacionales que, respecto de la contingencia de jubilación, le reconozca su sistema de prestación social complementaria antes de la fecha de jubilación ordinaria.

2.- En caso de fallecimiento antes de la finalización del presente pacto, se dará el mismo tratamiento que contempla la Cláusula Decimotercera punto sexto del AVS contemplado en el Anexo 20 del VI Convenio Colectivo Marco de Endesa.

Tercera. Obligación de aportación documentación.

La persona trabajadora, con carácter previo a la extinción del contrato de trabajo, facilitará a la Empresa su vida laboral y cualquier otra documentación que pueda solicitarle la empresa durante la vigencia inicial o renovada del presente contrato que tenga como objeto el calcular su fecha prevista de jubilación anticipada y la teórica ordinaria y comprobar si tiene o no derecho a solicitar la jubilación anticipada y si, llegado el caso, procede que la empresa le requiera dicha alternativa; así como para calcular todas aquellas cantidades donde uno de los parámetros sea la teórica primera fecha posible de jubilación ordinaria.

La persona trabajadora, podrá ser instada por la empresa a enviar cualquier tipo de documentación que facilite el correcto cálculo de su fecha de jubilación anticipada y/u ordinaria y de todas aquellas cantidades necesarias para la correcta aplicación del presente contrato, si no dispusiera de ella previamente. En el caso de no cumplir esta exigencia la Empresa suspenderá la prestación complementaria hasta su entrega y, en caso de haberse abonado merma por reducción de la pensión concedida por el INSS la persona trabajadora estará obligada a su devolución en el plazo máximo de tres meses, una vez superado este plazo y no atender a la solicitud se procederá a la extinción del Pacto individual.

La persona trabajadora deberá, aportar desde el mismo momento que se la concedan, la resolución de jubilación anticipada que le concedan, con el fin de ajustar las cantidades a abonar por los conceptos descritos en este contrato. En el caso de no cumplir esta exigencia la Empresa suspenderá la prestación complementaria hasta su entrega y, en caso de haberse abonado merma

por reducción de la pensión concedida por el INSS la persona trabajadora estará obligada a su devolución en el plazo máximo de tres meses, una vez superado este plazo y no atender a la solicitud se procederá a la extinción del Pacto individual.

Cuarta. Fuero

Ambas partes, con renuncia a su propio fuero si lo tuvieren, se someten expresamente a los Juzgados del domicilio de la persona trabajadora y, en su defecto, por renuncia de este, a los Juzgados y Tribunales de Madrid – Capital.

Y para que así conste, surta los efectos oportunos y se cumpla por sus signatarios de conformidad con las reglas generales de la buena fe, lo firman y rubrican, por duplicado ejemplar, en el lugar y fecha ut supra señalados.

La Empresa

La persona trabajadora

.....

.....

Documento 3: PACTO DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL CON ACCESO DIRECTO A LA SITUACION DE JUBILACIÓN ANTICIPADA

En, a de de 20....

REUNIDOS

De una parte, don/doña _____, mayor de edad, con N.I.F. número _____ y domicilio a estos efectos en _____, actuando en nombre y representación de _____ (la Empresa en lo sucesivo) en su condición de _____.

Y, de otra, don/doña _____, mayor de edad, con N.I.F. número _____, perteneciente al centro de trabajo de _____ y domicilio a estos efectos en _____ actuando en su propio nombre y derecho y en su condición de empleado de la Empresa cuyo contrato de trabajo queda suspendido (la persona trabajadora, en lo sucesivo).

Ambas partes se reconocen mutua y recíprocamente la capacidad legal necesaria para celebrar el presente Pacto de Extinción de la Relación laboral (en adelante, el Pacto), y a tal efecto, conjuntamente

MANIFIESTAN

- I. Que la Empresa ha pactado con la representación social de los trabajadores un acuerdo de extinción de la relación laboral en base al Acuerdo Marco de Medidas Voluntarias de Suspensión o Extinción del Contrato de Trabajo en Endesa regulado en el Anexo 20 del VI Convenio Endesa.
- II. Que, en base al meritado acuerdo social, la empresa ofrece a la persona trabajadora la extinción por mutuo acuerdo con fecha de efectos ... de de la relación laboral que les vincula en los términos y condiciones que se establecen en el presente Pacto.
- III. Que la persona trabajadora, libre y voluntariamente, acepta la precitada oferta de extinción de la relación laboral en los términos y condiciones que se contienen en el presente Pacto.
- IV. Que el presente Pacto se suscribe en el marco de la legislación vigente a la fecha de su celebración y en razón a las actuales condiciones empresariales y personales y profesionales de la persona trabajadora, constituyendo las causas del mismo, y determinando en su conjunto el equilibrio contractual alcanzado entre las partes, que supone condiciones más beneficiosas que las de general aplicación en materia de extinción de la relación laboral.

En su virtud y como condiciones expresas de la citada extinción de la relación laboral, ambas partes suscriben el presente Pacto de Extinción de la Relación Laboral (en adelante Extinción) y acuerdan las siguientes

ESTIPULACIONES

Primera. Acogimiento a la jubilación anticipada pactada.

D./Dña. a la fecha de suscripción de este pacto cumple con los requisitos establecidos por la legislación vigente para acceder a la jubilación anticipada por voluntad del mismo (artículo 208 de la Ley General de la Seguridad Social); y, por tanto, se obliga a solicitar la misma con fecha de efectos que se haya acordado entre las partes.

La extinción anticipada del contrato de trabajo por esta causa será indemnizada por la Empresa en los términos siguientes:

1. Abono, en un pago único, por importe de XXXXXXXXX (a regularizar, si procede, cuando se conozca el importe reconocido de la pensión de la Seguridad Social) en el momento de su pase a la nueva situación de jubilación anticipada, de la merma derivada de la reducción en la pensión de jubilación de la Seguridad Social:
 - a. La merma vendrá determinada por la capitalización, entendida esta como el valor actual actuarial, de la renta vitalicia que se define por la diferencia entre el cálculo de la pensión de jubilación legal ordinaria teórica y la pensión reconocida como jubilación anticipada, en los términos que se especifican en los ejemplos del Acuerdo Marco de medidas voluntarias de suspensión o extinción del contrato de trabajo en Endesa en el Anexo 20 del VI Convenio Endesa.
 - b. Para el cálculo de dicha merma se aplicará la siguiente base técnica:
 - i. Tablas de mortalidad: Tablas PERMF2000P.
 - ii. Tipo de interés técnico: el tipo de interés a 30 años derivado de la curva facilitada por el actuario global independiente aplicada para la contabilización de las provisiones por fondo interno a 31 de diciembre del año anterior.
 - iii. Crecimiento renta vitalicia: 1,5% anual.
2. Abono de la diferencia existente entre la compensación económica que se hubiera reconocido en caso de que se hubiera suspendido la relación laboral, en los términos recogidos en el apartado Noveno del Anexo 20. Acuerdo marco de medidas voluntarias de suspensión o extinción del contrato de trabajo en Endesa (AVS 2025/2029) hasta la fecha de jubilación ordinaria y la cuantía anual de la pensión de jubilación anticipada concedida. Esta cantidad se fraccionará en pagos mensuales proporcionales, que se actualizarán anualmente, si procede, en base a la diferencia resultante entre la variación anual del importe de la pensión de jubilación anticipada concedida y la variación de la compensación económica que se hubiera reconocido en caso de que se hubiera suspendido la relación laboral, en los términos recogidos en el apartado Noveno del Anexo 20. Acuerdo marco de medidas voluntarias de suspensión o extinción del contrato de trabajo en Endesa (AVS 2025/2029).
3. Al amparo de lo establecido en el artículo 6.2 del Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, en materia Previsión Social y Beneficios Sociales, se mantendrá el mismo tratamiento que se hubiera reconocido en caso de que se hubiera suspendido la relación laboral, en los términos recogidos en el apartado Noveno del Anexo 20. Acuerdo marco de medidas voluntarias de suspensión o extinción del contrato de trabajo en Endesa (AVS 2025/2029) hasta la fecha de su jubilación ordinaria.
4. No obstante, este tratamiento se mantendrá siempre y cuando el empleado no ejerza los derechos prestacionales que, respecto de la contingencia de jubilación, le reconozca su sistema de Previsión Social Complementaria durante el periodo que discurra entre la jubilación

anticipada y la fecha de jubilación ordinaria. En caso contrario la Empresa quedará liberada de todas sus obligaciones por este concepto.

5. El periodo de tiempo de permanencia en situación de jubilación anticipada se computará al efecto de devengar alguno de los premios de fidelidad a los que pudiese tener derecho el empleado por haberle sido de aplicación alguno de los convenios de origen.
6. En caso de haber percibido cantidades indebidamente habrán de ser devueltas por la persona trabajadora en el plazo máximo de un mes desde su comunicación por parte de la empresa, fuere durante la vigencia del contrato o tras su extinción.

Segunda. Extinción del Pacto.

1.- El presente Pacto se extinguirá en caso de que la persona trabajadora ejerza los derechos prestacionales que, respecto de la contingencia de jubilación, le reconozca su sistema de prestación social complementaria antes de la fecha de jubilación ordinaria.

2.- En caso de fallecimiento antes de la finalización del presente pacto, se dará el mismo tratamiento que contempla la Cláusula Decimotercera punto sexto en el Anexo 20 del VI Convenio Colectivo Marco de Endesa.

Tercera. Obligación aportación documentación.

La persona trabajadora con carácter previo a la extinción del contrato de trabajo, facilitará a la Empresa su vida laboral, certificado acreditativo de reconocimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación, cotizaciones por clases pasivas, certificación de trabajos realizados en otros países susceptibles de computar para el cálculo de la fecha de jubilación ordinaria, así como cualquier otra información que pudiera ser relevante para el cálculo de dicha fecha de jubilación.

La persona trabajadora deberá aportar, desde el mismo momento que se la concedan, la resolución de jubilación anticipada, con el fin de ajustar las cantidades a abonar por los conceptos descritos en este contrato. El incumplimiento de este requisito dará lugar a la suspensión del pago de las cantidades descritas en el punto 2 de la Estipulación Primera y, en su caso, a la devolución de la cantidad descrita en el punto 1 de dicha Estipulación Primera.

Cuarta. Fuero

Ambas partes, con renuncia a su propio fuero si lo tuvieran, se someten expresamente a los Juzgados del domicilio del trabajador y, en su defecto, por renuncia de este, a los Juzgados y Tribunales de Madrid – Capital.

Y para que así conste, surta los efectos oportunos y se cumpla por sus signatarios de conformidad con las reglas generales de la buena fe, lo firman y rubrican, por duplicado ejemplar, en el lugar y fecha ut supra señalados.

La Empresa

La persona trabajadora

.....

.....

Documento 4: BAJA VOLUNTARIA INCENTIVADA

En, a, de..... de 20....

REUNIDOS

De una parte, don _____ mayor de edad, con NIF en su calidad de _____ apoderado de Endesa, SA, con domicilio social en Madrid, C/ Ribera del Loira, 60, según escritura de poder otorgada a su favor ante el Notario de Madrid, _____ y nº de protocolo ____ y don _____, mayor de edad, con DNI _____ en su calidad de apoderado de Endesa, XXX., (la Empresa en lo sucesivo) con domicilio social en _____ según escritura de poder otorgada a su favor ante el Notario de Madrid, D. _____ el _____ de ____ de 201_ y nº de protocolo _____.

Y de otra, Don _____, mayor de edad, con NIF _____ y con domicilio en la Calle _____ de _____, (la persona trabajadora, en lo sucesivo) actuando en nombre propio,

MANIFIESTAN

- I. Que, en razón a la necesidad de proceder a la racionalización de la plantilla en determinadas áreas de negocio de la Empresa y con la finalidad de que las mecanismos que se articulen para lograr tal objetivo tengan un carácter no traumático se han puesto en marcha por parte de la Representación de la Dirección, con el conocimiento e información previos de la Representación de los Trabajadores, unas Medidas de desvinculación de la relación laboral de carácter temporal y definitivo, entre las que se encuentra la Baja Voluntaria Incentivada.

La Empresa Endesa, de la que es empleada la persona trabajadora que suscribe este Pacto, está incluida dentro de las Empresas afectadas por las mencionadas medidas.

- II. Que, tras recibir el ofrecimiento por parte de la Empresa para adherirse a tales medidas, la persona trabajadora ha aceptado de forma voluntaria su adhesión al mecanismo de salida denominado Baja Voluntaria Incentivada, por lo que se instrumenta el presente documento en base a los siguientes

ACUERDOS

Primero.

La persona trabajadora extingue su relación laboral con Endesa,, con efectos desde el día _____ de _____ de 20....

Segundo.

La Empresa abonará a la persona trabajadora la cantidad bruta de _____ euros, equivalente a 30 días por año de servicio de su salario fijo computable con un tope máximo de 18 mensualidades, incluyendo además la regularización de los importes que adeude a la Empresa y los percibidos indebidamente.

El importe global de esta compensación se abonará junto con el correspondiente finiquito.

Adicionalmente, corresponderán a la persona trabajadora los derechos de rescate, movilización o percepción, en su caso, de los derechos consolidados por pensiones, en los términos establecidos en su Sistema de Previsión Social.

Con la percepción de dichas cantidades la persona trabajadora se dará por correctamente y enteramente pagada y liquidada de todas las cantidades de cualquier naturaleza que pudieran corresponderle derivadas de la relación laboral existente, comprendiéndose en la misma la totalidad de conceptos que pudieran vincularse con aquella, incluida la compensación por la cláusula de incompatibilidad prevista en el Acuerdo Tercero del presente Pacto.

Tercero. Cláusula de incompatibilidad

Previa comunicación escrita por la persona trabajadora a la Empresa, esta podrá realizar, cualesquiera actividades Empresariales, profesionales, mercantiles o laborales, por cuenta propia o ajena o como autónomo/a dependiente, con excepción de aquellas que puedan implicar concurrencia, competencia o conflicto de intereses con las que desarrolla la Empresa, en cuyo caso será necesaria la conformidad expresa de la Empresa, que deberá ser manifestada en los cinco días siguientes a la recepción de la solicitud de la persona trabajadora.

Esta obligación tendrá la duración prevista en el artículo 21.2 del Estatuto de los Trabajadores y su incumplimiento dará lugar a la reclamación por parte de la Empresa de la indemnización establecida en el presente acuerdo, reintegrándose las cantidades percibidas por el trabajador.

Cuarto.

La persona trabajadora que suscribe manifiesta conocer y aceptar que las condiciones reconocidas en este documento son más beneficiosas que las contenidas en la legislación vigente, relativas a la extinción de la relación contractual.

Quinto.

Con la percepción de las cantidades señaladas en el Acuerdo Segundo la persona trabajadora se da por correcta y enteramente pagada y liquidada de todas las cantidades de cualquier naturaleza que pudieran corresponderle derivadas de la relación laboral existente. En base a ello, la persona trabajadora renuncia expresamente a reclamar, cual fuere la vía, incluida la judicial, cantidad alguna a la Empresa, renuncia que hace de forma libre y voluntaria.

Y no habiendo más asuntos que tratar, firman las partes en prueba de conformidad con el contenido de este acuerdo.

Por la Empresa

Por la persona trabajadora

.....

.....