

II CONVENIO
COLECTIVO
MARCO DEL
GRUPO ENDESA
2003-2007

II CONVENIO COLECTIVO MARCO DEL GRUPO

ENDESA.....	6
CAPÍTULO I.....	6
Disposiciones Generales.....	6
Art. 1. Naturaleza y eficacia	6
Art. 2. Ámbito funcional.....	6
Art. 3. Ámbito personal	7
Art. 4. Ámbito temporal	7
Art. 5. Ámbito territorial.....	7
Art. 6. Vinculación a la totalidad.....	7
Art. 7. Conservación de garantías.....	8
Capítulo II.....	8
Principios de la Organización del trabajo.....	8
Art. 8. Facultades de la empresa y derechos de los trabajadores	8
Art. 9. Principios para la implantación o revisión de las condiciones de trabajo.....	9
CAPÍTULO III.....	9
Estructura Profesional	9
Art. 10. Principios generales.....	10
Art. 11. Factores de encuadramiento y criterios de adscripción profesional	11
Art.12.- Grupos Profesionales	12
Art. 13. Eficiencia organizativa y catálogo de puestos de trabajo	15
CAPÍTULO IV.....	18
Movilidad funcional	18
Art. 14. Movilidad funcional: conceptos y modalidades	18
Art. 15. Movilidad funcional sin cambio de Área de Actividad: principios generales.....	19
Art. 16. Movilidad externa ascendente	19
Art. 17. Movilidad externa descendente	19
Art. 18. Movilidad interna	20
Art. 19. Reglas comunes a la movilidad externa e interna.....	21
Art. 20. Movilidad funcional con cambio de Área de Actividad.....	21
Art. 21. Garantías del trabajador.....	22
CAPÍTULO V	22
Promoción profesional, cobertura de vacantes y nuevos ingresos.....	22
Art. 22. Sistemas de promoción.....	22
Art. 23. Promoción horizontal	23
Art. 24. Cobertura de vacantes: principios de ordenación y preferencias.....	23
Art. 25. Cobertura de vacantes	24
Art. 26. Cobertura de vacantes: libre designación	25
Art. 27. Reglas comunes a los sistemas de promoción profesional	25
Art. 28. Cobertura de vacantes mediante personal de nuevo ingreso	26
CAPÍTULO VI.....	28
Formación profesional.....	28
Art. 29. Formación profesional: principios generales y objetivos.....	28
Art. 30. Derechos y deberes de Empresas y trabajadores.....	28
Art. 31. Compromisos de las partes firmantes.....	29
CAPÍTULO VII.....	30
Tiempo de trabajo.....	30
Art. 32. Jornada anual de trabajo	31
Art. 33. Anualización de jornada de los Convenios Colectivos de origen, vacaciones y festivos..	31
Art. 34. Vacaciones anuales retribuidas	32
Art. 35. Licencias retribuidas	32
CAPÍTULO VIII	34
Conciliación de la vida laboral y familiar.....	34
Art. 36. Reducción de jornada	34
Art. 37. Excedencia por cuidado de familiares	35
CAPÍTULO IX.....	36
Movilidad geográfica y circulación de trabajadores.....	36
SECCIÓN I	36

Movilidad geográfica.....	36
Art. 38. Noción y modalidades.....	36
Art. 39. Movilidad geográfica definitiva.....	36
Art. 40. Movilidad geográfica temporal.....	36
Art. 41. Desplazamientos con pernocta.....	36
Art. 42. Desplazamientos sin pernocta.....	37
Art. 43. Movilidad geográfica por proyectos.....	38
Art. 44. Permuta.....	39
SECCIÓN II.....	39
Circulación de trabajadores.....	39
Art. 45. Noción y modalidades.....	40
Art. 46. Régimen jurídico de aplicación.....	40
CAPÍTULO X.....	40
Régimen económico.....	40
Art. 47. Estructura salarial.....	40
Art. 48. Complementos de calidad, cantidad o puesto de trabajo.....	41
Art. 49. Intervención.....	42
Art. 50. Horas Extraordinarias.....	43
CAPÍTULO XI.....	45
Protección social complementaria.....	45
Art. 51. Complemento de incapacidad temporal y maternidad.....	45
Art. 52. Reingreso de incapacitados.....	46
Art. 53. Planes de pensiones.....	46
CAPÍTULO XII.....	48
Beneficios sociales.....	48
Art. 54. Suministro de energía eléctrica.....	48
Art. 55. Constitución de un Fondo para anticipos y créditos para vivienda.....	48
Art. 56. Prestaciones del Fondo: anticipos.....	49
Art. 57. Prestaciones del Fondo: créditos para vivienda.....	49
Art. 58. Reglas comunes de aplicación a las prestaciones del Fondo.....	50
CAPÍTULO XIII.....	51
Dietas y gastos de desplazamiento.....	51
Art. 59. Dietas.....	51
Art. 60. Kilometraje.....	51
CAPÍTULO XIV.....	51
Acción sindical.....	51
Art. 61. Principios generales.....	51
Art. 62. Secciones Sindicales.....	52
Art. 63. Delegados Sindicales: definición y tipología.....	55
Art. 64. Delegados Sindicales de Comunidad Autónoma o de Territorio.....	55
AMBITO TERRITORIAL.....	56
Art. 65. Delegados de Grupo o Corporativos.....	56
Art. 66. Delegados de Línea de Negocio o Empresa.....	57
Art. 67. Delegados Sindicales de Centro de Trabajo.....	57
Art. 68. Funciones, derechos y garantías de los Delegados Sindicales.....	58
Art. 69. Acumulación de crédito horario.....	59
Art. 70. Utilización de los medios informáticos de información y comunicación.....	60
Art. 71. Comités de Empresa de Centros de Trabajo y Centros Agrupados y Delegados de Personal.....	61
Art. 72. Asambleas de Trabajadores.....	63
Art. 73. Régimen de notificaciones y autorizaciones.....	63
Art. 74. Régimen de administración y funcionamiento de la bolsa de crédito horario.....	64
CAPÍTULO XV.....	65
Participación sindical.....	65
Art. 75. Principios generales.....	65
Art. 76. Comisión negociadora de materias concretas.....	65
Art. 77. Comisión y subcomisiones de Formación.....	66
Art. 78. Comisión de Participación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva.....	68
Art. 79. Comisiones Técnicas de Línea de Negocio.....	68

Art. 80. Comisión Mixta de Seguimiento del Plan Voluntario de Salidas.....	69
Art. 81. Comisiones de Clasificación.....	69
Art. 82. Comisión de Necesidades Ocupacionales	70
Art. 83. Otras Comisiones	71
CAPÍTULO XVI.....	72
Prevención de riesgos laborales.....	72
Art. 84. Principios generales.....	72
Art. 85. Normativa aplicable	73
Art. 86. Organización de la Actividad Preventiva	74
Art. 87. Vigilancia de la salud	75
Art. 88. Coordinación de la actividad preventiva	76
Art. 89. Órganos de Consulta y participación de los trabajadores en materia preventiva: tipología	77
Art. 90. Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva.....	78
Art. 91. Comités de Seguridad y Salud Laboral de Comunidad Autónoma	78
Art. 92. Comités de Seguridad y Salud Laboral Provinciales/Zonales.....	79
Art. 93. Comités de Seguridad y Salud Laboral de Edificios Singulares	79
Art. 94. Comités de Seguridad y Salud Laboral de Centrales Térmicas.....	80
Art. 95. Comités de Seguridad y Salud Laboral de Explotaciones Mineras	81
Art. 96. Delegados de Prevención	81
Art. 97. Funciones y Competencias de los Delegados de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud Laboral	82
CAPÍTULO XVII.....	84
Código de conducta y régimen disciplinario	84
Art. 98. Declaración de objetivos	84
Art. 99. Principios de actuación.....	84
Art. 100. Régimen disciplinario: conceptos básicos.....	85
Art. 101. Prescripción de las faltas:.....	85
Art. 102. Cancelación de las faltas laborales	85
Art. 103. Reincidencia	86
Art. 104. Procedimiento sancionador	86
Art. 105. Sanciones laborales	87
Art. 106. Faltas leves	88
Art. 107. Faltas graves.....	89
Art. 108. Faltas muy graves.....	91
CAPÍTULO XVIII	94
Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento	94
Art. 109. Comisión de interpretación y seguimiento	94
Disposiciones Adicionales.....	94
Disposición Adicional Primera. Régimen aplicable al personal de minería de Andorra y de Encasur	94
Disposición Adicional Segunda. Aplicación del Convenio de Grupo en las empresas mencionadas en el artículo 2.4	95
Disposición Adicional Tercera. Mediación y arbitraje.....	96
Disposición Adicional Cuarta. Tratamiento de los complementos salariales previstos en el artículo 19.2 del I Convenio Marco.	96
Disposición Adicional Quinta. Adscripción del personal actual en la nueva estructura profesional	96
Disposición Adicional Sexta. Transformación de indemnización comida del Convenio ENHER.	97
Disposición Adicional Séptima. Asistencia jurídica.....	97
Disposición Adicional Octava. Reclasificación por razones de eficiencia organizativa	97
Disposición Adicional Novena. Movilidad geográfica definitiva.	98
Disposición Adicional Décima	98
Disposición Adicional Undécima. Efectos de la promoción vertical sobre el periodo de maduración de la promoción horizontal	98
Disposición Adicional Duodécima. Complemento de incapacidad temporal	98
Disposiciones Transitorias.....	100
Disposición Transitoria Primera. Expectativas de derechos en los supuestos de cambio de régimen de trabajo	100

Disposición Transitoria Segunda. Promoción horizontal	101
Disposición Transitoria Tercera. Personal prejubilable.....	101
Disposición Transitoria Cuarta. Vigencia ad personam de los convenios colectivos de origen ...	101
Disposición Transitoria Quinta. Dietas y gastos de desplazamiento	101
Disposiciones Finales	102
Disposición Final Primera. Incremento económico general y revisión	102
Disposición Final Segunda. Complemento económico adicional.....	102
Disposición Final Tercera. Adscripción del personal y cambio de funciones	103
Disposición Final Cuarta. Sistemas de trabajo de las Unidades de Producción Hidráulica.....	103
Disposición Final Quinta. Sistemas de trabajo aplicable a todas las Líneas de Negocio y/o Empresas	104
Disposición Final Sexta. Adecuación de los tramos salariales del personal de nuevo ingreso.....	104
Disposición Final Séptima. Previsión de prórroga de los acuerdos de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial.....	104
Disposición Final Octava. Adecuaciones económicas.....	104
Disposición Final Novena. Incorporación del sexto equipo en régimen de trabajo a turno cerrado	105
Disposición Final Décima. Entrada en vigor del Capítulo XVI, relativo a Prevención de Riesgos Laborales.	105
Disposición Final Undécima. Anticipo a cuenta	105
Disposición Final Duodécima. Continuidad de las condiciones de trabajo no reguladas de manera expresa.....	105
Disposiciones Derogatorias.....	106
Disposición Derogatoria Única. Materias derogadas por el presente Convenio.....	106
 ANEXO 1	 107
Régimen del personal de minería de Andorra y de Encasur	107
ANEXO 2	109
Reglamento de funcionamiento de la Comisión Técnica de Clasificación Profesional y de las Subcomisiones de Clasificación Profesional	109
Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión Técnica de Clasificación Profesional	109
Reglamento de funcionamiento interno de las subcomisiones de clasificación profesional	111
ANEXO 4	117
ANEXO 5	118
Tablas salariales 2004.....	118
Anexo 6	119
Plan de Fomento Conjunto de la Previsión Social Complementaria	119
ANEXO 7	120
Catálogo de especialidades.....	120
¡Error! No se encuentran entradas de índice.....	120

II CONVENIO COLECTIVO MARCO DEL GRUPO ENDESA

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Art. 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 imputación normativa y respecto de las materias aquí reguladas.

Art. 2. Ámbito funcional

1. El ámbito funcional del presente Convenio se extiende al Grupo Endesa, constituido por las siguientes Empresas:

- Endesa S.A.
- Endesa Generación, S.A.
- Unión Eléctrica de Canarias Generación, S.A.U.
- Gas y Electricidad Generación, S.A.U.
- Endesa Red, S. A.
- Endesa Distribución Eléctrica, S.L.
- Endesa Operaciones y Servicios Comerciales, S.L
- Endesa Servicios, S.L.
- Endesa Energía, S.A.U.
- Endesa Diversificación, S.A.U.
- Endesa Internacional, S.A.
- Endesa Europa S.A. (para sus centros de trabajo ubicados en España)
- Saltos del Nansa, S.A.

2. El presente Convenio de Grupo será de aplicación igualmente en todas aquellas empresas que se constituyan en el futuro dentro del Grupo ENDESA a resultas de procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial, que afecten a cualquiera de las entidades mencionadas en los números uno y cuatro del presente artículo.

3. El personal perteneciente al Régimen de Minería de Andorra y a la Empresa ENCASUR quedará incluido en el presente Convenio de Grupo en los

términos dispuestos en la Disposición Adicional Primera y en el Anexo 1

4. Los trabajadores al servicio de las empresas Endesa Gas SA, Gas Aragón S.A., Gesa GAS S.A.U., Endesa Cogeneración y Renovables S.A.U. y Carboex S.A. quedan incluidos en el presente Convenio en los términos y con las previsiones establecidas en la Disposición Adicional Segunda del presente Convenio de Grupo.

Art. 3. Ámbito personal

1. El presente Convenio de Grupo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en las empresas incluidas en su ámbito funcional, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el Grupo Profesional ostentado o la ocupación desempeñada, con excepción del personal que actualmente está excluido en cada uno de los convenios colectivos de origen.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, queda expresamente excluido el personal cuya relación laboral se regule por el R.D. 1.382/85 de 1 de Agosto, así como el que efectúe funciones de carácter directivo. Asimismo, la Dirección de la Empresa, a su propuesta y previa aceptación voluntaria del interesado, una vez superado el periodo de prueba, podrá excluir del ámbito de aplicación del Convenio al personal que, encuadrado en el Grupo Profesional 0, realice funciones de especial responsabilidad.

Art. 4. Ámbito temporal

1. El presente Convenio de Grupo tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2.007.

Salvo mención expresa en contrario, las condiciones económicas del presente Convenio de Grupo se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2003.

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

Art. 5. Ámbito territorial

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

Art. 6. Vinculación a la totalidad

1. Las condiciones del presente Convenio de Grupo 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 de Grupo, las partes firmantes se comprometen, en el plazo de treinta días, a renegociar otro nuevo, ajustado a la legalidad. En el caso de nulidad parcial, que afectara a cualquiera de sus cláusulas, el Convenio deberá ser revisado en su totalidad si alguna de las partes firmantes, en el plazo de treinta días, así lo requiere en forma escrita.

Art. 7. Conservación de garantías

1. El personal comprendido en los ámbitos de aplicación de los Acuerdos del Grupo ENDESA de 27 de abril y 29 de diciembre, ambos de 1999, y 26 de abril de 2002, conservará la integridad de garantías en los términos, con la naturaleza y la duración reconocidos en dichos Acuerdos, así como en las Actas de 19 de julio de 2001 y 25 de marzo de 2004.
2. La integridad de las condiciones económicas y laborales existentes en la actualidad que no experimenten modificación por la entrada en vigor del presente Convenio de Grupo se mantendrán en sus términos, aplicándose al personal que permanezca en activo en la empresa.

Capítulo II

Principios de la Organización del trabajo

Art. 8. Facultades de la empresa y derechos de los trabajadores

1. La organización y dirección del trabajo constituye una facultad privativa de las empresas, que la ejercerán con el alcance y limitaciones prevenidas en la legislación laboral vigente y en los convenios, acuerdos y pactos colectivos que se encuentren igualmente en vigor en el ámbito del Grupo ENDESA y en un sentido acorde a las declaraciones y compromisos sobre responsabilidad social, que resulten aplicables en dicho Grupo.
2. Ambas partes convienen en reconocer que la eficiencia organizativa, la mejora de la competitividad y de la productividad, el diálogo social y el respecto a los derechos y garantías de toda índole de los trabajadores constituyen principios esenciales en la definición, implantación y gestión de las políticas empresariales y en la consecución de los objetivos de empresa. En consecuencia, los procesos técnicos y la mecanización o la modernización de los sistemas, servicios o procedimientos se llevarán a cabo haciendo uso de aquellas técnicas que aseguren la conciliación y armonización de dichos principios.
3. Las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional reafirman su compromiso de velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres, así como por la no discriminación por cuestiones de raza, religión

o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Ambas partes pondrán especial atención en el cumplimiento de este principio en materia de acceso y estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor y formación y promoción profesional, evitando cualquier conducta que impida o dificulte, por cualquier motivo, la plena operatividad del mismo o que fomente, favorezca o posibilite cualquier tipo de discriminación por razón de género.

Art. 9. Principios para la implantación o revisión de las condiciones de trabajo

1. Ambas partes convienen en reconocer que, en el entorno en el que se desenvuelve la actividad empresarial de las empresas del Grupo ENDESA, se están produciendo continuas transformaciones que afectan a la actividad económica en general y al sector eléctrico en particular y que obligan a adoptar aquellas decisiones que permitan dar una respuesta adecuada a las demandas y necesidades cambiantes del mercado.
2. En razón de lo expuesto y en aplicación de los principios rectores de la organización del trabajo, enunciados en el artículo precedente, ambas partes acuerdan que la introducción y revisión de los sistemas de organización del trabajo que comporten modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, fundamentadas en razones técnicas, productivas, económicas u organizativas, deberán ser negociadas, con carácter previo a su establecimiento, en el seno de una Comisión creada de conformidad con lo previsto en el Acuerdo sobre estructura de la negociación colectiva en el Grupo ENDESA de fecha 19 de diciembre de 2001. En tal sentido y con vistas a garantizar el principio de correspondencia entre representación y ámbito de negociación, las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio se comprometen, en los supuestos en que la modificación planteada afecte a un único centro de trabajo, a hacer extensiva la delegación de las comisiones técnicas a la representación existente en los mismos.
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

Estructura Profesional

Art. 10. Principios generales

1. El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de Grupos Profesionales, integrados por áreas de actividad y especialidades, que agrupan los puestos de trabajo existentes en las empresas que forman el Grupo Endesa.
2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se entenderá por:
 - a) Grupo Profesional: la agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.
 - b) Área de Actividad: la agrupación de los puestos de trabajo de una o de varias especialidades.

Las áreas de actividad, comunes a todos los Grupos Profesionales, son las siguientes:

1º) Técnica: incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media o ciclos formativos de grado medio o superior.

2º) Administrativa: incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal para cuya realización se requiere un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media, ciclos formativos de grado medio o superior o ESO.

3º) Complementaria: incluye las funciones y tareas que, no formando partes de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante titulación superior, media, ciclos formativos de grado medio o superior, ESO, Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad y en base a sus conocimientos, realizan cometidos correspondientes a las especialidades calificadas como tales en el presente Convenio de Grupo.

c) Especialidad: la agrupación homogénea de puestos de trabajo dentro de cada Grupo Profesional y área de actividad. El catálogo de especialidades es específico para cada Grupo Profesional y área de actividad. Las especialidades existentes en cada una de las líneas de negocio o Empresas son las que se recogen en el catálogo que figura en el Anexo 7.

d) Ocupación Específica o Puesto de trabajo: el conjunto de funciones o tareas de una determinada especialidad que son desempeñadas por un trabajador. El catálogo de ocupaciones específicas o puestos de trabajo por Grupo Profesional, área de actividad y especialidad es el que figura en

el Anexo 8 del presente Convenio.

3. El contenido básico de la prestación laboral pactada vendrá determinado por la adscripción del trabajador a una determinada área de actividad dentro de un Grupo Profesional. El trabajador deberá desempeñar las funciones pertenecientes al puesto de trabajo de su especialidad, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio de Grupo.
4. El criterio de adscripción del trabajador a un puesto de trabajo y a un área de actividad o especialidad concreta vendrá determinado por la prevalencia de las funciones desempeñadas.

Asimismo, el criterio de adscripción de un puesto de trabajo u ocupación específica a un área de actividad vendrá determinado por la prevalencia de las funciones contenidas en el mismo.

Art. 11. Factores de encuadramiento y criterios de adscripción profesional

1. Los factores de encuadramiento o criterios para la adscripción de los trabajadores de las empresas del Grupo Endesa a cada Grupo Profesional 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 grupo profesional. El cumplimiento de los requisitos en materia de formación, ya sea de tipo académico o su sustitutivo profesional, será condición necesaria para el acceso a un determinado grupo.
 - b) La responsabilidad, entendida como parámetro que mide el valor que aporta una ocupación determinada a la organización en términos de magnitud económica e impacto organizativo.
 - c) La iniciativa y/o la autonomía miden la libertad para actuar; esto es, el nivel de autonomía de decisión y de acción concedido a una determinada ocupación para alcanzar los resultados establecidos. Viene determinado, de un lado, por el mayor o menor grado de supervisión y control sobre la actuación y, de otro, por el mayor o menor grado de autonomía en la aplicación de los procedimientos establecidos.
 - d) La actividad intelectual y la complejidad de las tareas, que evalúan la intensidad, el esfuerzo y la creatividad de pensamiento necesarios para encontrar soluciones a los problemas que se planteen y depende básicamente, del número de variables en juego de la complejidad individual de cada una de ellas y del grado de definición de las mismas.

- e) El mando o la coordinación para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que existe capacidad de dirección mediante el establecimiento de órdenes regulares.
2. La titulación académica, es factor esencial de encuadramiento, pero no excluyente, en los Grupos Profesionales 0 y 1. En los restantes Grupos Profesionales, la titulación será considerada como un factor de carácter secundario.

Cuando se requiera el mismo nivel de titulación en más de un Grupo Profesional, dicho nivel será irrelevante como criterio de encuadramiento entre tales Grupos.

Art.12.- Grupos Profesionales

1. El Grupo Profesional es la agrupación unitaria de aptitudes profesionales, 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.
2. En atención a los factores de encuadramiento mencionados en el artículo anterior, todo trabajador será clasificado en alguno de los Grupos Profesionales siguientes:
 - a) Grupo 0: Responsable o experto. Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá titulación universitaria de Grado Superior, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, por experiencia consolidada.

b) Grupo I: Técnico Responsable. Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que realizan funciones que, por su contenido complejo y de alto nivel intelectual, requieren un grado elevado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Para que una ocupación o puesto de trabajo quede adscrito al presente Grupo Profesional, el trabajador que lo desempeñe deberá, además, ejercer mando sobre otros titulados medios o, de no concurrir tal circunstancia, el puesto deberá tener un elevado índice de relevancia organizativa e impacto económico en las actividades de la empresa.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá titulación universitaria de Grado Medio, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

c) Grupo II: Técnico Gestor. Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que tienen un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas, homogéneas o heterogéneas, con un alto contenido de actividad intelectual o de interrelación humana. También quedarán adscritos a este Grupo Profesional aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá titulación universitaria de Grado Medio, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

d) Grupo III: Especialistas. Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que, con responsabilidad de mando, desempeñan puestos de trabajo con un contenido alto de actividad intelectual o de interrelación humana y con un nivel de complejidad elevado y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente, quedarán encuadrados en este Grupo Profesional 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 Grupo Profesional 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) Grupo IV: Profesionales. Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que, sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel también medio de complejidad y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente se adscribirán a este grupo aquellos trabajadores cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destreza dentro de las diferentes especialidades o dominios de una de las mismas

Para la pertenencia a este Grupo Profesional 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.

f) Grupo V: Ayudantes. Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que realizan tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas y exigencia de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución bajo supervisión de sus superiores jerárquicos.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá Ciclo Formativo de Grado Medio, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

g) Grupo VI: Peonaje. Quedarán clasificados en este Grupo Profesional aquellos trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto periodo de adaptación. Igualmente quedarán adscritos a este Grupo Profesional aquellos cuyas ocupaciones signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá formación de Enseñanza Secundaria Obligatoria, Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalentes.

3. El cambio del actual sistema de clasificación al aquí pactado se realizará de conformidad con las previsiones establecidas en la Disposición Adicional Quinta del presente Convenio.
4. En los casos en los que la entrada en vigor del nuevo sistema de estructura profesional comporte actos individuales de reclasificación profesional, la adscripción de los trabajadores afectados al nuevo Grupo Profesional se producirá dentro de los dos meses siguientes a la firma del presente Convenio. Los efectos económicos se producirán desde la fecha de la firma del Convenio, en los términos fijados por la Comisión de seguimiento e interpretación, de conformidad con lo previsto en el número 3 de la Disposición Final Segunda.
5. En los supuestos en los que, por la entrada en vigor de los catálogos de especialidades y puestos de trabajo incorporados como anexos al presente Convenio, la reclasificación efectuada requiera la realización, por el personal afectado, de funciones nuevas o distintas a las de origen, se aplicarán las reglas siguientes:
 - a) El trabajador será adscrito provisionalmente al Grupo Profesional superior que corresponda con los efectos económicos derivados de dicha adscripción.
 - b) El trabajador quedará obligado a participar en los procesos de formación que resulten necesarios para la realización de las nuevas funciones así como a efectuar los esfuerzos razonables para su superación.
 - c) Concluido el periodo de formación, el trabajador quedará adscrito definitivamente al nuevo Grupo Profesional, salvo que se hubiere acreditado de manera manifiesta su falta de idoneidad para el desempeño de los nuevos cometidos. En este supuesto el trabajador será adscrito nuevamente al puesto de trabajo de procedencia con las exclusivas consecuencias económicas que de ello se deriven.

Art. 13. Eficiencia organizativa y catálogo de puestos de trabajo

1. A partir de la firma del presente Convenio y con vistas a lograr una mayor eficiencia, una más adecuada organización práctica del trabajo y una mayor y mejor empleabilidad de los trabajadores, las Subcomisiones de Clasificación Profesional, a iniciativa de la Dirección y con amparo en lo establecido en el art. 22.1 del ET, podrán revisar, por línea de negocio o empresa, los catálogos de las actuales especialidades y puestos de trabajo, incorporados como anexos 7 y 8 a este Convenio, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales necesarias para el ejercicio de la prestación laboral.

Asimismo, las Subcomisiones de Clasificación Profesional examinarán, a iniciativa de los trabajadores afectados, las reclamaciones presentadas por estos en materia de clasificación profesional cuando, por alguna causa, se vea alterado el contenido funcional del puesto de trabajo.

2. La modificación del catálogo de puestos de trabajo incluido en el anexo 8 del presente Convenio podrá llevarse a efecto por alguno de los sistemas siguientes:

- a) Por creación de nuevos puestos de trabajo. La creación de nuevos puestos de trabajo cuyo contenido funcional no tenga relación con los existentes será competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Cuando el contenido funcional del nuevo puesto esté integrado en parte por funciones principales de las ya existentes en el catálogo, la creación del puesto se someterá, con carácter previo, a negociación en el seno de la Subcomisión correspondiente o, en su caso, de la Comisión Clasificación.

- b) Por agregación o segregación de funciones principales. La revisión del catálogo de puestos de trabajo también podrá realizarse por medio de la agregación o segregación de funciones principales de distintos puestos de trabajo, de la misma o de distinta área de actividad y especialidad, pertenecientes a un mismo grupo profesional. Con carácter excepcional, la mencionada agregación o segregación de funciones principales podrá realizarse entre puestos de trabajo pertenecientes a distintos grupos profesionales, siempre que dichos grupos sean el inmediatamente superior o el inmediatamente inferior al correspondiente al puesto de trabajo que se pretende revisar. En ambos supuestos, la creación del nuevo puesto se someterá, con carácter previo, a negociación en el seno de la Subcomisión correspondiente o, en su caso, de la Comisión Clasificación.

3. Asimismo y al objeto de lograr la máxima empleabilidad y de garantizar el derecho a la ocupación efectiva del personal, la Dirección podrá agregar a un determinado puesto o segregar del mismo funciones residuales o no catalogadas como principales, de la misma o de distinta especialidad

siempre que la citada agregación no provoque un cambio en la clasificación profesional del puesto y se corresponda con las titulaciones académicas o profesionales requeridas para el desempeño de tales funciones. La agregación o segregación a la que se refiere el presente párrafo podrá realizarse libremente por la Dirección, debiendo esta medida ser comunicada por escrito a la representación de los trabajadores, con indicación de las funciones residuales agregadas o desagregadas.

En el supuesto de que existiesen discrepancias sobre el carácter principal o residual de una función determinada, la cuestión será sometida a arbitraje de conformidad con el procedimiento previsto en el número 11 del presente artículo.

4. La agregación o segregación de funciones principales de otro puesto de trabajo de la misma especialidad y Grupo Profesional podrá realizarse con carácter temporal, hasta un máximo de 12 meses, o de manera definitiva a través de la revisión del catálogo de puestos. Los trabajadores afectados tendrán derecho a:
 - a) La reducción de doce meses para el período de maduración de la promoción horizontal a la que se refiere el artículo 23 del presente Convenio, en el supuesto que el desempeño del nuevo puesto de trabajo requiera la obtención de una formación profesional necesaria con carácter previo. A estos efectos, no se entenderá por formación profesional necesaria la relativa a la prevención de riesgos laborales.
 - b) A percibir el salario correspondiente al nivel económico inmediatamente superior durante el tiempo efectivo de realización de las nuevas funciones. El pago se efectuará por meses completos aunque el periodo efectivo de realización de las funciones sea inferior a un mes.
 - c) Si transcurridos doce meses se procediera a la modificación definitiva del catálogo los trabajadores afectados tendrán derecho a una reducción adicional del período de maduración de la promoción horizontal a la que se refiere el artículo 23 del presente Convenio, de doce meses.
5. La agregación de funciones principales de distintas especialidades de un mismo Grupo Profesional podrá realizarse con carácter temporal hasta un máximo de doce meses o, de manera definitiva, a través de la revisión del catálogo de puestos y se sujetará a las reglas siguientes:
 - a) El trabajador afectado deberá recibir, con carácter previo y de conformidad con el diseño y la programación establecidos por la Subcomisión de Formación por línea de negocio o empresa, la formación necesaria para el desempeño de las funciones de su nuevo puesto de trabajo. A estos efectos, no se entenderá por formación profesional necesaria la relativa a la prevención de riesgos laborales.

- b) El puesto de trabajo del trabajador afectado quedará adscrito a la nueva especialidad, tal y como la misma venga definida en el catálogo revisado.
- c) El trabajador afectado tendrá derecho a:
 - 1º. La reducción de doce meses para el período de maduración de la promoción horizontal a la que se refiere el artículo 23 del presente Convenio, siempre que hubiere debido seguir programas de formación profesional necesaria.
 - 2º. A percibir, por una sola vez, una indemnización de una mensualidad del salario base.
 - 3º. A percibir el salario correspondiente al nivel económico inmediatamente superior durante el tiempo efectivo de realización de las nuevas funciones. El pago se efectuará por meses completos aunque el periodo efectivo de realización finalice antes de concluir el mismo.
 - 4º. Si transcurridos doce meses se procediera a la modificación definitiva del catálogo la Comisión valorará el nuevo contenido funcional del puesto al objeto de determinar si procede o no la reclasificación del mismo. En el supuesto en que no procediera ésta los trabajadores afectados consolidarán el nivel salarial que venían percibiendo por aplicación de lo previsto en el punto anterior.
- 6. Lo establecido en el apartado a) del número anterior será igualmente de aplicación a la agregación de puestos de trabajo o de funciones principales de Grupos Profesionales distintos, del mismo área de actividad y de la misma o de distinta especialidad. En tal caso, el trabajador quedará adscrito al Grupo Profesional superior.
- 7. La revisión del catálogo de puestos de trabajo que comporte la agregación de funciones principales de un puesto de trabajo de distinta actividad, del mismo o de distinto Grupo Profesional, se sujetará a las reglas siguientes:
 - a) La creación del nuevo puesto de trabajo requerirá, en todo caso, el acuerdo previo en el seno de la Comisión Técnica de Clasificación Profesional o, de no haberse alcanzado éste, la aprobación por laudo arbitral.
 - b) Una vez creado el puesto de trabajo, la adscripción del personal al mismo tendrá carácter voluntario y a la misma le será de aplicación el régimen previsto por el presente Convenio de Grupo a los supuestos de movilidad funcional interna entre puestos de trabajo de distinta actividad
- 8. Para la revisión del catálogo de puestos de trabajo por Grupo Profesional, área de actividad y especialidad se tomarán como base las exigencias

previstas en el presente Convenio para la pertenencia del trabajador a cada uno de los Grupos Profesionales así como los factores de encuadramiento.

9. Las propuestas de las Subcomisiones sobre revisión del catálogo de puestos de trabajo habrán de ser aprobadas por la Comisión Técnica de Clasificación Profesional, a la que igualmente compete resolver cuantas discrepancias pudieran surgir en el ámbito de las Subcomisiones.
10. Las modificaciones de los catálogos de puestos de trabajo a las que se refieren los apartados anteriores habrán de estar fundamentadas en una mayor eficiencia organizativa, una más adecuada organización práctica del trabajo y una mejor empleabilidad de los trabajadores, no pudiendo ser utilizadas, en ningún caso, como vías indirectas de reestructuración de plantillas. En todo caso, tales modificaciones se efectuarán sin menoscabo de la dignidad del trabajador.
11. Las discrepancias que pudieran suscitarse en materia de modificación del catálogo de puestos de trabajo se resolverán por una Comisión arbitral, de carácter permanente, integrada por tres miembros designados, respectivamente, por las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio, por la Dirección de la Empresa y de común acuerdo por ambas partes. La Comisión, que tendrá su sede en la del Grupo Endesa (C/ Ribera del Loira, núm. 60, Madrid) y aprobará por consenso su Reglamento de funcionamiento, resolverá mediante laudo arbitral motivado, previa audiencia de las partes y en plazo no superior a quince días. Las partes se comprometen a no impugnar los laudos arbitrales.

A la revisión de los catálogos mediante laudo arbitral le serán de aplicación las reglas establecidas en el presente artículo.

CAPITULO IV

Movilidad funcional

Art. 14. Movilidad funcional: conceptos y modalidades

1. La movilidad funcional consiste en la encomienda al trabajador de un puesto de trabajo u ocupación específica distinto al de adscripción.
2. Dentro de las previsiones establecidas en el presente Convenio y en las normas legales de aplicación, la movilidad funcional en el Grupo Endesa podrá ejercerse con o sin cambio de área de actividad o de especialidad.
3. La encomienda al trabajador, junto con las funciones propias de su puesto, de

otras funciones catalogadas como principales de otro puesto de trabajo distinto al suyo, se regirá por lo dispuesto en el artículo 13 del presente Convenio.

Art. 15. Movilidad funcional sin cambio de Área de Actividad: principios generales

1. La movilidad funcional podrá ser externa o interna
2. La movilidad externa comporta la encomienda al trabajador de un puesto de trabajo perteneciente a otro Grupo Profesional dentro de la misma área de actividad.
3. La movilidad interna comporta la asignación al trabajador de un puesto de trabajo distinto al suyo pero de su mismo Grupo Profesional y área de actividad.

Art. 16. Movilidad externa ascendente

1. Cuando concurren probadas razones técnicas u organizativas de carácter temporal, la Empresa podrá encomendar al trabajador la realización de un puesto de trabajo de su área de actividad pero perteneciente a un Grupo Profesional superior.

2. El cambio de puesto se producirá sin perjuicio de los derechos profesionales del trabajador. El trabajador tendrá derecho, desde el primer día, a percibir el salario y los complementos correspondientes al puesto de trabajo destino.

3. El trabajador que realizare funciones superiores a las de su Grupo Profesional por un período superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años tendrá derecho a la consolidación del puesto de trabajo correspondiente al grupo profesional de destino. De no ser posible ello por aplicación de las reglas establecidas por el presente Convenio de Grupo en materia de cobertura de vacantes, la Dirección de la Empresa procederá a la inmediata provisión de la vacante conforme a lo estipulado en dichas reglas.

Art. 17. Movilidad externa descendente

1. La encomienda a un trabajador de un puesto de trabajo correspondiente a un Grupo Profesional inferior exclusivamente podrá realizarse cuando concurren causas perentorias e imprevisibles a la actividad productiva y por el tiempo imprescindible para solventar esta situación.

2. La movilidad externa descendente se efectuará, en todo caso, sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin merma alguna de sus derechos económicos.

Art. 18. Movilidad interna

1. La Dirección de la Empresa podrá encomendar a uno o varios trabajadores la realización de otro puesto de trabajo de su misma especialidad, área de actividad y Grupo Profesional, cuando se cumplan las siguientes condiciones:

- a) Que el trabajador, siempre que el cambio funcional lo requiera, haya sido formado previamente para el ejercicio de las nuevas funciones.
- b) Que las nuevas funciones no requieran para su ejercicio estar en posesión de una determinada titulación académica o profesional, distinta de aquella que se tuvo en cuenta, en el momento de la contratación, para el encuadramiento profesional del trabajador.

Los trabajadores afectados por los cambios funcionales a los que se refiere el párrafo anterior tendrán derecho, a partir del momento de la obtención de la formación precisa para el desempeño de las funciones de otro puesto de trabajo, a la reducción en un año del período de maduración de la promoción horizontal establecida en el artículo 23 del presente Convenio. La reducción del periodo de maduración a la que se refiere el presente párrafo no será de aplicación en aquellos supuestos en los que el desempeño de las funciones del nuevo puesto pueda abordarse sin necesidad de formación previa. A estos efectos no se tendrá en cuenta la necesidad de recibir formación en materia de prevención de riesgos ligados al nuevo puesto.

2. La adscripción de uno o varios trabajadores a un puesto de trabajo distinto al de su especialidad, dentro de su Grupo Profesional y área de actividad, requerirá la concurrencia de causas organizativas, técnicas o productivas así como de las condiciones establecidas en los apartados a) y b) del número 1 del presente artículo. Los trabajadores afectados tendrán derecho:

- a) a partir del momento de la obtención de la formación precisa para el desempeño de las funciones de otro puesto de trabajo, a la reducción en doce meses del período de maduración de la promoción horizontal establecida en el artículo 23 del presente Convenio;
- b) en el momento en que se haga efectiva la prestación, a percibir el salario correspondiente al nivel económico inmediatamente superior durante el tiempo efectivo de desempeño de las funciones en el nuevo puesto de trabajo. El pago se efectuará por meses completos, aunque el período efectivo de realización de las funciones sea inferior a un mes.

3. En aquellos supuestos en los que el ejercicio de la movilidad interna ofrezca visos razonables de permanencia y, en todo caso, a los ocho meses de su efectividad, la Dirección de la Empresa deberá realizar las actuaciones necesarias para regularizar la situación, aplicando la normativa prevista en materia de cobertura de vacantes.

Art. 19. Reglas comunes a la movilidad externa e interna

1. El ejercicio por parte de la empresa de la facultad de movilidad funcional se sujetará a las siguientes condiciones de aplicación:
 - a) Notificación por escrito al trabajador afectado así como a las representaciones sindicales integrantes de la Subcomisión Técnica de Clasificación competente. En el escrito de notificación, la Empresa especificará:
 - 1) Las causas que motivan el cambio.
 - 2) Los datos de identificación del trabajador afectado.
 - 3) Los grupos profesionales de procedencia y de destino.
 - 4) La duración prevista del cambio.
 - 5) La fecha del último cambio del trabajador, de haberse producido, así como la duración del mismo y el puesto y el Grupo Profesional en el que desempeñó sus funciones.
 - b) Tenencia por el trabajador afectado, con carácter previo a la efectividad del cambio, de la formación necesaria en materia de prevención de los riesgos asociados a las nuevas funciones y/o al nuevo puesto de trabajo.
2. No obstante lo dispuesto en el apartado a) del número anterior del presente artículo, la movilidad funcional externa descendente deberá ser notificada a los representantes de los trabajadores inmediatamente después de que se produzca la causa perentoria e imprevisible que la motiva.
3. Las previsiones contenidas en los artículos 16.3 y 18.3 del presente Convenio de Grupo no se aplicarán a los supuestos de movilidad funcional derivada de la cobertura de ausencias temporales por Incapacidad Temporal y excedencia con reserva de puesto de trabajo.

Art. 20. Movilidad funcional con cambio de Área de Actividad

1. Por causas organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la Empresa podrá encomendar a un trabajador, previa su conformidad, un puesto de trabajo de distinta área de actividad, dentro o fuera de su Grupo Profesional de adscripción. La empresa informará a la Subcomisión de Clasificación de la empresa o línea de negocio del cambio propuesto, acreditando las razones que lo justifican e indicando los datos del trabajador afectado.
2. Los trabajadores afectados por procesos de movilidad funcional con cambio de actividad tendrán derecho:
 - a) a partir del momento de la obtención de la formación necesaria para el desempeño de las funciones de otro puesto de trabajo, a la reducción en doce meses del período de maduración de la promoción horizontal establecida en el artículo 23 del presente Convenio.

- b) a la percepción de una indemnización, por una sola vez, en cuantía equivalente a una mensualidad del salario base.
- c) al abono del salario correspondiente al nivel económico inmediatamente superior durante el tiempo efectivo de desempeño de las funciones en el nuevo puesto de trabajo. El pago se efectuará por meses completos, aunque el período efectivo de realización de las funciones sea inferior a un mes.

Art. 21. Garantías del trabajador

1. Ambas partes convienen en que la movilidad funcional interna constituye un instrumento de racionalización y eficiencia organizativa, no pudiendo ser invocada como causa de despido objetivo de las previstas en el artículo 52, apars a), b) y c), del ET, ni como fundamento para la extinción de contratos de trabajo de carácter colectivo.
2. Siempre que traigan causa de procesos de agregación o de movilidad funcional distintos, las reducciones de los periodos de maduración de la promoción horizontal y las indemnizaciones contempladas en el presente Capítulo actuarán independientemente y de modo acumulativo, cada vez que se produzca el hecho causante que da origen a las mismas.

CAPÍTULO V

Promoción profesional, cobertura de vacantes y nuevos ingresos

Art. 22. Sistemas de promoción

1. La promoción profesional en la empresa se producirá teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador así como la facultad organizativa del empresario.
2. La promoción se efectuará a través de alguno de los dos siguientes sistemas:
 - a) Promoción horizontal.
 - b) Promoción vertical.
3. La promoción horizontal requerirá el cumplimiento de los requisitos y plazos previstos en el artículo siguiente.

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

Art. 23. Promoción horizontal

1. La promoción horizontal, basada en un proceso de formación permanente, pretende aunar el desarrollo profesional de los trabajadores con una mayor eficiencia que mejore la competitividad de las empresas y favorezca su adaptación a las nuevas formas de innovación tecnológica y organización del trabajo.
2. La promoción horizontal tiene por finalidad impulsar y compensar los factores de eficiencia y dedicación en el desempeño de las funciones propias de su grupo profesional, proporcionando la necesaria motivación y estímulo al trabajador.
3. La promoción horizontal, que comporta el incremento del nivel económico del trabajador dentro del mismo Grupo Profesional, se regirá por las reglas siguientes:
 - a) Con carácter general, el trabajador promocionará al nivel económico inmediatamente superior dentro de su Grupo Profesional, cuando cuente con una antigüedad de siete años en su nivel actual, salvo que exista informe desfavorable de la dirección. En este supuesto el informe habrá de ser motivado y deberá ser comunicado previamente a la representación del personal acreditando las causas.
 - b) El plazo de siete años que se prevé para la promoción horizontal ordinaria se reducirá, en los términos previstos para cada supuesto, en los artículos relativos a la eficiencia organizativa y a la movilidad funcional.
 - c) La promoción horizontal ordinaria quedará comprendida dentro de los 10 niveles económicos en que se divide cada Grupo Profesional.
4. El proceso de homogeneización de las tablas salariales, derivado del procedimiento de reparto del fondo previsto en el artículo 19.3.g) del I Convenio Marco del Grupo Endesa y materializado por Acta de la Comisión Técnica de Estructura Retributiva de 10 de junio de 2002, no retrasará ni el inicio de la promoción horizontal ni la promoción en curso de devengo por convenio de origen. Tampoco podrá ser utilizado para disminuir sus efectos económicos.

Art. 24. 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 de Grupo.
2. Tendrán preferencia absoluta para la cobertura de vacantes los trabajadores que hubieran sido declarados disponibles o se encontraran sin ocupación efectiva, como consecuencia de los procesos de reordenación societaria o reorganización empresarial del Grupo Endesa, en los términos establecidos por los Acuerdos que regulan dichos procesos.
3. La cobertura de las vacantes ocupacionales podrá ser restringida a un determinado centro de trabajo, unidad productiva, ámbito territorial o instalación, previa información a la Comisión de Necesidades Ocupacionales. Dicha restricción constará en la publicación de la vacante.
4. Los trabajadores que hubieran sido declarados disponibles tendrán preferencia, siempre que cumplieran los requisitos y capacidades requeridas, para la cobertura de las vacantes existentes.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por personal disponible aquel que, por cualquier causa, se encuentre sin ocupación efectiva y no le resultaran de aplicación las garantías de empleo o de reversión a que hacen referencia los Acuerdos de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial del Grupo Endesa.

5. La representación social intervendrá, en el seno de la Comisión de Necesidades Ocupacionales, en todos los procesos que afecten a la recolocación de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, al objeto de lograr la máxima empleabilidad del personal afectado. En estos supuestos, la empresa respetará todas las condiciones económicas de carácter fijo así como las sociales, laborales y de previsión social que tuviera el trabajador afectado en el caso de que la vacante en cuestión estableciera condiciones que resultasen menos favorables para el trabajador.

Art. 25. Cobertura de vacantes

1. La cobertura de una vacante se resolverá mediante provisión interna entre el personal de plantilla que lo solicite, utilizándose, a tal efecto, las pruebas selectivas que en cada caso se determinen. Dichas vacantes serán publicadas a través de los medios de difusión habituales en las empresas, con 15 días de antelación a la fecha prevista para la finalización del periodo de recepción de solicitudes y de inicio del proceso de selección.
2. 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 ámbito geográfico, y cualquier otra exigencia

especial que concorra en la vacante, como puede ser el horario, u otras, así como la descripción de las tareas y funciones a desempeñar.

3. Finalizado el periodo de recepción de solicitudes, la resolución y consiguiente adjudicación de la vacante habrá de producirse en el plazo máximo de cuatro meses.
4. La dirección de RR.HH. de cada Línea de Negocio informará, con carácter previo, a la Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio de la apertura de los procesos de cobertura de vacantes que se inicien en sus respectivos ámbitos.

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

Art. 26. Cobertura de vacantes: libre designación

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

Art. 27. Reglas comunes a los sistemas de promoción profesional

1. Hasta el 31 de diciembre de 2004, si la cobertura comportara una promoción vertical, se procederá, siempre que el nuevo salario base resultase superior al previsto en el nivel 1 de Grupo Profesional de destino, de la siguiente forma:
 - 1º. si el trabajador percibiera SIR II, éste se incrementará en un 5 por 100, pasando la cantidad resultante a engrosar el propio SIR II.
 - 2º. Idéntico tratamiento se dará al concepto promocional (prima de asistencia) del SIR III.
 - 3º. El salario base del trabajador se incrementará en un 5 por 100.
 - 4º. El SIR I, si lo hubiera, se incrementará en un 5 por 100.
 - 5º. El resultado de sumar los incrementos del 5 por 100 correspondientes al salario base y SIR I, se adicionará a su vez al salario base. Esta cantidad final (SB + 5 por 100 SB + 5 por 100 SIR I) se ajustará en el nivel más próximo por exceso de grupo superior. Este ajuste por exceso será posible siempre que exista SIR I del que detraer la cantidad necesaria para llegar al nivel más próximo; en caso contrario se ajustará por defecto.
Esta aplicación se realizara por cada salto de Grupo profesional al que hubiera lugar.

2. A partir del 1 de enero de 2005, el incremento mínimo en los supuestos de promoción vertical será del 10 por 100, procediéndose de idéntica forma a la expresada en el número anterior pero sustituyendo los incrementos del 5 por 100 allí previstos por incrementos del 10 por 100.
3. Cuando no fuera necesaria la cobertura del puesto de trabajo ocupado por el trabajador que resulte adjudicatario de la vacante, la incorporación al nuevo puesto se producirá en el plazo máximo de un mes desde la resolución de la misma.

Para el resto de supuestos, la incorporación del trabajador al puesto de trabajo obtenido se realizará en un plazo máximo de cinco meses, a contar desde el momento en que se produzca la resolución definitiva de la vacante.
4. Los efectos económicos derivados de la adjudicación de la vacante se harán efectivos a partir de la fecha en que el trabajador desempeñe efectivamente las funciones del nuevo puesto y, en todo caso, una vez transcurridos los plazos a que hacen referencia los apartados anteriores del presente número.

Art. 28. Cobertura de vacantes mediante personal de nuevo ingreso

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

2. Los trabajadores de nueva contratación, atendiendo al grado de experiencia en la Empresa y considerando que el proceso de adquisición de la misma se produce gradualmente en función de la mayor o menor complejidad de las funciones a realizar, ingresarán en la Empresa en los tramos porcentuales del salario base que para cada grupo se especifican en el cuadro adjunto, siguiendo la evolución temporal prevista en el mismo:

GRUPO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4
0	80	85	90	100
I y II	80	90	100	
III, IV, V y VI	80	100		

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

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

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

CAPÍTULO VI

Formación profesional

Art. 29. Formación profesional: principios generales y objetivos

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

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

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

Art. 30. Derechos y deberes de Empresas y trabajadores

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

2. Por tal motivo y en orden a conseguir una formación integral de calidad que permita alcanzar los fines propuestos, la asistencia a los cursos de

formación profesional de base, de recolocación, de perfeccionamiento y de formación para la ocupación se realizará, con carácter general, dentro del horario de trabajo.

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

En los supuestos de realización de la formación fuera del horario de trabajo, se compensará al trabajador con un tiempo de descanso equivalente al empleado en la misma.

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

4. Para los colectivos que realizan su trabajo a turnos, si la formación se tuviera que realizar en el día de descanso del trabajador, este tendrá derecho a la compensación establecida con carácter general, mas un día de descanso compensatorio, por día de descanso utilizado.
5. El trabajador, que por razones no imputables a él no hubiera podido disfrutar el descanso correspondiente dentro de los cuatro meses siguientes a la finalización del curso, podrá optar por el cobro de las horas correspondientes al valor que, en cada caso, corresponda para la hora ordinaria de trabajo.

Art. 31. Compromisos de las partes firmantes

1. Para el cumplimiento de los objetivos en materia de formación profesional, las partes firmantes del presente Convenio de Grupo:
 - a) Asumen el contenido integro del Convenio Nacional de Formación Continua, así como del Convenio Sectorial de Formación Continua vigente.
 - b) Ratifican, de conformidad con lo previsto, en cuanto a su constitución, por actas de la Comisión de Materias Concretas de 8 y 22 de Abril de 2003, el acuerdo suscrito en fecha 8 de julio de 1998, por el que se constituye la Comisión de Formación cuyo funcionamiento y competencias, son las pactadas en el Reglamento aprobado por la misma.

Asimismo, asumen la gestión, seguimiento y evaluación de las acciones formativas en materia de seguridad y salud laboral que sean programadas por las empresas incluidas en el ámbito de

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

- c) Acuerdan articular, en el ámbito de las empresas a las que se extiende la aplicación del presente Convenio Marco, la representación social en materia de formación a través del modelo previsto por acta de la Comisión de Formación de 3 de abril de 2001. En cuanto a su composición y a partir de la firma del presente Convenio, las subcomisiones de Endesa Energía, y la conjunta de Endesa Diversificación, Internacional y Endesa, S.A., pasarán a estar integradas por seis miembros de la Representación Social.

Igualmente y conforme a lo previsto en el Acuerdo anteriormente descrito, en aquellas Líneas de negocio en las que no haya suficiente número de delegados para formar las Subcomisiones, la representación será asumida por la Comisión, la cual podrá delegar puntualmente, en personas de la Línea concedoras de los temas a tratar.

2. Ambas partes consideran necesario establecer las medidas oportunas para el desarrollo personal, a cuyo efecto se deferirá a la Comisión Paritaria Sectorial del Sector Eléctrico la competencia para emitir el informe a que se refiere el apartado c) del Artículo 19 del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, para los supuestos de permisos individuales de formación.
3. 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 del Grupo Endesa, una serie de acciones formativas tendentes a avanzar en la consecución de un adecuado nivel de formación de la representación de los trabajadores en materia socio-laboral.

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

CAPÍTULO VII

Tiempo de trabajo

Art. 32. Jornada anual de trabajo

1. Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada máxima de trabajo se reducirá a mil seiscientos noventa y seis horas de trabajo efectivo (1696) en cómputo anual.
2. La reducción se efectuará del modo siguiente:
 - a) A partir de 1 de enero de 2004, la jornada se reducirá en cuatro horas, quedando la máxima fijada en mil setecientos doce (1712).
 - b) A partir de 1 de enero de 2005, la jornada se reducirá en ocho horas, quedando la máxima fijada en mil setecientos cuatro (1704).
 - c) A partir de 1 de enero de 2006, la jornada se reducirá en ocho horas, quedando la máxima fijada en mil seiscientos noventa y seis (1696).
3. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, los trabajadores que, a la firma del presente convenio o durante su vigencia, disfruten de una jornada laboral inferior a la pactada como máxima se les respetará como condición más beneficiosa a título individual.

Art. 33. Anualización de jornada de los Convenios Colectivos de origen, vacaciones y festivos

1. Desde 1 de enero de 2004, la jornada de trabajo en todos los Convenios Colectivos de origen que la tuvieran fijada con carácter mensual, semanal o diario quedará anualizada. Las jornadas resultantes de este proceso, para todos aquellos convenios que no la tuviesen anualizada, son las que para cada Convenio figuran en la tabla adjunta:

CONVENIO	TIPO JORNADA	
	CONTINUA Y OTRAS	TURNO
UNELCO	1687,2	1712
SEVILLANA	1650	1616
ERZ	1609,5	1609,5
GESA	1665	1640
ENHER	1676	1680

CONVENIO	TIPO JORNADA	
	CONTINUA Y OTRAS	TURNO
Acuerdo Hidráulicas de Cataluña (Convenios de ENHER y HECSA)	1641	
GUADISA	1642	
ENECO	1670	1616
VIESGO	1579	1656
SALTOS DEL NANSA	1712	

Hidroeléctrica de Cataluña	1654	Acuerdo distribución Cataluña	1621
PYSESA	1680	TERBESA	1668,5 1688
EETER	1680	HEDATSA	1680

2. Una vez efectuada la anualización de la jornada, los trabajadores tendrán derecho a:
 - a) El disfrute efectivo de los 14 festivos anuales, así como de los festivos adicionales y de las licencias vacacionales previstas en los Convenios de origen
 - b) El disfrute de 27 días laborables de vacaciones anuales.
 - c) El incremento de los días de vacaciones, el disfrute efectivo de los 14 festivos y el disfrute de los festivos adicionales y de las licencias vacacionales previstas en el convenio de origen no tendrán efecto sobre la jornada anual.
No obstante lo previsto en el párrafo anterior, se mantiene la bolsa de vacaciones regulada en el artículo 63 del Convenio de GESA, sin que las mismas sean recuperables en los términos aquí regulados.
3. La jornada anualizada se distribuirá diariamente de conformidad con lo establecido por los convenios de origen, en los horarios aplicables en cada empresa, línea de negocio o centro de trabajo, así como en el acta de 25 de abril de 2002, efectuándose el ajuste del horario día, al inicio o al final de la jornada.

Art. 34. Vacaciones anuales retribuidas

1. A partir del año 2004, el período de vacaciones anuales tendrá una duración mínima de veintisiete días laborables.
2. Los trabajadores en activo que tuvieran un régimen más favorable de vacaciones anuales retribuidas lo conservarán a título individual.

Art. 35. Licencias retribuidas

1. Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que, para cada caso, se especifica en los siguientes apartados:
 - a) Quince días naturales por matrimonio o por inscripción en el registro

oficial de parejas de hecho.

- b) Cinco días naturales en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo.
 - c) Cinco días naturales en los supuestos de enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - d) Seis días naturales en los supuestos de fallecimiento de cónyuge o de ascendientes o descendientes de primer grado por consanguinidad y hermanos siempre que convivan en el mismo domicilio.
 - e) Tres días naturales en los supuestos de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad ampliables a cuatro en el supuesto que sea necesario efectuar un desplazamiento.
 - f) Un día laborable, en los supuestos de traslado del domicilio habitual, ampliable a dos en los casos de 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.
 - i) Por el tiempo estrictamente necesario, para asistir a consulta médica, en los supuestos de enfermedad del trabajador.
 - j) Por lactancia de un hijo menor de doce meses ya sea natural, en adopción o acogimiento, una hora diaria fraccionable a petición del trabajador o trabajadora en dos períodos de igual duración. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
 - k) Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.
 - l) 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.
2. Los trabajadores que no hubieren faltado al trabajo durante el año natural anterior podrán disfrutar de un día de permiso retribuido para asuntos propios. A estos efectos, tendrán la consideración de ausencias al trabajo los supuestos de licencia previstos en éste artículo, las faltas sin justificar y las situaciones de excedencia, enfermedad y accidente, sea o no laboral, cualquiera que fuera su duración.

3. Las licencias retribuidas reguladas en el presente artículo comenzarán a disfrutarse desde el mismo día en que se produzca el hecho que la genera, salvo que el trabajador hubiera completado al menos la mitad de su jornada de trabajo, en cuyo caso el cómputo comenzara al día siguiente.
4. A efectos de lo previsto en el presente artículo las parejas de hecho tendrán la misma consideración que los cónyuges.
5. El presente régimen de licencias retribuidas sustituye y deja sin efecto las regulaciones que pudieran existir en los convenios colectivos o acuerdos de Empresa.

CAPÍTULO VIII

Conciliación de la vida laboral y familiar

Art. 36. Reducción de jornada

1. En los términos establecidos en el presente Convenio, el personal de plantilla podrá acogerse a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario. Dicha reducción no podrá ser inferior a una hora ni superior a la mitad de la duración de la jornada que fuere de aplicación.
2. El derecho a la reducción de jornada se reconocerá al trabajador que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:
 - a) A quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 1,5 veces el salario mínimo interprofesional.
 - b) A quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 1,5 veces el salario mínimo interprofesional.
 - c) A quien realice estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial. En este supuesto el trabajador deberá acreditar de manera fehaciente un rendimiento académico suficiente, que se entenderá alcanzado cuando supere al menos, con carácter anual, 1/3 de los créditos o de las asignaturas que integran el currículo de cada curso académico.

3. La reducción de jornada prevista en los números anteriores constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, en los supuestos previstos en los apartados a) y b), si dos o más trabajadores de cualquiera de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio solicitasen este derecho por el mismo hecho causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento empresarial.

Art. 37. Excedencia por cuidado de familiares

1. Los trabajadores de plantilla en alguna de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio tendrán derecho a:
 - a) Un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Durante los dieciocho primeros meses el trabajador tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional.
 - b) Un periodo de excedencia, con derecho a reserva de puesto de trabajo, de duración no superior a un año, para atender al cuidado de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida por la que perciba remuneración superior a 1,5 veces el salario mínimo interprofesional.
2. La excedencia prevista en el número anterior del presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

CAPÍTULO IX

Movilidad geográfica y circulación de trabajadores

SECCIÓN I

Movilidad geográfica

Art. 38. Noción y modalidades

1. Se entiende por movilidad geográfica el cambio de un centro de trabajo a otro distinto de la misma empresa.
2. La movilidad geográfica podrá ser temporal o definitiva.
3. La movilidad geográfica temporal forzosa o desplazamiento podrá exigir o no del trabajador la necesidad de pernoctar fuera de su residencia habitual.
4. La movilidad geográfica temporal por adscripción a un proyecto concreto o a una unidad que se dedique de forma permanente a la ejecución de proyectos, obras o montajes y que exceda de los límites temporales previstos en el artículo 40.1 del presente Convenio sólo podrá tener lugar por la adscripción voluntaria de los trabajadores.

Art. 39. Movilidad geográfica definitiva

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 43, la movilidad geográfica definitiva se regulará por lo establecido en la Disposición Adicional Novena del presente Convenio Marco del Grupo Endesa.

Art. 40. Movilidad geográfica temporal

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

Art. 41. Desplazamientos con pernocta

1. Se entenderá que el trabajador no puede pernoctar en su residencia habitual bien cuando la distancia entre el centro de trabajo de origen y el de destino sea superior a 60 Kms bien cuando el trayecto entre ambos tenga una duración media superior a 45 minutos.

2. La estancia del trabajador en su residencia habitual durante los descansos semanales o los días festivos no interrumpe los plazos a los que se refiere el artículo anterior. Los desplazamientos que excedan de estos mismos plazos tendrán el tratamiento previsto para la movilidad geográfica definitiva.
3. Los trabajadores desplazados tendrán derecho a percibir los gastos de manutención, alojamiento y desplazamiento de conformidad con lo establecido en el artículo 59 del presente Convenio y en la Disposición Transitoria Cuarta del I Convenio Marco del Grupo Endesa.
4. En los desplazamientos continuados de duración superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborales en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales el tiempo consumido en el trayecto. La empresa correrá a cargo de los gastos derivados de estos viajes.
5. Los desplazamientos habrán de ser comunicados al trabajador afectado con una antelación mínima de diez días laborables
6. Los cambios de centro de trabajo requerirán el consentimiento previo de los trabajadores afectados en los casos siguientes:
 - a) Por razones de salud, debidamente acreditadas ante los servicios médicos de empresa.
 - b) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
 - c) Por guarda legal de algún menor de diez años o un minusválido físico, psíquico o sensorial.
 - d) Por cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.
7. En los supuestos en los que la aparición de las causas mencionadas en el número anterior tuviera carácter sobrevenido al desplazamiento, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse al puesto de trabajo de origen.

Art. 42. Desplazamientos sin pernocta

1. Los cambios a un centro de trabajo distinto de la empresa que comporten para el trabajador la necesidad bien de recorrer una distancia entre el centro de trabajo de origen y el de destino inferior a 60 Kms pero superior a 10 o bien de emplear en el trayecto una duración media comprendida entre 20 y 45 minutos respecto del trayecto anterior tendrán el tratamiento del desplazamiento sin pernocta.

2. En tal supuesto, los trabajadores tendrán derecho a optar a la percepción de los gastos (dietas de desayuno y comida o cena) establecidos para los desplazamientos con pernocta o, en su caso, a una reducción de la jornada equivalente al mayor tiempo empleado en acudir al nuevo centro de trabajo. En ambos casos, tendrán derecho a percibir los gastos de desplazamiento (kilometraje), establecido en el art. 59 del presente Convenio de Grupo.

Art. 43. Movilidad geográfica por proyectos

1. Las disposiciones del presente artículo se aplicarán a:
 - a) Los desplazamientos continuados de una duración de hasta 36 meses derivados de la adscripción voluntaria del trabajador a un proyecto concreto.
 - b) La adscripción voluntaria con carácter definitivo de un trabajador a una unidad que tenga por objeto la realización de proyectos, obras o montajes.
2. En el supuesto previsto en la letra a) del número anterior, con carácter previo a la ejecución del mismo, la Dirección de la Empresa informará a la Comisión de Necesidades Ocupacionales:
 - a) El tipo, las características y la duración del proyecto
 - b) La relación nominativa de trabajadores afectados por el desplazamiento en cada proyecto, con mención de sus detalles profesionales.
3. Los trabajadores afectados por estas modalidades de desplazamiento podrán optar por la aplicación de alguno de los regímenes siguientes:
 - a) Abono de los gastos tanto de los justificados, en las condiciones establecidas, como de desplazamiento.
 - b) Percepción, desde el inicio del desplazamiento, de una dieta de 53 euros por día natural, más el complemento de destino previsto en el apartado siguiente, que compensará los gastos por alquiler de vivienda, hospedaje o residencia y que dejará de percibirse cuando finalice el proyecto. En el supuesto previsto en el apartado 1 b) del presente artículo el trabajador tendrá derecho a percibir la dieta de 53 Euros a que se hace referencia en el presente párrafo durante todo el tiempo de adscripción a la unidad correspondiente, y el complemento de destino, regulado en el número siguiente, durante el tiempo que dure el desplazamiento del trabajador fuera del lugar de su centro de trabajo de origen.
4. El complemento de destino, por cada día natural de desplazamiento, al que se refiere el apartado b) del número anterior tendrá la siguiente cuantía:

- a) En desplazamientos a centros de trabajo ubicados en las Comunidades Autónomas de Madrid, Islas Baleares, Canarias y Cataluña: 30 Euros.
 - b) En desplazamientos a centros de trabajo ubicados en el resto de Comunidades Autónomas, Ceuta o Melilla: 20 Euros.
5. Con independencia de lo previsto en el apartado anterior, los trabajadores desplazados tendrán derecho a seguir percibiendo los complementos de cantidad, calidad o puesto de trabajo de su puesto de trabajo de origen, siempre que no fueran incompatibles con los vinculados al puesto de destino. A tales efectos se consideran incompatibles aquellos complementos que se perciban por un mismo concepto o régimen de trabajo. En estos supuestos el trabajador podrá optar por percibir el complemento vinculado al puesto de origen o al de destino.
6. El trabajador percibirá además, previa justificación, los gastos que se produzcan con ocasión del desplazamiento de su familia y enseres al inicio y al final del mismo.
7. Cuando se trate de desplazamientos continuados de duración superior a tres meses e inferior a doce, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viajes, y siendo a cargo de la empresa los gastos derivados del desplazamiento.

Los trabajadores que hayan optado por su adscripción definitiva a una unidad que tenga por objeto la realización de proyectos, obras o montajes tendrán derecho a una licencia retribuida de seis días laborables, contados desde el último día de trabajo en una obra y el primero de la obra siguiente.

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

Art. 44. Permuta

Los trabajadores con destino en localidades distintas y pertenecientes al mismo grupo profesional 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.

SECCIÓN II

Circulación de trabajadores

Art. 45. Noción y modalidades

1. La circulación de trabajadores entre las sociedades del Grupo Endesa incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio podrá tener lugar entre empresas ubicadas en un mismo o distinto centro de trabajo.
2. La circulación de trabajadores entre empresas del Grupo Endesa podrá ser temporal o definitiva y, en ambos casos, podrá efectuarse con o sin movilidad geográfica.

Art. 46. Régimen jurídico de aplicación

1. Las disposiciones sobre movilidad geográfica establecidas en el presente Capítulo serán de aplicación, en la modalidad que corresponda, a los trabajadores afectados por procesos de circulación que lleven asociados procesos de movilidad geográfica.
2. La circulación definitiva de trabajadores sólo podrá efectuarse por las causas mencionadas en el art. 18.1.b del Acuerdo sobre los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del Grupo Endesa de 27 de abril de 1999 y con las condiciones previstas por el art. 18.3 de dicho Acuerdo.
3. A la circulación temporal de trabajadores les serán de aplicación las reglas previstas en el art. 18.1.a y 2 del Acuerdo sobre los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del Grupo Endesa de 27 de abril de 1999.

CAPÍTULO X

Régimen económico

Art. 47. Estructura salarial

1. La estructura salarial comprende un salario base (SB), 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.
2. Cada uno de los Grupos Profesionales a los que se refiere el artículo 12 de este Convenio se ordena en diez niveles cuyo SB es el que figura en la tabla del Anexo 5.

3. Sin perjuicio de lo establecido en el número uno del presente artículo, la estructura salarial de los trabajadores en activo a la fecha de la firma del I Convenio Marco del Grupo Endesa se ajustará a lo previsto en los apartados 3 y 6 del artículo 19 del citado Convenio.
4. El Salario Base (SB) y, en su caso, el Salario Individual Reconocido (SIR) se distribuirán en doce pagas de igual importe más dos pagas extraordinarias, que se abonarán en los meses de junio y noviembre, en proporción al tiempo trabajado en el semestre inmediatamente anterior.
5. El Salario Real (SR) es la suma del Salario Base (SB) más los complementos de calidad, cantidad y puesto de trabajo, al que se añadirá, en caso de percibirlo, el SIR, los complementos fijos personales y la paga de productividad y no accidentalidad.

Art. 48. Complementos de calidad, cantidad o puesto de trabajo

1. Los complementos por turnos, de carácter revalorizable, y que integrarán en todo caso las partidas correspondientes al plus de turno, compensación por festivos y descanso compensatorio por bocadillo o pausa, se retribuirán conforme a las cuantías que figuran en la siguiente tabla, con efectos desde la firma del presente Convenio Colectivo y en los términos fijados por la Comisión de seguimiento e interpretación, de conformidad con lo previsto en el punto 3º de la Disposición Final Segunda.

Turno Cerrado Continuo	Grupos 0, I, II y III	5.850 Euros año
	Grupos IV, V y VI	5.200 Euros año
Turno Abierto Continuo	Grupos 0, I, II y III	4.845 Euros año
	Grupos IV, V y VI	4.420 Euros año
Turno Abierto Discontinuo	Grupos 0, I, II y III	4.032 Euros año
	Grupos IV, V y VI	3.428 Euros año

2. Los complementos por retén, de carácter revalorizable, se retribuirán conforme a las cuantías siguientes, con efectos desde la firma del presente Convenio Colectivo y en los términos fijados por la Comisión de seguimiento e interpretación, de conformidad con lo previsto en el punto 3º de la Disposición Final Segunda.

Reten: Con rotación máxima de una de cada tres semanas	16 o más horas	Día Laborable: 24,8 Euros
		Días Festivos y de Descanso: 53 Euros
	Menos de 16 horas	Día Laborable: 20,8 Euros
		Días Festivos y de Descanso: 53 Euros

3. Los complementos por nocturnidad, de carácter revalorizable, se retribuirán conforme a las cuantías siguientes, con efectos desde la firma del presente Convenio Colectivo y en los términos fijados por la Comisión de seguimiento e interpretación, de conformidad con lo previsto en el punto 3º de la Disposición Final Segunda.

Nocturnidad	2, 55 Euros la hora, sea cual fuere el Grupo Profesional de adscripción
-------------	---

4. 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, que se encuentre en régimen de trabajo a turno, retén o realice horas nocturnas y que en la actualidad esté percibiendo cantidades superiores a las aquí pactadas, mantendrá un complemento personal, de la misma naturaleza, por la diferencia.

A éste personal se le incrementará en un 10 por 100 el complemento por la diferencia a que se hace referencia en el párrafo anterior.

El incremento del 10 por 100 anteriormente indicado, será compensado y absorbido con el que, en su caso, le hubiera correspondido al trabajador por readaptaciones económicas derivadas de lo acordado en este Convenio en materia de adecuación profesional.

Art. 49. Intervención

En función de las necesidades organizativas, al personal sujeto a la disciplina de la intervención, se le aplicará uno de los dos siguientes sistemas:

- a. La normativa del Acuerdo de distribución (Fecsa-Enher), con los valores que para cada tramo y Grupo Profesional se especifican en la tabla siguiente:

LABORABLE	GRUPO 0	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV	GRUPO V	GRUPO VI
0 a 2 horas	60,83	52,90	49,16	42,75	37,17	32,33	28,11
2 a 4 horas	121,67	105,80	98,33	85,50	74,35	64,65	56,22

4 a 8 horas	243,33	211,60	196,65	171,00	148,70	129,30	112,44
FESTIVOS	-	-	-	-	-	-	-
0 a 2 horas	71,78	62,42	58,01	50,45	43,87	38,14	33,17
2 a 4 horas	143,57	124,84	116,02	100,89	87,73	76,29	66,34
4 a 8 horas	287,13	249,68	232,05	201,78	175,46	152,57	132,67

- b. El abono de un plus de 85,5 Euros, que incluye la llamada y hasta 3 horas de intervención.
Las horas de trabajo por encima de la tercera se retribuirán al valor de la hora extraordinaria.

Art. 50. Horas Extraordinarias

1. La Dirección de la Empresa y de la Representación Social convienen en la necesidad de reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, mediante el establecimiento de herramientas y sistemas de organización del trabajo que posibiliten una mejora permanente de la eficiencia de la organización, respetando en todo caso la legislación vigente y en especial, lo dispuesto en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre de 1995.
2. Sobre la base de lo anteriormente expuesto ambas partes acuerdan la aplicación de los siguientes criterios:
 - a. Horas extraordinarias habituales: supresión.
 - b. Horas de emergencia, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: realización
 - c. Horas extraordinarias estructurales necesarias por ausencias imprevistas en los cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural fijadas en los Convenios Colectivos de origen o en pactos o acuerdos de Empresa actualmente vigentes o que se acuerden en el futuro: realización.
3. La Empresa informará mensualmente, por centros de trabajo, a los comités, delegados de personal y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas en dicho centro de trabajo, especificando sus causas. Sobre la base de esa información, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.
4. A partir de la firma del presente Convenio de Grupo, el valor de las horas extraordinarias, para todos los trabajadores incluidos en el ámbito personal del Convenio, será el que, para cada Grupo Profesional, figura en la tabla siguiente:

GRUPO	VALOR HORA EXTRA	VALOR BASE	RECARGO
	175%	100%	75%

Grupo 0	40,56 Euros	23,18 Euros	17,38 Euros
Grupo I	35,27 Euros	20,15 Euros	15,20 Euros
Grupo II	32,78 Euros	18,73 Euros	14,05 Euros
Grupo III	28,50 Euros	16,29 Euros	12,21 Euros
Grupo IV	24,78 Euros	14,16 Euros	10,62 Euros
Grupo V	21,55 Euros	12,31 Euros	9,24 Euros
Grupo VI	18,74 Euros	10,71 Euros	8,03 Euros

5. A partir de la firma del presente Convenio el sistema de compensación de las horas extraordinarias será, a elección del trabajador, alguno de los indicados a continuación:

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

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

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

a) En el mes siguiente a su realización se abonará la cantidad correspondiente al 75% (recargo) que figura en la tabla recogida en el presente artículo.

b) Adicionalmente el trabajador tendrá derecho a un número de horas de descanso equivalente al de horas extraordinarias realizadas que deberán disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. De no poder disfrutarse el descanso compensatorio en el plazo previsto en el presente párrafo el trabajador podrá optar por cobrar la cuantía correspondiente al 100% (valor base) que figura en la tabla recogida en el presente artículo.

3º. **Compensación para el supuesto de realización de horas calificadas como de emergencia:** El trabajador que realizase horas extraordinarias de emergencia o fuerza mayor podrá optar por el descanso de las mismas en las condiciones previstas en el apartado 5 – 1º del presente artículo o por su abono, en el mes siguiente a su realización, al valor previsto en la tabla anterior para la hora extraordinaria (175%).

CAPÍTULO XI

Protección social complementaria

Art. 51. Complemento de incapacidad temporal y maternidad

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

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

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

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

3. En función del porcentaje de absentismo por enfermedad común de cada año la empresa complementará la prestación de la seguridad social para las situaciones de IT por enfermedad común y accidente no laboral en los siguientes términos:
 - a) Si el índice de absentismo del año anterior es igual o inferior al 3% el trabajador percibirá desde el primer día de la baja el 100% de su salario real.
 - b) Si el índice de absentismo del año anterior es superior al 3% el trabajador percibirá durante el periodo comprendido entre el primer y el séptimo día de la baja, ambos inclusive, un 92,5% de su salario real y desde el octavo día en adelante el 100% del mismo.

Art. 52. Reingreso de incapacitados

1. Los incapacitados permanentes, cualquiera que sea la causa de su invalidez, que hubieren sido declarados aptos de nuevo para el trabajo, tendrán derecho a que se les reingrese al puesto de trabajo que, con carácter normal, desempeñaban al tiempo de la baja, salvo en el supuesto de que hubieren cumplido la edad de jubilación, con derecho a la correspondiente pensión, debiendo solicitar el reingreso dentro del mes siguiente a la declaración de aptitud y estando obligada la empresa a que el reingreso se produzca dentro de los quince días siguientes a la solicitud.
2. Los trabajadores que hubieren cesado en la empresa por haber quedado incurso en una incapacidad permanente, cualquiera que sea su causa, cuando experimenten una recuperación funcional para desempeñar un puesto de trabajo distinto al que venían desempeñando con anterioridad a la baja, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca que sea acorde con la función que puedan realizar con arreglo a sus condiciones físicas e intelectuales, sea cual fuere su edad al producirse la recuperación, a condición de que en tal fecha no tengan derecho a la pensión de jubilación y de que el trabajo a realizar no represente un riesgo para su vida o salud.
3. Los incapacitados a que se refiere el número uno del presente artículo tendrán derecho a acceder directamente a las plazas de que se trate, computándose así mismo la antigüedad ya madurada en la empresa con anterioridad a la fecha de la baja.

Art. 53. Planes de pensiones

1. 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, se convino la necesidad de establecer un único Plan de Pensiones para todas las Empresas del Grupo Endesa.

Manteniendo dicho acuerdo hoy su plena vigencia, y habiéndose producido al amparo del mismo y con fecha 17 de enero de 2003 la promoción del "Plan de Pensiones de los Empleados del Grupo Endesa", se establece el compromiso de formalización del referido Plan con anterioridad a 31 de diciembre de 2004.

2. Asimismo, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo coinciden en que el Sistema de Previsión Social Complementaria de Endesa debe ajustar su establecimiento y funcionamiento al respeto de los principios siguientes:

- ESTABILIDAD: La propia naturaleza de la materia hace necesaria la permanencia en el tiempo de los Sistemas de Previsión Social Complementaria.
 - 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 los trabajadores que muestran un interés por el mismo.
3. En atención a lo expuesto en los números precedentes, ambas partes acuerdan, dentro del proceso comprometido de puesta en marcha del “Plan de Pensiones de los Empleados del Grupo Endesa”, proceder a dar cabida, en las especificaciones del mismo, al "Plan de Fomento Conjunto de la Previsión Social Complementaria", cuya descripción y funcionamiento vienen recogidos en el Anexo 6 del presente Convenio de Grupo.
 4. En virtud de la importancia del acuerdo alcanzado, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a la realización de los esfuerzos necesarios para favorecer el máximo grado de conocimiento y valoración del mismo por los trabajadores afectados, y para la consecución de un alto nivel de participación en el sistema propuesto.
 5. El presente artículo y el anexo 6 del presente Convenio de Grupo tendrán una vigencia, independiente del resto del articulado del Convenio, hasta el 31 de diciembre de 2020, momento a partir del cual el “Plan de Fomento Conjunto de la Previsión Social Complementaria” se prorrogará automáticamente por períodos coincidentes con la duración del Convenio vigente en dicho momento, salvo denuncia expresa del mismo, e independiente de la del Convenio, con 6 meses de antelación a la finalización del plazo inicial o de la prórroga correspondiente.
 6. En todo caso, una vez denunciado el Sistema de Previsión Social Complementaria, su renegociación deberá ajustarse a los mismos principios orientadores de su establecimiento, recogidos en el presente artículo del Convenio.

CAPÍTULO XII

Beneficios sociales

Art. 54. Suministro de energía eléctrica

1. El derecho al suministro de energía eléctrica, en los términos en los que el mismo esté previsto en norma, Convenio Colectivo o pacto que resulte de aplicación y con el carácter que se establece en el punto 7 de este artículo, seguirá en vigor para los trabajadores, activos y pasivos, que lo vinieran disfrutando a la firma del I Convenio Marco.
2. El personal de nuevo ingreso y aquellos trabajadores que a la firma del II Convenio de Grupo carezcan de este beneficio disfrutarán, dentro del Estado Español, de la tarifa eléctrica de empleado en su primera y/o segunda vivienda, para alumbrado y uso doméstico exclusivos del trabajador y de los familiares a su cargo o ascendientes que con él convivan, con un tope de 15.000 kw/h anuales para ambas, al precio de 0,000901 €/kwh.
3. El exceso de consumo sobre el cupo máximo anual previsto, se facturará al precio fijado por la Dirección General de la Energía a los efectos de proceder a la liquidación anual de las actividades reguladas (actualmente 0,048081 €/kwh).
4. En aquellos supuestos en los que el suministro se efectúe por una empresa distinta a las incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, el coste del exceso de consumo a que hace referencia el párrafo anterior será descontado en la nómina de marzo del año siguiente a aquel en que se produjera el mismo, siempre que el trabajador no comunique a la Empresa otro procedimiento de pago.
5. De acuerdo con el art. 26 del Estatuto de los Trabajadores, serán de cuenta del empleado las cargas fiscales derivadas del mencionado suministro.
6. Cada trabajador tendrá derecho a la contratación, dentro del cupo máximo anual, de la potencia que estime adecuada a sus necesidades.
7. A efectos del disfrute de este derecho, ambas partes reconocen que se trata de un salario en especie de carácter individual.

Art. 55. Constitución de un Fondo para anticipos y créditos para vivienda

1. Se constituye un Fondo para anticipos y créditos para vivienda (FANCREVI), cuya cuantía, incluyendo el capital vivo a la fecha de la firma del presente Convenio, se eleva a 22 Millones de Euros para el año 2004.
2. Este Fondo se incrementará en 2 millones de Euros al inicio de cada uno de los años restantes de vigencia ordinaria del Convenio (2005, 2006 y 2007), fijándose con carácter definitivo en 28 millones de Euros a partir del uno de enero de 2007.
3. El Fondo se repartirá en función de las plantillas existentes en cada territorio.

Art. 56. Prestaciones del Fondo: anticipos

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

- a) Los trabajadores de plantilla podrán solicitar un anticipo de hasta 17.000 Euros a devolver en un plazo máximo de 36 mensualidades. Para el personal eventual los límites del anticipo y los plazos de devolución estarán en proporción a la duración del contrato.
- b) Las causas justificadas que posibilitan la concesión de estos anticipos y el orden de preferencia serán las fijadas en la Comisión encargada de la administración y gestión del fondo.
- c) No se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta que hallan transcurrido 24 meses de la amortización del último concedido.
- d) No se podrán conceder anticipos por motivos de enfermedad para aquel personal que tenga dicha contingencia protegida o subvencionada por la Empresa, con algún seguro de asistencia sanitaria de carácter privado.

Art. 57. Prestaciones del Fondo: créditos para vivienda

1. Los trabajadores de plantilla que no hubieran disfrutado de este beneficio con anterioridad en su empresa actual o en cualquiera de las Empresas de origen y a través de sus distintas modalidades, podrán solicitar un crédito, sin intereses y por una sola vez, para la compra y/o ampliación de la vivienda habitual por una cuantía de hasta 30.000 Euros a devolver en un plazo máximo de 72 mensualidades.
2. Este crédito para adquisición de vivienda es individual. No obstante y en caso de que ambos cónyuges trabajen en las empresas incluidas en el ámbito funcional del Convenio Marco, sólo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.

3. Una vez que se haya amortizado el crédito para vivienda no se podrá solicitar el Anticipo a que se hace referencia en el artículo anterior hasta transcurridos 48 meses de haber amortizado aquel.

Art. 58. Reglas comunes de aplicación a las prestaciones del Fondo

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

CAPÍTULO XIII

Dietas y gastos de desplazamiento

Art. 59. Dietas

1. A partir de la firma del presente Convenio y sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria Quinta, el personal que, en comisión de servicio previamente autorizada, se desplace de la localidad donde está establecido su centro de trabajo, percibirá las siguientes dietas:
 - Desayuno: 4 Euros
 - Una comida/ cena: 21 Euros
2. Las condiciones para el devengo de estos importes serán las que rijan en la norma aplicable en cada ámbito de prestación de servicios.
3. El alojamiento y/o el desayuno será contratado por la empresa a su cargo, en hoteles de 3 estrellas y en la forma en que se establezca por ésta.

Art. 60. Kilometraje

1. A partir de la firma del presente Convenio, el precio del kilómetro por desplazamiento realizado en comisión de servicios con vehículo propio se fija en 0,25 céntimos de Euro.
2. Las empresas que abonen un valor superior al fijado en el número anterior lo seguirán abonando, sin revalorizaciones anuales, hasta que ambos precios se igualen.

CAPÍTULO XIV

Acción sindical

Art. 61. Principios generales

1. Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su voluntad de arbitrar en el Grupo Endesa un sistema de relaciones laborales articulado en torno a los tres siguientes principios: a) participación de los trabajadores en las cuestiones de interés laboral a través de sus órganos de representación; b) responsabilidad social de las empresas integradas en el Grupo Endesa y c) resolución de los conflictos laborales a través de un diálogo y una negociación permanentes entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores.
2. A tales efectos, la Dirección de la Empresa reconoce a las representaciones unitaria y sindical de los trabajadores las funciones sociales que le son propias para la ordenación, regulación, administración y desarrollo del sistema de relaciones laborales en el Grupo Endesa.
3. Dentro de este marco general de actuación, las relaciones entre las representaciones de la Dirección de la Empresa y de los Trabajadores se regirán por los principios de buena fe y respeto mutuo, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos.
4. De conformidad con lo previsto en los apartados anteriores, y sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente, se atribuye la condición de interlocutores válidos, en cada uno de sus respectivos ámbitos, a:
 - a) Las Secciones Sindicales
 - b) Los Delegados Sindicales.
 - c) Las Comisiones de ámbito estatal.
 - d) Los Comités de Empresa, de Centro de Trabajo o de Centros Agrupados, los Delegados de Personal y los Delegados de Prevención.
5. Los órganos de representación de los trabajadores mencionados en el apartado anterior tendrán las competencias, ejercerán las funciones y disfrutarán de las garantías establecidas en la legislación vigente y en el presente Convenio de Grupo.
6. La representación especializada en materia de prevención de riesgos laborales se instrumentará de conformidad con lo previsto en el Capítulo XVI del presente Convenio.

Art. 62. Secciones Sindicales

1. La Dirección de la Empresa reconoce a las Secciones Sindicales de los sindicatos debidamente constituidos en el Grupo Endesa y en sus empresas como los sujetos especialmente privilegiados para el ejercicio de

las funciones de participación y representación de los intereses de los trabajadores así como la función de interlocución social.

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

- a) respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente y el de los sindicatos a constituir secciones sindicales de acuerdo con lo establecido en sus estatutos;
- b) no supeditará el empleo de ningún trabajador a su situación afiliativa ni le perjudicará de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

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

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

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

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

- c) Acumular el crédito horario en los términos previstos en el presente Convenio.
- d) Solicitar de las empresas que efectúen el descuento en nómina y el correspondiente ingreso en la cuenta indicada por cada Sindicato, de las cuotas sindicales de aquellos trabajadores afiliados que así lo autoricen expresamente.

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

- e) Recibir de la Empresa con carácter mensual información sobre los descuentos en nómina de las cuotas sindicales de los trabajadores afiliados que lo soliciten, con indicación de las transferencias efectuadas de dichas cuotas y las altas y bajas comunicadas.
 - f) Recibir de la Empresa cuanta información sea necesaria para el correcto ejercicio de sus funciones, siendo facultad la aquella la determinación del nivel de detalle de la respuesta en razón del grado de reserva que exijan los temas planteados. Las Secciones Sindicales deberán guardar sigilo profesional sobre los datos informados, en los términos legalmente establecidos.
 - g) Ser informados por la Empresa de la apertura de expediente sancionador a alguno de sus afiliados, en los términos previstos en la normativa referente al régimen disciplinario que se contiene en el presente Convenio.
5. Con independencia de lo prevenido en el apartado anterior, las Secciones Sindicales que acrediten un índice de audiencia electoral igual o superior al 25 por 100 en el conjunto de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Marco tendrán derecho a:
- a) Disponer de un crédito horario adicional equivalente al número que resulte de multiplicar por 8 el total de sus Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa.

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

- b) Mantener una interlocución a nivel nacional con la alta dirección de Endesa en los términos previstos en el protocolo de 25 de enero de 2002.
6. Los trabajadores en activo que ostenten un cargo sindical de relevancia a nivel provincial o superior y que exceda del ámbito funcional del presente Convenio, tendrán derecho a obtener la situación de excedencia forzosa con reserva de su puesto de trabajo. El tiempo máximo de excedencia será el de la duración del ejercicio del cargo que la origina. En el plazo de un

mes a contar desde la finalización del mismo, los trabajadores deberán solicitar su reincorporación en la Empresa debiéndose materializar ésta en el plazo máximo de 15 días contados a partir de la recepción de la solicitud de ingreso.

Art. 63. Delegados Sindicales: definición y tipología

1. Las Secciones Sindicales que se constituyan por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con audiencia electoral en las empresas incluidas en el ámbito funcional de aplicación del presente Convenio estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en los términos y con las condiciones establecidas en este Capítulo y en las normas legales de aplicación.
2. En atención a la estructura organizativa de las Empresas que configuran el Grupo Endesa y al modelo de articulación de la negociación colectiva, los ámbitos de actuación de los Delegados Sindicales serán los cuatro siguientes: Grupo, Comunidad Autónoma o Territorio, Línea de negocio o Empresa y Centro de Trabajo.

Art. 64. 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, medido en el ámbito geográfico de las Comunidades Autónomas o Territorios en los que exista implantación de las Empresas del Grupo Endesa, podrán designar Delegados Sindicales territoriales o de Comunidad Autónoma.
2. La designación de Delegados Sindicales territoriales se efectuará de conformidad con las siguientes reglas:
 - a) El nombramiento se realizará en las Comunidades Autónomas o Territorios que se indican seguidamente, en número similar al de la escala prevista en el art. 10.2 de la LOLS.
 - b) A los efectos del computo del número de trabajadores, se tendrán en cuenta todos los que presten servicios en cada uno de los ámbitos territoriales considerados y en el conjunto de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del Convenio.

AMBITO TERRITORIAL	CENSO	NÚMERO DE DELEGADOS			
		UGT	CCOO	ASIE	OTROS
Andalucía-Extremadura	3673	3	3	3	-
Cataluña	2793	3	3	-	-
Aragón	1102	2	2	-	-
Madrid	1363	2	2	2	-
Castilla-León	434	1	1	1	-
Baleares	1083	2	2	2	-
Canarias	1118	2	2	2	-
Galicia	1055	2	2	-	-
TOTAL		17	17	10	-

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

3. 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 20 por 100 podrán nombrar 64 Delegados Sindicales más. El nombramiento de estos 64 Delegados Sindicales adicionales se realizará conforme a las siguientes reglas:

a) Cuarenta y seis, serán designados, por partes iguales, entre las Secciones Sindicales con derecho a nombramiento;

b) Los dieciocho restantes, en proporción a la representatividad acreditada por cada una de ellas.

Art. 65. Delegados de Grupo o Corporativos

1. Los Delegados de Grupo o Corporativos 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 un Territorio.
2. Tendrán derecho a nombrar Delegados de Grupo, 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 Marco.

3. El número máximo de Delegados de Grupo 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 de Grupo deberán ostentar, además, la condición de Delegados Sindicales de Comunidad Autónoma o Territorio o de representantes unitarios de los trabajadores.
5. Los Delegados corporativos podrán dedicar el total de su jornada a la actividad sindical dentro del Grupo. 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 62.5. a) del presente Convenio.

Art. 66. Delegados de Línea de Negocio o Empresa

1. Dentro del número máximo de Delegados que corresponda a cada Sección Sindical por aplicación de lo previsto en el artículo anterior, las Secciones Sindicales que acrediten un índice de audiencia electoral igual o superior al 10 por 100 en el ámbito de una concreta Línea de Negocio o Empresa tendrán derecho a nombrar Delegados Sindicales con competencia en dicho ámbito.
2. El número máximo de Delegados Sindicales de Línea de Negocio será de ocho para aquellas que cuenten con una plantilla igual o superior a 3.000 trabajadores y de seis para las que no alcancen ese número.
3. Los Delegados Sindicales de Línea de Negocio deberán ostentar la condición de Delegados Sindicales de Comunidad Autónoma o de representantes unitarios de los trabajadores.

Art. 67. Delegados Sindicales de Centro de Trabajo

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

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

Art. 68. Funciones, derechos y garantías de los Delegados Sindicales

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

a) Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y a las de los Comités de Seguridad y Salud, con voz y sin voto. Para el ejercicio de este derecho, cada una de las Secciones Sindicales con implantación en el ámbito correspondiente podrá estar representada en las reuniones de los órganos anteriormente indicados, por un máximo de dos Delegados Sindicales.

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 establecidos. 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. Cuando dicho derecho esté reconocido

en favor de la representación unitaria, se podrá ejercer alternativamente por cualquiera de las dos representaciones.

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

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

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

h) Disponer de un crédito horario de 40 horas mensuales, pudiendo acumularse las mismas en los términos previstos en el presente Convenio. Los Delegados Sindicales que compatibilicen su cargo con el de Delegados de Personal o miembros de los Comités de Empresa, disfrutarán acumuladamente de los créditos horarios que le correspondan en base a su doble mandato.

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

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

Art. 69. Acumulación de crédito horario

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

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

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

- c) La acumulación del crédito horario correspondiente a los Delegados Sindicales habrá de efectuarse entre los Delegados Sindicales de una misma Comunidad Autónoma o Territorio.
- d) La acumulación de crédito horario entre Delegados de Personal o miembros de los Comités de Empresa podrá producirse entre los miembros de un mismo órgano de representación o entre miembros de distintos órganos de representación, siempre que sean de la misma línea de negocio y ámbito territorial. Los ámbitos territoriales a considerar a éstos efectos son los que se relacionan en la tabla contenida en el artículo 64.2 – b) del presente Convenio. No será posible la acumulación de crédito horario entre los miembros de un Comité de Empresa y los Delegados Sindicales, o entre cualesquiera de éstos y los Delegados de Personal.
- e) Las Secciones Sindicales que pretendan acumular las horas de sus Delegados deberán comunicarlo, con la suficiente antelación, a la Dirección Territorial de Recursos Humanos correspondiente o, en el supuesto de Delegados de ámbito estatal a la Dirección de Relaciones Laborales de Endesa S.A., indicando en que términos se produce la acumulación y a qué Delegados afecta.

Art. 70. Utilización de los medios informáticos de información y comunicación

1. En el ejercicio de sus funciones, los órganos de representación unitaria y sindical podrán hacer uso de las herramientas informáticas puestas a su disposición de conformidad con lo previsto en el presente artículo y con los límites de capacidad y extensión que los gestores del sistema establezcan en cada momento, de acuerdo con el desarrollo y el protocolo informático existente en la empresa.
2. Cuando las Secciones Sindicales o los Comités de Empresa dispongan de ordenadores y conexiones de red adecuadas, la utilización del correo electrónico para comunicarse con sus afiliados o representados, se producirá siempre desde los ordenadores asignados a las mismas, sin que se pueda utilizar a estos efectos el ordenador existente en el puesto de trabajo. En los supuestos en que no existan Secciones Sindicales o Comités de Empresa o que los mismos no dispongan de los medios técnicos adecuados, los representantes de los trabajadores podrán utilizar los ordenadores que les fueran asignados en sus puestos de trabajo.
3. El uso del correo electrónico se producirá en todo caso dentro del crédito horario del representante y siguiendo la normativa interna establecida por la empresa.

4. Los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados Sindicales con implantación en los mismos podrán acceder a Internet a través de los recursos informáticos habilitados por la Empresa en el local del Comité de empresa y/o de las Secciones Sindicales, dentro del crédito horario que tengan asignado y siguiendo la normativa interna y las restricciones establecidas por la Compañía para el acceso y utilización de esta herramienta.
5. Para cualquier uso excepcional de estas herramientas, deberá solicitarse autorización previa del responsable de la unidad de Recursos Humanos correspondiente.

Art. 71. Comités de Empresa de Centros de Trabajo y Centros Agrupados y Delegados de Personal

1. Los miembros de los Comités de Empresa de Centros de Trabajo y Centros Agrupados, así como, los Delegados de Personal serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia.
2. Los Comités de Empresa de Centros de Trabajo o de Centros Agrupados, como órganos colectivos de representación, y los Delegados de Personal ejercerán sus funciones en los términos y con las condiciones establecidas en la legislación vigente, en el presente Convenio Colectivo y demás normas de aplicación.
3. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por la legislación vigente, los Comités de Empresa y Delegados de Personal quedan facultados para solicitar de la Dirección de la Empresa cuanta información sea necesaria para el correcto ejercicio de sus funciones, siendo facultad de aquella la determinación del nivel de detalle de la respuesta en razón del grado de reserva que exijan los temas planteados. La representación social deberá guardar sigilo profesional sobre los datos informados, en los términos legalmente establecidos. A tal efecto se reconoce a los Comités de Empresa y a los Delegados de Personal el derecho a ser informados previamente a su ejecución por la empresa en los casos de:
 - a. Planes de formación profesional en la empresa, a través de la correspondiente Comisión de Formación.
 - b. No superación de los períodos de prueba, tanto en el caso de nuevo ingreso, como en los supuestos de ascensos.
 - c. Cambio de puestos de trabajo por necesidades del servicio y permutas.

- d. Recolocación del personal con capacidad disminuida para el trabajo, en las condiciones que se señalan en el presente Convenio de Grupo.
 - e. Desplazamientos en comisión de servicio, cuando éstos tengan un carácter de permanencia.
 - f. Sanciones por faltas graves y muy graves y despidos de los trabajadores.
 - g. Establecimiento y modificación de jornada de trabajo, horarios de trabajo, reducción de jornada y calendarios de turno.
 - h. Integración en la Empresa de colectivos procedentes de otras empresas.
 - i. Acuerdos de la Empresa con otras empresas o instituciones que afecten al volumen de empleo, a la formación del personal o cuando tengan incidencia en las relaciones laborales.
 - j. El modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice la Empresa.
 - k. Con periodicidad mensual, el número de horas extraordinarias realizadas.
 - l. Previamente a su ejecución, los estudios organizativos que pudieran afectar al volumen de empleo
4. En defecto de previsión legal o contractual y en aquellos supuestos en los que esté previsto el derecho de audiencia previa, éste deberá ser ejercitado en el plazo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la recepción por el órgano de representación de la correspondiente comunicación de la empresa. Transcurrido dicho plazo, sin recibirse contestación por parte del Comité de Empresa o Delegados del Personal, se entenderá cumplimentado el trámite.
5. En el ejercicio de su mandato representativo, los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados de Personal disfrutarán de las garantías legalmente establecidas en los artículos 68 y concordantes del ET, complementadas con lo previsto en los apartados siguientes:
- a) La Dirección de la Empresa pondrá a disposición de los Comités los tablones de anuncios que sean necesarios. Asimismo y siempre que las características del centro lo permitan, la Dirección de la

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

- b) A los Comités de Empresa y Delegados de Personal les serán de aplicación las normas previstas en los artículos 69 y 70 del presente Convenio relativos, respectivamente, a la acumulación del crédito horario y a la utilización de los medios informáticos de información y comunicación.
- c) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina en función del censo electoral existente en el centro de trabajo en las últimas elecciones celebradas. No se computarán con cargo al mencionado crédito, las horas empleadas en las reuniones convocadas por la Dirección o las que se produzcan como consecuencia de su participación como miembro titular en alguna de las Comisiones previstas en el presente Convenio Marco.

Art. 72. Asambleas de Trabajadores

1. Con el fin de canalizar la información a sus respectivos afiliados, los Sindicatos con representación en los Comités de Empresa o los propios Comités podrán organizar asambleas para sus afiliados o representados.
2. Con carácter general, las asambleas se celebrarán fuera de la jornada de trabajo. Cuando la asamblea tenga lugar al inicio o al final de la jornada laboral, se permitirá que la duración de esta pueda alcanzar hasta un máximo de 20 minutos de jornada.
3. Cuando la asamblea se vaya a celebrar en instalaciones de la Empresa, el órgano convocante lo comunicará a la Dirección de la Empresa con, al menos, tres días de antelación, a efectos de su autorización.

Art. 73. Régimen de notificaciones y autorizaciones

1. El disfrute del crédito horario por parte de los representantes, unitarios o sindicales, deberá notificarse previamente al jefe inmediato con al menos

24 horas de antelación, salvo supuestos de manifiesta urgencia en los que se comunicará en el mismo momento.

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

Art. 74. 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 62.5 – a) del presente Convenio podrán ser utilizadas para incrementar el crédito horario correspondiente a sus Delegados Sindicales o a los representantes unitarios, hasta alcanzar, en su caso, la liberación total o parcial del trabajo de alguno de ellos.
2. La bolsa será administrada por los órganos de dirección de los Sindicatos con derecho a participar en la misma, respetando, en todo caso, los siguientes principios de actuación:
 - a) Al objeto de favorecer una organización racional del trabajo, las Secciones Sindicales con derecho a disponer de horas de la bolsa comunicarán a la empresa, con una antelación de al menos un mes, la decisión de liberar del trabajo total o parcialmente a alguno de sus Delegados, Miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal. Así mismo, comunicarán con la misma antelación el cese de la aplicación de este beneficio.
 - b) Las horas se computarán trimestralmente. No obstante las horas no utilizadas en un trimestre podrán disfrutarse en los meses sucesivos, siempre que el número de horas aplicadas a un trimestre no supere el doble de las que le corresponderían por aplicación de la regla general.
 - c) La Dirección de las Secciones Sindicales, en su condición de administradora de la bolsa de horas, deberá llevar el control de las horas utilizadas, dando traslado a la empresa del estado de situación de la misma, cuantas veces sean requeridas por ésta y, en todo caso, con una periodicidad trimestral, de cuantas incidencias se produzcan con relación a la misma.

CAPÍTULO XV

Participación sindical

Art. 75. Principios generales

1. Las Secciones Sindicales debidamente constituidas en el Grupo Endesa tendrán derecho a participar en las Comisiones mencionadas en los artículos siguientes, con las competencias que en cada caso se determinan en sus acuerdos o actas de constitución y en los reglamentos de funcionamiento de las mismas.
2. La participación de las Secciones Sindicales en las Comisiones de administración o seguimiento de convenios o acuerdos colectivos queda limitada a las Secciones Sindicales firmantes de los mismos.
3. Las Comisiones podrán ser permanentes o temporales. Las permanentes tendrán una duración indefinida y las temporales la que se fije en el presente Convenio o en sus acuerdos de constitución. De no haberse previsto una duración específica, ésta se corresponderá con la vigencia, inicial o prorrogada, del instrumento contractual que las establezca o, en su caso, con el cumplimiento, constatado mediante mutuo acuerdo de las partes, de la tarea o encargo asignado.

Art. 76. Comisión negociadora de materias concretas

1. La Comisión Negociadora de Materias Concretas (CNMC), constituida por acuerdo de 18 de Julio de 1998 y modificada, en cuanto a su composición, por Acta de 8 de abril de 2003, está formada por un total de veinticuatro miembros, doce en representación de la Dirección y doce en representación de las Secciones Sindicales representativas, distribuidos éstos proporcionalmente en función de la audiencia electoral que acredite cada uno de los Sindicatos con derecho a participar en la misma.
2. Los acuerdos alcanzados en el seno de la CNMC gozan de eficacia general y del carácter vinculante que les atribuye el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET), siendo de aplicación, en los supuestos de concurrencia, lo preceptuado en los artículos 84 y concordantes del ET.
3. Las representaciones empresarial y sindical en la CNMC podrán sustituir a sus respectivos miembros titulares por suplentes, en el momento que consideren oportuno. Las Secciones Sindicales con representación en la

Comisión tendrán derecho a nombrar asesores y a concurrir con los mismos a las reuniones que se convoquen.

4. La Dirección de Endesa trasladará a la CNMC, con la debida antelación, cuantas iniciativas puedan suponer modificaciones laborales colectivas ínter empresas, para su negociación de buena fe con el objetivo de alcanzar acuerdos.
5. La CNMC tendrá su sede en el edificio de la Sede Social de Endesa en Madrid.
6. Los miembros del banco social de la CNMC habrán de ser representantes unitarios o sindicales de los trabajadores, pudiendo celebrar cuantas reuniones estimen oportunas para el desarrollo de su función. A tal efecto los miembros de la CNMC tendrán disponibilidad plena, pudiéndoles ser de aplicación un régimen de compensación por dietas, desplazamientos y estancia en Madrid.
7. El tiempo empleado por los representantes del banco social en la CNMC, que exceda del que le corresponda por aplicación de lo previsto en la legislación vigente o en el presente Convenio, no computará dentro del crédito de horas establecido.

Art. 77. Comisión y subcomisiones de Formación

1. La Comisión de Formación (CF) se constituyó por acuerdo de 8 de Julio de 1998, procediéndose a adecuar la representación social a los últimos resultados electorales por Acta de la Comisión Negociadora del Acuerdo sobre Materias Concretas del Grupo Endesa de 8 y 22 de abril de 2003. La CF tiene como finalidad participar en la elaboración de los proyectos formativos de ámbito general, así como constituir un foro de reflexión y participación para el establecimiento de estrategias de formación en orden al desarrollo y a la promoción profesional del personal.
2. La composición de la CF así como sus funciones y competencias se encuentran recogidas en el acuerdo de constitución de la misma y su reglamento de funcionamiento interno.
3. Dado el carácter estratégico de los aspectos relacionados con la formación de los trabajadores, las Secciones Sindicales con un índice de audiencia electoral superior al 25 por 100 en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio podrán designar, con cargo a la bolsa de horas y en base a los acuerdos existentes en esta materia, tres representantes con dedicación a tiempo completo a esta actividad. Tales representantes formarán parte, en calidad de miembros titulares, de la CF.

4. Al objeto de colaborar con la CF en el ámbito de las distintas líneas de negocio, se constituyen las siguientes subcomisiones delegadas de aquella:
 - 1) Subcomisión de Formación de Endesa Red
 - 2) Subcomisión de Formación de Endesa Generación
 - 3) Subcomisión de Formación de Endesa Servicios
 - 4) Subcomisión de Formación de Endesa Energía
 - 5) Subcomisión de Formación conjunta de Endesa S.A., Endesa Diversificación y Endesa Internacional

5. La composición de cada una de las Subcomisiones así como sus funciones y competencias se encuentran recogidas en el acuerdo de constitución de las mismas y en sus reglamentos de funcionamiento interno. En todo caso, ejercerán las siguientes competencias:
 - a. El conocimiento de las necesidades de formación y las acciones formativas previstas.
 - b. La propuesta de las alternativas al respecto y actuaciones para estimular la participación de los trabajadores en los procesos de formación.
 - c. La elaboración de un informe sobre el Plan Anual de formación con carácter previo a su ejecución.
 - d. El seguimiento del Plan de Formación.
 - e. La supervisión de, y la colaboración al, cumplimiento del Convenio Nacional de Formación Continua desarrollado en el Convenio Sectorial Estatal de Formación Continua en el Sector Eléctrico.
 - f. La presentación de acciones formativas complementarias para la mejor formación de los trabajadores.
 - g. La colaboración en la elaboración de los itinerarios y tiempos formativos necesarios para el correcto desempeño de cada ocupación.

6. Los miembros de las Subcomisiones desarrollaran sus funciones dentro de su ámbito respectivo. Los desplazamientos que pudieran ocasionarse para el adecuado cumplimiento de sus funciones, serán comunicados previamente al CECO de Formación y quedarán condicionados a la acreditación de las necesidades y a la correspondiente autorización por la Dirección de Recursos Humanos de la línea de negocio afectada.

Art. 78. Comisión de Participación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva

1. La Comisión de Participación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva se constituyó en fecha de 2 de Abril de 1998, procediéndose a adecuar la representación social a los resultados de las elecciones sindicales por Acta de la Comisión Negociadora del Acuerdo sobre Materias del Grupo Endesa de 8 y 22 de abril de 2003.
2. La presente Comisión está compuesta por cinco miembros de la representación Empresarial, doce de la representación sindical y tres del Servicio de Prevención Mancomunado.
3. Las funciones de la Comisión de Participación serán las recogidas en el acta de constitución de la misma, en el presente Convenio y en su reglamento de funcionamiento. Al pleno de la Comisión, corresponde crear y disolver las subcomisiones que estimen adecuadas para la mejor consecución de sus funciones.

Art. 79. Comisiones Técnicas de Línea de Negocio

1. En cada una de las líneas de negocio o empresas del Grupo Endesa, como distribución, generación, servicios, energía o diversificación, podrá constituirse una Comisión Técnica de Empresa o Línea de Negocio para la elaboración de propuestas de regulación de aquellas materias y condiciones de trabajo que, en razón de las particularidades organizativas de cada línea de negocio o empresa, puedan ser objeto de un desarrollo específico o complementario de las que, con carácter general, rigen en el Grupo Endesa.
2. La constitución de cada una de las Comisiones Técnicas de Empresa o Línea de Negocio deberá ser aprobada y recogida en acta de la CNMC, en la que habrá de hacerse constar de manera expresa las materias objeto de propuesta de regulación que, en ningún caso, podrá recaer sobre aquellas materias que, conforme a lo establecido en el Art.13.3.c) del Acuerdo complementario sobre los procesos de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial del Grupo Endesa de 19 de diciembre de 1999, pertenecen a la exclusiva competencia del Convenio Marco.
3. La composición de las mencionadas Comisiones Técnicas, que tendrán carácter paritario, estará integrada del modo siguiente:
 - a) En Endesa Red y Endesa Generación, hasta un máximo de veinticuatro miembros: doce de la Dirección y doce por parte de los sindicatos que acrediten una representatividad igual o superior al 10%

en cada uno de los ámbitos a los que extiende su competencia la Comisión.

b) En las restantes líneas de negocio o empresa, hasta un máximo de dieciséis miembros: ocho de la Dirección y ocho por parte de los sindicatos que acrediten una representatividad igual o superior al 10% en cada uno de los ámbitos a los que extiende su competencia la Comisión.

4. Las Comisiones Técnicas de Empresa o Línea de Negocio cumplirán las funciones que le hubieran sido atribuidas con el fin de elaborar y, en su caso, acordar una propuesta conjunta de regulación que, si alcanzada, será elevada a la CNMC del Grupo Endesa para su ratificación. De no ser ratificada, la propuesta carecerá de eficacia jurídica y, por lo mismo, no podrá resultar de aplicación.
5. Alcanzada la eficacia jurídica por la vía de la ratificación, el acuerdo adoptado tendrá la naturaleza de acuerdo sobre materias concretas, siendo de aplicación en el ámbito funcional correspondiente. Dicha ratificación determinará la disolución de la respectiva Comisión Técnica.

Art. 80. Comisión Mixta de Seguimiento del Plan Voluntario de Salidas

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

Art. 81. Comisiones de Clasificación

1. A los efectos de la unificación de criterios, conceptos y procedimientos de la clasificación profesional en el conjunto de las empresas del Grupo Endesa, así como de concreción y resolución práctica de la clasificación profesional en cada una de las empresas o líneas de negocio, se constituyen, en el ámbito del Grupo, la Comisión Técnica de Clasificación Profesional y, en las líneas de negocio o empresas, las correspondientes Subcomisiones, una y otras con el alcance, contenido, competencias y funciones que se indican a continuación.
2. La Comisión Técnica de Clasificación Profesional tendrá carácter paritario y estará compuesta por seis miembros de cada una de las dos representaciones. La Comisión, que se regirá por el reglamento de funcionamiento y normas de procedimiento que figuran en el anexo 2 del presente Convenio, en tanto no apruebe otro, asumirá, entre otras, las siguientes funciones:
 - a) El conocimiento y la resolución cuando proceda de cuantos aspectos se deriven de la aplicación de lo previsto en el presente Convenio en

relación con los supuestos de movilidad funcional de los que se derive cambio de especialidad, área de actividad o Grupo Profesional.

- b) La revisión del catálogo de puestos de trabajo por Grupo Profesional, área de actividad y especialidad propuestas por las Subcomisiones.
 - c) La resolución de las discrepancias que le sean elevadas por las Subcomisiones en materia de clasificación profesional o movilidad funcional.
 - d) El conocimiento del resultado de las pruebas de todos aquellos procesos formativos que acarreen la declaración de falta de idoneidad a la que se refiere el art. 12.5-c) del presente Convenio, así como la adopción, en su caso, de las actuaciones de tipo complementario tendentes a alcanzar el objetivo de idoneidad profesional del trabajador.
 - e) El conocimiento previo de los módulos formativos diseñados para cada uno de los supuestos a que se hace referencia en el art. 12.4 del presente Convenio.
 - f) El seguimiento en la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional y cuantas otras sean necesarias en orden al cumplimiento de sus funciones.
3. Se constituirán Subcomisiones de Clasificación Profesional por línea de Negocio o Empresa, delegadas de la Comisión Técnica de Clasificación Profesional, con las funciones y composición que se recogen en el presente convenio colectivo y en sus reglamentos de funcionamiento. Para el ejercicio de sus funciones las Subcomisiones de Clasificación Profesional se regirán por lo dispuesto en su reglamento de funcionamiento y en las normas de procedimiento que figuran como anexo 2 del presente Convenio.

Art. 82. Comisión de Necesidades Ocupacionales

- 1. Se ratifica la Comisión de Necesidades Ocupacionales, creada en el artículo 13 del I Convenio Marco del Grupo Endesa, con la composición, funcionamiento y competencias que se detallan en el presente artículo.
- 2. La Comisión será paritaria y estará compuesta por doce miembros, correspondiendo seis a la Representación Social que serán designados por las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio.
- 3. Las reuniones se establecerán con carácter ordinario con frecuencia trimestral, realizándose cuantas extraordinarias fueran necesarias, a petición de la mitad más una de los miembros.
- 4. La Comisión tendrá las siguientes competencias:

- a) El conocimiento y análisis de las necesidades ocupacionales por empresa o línea de negocio 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.
- b) El conocimiento y análisis de la información de todas las vacantes existentes o que se generen en las empresas antes de iniciarse el proceso de cobertura de las mismas.
- c) La elaboración, en el plazo máximo de seis meses, del procedimiento de actuación para hacer efectivo el derecho de preferencia a la ocupación de vacantes previsto en el artículo 25.5 del presente Convenio.
- d) El conocimiento de la relación de personal disponible, si lo hubiera, en cada una de las empresas o líneas de negocio.
- e) El conocimiento y análisis, con carácter previo, de los criterios de promoción y de la normativa de evaluación del proceso de cobertura de vacantes, establecidos por la Dirección de la Empresa.
- f) Las restantes asignadas por el presente Convenio.

Art. 83. Otras Comisiones

1. *Comisiones de beneficios sociales y de tarifa eléctrica.* Estará Integrada, cada una de ellas, por cuatro miembros designados por cada representación, que ejercerán las funciones recogidas en la Disposición final sexta del I Convenio Marco del Grupo Endesa, así como, las previstas en su acuerdo de constitución y las demás que le sean atribuidas por el presente Convenio.
2. *Comisiones de Seguimiento de los ERE's.* Su composición y funciones son las reguladas en los respectivos expedientes pactados en las antiguas empresas.
3. *Comisión de Seguimiento del acuerdo sobre reordenación societaria y reorganización empresarial del Grupo Endesa.* Su composición y funciones son las previstas en el art. 8º de dicho acuerdo, de fecha 27 de abril de 1999, así como en el artículo 6º del primer y segundo acuerdo complementario.
4. *Comisión Técnica de Actividades.* Su composición y funciones son las previstas en el artículo 14 del segundo acuerdo complementario de los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del Grupo Endesa, de 26 de abril de 2002.

5. Comisión de Gestión del Fondo de Anticipos y Créditos para vivienda (FANCREVI), con funciones de administración, control y gestión del fondo previsto en el artículo 55 del presente Convenio de Grupo. La citada comisión estará integrada por seis representantes de cada una de las partes firmantes de este Convenio.

La constitución formal de la Comisión así como la elaboración y aprobación de su reglamento de funcionamiento y del procedimiento de gestión del fondo se realizará en el plazo de 30 días a contar desde la firma del presente Convenio. El acta de constitución de la Comisión de Gestión del Fondo de Anticipos y Créditos para vivienda (FANCREVI), recogerá la posibilidad de delegar territorialmente sus funciones en las Comisiones que se establezcan al efecto.

CAPÍTULO XVI

Prevención de riesgos laborales

Art. 84. Principios generales

1. Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en atribuir a la seguridad y salud de los trabajadores el carácter prevalente que se deriva de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo. A tales efectos consideran de máxima importancia el fomento, promoción y desarrollo de cuantas acciones sean necesarias para la implantación de una nueva cultura preventiva, eficaz por su contenido científico y basada en la consideración prioritaria de los aspectos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores y en la obligación de integrar los mismos, en todas las actividades que se realicen u ordenen y en todas las decisiones que se adopten.
2. Para dar cumplimiento al deber empresarial de garantizar la integridad y salud de los trabajadores a su servicio, las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio dirigirán su política en materia preventiva a la implantación de cuantas medidas sean necesarias para garantizar una protección eficaz de la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

A este fin, la acción preventiva se desarrollará bajo los principios de coordinación y colaboración entre la Empresa y los Trabajadores y, en base a los mismos, los trabajadores, a través de sus representantes, serán informados previamente, de cuantas cuestiones puedan afectar a su

seguridad y salud comprometiéndose éstos, en función de su nivel de responsabilidad, a colaborar con la Dirección de la Empresa en la implantación de políticas activas en materia de acción preventiva, así como a hacer un uso correcto de los equipos de trabajo y a utilizar adecuadamente los medios de protección puestos a su servicio, de tal forma que, en todo momento, se garantice tanto su propia seguridad y salud como la de aquellas personas a las que pueda afectar el desarrollo de la actividad profesional.

3. Para hacer posible la aplicación de los citados principios y alcanzar un mayor grado de eficiencia en todas las materias relacionadas con la seguridad y salud laboral, las Empresas proporcionaran a los trabajadores la formación preventiva que sea necesaria para que el desempeño de su trabajo se realice con las máximas garantías, siguiendo al respecto los criterios adoptados en el seno de la Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva. Asimismo, se dotará a los trabajadores de los medios y equipos necesarios para garantizar una protección adecuada de su seguridad y salud.
4. La Dirección del Grupo Endesa adoptará las medidas necesarias para que las Empresas contratistas y subcontratistas que trabajen en sus instalaciones, mantengan con relación a sus trabajadores un nivel de protección equivalente al proporcionado por Endesa a sus empleados.

Art. 85. Normativa aplicable

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

- Por lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.
- Por lo dispuesto en el presente Convenio, en la norma operativa N 034 y en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales del Grupo Endesa, aprobado por acta de la Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva de 26 de julio de 2000 y ratificada en el seno de la Comisión Negociadora del Acuerdo sobre Materias Concretas por acta de 21 de febrero de 2002.

Art. 86. Organización de la Actividad Preventiva

1. En cumplimiento del deber general de prevención y al objeto de garantizar la seguridad y la salud laboral de los trabajadores a su servicio, las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio y adheridas al Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) organizarán y desarrollarán la actividad preventiva a través del citado servicio. Dentro del Servicio de Prevención, la organización preventiva se ajustará a la estructura organizativa de cada centro de trabajo garantizando, en todo momento, un adecuado nivel de protección frente a los riesgos existentes y, en cualquier caso, respetando lo dispuesto en la disposición adicional tercera del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, sobre mantenimiento de la actividad preventiva.
2. El SPM se constituyó, al amparo de lo previsto en el artículo 21 del R.D. 39/1997, por acuerdo adoptado en fecha 31 de diciembre de 1997 entre la Dirección las Empresas integrantes del Grupo Endesa y las Organizaciones Sindicales más representativas en dicho ámbito. Por tanto, tiene la consideración de Servicio de Prevención propio de todas y cada una de las empresas que lo constituyen, articulándose la participación de los trabajadores a través de los órganos previstos en el artículo 89 del presente Convenio.
3. El SPM forma una unidad organizativa específica, cuyos integrantes dedicarán su actividad profesional de forma exclusiva a todas las empresas adheridas a la mancomunidad, asesorando y apoyando a la empresa y a los trabajadores, a través de sus representantes, en todas las cuestiones relacionadas con la seguridad y salud laboral. Para el ejercicio de sus funciones, el SPM cuenta con las instalaciones materiales y equipos existentes en cada una de las empresas mancomunadas, asumiendo las siguientes especialidades preventivas:
 - La Medicina en el 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 89 del presente Convenio. Así mismo coordinará la elaboración del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de cada una de las empresas del Grupo adheridas al mismo.

En el ámbito de la salud laboral, el SPM, a través de la Unidad de Prevención Médica, cuidará de que se cumplan las obligaciones existentes en esta materia, verificando que las mismas se ejecutan con arreglo a los protocolos aplicables en cada supuesto, elaborando los expedientes médicos y de salud laboral y custodiando los mismos con la debida confidencialidad y durante los plazos legalmente determinados, todo ello en concordancia con lo previsto al respecto en el procedimiento correspondiente del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales del Grupo Endesa.

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

En relación a la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo el SPM vigilará para que las mismas se mantengan permanentemente actualizadas. Asimismo y en aras a la mejora del actual sistema la Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva analizará en cada momento el método vigente proponiendo, a la mayor brevedad posible, las mejoras que considere necesarias para la detección de posibles riesgos de tipo psico-social.

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

Art. 87. Vigilancia de la salud

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la LPRL y en el procedimiento para la vigilancia de la salud (PC-PRL-12) del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a la ocupación que desempeñen.
2. Para hacer efectivo este derecho y garantizar, en todos los supuestos, un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores, la Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva elaborará en el plazo máximo de tres meses, a partir de la firma del presente Convenio, un protocolo en el que, en desarrollo del procedimiento anteriormente señalado (PC-PRL-12), se determinen, para

cada una de las ocupaciones, tanto la obligatoriedad o voluntariedad de los reconocimientos médicos, como la periodicidad y alcance de los mismos.

3. Al objeto de dar cumplimiento a lo previsto en el párrafo anterior la Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva garantizará, en todo caso, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador aplicando, con carácter general, el criterio que mejor garantice la seguridad y salud de los trabajadores.

Art. 88. Coordinación de la actividad preventiva

1. En los supuestos de contratación y/o subcontratación de obras y servicios y a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 24 de la LPRL, para el supuesto de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro o lugar de trabajo, con carácter previo al inicio de los trabajos, deberán celebrarse reuniones conjuntas de coordinación así como cualesquiera otras medidas o actuaciones que se consideren necesarias para una adecuada protección de la seguridad y salud laboral de los trabajadores implicados.
2. A las referidas reuniones, dirigidas por personal responsable de la Empresa principal y de las contratistas, asistirá personal del SPM a efectos de facilitar el asesoramiento y apoyo que se estime necesario.

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.
 - c) Número de trabajadores dedicados a dichas actividades.
 - d) Riesgos específicos asociados a cada actividad y empresa y medidas de protección y prevención necesarias en cada caso.
 - e) Planes, medidas y procedimientos de coordinación que se consideren necesarios.
 - f) Responsable de la coordinación en materia de prevención de riesgos a nivel general de la obra o instalación.
3. Del acta y su contenido se dará traslado, por el técnico del servicio de prevención, a los Delegados de Prevención o Comités de Seguridad y Salud Laboral de la Empresa o Centro de Trabajo afectado que así lo soliciten. Asimismo podrá entregarse copia de la referida acta a los

Delegados de Prevención o Comités de Seguridad y Salud existentes en la empresa o empresas contratistas, si fuese solicitada por éstas.

4. Asimismo, y de conformidad con lo previsto en el PC-PRL-11 del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales del Grupo Endesa, la Empresa exigirá el cumplimiento por aquellas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente en esta materia, a cuyo efecto incluirá en todos los contratos la obligatoriedad del cumplimiento de las citadas disposiciones, así como la obligatoriedad de aportar, con carácter previo al inicio de los trabajos, la siguiente documentación:
 - a) Certificado de formación teórico-práctica suficiente para el tipo de actividad a desarrollar.
 - b) Certificado de entrega de equipos de protección individual a los trabajadores, cuando las tareas a desarrollar así lo requieran.
 - c) Certificado de aptitud médica para el trabajo a desarrollar.
 - d) Certificado de haber recibido información suficiente sobre los riesgos generales y específicos existentes en el centro de trabajo donde vayan a desarrollar su actividad.

Art. 89. Órganos de Consulta y participación de los trabajadores en materia preventiva: tipología

1. La consulta y participación de los trabajadores, en materia de Seguridad y Salud Laboral en el ámbito del Grupo Endesa, se llevará a cabo, a través de los Delegados de Prevención integrados en los siguientes órganos:
 - a) Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva.
 - b) Comités de Seguridad y Salud Laboral de Comunidad Autónoma
 - c) Comités de Seguridad y Salud Laboral Provinciales/Zonales
 - d) Comités de Seguridad y Salud Laboral de Edificios Singulares
 - e) Comités de Seguridad y Salud Laboral de Centrales Térmicas
 - f) Comités de Seguridad y Salud Laboral de Explotaciones Mineras.

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

Art. 90. Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva

Su constitución, competencias, facultades y régimen de funcionamiento son las que se recogen en el acta de constitución de la misma, de dos de abril de 1998, modificada en cuanto a la composición de la representación social por acta de la Comisión Negociadora de Materias Concretas del Grupo Endesa de ocho y veintidós de abril de 2003, y que por lo demás se especifican en su Reglamento de funcionamiento interno de dieciocho de junio de 1998, al cual se someten en lo relativo a los demás efectos.

Art. 91. Comités de Seguridad y Salud Laboral de Comunidad Autónoma

1. Son los órganos paritarios y colegiados de participación en materia de seguridad y salud laboral en el ámbito de la Comunidad Autónoma.
2. Se constituirá un Comité en cada una de las Comunidades Autónomas o zonas organizativas de ámbito superior que se señalan a continuación:
 - Andalucía-Extremadura
 - Aragón (incluye la provincia de Soria)
 - Cataluña
 - Baleares
 - Canarias
3. Los Comités ostentan la representación de todas las empresas y centros de trabajo existentes en cada uno de sus respectivos ámbitos territoriales.
4. Los miembros de los Comités de Seguridad y Salud Laboral de Comunidad Autónoma habrán de ser miembros de alguno de los comités existentes en las provincias que constituyen la correspondiente Comunidad (comités provinciales, de edificios singulares, de central térmica o de explotaciones mineras).
5. Sus funciones y régimen de funcionamiento serán las previstas en su Reglamento de funcionamiento.
6. La composición de cada uno de los Comités será la siguiente:

COMITÉ	Nº MIEMBROS DE LA RS
Andalucía-Extremadura	12
Aragón (incluye Soria)	8
Cataluña	10
Baleares	8
Canarias	8

7. Para los restantes territorios, en base a las peculiares características de Centros de trabajo compartidos, los Comités de los Centros de Trabajo mayores, asumirán las funciones de los respectivos Comités de Comunidad Autónoma ó Provinciales, tal y como se especifica en el Anexo 3 del presente acuerdo.

Art. 92. Comités de Seguridad y Salud Laboral Provinciales/Zonales

1. Son órganos paritarios y colegiados de participación en materia de seguridad y salud laboral en ese ámbito.
2. Los Comités de Seguridad y Salud Laboral Provinciales/Zonales, ostentan la representación de todas las empresas y centros de trabajo existentes en la respectiva Provincia o Zona con la única excepción de aquellos Centros de trabajo que tienen su propio Comité de Seguridad y Salud (Centrales Térmicas, Edificios Singulares y Explotaciones Mineras)
3. Los Comités Provinciales/Zonales se constituirán, en aquellos ámbitos en los que existan varias empresas o varios centros de trabajo que carezcan de Comité de Seguridad y Salud Laboral propio. La relación de Comités Provinciales/Zonales y la composición de cada uno de ellos es la que figura en el anexo 3 del presente Convenio.
4. Sus funciones y el régimen de funcionamiento serán las previstas en su Reglamento de funcionamiento

Art. 93. Comités de Seguridad y Salud Laboral de Edificios Singulares

1. Son órganos paritarios y colegiados de participación en materia de seguridad y salud laboral que representan a todas las empresas que, incluidas en el ámbito funcional del II Convenio Marco y adheridas al Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo Endesa, prestan servicios en el mismo edificio o conjunto de edificios si así quedase establecido mediante acuerdo de las partes.

2. A efectos de la designación de los Delegados de Prevención y de la constitución, en su caso, del correspondiente Comité de Seguridad y Salud, los centros de trabajo de las empresas incluidas en el ámbito funcional del II Convenio Marco y que se ubiquen en un mismo edificio, serán considerados como un centro de trabajo único, integrando a la totalidad de trabajadores de las distintas empresas en ellos ubicadas y sustituyendo así a los que pudieran existir en las distintas empresas por aplicación de la normativa general.

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

COMITÉ	Nº MIEMBROS DE LA RS
▪ Un Comité en las oficinas de Madrid (C/ Ribera de Loira)	8
▪ Un Comité para los edificios de oficinas del Paralel y Vilanova en Barcelona.	7
▪ Un Comité en el edificio de oficinas de La Borbolla en Sevilla	5

Art. 94. Comités de Seguridad y Salud Laboral de Centrales Térmicas

1. Son los órganos paritarios y colegiados de participación en materia de seguridad y salud laboral, en el ámbito de cada una de las Centrales Térmicas.
2. En atención a las peculiaridades y a la especificidad de los riesgos propios de las Centrales Térmicas y con independencia de la organización prevista en los números anteriores, las centrales térmicas que cuenten con un número superior a cincuenta trabajadores, contarán con su propio Comité de Seguridad y Salud. Dichos comités, estarán integrados por los Delegados de Prevención elegidos en dicho ámbito, y por igual número de representantes de la empresa.

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

3. En aquellas centrales térmicas, en las que tengan ubicado su centro de trabajo otras empresas o líneas de negocio del Grupo Endesa que no tengan constituido su propio comité de salud laboral, y en las que, por el escaso número de trabajadores o por cualquier otra razón, así se

considere conveniente, en aras a una mejor racionalización y eficiencia de los recursos, el Comité de Seguridad y Salud de la Central Térmica representará también a las restantes actividades de la empresa ó al resto de empresas o líneas de negocio que presten servicios en la misma zona geográfica.

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

Art. 95. Comités de Seguridad y Salud Laboral de Explotaciones Mineras

Los centros de trabajo de minería, nombrarán sus propios Comités de Seguridad y Salud de conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/95 de 8 de noviembre, Real Decreto 39/97 de 17 de enero y el Capítulo IV del Real Decreto 3255/83 de 21 de diciembre por el que se aprueba el Estatuto del Minero, no afectándoles, por tanto, la organización descrita en los artículos 89 y siguientes del presente Convenio.

Art. 96. Delegados de Prevención

1. Para atender a la organización aquí descrita, las organizaciones sindicales con representación en los Comités de Empresa nombrarán un total de 200 Delegados de Prevención, ateniéndose a las siguientes normas:
 - a) Los Delegados de Prevención serán designados por las Secciones Sindicales con representación en los Comités de Empresa, en proporción a la representatividad obtenida por las mismas en las últimas elecciones sindicales celebradas en cada caso.
 - b) Veinticuatro (24) Delegados de Prevención, en el conjunto de centros e instalaciones mineras, repartidos, en cada centro de trabajo, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente.
 - c) Ciento setenta y seis (176) Delegados de Prevención, para la constitución de los Comités Provinciales, de Edificios Singulares y de Centrales Térmicas previstos en el modelo organizativo anteriormente descrito.
 - d) Los Delegados de Prevención deberán ser elegidos, con carácter general, entre los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa. No obstante, las Secciones Sindicales podrán designar de entre los 176 Delegados de Prevención que constituirán los Comités Provinciales, de Edificios Singulares y de Centrales Térmicas, un máximo de 24 Delegados, en proporción a su representatividad, para los que no se exigirá el cumplimiento del mencionado requisito.

2. Con independencia de los derechos y garantías que les asistan por su condición de Delegados de Personal, miembros de los Comités de Empresa o Delegados Sindicales, todos los Delegados de Prevención gozaran de los derechos y garantías previstos en la Ley para los miembros de los Servicios de Prevención y, en particular, de las previstas en las letras a), b), c) y d) del artículo 68 del ET, así como, en el apartado 4º del artículo 56 y en los apartados 1.8º y 9º. b) del artículo 64 del mencionado texto legal. Asimismo le será de aplicación a los Delegados de Prevención lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del ET en cuanto al sigilo profesional debido, respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la Empresa.
3. Para el ejercicio de sus funciones representativas en materia de seguridad y salud laboral, los Delegados de Prevención, en los que no concurra la condición de Delegados de Personal, dispondrán de un crédito horario de 15 horas mensuales. Aquellos Delegados de Prevención en los que concurra además la condición de Delegados de Personal, dispondrán de un crédito adicional al que le corresponda legalmente por su condición de representantes del personal de 8 horas mensuales.

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

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

Art. 97. Funciones y Competencias de los Delegados de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud Laboral

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

2. Los Comités de Seguridad y Salud Laboral de ámbito provincial, de central térmica, de edificios singulares y de instalaciones mineras tendrán, asimismo, las competencias y facultades previstas, con carácter general, en los artículos 39 y concordantes de la LPRL, colaborando en el cumplimiento de todos los Procedimientos previstos en el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales aprobado en el Grupo Endesa.
3. A todas las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud Laboral deberá asistir, para el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo, tanto a las representaciones de la Dirección de la Empresa como de la parte social, al menos un representante del Servicio de Prevención Mancomunado quien ejercerá su función con absoluta independencia de las partes.
4. A las convocatorias de las reuniones, se acompañará el orden del día establecido con una antelación mínima de 15 días, al que se incorporarán los puntos presentados por cada una de las dos representaciones según lo establecido en el respectivo Reglamento de Funcionamiento.
5. Cada Comité de Seguridad y Salud Laboral nombrará, de entre sus miembros, un Presidente y un Secretario.

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

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

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

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

CAPÍTULO XVII

Código de conducta y régimen disciplinario

Art. 98. 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 Grupo Endesa (Personas, Trabajo en Equipo, Conducta Ética, Orientación al Cliente, Orientación a Resultados, Innovación y Comunidad y Medio Ambiente), así como dar respuesta, desde el punto de vista disciplinario, a aquellas actuaciones que, por ser consideradas como gravemente contrarias a dichos principios, se tipifican como faltas laborales en cualquiera de sus grados.

Art. 99. Principios de actuación

Los empleados de Endesa acomodarán su actuación a los principios siguientes:

- a) Conducta ética. Entendida como aquel modo de actuar caracterizado por la independencia, integridad y respeto a las personas en el desarrollo de su actividad diaria.

- b) Profesionalidad. Los empleados deben significarse por su elevado grado de profesionalidad, colaborando con sus compañeros en la búsqueda de la máxima eficiencia y basando su comportamiento profesional en la innovación, el respeto de los derechos de los consumidores y usuarios, la orientación al cliente, y el compromiso con el medio ambiente y con la prevención de riesgos laborales.

- c) Confidencialidad. Se entiende que el empleado de Endesa se desenvuelve en el marco de su actuación profesional, tanto en el ámbito interno de Endesa como en sus relaciones con terceros, bajo el estricto deber de permanente confidencialidad respecto de la información cuya divulgación o publicidad pueda afectar a los intereses de la empresa, dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

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

Art. 100. Régimen disciplinario: conceptos básicos

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de conformidad con el procedimiento establecido en este Capítulo, y por alguna de las faltas laborales tipificadas en los artículos 106, 107 y 108 del presente Convenio, en cualquiera de sus grados.
2. Las faltas laborales susceptibles de ser sancionadas se clasifican en función de su importancia, trascendencia e intención en: leves, graves y muy graves.

Art. 101. Prescripción de las faltas:

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

Art. 102. Cancelación de las faltas laborales

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

- a) Transcurridos seis meses desde la resolución definitiva del expediente sancionador en los supuestos de comisión de faltas leves sin haber sido nuevamente sancionado, durante ese periodo, 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 periodo, 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 periodo, por la comisión de nuevas faltas de igual calificación.

Art. 103. Reincidencia

1. La reincidencia se produce en aquellos supuestos en los que un trabajador sancionado en firme por la comisión de una falta, incurre, en un plazo inferior al que se señala en el apartado anterior para la cancelación de la misma, en la comisión de una segunda falta de la misma o superior calificación.
2. La apreciación de reincidencia en los supuestos de faltas leves o graves dará lugar a la imposición de la sanción mínima prevista para la de calificación de superior grado.
3. En los supuestos de reincidencia en falta muy grave en los que la sanción impuesta sea distinta al despido, la Dirección de la Empresa podrá optar por alguna de las siguientes medidas:
 - a) Si se decidiese imponer la sanción de suspensión de empleo y sueldo prevista para los supuestos de comisión de faltas muy graves, el periodo de suspensión podrá elevarse hasta 120 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 periodo de hasta 30 días.

Art. 104. Procedimiento sancionador

1. La aplicación del régimen disciplinario, de acuerdo con lo establecido en la presente regulación, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, todo ello sin perjuicio de las facultades que la Jurisdicción Social tiene legalmente atribuidas en ésta materia.
2. El procedimiento de imposición de sanciones a los representantes legales de los trabajadores, sean unitarios o sindicales, exige la apertura de expediente contradictorio. En la tramitación de dicho expediente habrá de darse audiencia al interesado y a los integrantes de la representación de que el mismo formase parte.
3. El procedimiento de imposición de sanciones a trabajadores afiliados a un sindicato con implantación en la Empresa, siempre que tal condición sea

conocida por el empresario, requerirá, si se trata de faltas graves o muy graves, audiencia previa de los Delegados Sindicales del sindicato designados a tal efecto por el sindicato al que pertenezca.

4. Todas las sanciones que se impongan, excepto la amonestación verbal, serán comunicadas por escrito al interesado, haciendo constar la fecha y las causas que la motivan debiendo éste firmar el duplicado que conservará la Empresa. En los supuestos en que la Dirección de la Empresa decida demorar el cumplimiento de la sanción impuesta, se deberá fijar en el escrito de comunicación la fecha de cumplimiento y la condición suspensiva a que queda sometido el cumplimiento efectivo de la misma. La demora en el cumplimiento de la sanción no podrá ser superior a 30 días a contar desde la fecha de su comunicación, salvo que el cumplimiento de la misma dentro de dicho plazo causase perjuicio para la empresa, sus compañeros o que la misma haya sido recurrida ante el orden jurisdiccional competente.
5. Las faltas que sean objeto de sanción serán anotadas en el expediente personal del trabajador afectado hasta su anulación por el transcurso del tiempo establecido en la presente norma. No obstante, la Dirección de la Empresa podrá anularlas antes de transcurrir el tiempo reglamentario, si así lo aconseja la conducta del sancionado. En cualquiera de los dos casos la Empresa comunicará la cancelación al interesado y si constase su afiliación sindical al Sindicato al que pertenezca.

Art. 105. 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 hasta quince días
- En el supuesto de uso indebido de la tarifa eléctrica de empleado o de cualquier otro beneficio social, la suspensión de empleo y sueldo podrá ser sustituida por la pérdida del derecho al disfrute del mismo por un tiempo comprendido entre seis meses y dos años.

c) En los supuestos de faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Retraso de hasta tres años en la promoción horizontal.
- En el supuesto de uso indebido de un beneficio social, la sanción impuesta podrá ser sustituida por la pérdida durante cuatro años del derecho al disfrute del mismo.
- Traslado forzoso, que podría ser a distinta localidad.
- Despido.

Art. 106. Faltas leves

Serán consideradas como faltas leves, las siguientes:

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

su caso, de su contrato de trabajo, cuando no derive de los mismos un perjuicio grave para los intereses de la empresa.

- 10) No atender al público con la corrección y diligencia debida, si se causase perjuicio en la imagen de la compañía podrá ser calificada como grave o muy grave.

Art. 107. Faltas graves

Serán consideradas como faltas graves, las siguientes:

- 1) Los incumplimientos de jornada u horario superiores a 30 minutos y que no excedan de 90, en el periodo de un mes.
- 2) El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo de cuatro a seis veces en el periodo de un mes por tiempo inferior a 30 minutos, sin la debida justificación.
- 3) Faltar un día al trabajo, sin causa que lo justifique en el periodo de un mes.
- 4) La desobediencia no justificada a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas al cumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud laboral, siempre y cuando por parte de la empresa se haya facilitado el material reglamentario.
- 5) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la marcha del servicio. Si éstas implicasen riesgo de accidente para el propio trabajador o para sus compañeros o peligro de avería podrá ser considerada muy grave.
- 6) El abandono injustificado del puesto de trabajo por breve tiempo, si del mismo se derivase algún tipo de perjuicio para la empresa o para sus compañeros.
- 7) La imprudencia en actos de servicio cuando no implique riesgo o peligro así como el incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales cuando se manifieste en la no utilización de los medios de protección personal facilitados por la empresa. Pendiente de valoración por salud laboral.
- 8) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, o emplear para usos propios útiles o herramientas de la Empresa causando perjuicio grave a ésta.
- 9) El incumplimiento del deber de cooperación en aquellos trabajos que

deban realizarse en equipo o en los que se participe conjuntamente con otros compañeros.

- 10) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo o estando de servicio.
- 11) La permuta de turnos, servicios o puestos, realizada sin autorización, cuando aun sin quedar desocupado el puesto, se produzca cualquier tipo de perjuicio para la Empresa o el servicio, salvo supuestos de fuerza mayor o imposibilidad que deberá acreditarse con posterioridad.
- 12) Acceder intencionadamente a datos a los que no corresponde su acceso, vulnerando así la confidencialidad de los mismos. Se podrá considerar falta muy grave si ocasiona perjuicios a la Empresa.
- 13) El uso indebido del fluido eléctrico suministrado a tarifa de empleado para fines distintos a los previstos.
- 14) No poner en inmediato conocimiento, sin causa justificada, de los responsables cualquier circunstancia relativa al servicio, que se detecte y que pueda perjudicar al cliente o a la sociedad en general, con riesgo de daño material, pudiendo ser considerada como muy grave si entraña un riesgo con daño humano.
- 15) Incumplimiento o inobservancia de la normativa legal, reglas, normas, procedimientos o instrucciones generales sobre prevención de riesgos laborales, siempre que estas se hayan impartido por la Dirección, cuando del mismo pudiera derivarse indirectamente riesgo de accidente. Pudiendo ser considerada como muy grave cuando del mismo pudieran derivarse averías o riesgos para el propio trabajador, para otros compañeros o para terceras personas. También podrá ser calificado como muy grave cuando se trate de incumplimiento intencionado.
- 16) Tolerar a quienes están bajo su dependencia jerárquica trabajar quebrantando normas de prevención de riesgos laborales siempre que tal tolerancia no implique riesgos de accidente. La presente infracción será considerada como muy grave cuando de la misma se pueda derivar riesgo de accidente.
- 17) No someterse a las medidas preventivas de salud, legal o convencionalmente establecidas y relacionadas con el puesto de trabajo, cuando de ello pudiera derivarse riesgo de accidente de trabajo o enfermedad profesional para el trabajador afectado. Esta falta puede ser tipificada como muy grave cuando el riesgo de accidente o enfermedad profesional pueda afectar además de al propio trabajador a

otros compañeros o terceras personas.

- 18) El incumplimiento o inobservancia en la prestación del trabajo de las reglas, normas e instrucciones generales o particulares de la Empresa relacionadas con el medio ambiente cuando de ello pueda derivarse cualquier tipo de perjuicio para la Empresa o su imagen ante la sociedad. El presente incumplimiento será considerado como muy grave siempre que del mismo puedan derivarse perjuicio para el medio ambiente.
- 19) Tolerar a quienes están bajo su dependencia jerárquica trabajar quebrantando normas de medio ambiente aunque ello no implique riesgo para el medio ambiente o para la imagen de la Empresa ante la sociedad. El presente incumplimiento será considerado como muy grave cuando del mismo pudiera derivarse riesgo probable para el medio ambiente o perjuicio para la Empresa o para su imagen ante la sociedad.
- 20) Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
- 21) La reiteración en el uso inadecuado o para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, siempre que del mismo no se derive perjuicio para la empresa o para el servicio.

Art. 108. Faltas muy graves

Serán consideradas como faltas muy graves, las siguientes

- 1) Más de ocho incumplimientos injustificados de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de seis meses, o más de quince en doce meses, sin la debida justificación.
- 2) Más de dos faltas de puntualidad o asistencia al trabajo por un tiempo superior a treinta minutos cometidas durante el periodo de un mes, sin la debida justificación.
- 3) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como la falsedad en los datos o en los documentos aportados o exigidos para el ingreso en la empresa y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las instalaciones de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
- 4) La defraudación, hurto o robo de los productos o mal uso de los servicios de la empresa o la complicidad con sus autores.

- 5) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, o documentos de la compañía, siempre que sea de forma intencionada.
- 6) La embriaguez o toxicomanía durante el servicio siempre que repercuta negativamente en el trabajo.

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

- 7) Violar el secreto de la correspondencia o el contenido de documentos reservados de la Empresa.
- 8) Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligatoria.
- 9) Dedicarse a la venta o montaje de material de la empresa y, en especial, con clientes de la compañía, así como efectuar trabajos o desempeñar cargos en Empresas dedicadas a la misma actividad, o de otra clase, cuando en este último caso se trate de Empresas suministradoras de materiales o servicios de la compañía o que realicen trabajos por cuenta de la misma, sin una expresa autorización de la Dirección.
- 10) Los malos tratos de palabra u obra, falta grave de respeto y consideración y el acoso psicológico o sexual a los jefes, a los compañeros y subordinados, así como a los clientes.

Con el objeto de tutelar a víctimas de posibles acoso psicológico o sexual, se establecerá un procedimiento interno encaminado a la adopción de las medidas necesarias para conseguir la efectiva cesación de dichas conductas.

- 11) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 12) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, salvo supuestos de fuerza mayor o peligro para la integridad física que deberá acreditarse con posterioridad
- 13) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal en el

trabajo.

- 14) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio, si de ello derivase quebranto manifiesto de la disciplina y perjuicio evidente para la empresa o sus compañeros.
- 15) La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones.
- 16) La reincidencia en falta grave.
- 17) No atender sin causa justificada el requerimiento de incorporarse a la empresa fuera de la jornada laboral, en situaciones de fuerza mayor.
- 18) Ocultar intencionadamente a los servicios médicos enfermedades que supongan peligro para el trabajador o sus compañeros.
- 19) Simular enfermedad o accidente o hacer pasar por laboral un accidente común, así como realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de IT, o realizar actividades que dificulten el proceso de recuperación.
- 20) El hurto de fluido eléctrico o la complicidad con el mismo así como su disfrute fraudulento o indebido siempre que se realice intencionadamente y con ánimo de lucro.
- 21) El uso inadecuado o para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, siempre que del mismo se derive perjuicio grave para la empresa o para el servicio.
- 22) Aquellas actuaciones que supongan cualquier tipo de connivencia con empresas colaboradoras, contratistas o proveedoras.
- 23) No prestar auxilio a un compañero o terceros que intervengan en el trabajo, víctima de un accidente o en peligro evidente de sufrirlo.

CAPÍTULO XVIII

Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento

Art. 109. Comisión de interpretación y seguimiento

1. Se constituye una Comisión de interpretación y seguimiento, de naturaleza paritaria, compuesta por seis representantes de la parte social y otros seis de la representación de la Dirección del Grupo Endesa
2. Serán funciones de la Comisión:
 - a) La vigilancia y el control de la aplicación del contenido del presente Convenio.
 - b) El seguimiento de la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento del presente Convenio.
 - c) La interpretación y la resolución de los conflictos que puedan derivarse de la aplicación del clausulado del presente Convenio.
 - d) La solución de las controversias que pudieran derivarse sobre la determinación del convenio, pacto o acuerdo aplicable a las materias reguladas en el presente Convenio.
 - e) Cualquier otra que le sea atribuida por el presente Convenio.
3. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.
4. La Comisión deberá reunirse, al menos, una vez cada trimestre natural y siempre que, existiendo causa suficiente, lo solicite la mayoría de cada una de las representaciones.

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera. Régimen aplicable al personal de minería de Andorra y 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, Prevención de Riesgos Laborales, Dietas y Kilometraje y Código de Conducta y Régimen Disciplinario así como por las regulaciones de las materias que se contienen en el Anexo 1.

Disposición Adicional Segunda. Aplicación del Convenio de Grupo en las empresas mencionadas en el artículo 2.4

Las empresas a que hace referencia el artículo 2.4 pasarán a formar parte integrante del ámbito funcional del presente convenio en las siguientes condiciones:

1. Las empresas que tengan convenio vigente o prorrogado se integrarán en el ámbito funcional del presente Convenio una vez finalizada la vigencia ordinaria o prorrogada del mismo. Las Empresas que carezcan de convenio o hayan denunciado el mismo pasarán a integrar el ámbito funcional del presente Convenio desde la fecha de su firma.
2. El incremento económico general acordado en el presente Convenio para los años 2003 y 2004 no será aplicable a aquellas empresas que hubieran realizado ya la revisión salarial de los mismos de conformidad con sus convenios de aplicación. No obstante cuando la revisión realizada fuera inferior a la aquí prevista se revisará en la diferencia.
3. Dentro de los dos meses siguientes a la firma del Convenio la Comisión de Clasificación efectuará, con los mismos criterios que se aplicaron en el I Convenio Marco, el volcado de los regímenes retributivos y de los sistemas de clasificación de los convenios de origen al previsto en el presente Convenio. Asimismo y dentro del citado plazo elaborará los catálogos de puestos de trabajo y especialidades correspondientes a cada una de las Empresas.
4. Se mantiene la actual estructura representativa de las Empresas tanto en materia de Delegados de Personal o miembros de Comités de Empresa como en lo referente a los Delegados de Prevención. El número de Delegados Sindicales y de Delegados de Prevención que le correspondan a estas Empresas por aplicación de la legislación vigente no está incluido en las cifras acordadas en los Capítulos relativos a "Acción Sindical" y "Prevención de Riesgos Laborales" del presente Convenio.
5. A efectos de lo dispuesto en la Disposición Final Segunda, Se fija una cantidad económica adicional a repartir entre las Empresas a que hace referencia el artículo 2.4 y durante los cinco años de vigencia del Convenio de 258.435 Euros.
La aplicación y periodificación de la cantidad aquí indicada se determinará de conformidad con lo previsto en el apartado 2 de la Disposición Final Segunda.

Disposición Adicional Tercera. Mediación y arbitraje

Las partes convienen en someter las controversias relativas a la interpretación y aplicación del presente Convenio de Grupo que no fueran resueltas por la Comisión de Interpretación y Seguimiento al sistema de solución de conflictos colectivos instituidos por el ASEC y a los mecanismos de resolución contractual gestionados por el SIMA.

Disposición Adicional Cuarta. Tratamiento de los complementos salariales previstos en el artículo 19.2 del I Convenio Marco.

1. Al personal contratado desde la firma del I Convenio Marco no se le regularizarán las cuantías previstas para estos conceptos cuando el nuevo valor resulte inferior al que viniera percibiendo. En tales supuestos, se establecerá un complemento personal, de la misma naturaleza, por la diferencia.
2. En tanto en cuanto no se acuerde un nuevo régimen los complementos por tipo de jornada, puesto de trabajo y disponibilidad seguirán rigiéndose, para todos los trabajadores incluidos en el ámbito funcional del presente Convenio, por lo dispuesto en el convenio o pactos de empresa vigentes cuyo ámbito geográfico de aplicación coincida con el ámbito donde se ubique el centro de trabajo en el que dichos trabajadores presten servicios. A tal efecto, se acuerda que, en los supuestos de concurrencia de varios Convenios Colectivos o de inexistencia de Convenio Colectivo de aplicación, el convenio de referencia en cada uno de los distintos ámbitos geográficos será el siguiente:
 - En Andalucía y Extremadura (excepto Carboneras): El Convenio Colectivo de Sevillana.
 - En Cataluña: El Convenio Colectivo de Enher.
 - En Galicia, León, Madrid, Ceuta, Melilla, Andorra y Carboneras: El Convenio Colectivo de Endesa S.A.
 - En Baleares: El Convenio Colectivo de Gesa
 - En Canarias: El Convenio Colectivo de Unelco
 - En Aragón (excepto Andorra): El Convenio Colectivo de ERZ
3. En ningún caso la retribución mensual del trabajador será inferior a la actual incrementada en el IPC + 0,5.

Disposición Adicional Quinta. Adscripción del personal actual en la nueva estructura profesional

1. Los trabajadores actualmente encuadrados en el Subgrupo II Bis pasarán a estarlo en el nuevo Grupo I. La tabla de este nuevo Grupo I será la misma que la del actual Subgrupo II Bis.

2. El actual Grupo I pasa a denominarse Grupo "0". La tabla de este nuevo Grupo Profesional será la del actual grupo I, incrementada, a partir del uno de enero de 2005, en un 6,86%.
3. La adscripción de los actuales Grupos I al nuevo Grupo 0 será económicamente neutra, salvo para aquellos supuestos en los que el personal quedase por debajo del nivel 1 o del porcentaje de adecuación del mismo que le resultara de aplicación de conformidad con lo previsto en el artículo 28.2 del presente Convenio.
4. La adscripción del personal al nuevo Grupo Profesional se producirá dentro de los dos meses siguientes a la firma del presente Convenio.
5. Los trabajadores reclasificados en un Grupo superior como consecuencia de lo acordado en el presente Convenio percibirán un incremento económico mínimo del 5% sobre los conceptos a los que se refiere el artículo 27.1, para los supuestos de promoción vertical.

En aquellos supuestos en los que el puesto de trabajo resultase clasificado en un Grupo Profesional inferior al ostentado por el trabajador éste conservará a título personal el Grupo actual, si bien a partir de la firma del convenio el puesto de trabajo quedará encuadrado a todos los efectos en el Grupo inferior de conformidad con lo previsto en el catálogo de puestos de trabajo.

Disposición Adicional Sexta. Transformación de indemnización comida del Convenio ENHER

El plus transitorio del Convenio de ENHER así como la indemnización por comida del Convenio de HECSA transformarán su naturaleza a complemento salarial por tipo de jornada, distribuyendo su importe anual en 12 pagas salvo para el personal afectado por los acuerdos de distribución y UPH de Cataluña, que continuarán percibiéndolo en los términos previstos en sus respectivos acuerdos.

Disposición Adicional Séptima. Asistencia jurídica

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

Disposición Adicional Octava. Reclasificación por razones de eficiencia organizativa

1. No obstante lo dispuesto en el artículo 13 del presente Convenio, la creación de los catálogos de puestos de trabajo y especialidades hace necesaria la adscripción de la plantilla existente para ajustarse al nuevo sistema de clasificación profesional, sin que en ningún caso ello signifique o ponga de manifiesto excedentes de personal en cualquiera de los puestos de trabajo que ahora se catalogan.
2. La Dirección de la Empresa garantiza que la estructura profesional acordada en el ámbito del presente Convenio no será utilizada como motivo o causa de reorganizaciones empresariales que disminuyan el nivel de empleo.

Disposición Adicional Novena. Movilidad geográfica definitiva.

La movilidad geográfica definitiva en el ámbito de las empresas se sujetará a lo establecido en los Pactos, Acuerdos y Convenios Colectivos de origen.

Disposición Adicional Décima.

Los trabajadores que hayan obtenido adelantos en el periodo de maduración de la promoción horizontal por su participación en los procesos formativos a que se refieren el artículo 13 y el Capítulo IV de este Convenio, y que pasen a la situación de jubilación sin haber hecho efectivas las ventajas económicas derivadas de tal adelanto, percibirán con su liquidación un pago único equivalente a una séptima parte de su salario base anual por cada año de adelanto a que tuvieran derecho.

Disposición Adicional Undécima. Efectos de la promoción vertical sobre el periodo de maduración de la promoción horizontal

La promoción vertical a un Grupo Superior al de origen, supone la puesta a cero del periodo de maduración previsto para la promoción horizontal en el artículo 23 del presente Convenio de Grupo, reiniciándose el cómputo del tiempo necesario para la misma.

No obstante lo previsto en el párrafo anterior y con carácter excepcional, las reclasificaciones y adecuaciones que se deriven de la aplicación del presente Convenio y que se produzcan hasta el 31 de diciembre de 2004 no tendrán efecto sobre el periodo de maduración devengado, computándose el mismo a efectos de promoción horizontal.

Disposición Adicional Duodécima. 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.

Disposiciones Transitorias

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

1. En los supuestos de cambio del régimen de trabajo que no se produzcan a petición del propio trabajador, el personal afectado por los acuerdos de reordenación societaria y reorganización empresarial del Grupo Endesa de 27 de abril y 29 de diciembre de 1999 tendrá los siguientes derechos:
 - a) Conservará a título personal las expectativas y derechos que le corresponderían por aplicación del Convenio de origen en aquellos aspectos en los que mejoren la nueva situación.
 - b) Tendrán derecho a la consolidación del plus correspondiente en los términos previstos en el Convenio de origen.

2. En los supuestos de cambio del régimen de trabajo que no se produzcan a petición del propio trabajador, y siempre que la estimación media anual de los complementos correspondientes al sistema de trabajo de origen sea superior a los previstos en el sistema de trabajo de destino se procederá del siguiente modo:
 - a) Durante el primer año se mantendrá un complemento por la diferencia positiva existente en el momento de producirse el cambio.
 - b) A partir del primer año dicho complemento irá decreciendo a razón de un 20% anual hasta su total desaparición transcurrido el quinto 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 anterior será el siguiente:

- 1º. La percepción del complemento será incompatible con la adscripción del trabajador beneficiario de la misma al sistema de trabajo cuya modificación lo originó.
- 2º. Será compensable y absorbible con el importe que le pudiera corresponder al trabajador por su adscripción a otro sistema de trabajo con posterioridad a la asignación de la compensación.
- 3º. El Complemento será suprimido en los supuestos de traslado o modificación del sistema de trabajo que se produzcan a petición del trabajador afectado.

Disposición Transitoria Segunda. Promoción horizontal

1. El personal que, a la fecha de la firma del presente Convenio Marco, no hubiere hecho efectiva la promoción en curso de devengo a que hace referencia el artículo 12.4 del I Convenio Marco del Grupo Endesa, podrá optar por la que le correspondiera por el Convenio de origen o por la prevista en el presente Convenio, comenzando el cómputo del plazo, en este supuesto, a partir del 01 de enero de 2001.
2. En los supuestos en que estos trabajadores optasen por la promoción prevista en el Convenio Marco quedarán automáticamente incorporados al nuevo sistema no siendo ya posible, a partir de ese momento la opción por el sistema del convenio de origen para posteriores promociones.
3. Si los trabajadores a los que se refiere la presente Disposición hubiesen optado por la promoción en curso de devengo del Convenio de origen, seguirá vigente la posibilidad de opción con relación a la siguiente promoción, incorporándose al nuevo sistema, una vez que hayan efectuado esta segunda opción.

Disposición Transitoria Tercera. Personal prejubilable

Al personal que ocupe puestos de trabajo que hayan sido reclasificados como consecuencia de lo previsto en el presente Convenio y que, antes de finalizar el plazo de dos meses previsto para la adscripción al nuevo Grupo Profesional, cumpla todas las condiciones necesarias (excepto la manifestación de voluntad del propio trabajador y los supuestos de retención de los trabajadores a petición empresarial) para acceder a la prejubilación por alguno de los ERES vigentes, le serán de aplicación las condiciones existentes con anterioridad a la efectividad de la reclasificación del puesto.

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

De conformidad con lo previsto en el Acuerdo de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial de 27 de abril de 1999, los Convenios Colectivos de las empresas de origen, mantendrán su vigencia *ad personam*, respecto al personal incluido en su ámbito de aplicación a la fecha de la firma del I Convenio Marco (25 octubre de 2000) en aquellos aspectos que no sean regulados por el presente Convenio Marco.

Disposición Transitoria Quinta. Dietas y gastos de desplazamiento

Los tratamientos más favorables que los pactados en el presente Convenio de Grupo 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.

Disposiciones Finales

Disposición Final Primera. Incremento económico general y revisión

1. El incremento económico para cada uno de los años de vigencia ordinaria y, en su caso, del primer año de prórroga será del IPC previsto más 0,5 puntos.
2. El incremento económico pactado se aplicará desde el 1 de enero de 2003 sobre todos aquellos conceptos retributivos que tengan la consideración de revalorizables.
3. Si el IPC establecido por el INE registra a 31 de Diciembre de cada año un incremento superior al IPC previsto, se efectuará una revisión económica en el exceso entre el IPC previsto y el IPC real, abonándose tal revisión dentro del mes de febrero de cada año. Tal incremento se abonará con efectos 1 de enero de cada año, sirviendo como base para el año siguiente y así sucesivamente.

Disposición Final Segunda. Complemento económico adicional

1. Adicionalmente al incremento económico general al que se refiere la Disposición Final Primera, se añadirán 13.823.279 Euros, que se repartirán a lo largo de la vigencia del Convenio, a razón de 2.764.656 Euros por año, y con cargo a los cuales se aplicarán los costes derivados de la regulación del presente convenio en las siguientes materias:
 - a. Clasificación profesional y adecuaciones económicas.
 - b. Reducción de los porcentajes de entrada de los nuevos ingresos (art. 28.2).
 - c. Nuevos valores de los complementos de calidad, cantidad y puesto de trabajo (art. 48).
 - d. Incremento del 6,86% de la tabla del nuevo grupo "0".
 - e. Plan de fomento conjunto de la previsión social complementaria, hasta el 31 de diciembre de 2007.
 - f. Paga de productividad y no accidentalidad: de conformidad con lo previsto en el número siguiente.
 - g. Fondo de anticipos y Créditos para Vivienda.

2. A la cantidad económica a distribuir durante la vigencia del Convenio Marco (13.823.279 Euros) se adiciona un millón doscientos dos mil veinticuatro Euros (1.202.024) que, junto con el excedente que resulte de la aplicación de la partida prevista para clasificación profesional (6.899.619 Euros) incluidas en el presente Convenio y la cantidad que la Empresa se ahorre en cada ejercicio en cotizaciones por aplicación del Bonus de no accidentalidad, constituirán un fondo que se distribuirá anualmente de modo lineal entre la plantilla afectada por el presente Convenio. La paga de productividad y no accidentalidad se hará efectiva en el mes de febrero de cada año, pudiendo variar su cuantía en función del bonus recibido.
3. A efecto de la aplicación de las partidas incluidas en el presente Convenio y de periodificación de la cantidad comprometida, las partes determinarán en el plazo máximo de 15 días a partir de la firma del presente Convenio las fechas de efecto de aplicación para cada una de las partidas.

Disposición Final Tercera. Adscripción del personal y cambio de funciones

La adscripción del personal a los puestos de trabajo catalogados en el presente Convenio se producirá sin tener en cuenta, en perjuicio del trabajador, ningún supuesto de cambio de funciones producido en los tres meses inmediatamente anteriores a la referida adscripción.

Disposición Final Cuarta. Sistemas de trabajo de las Unidades de Producción Hidráulica

1. A la firma del presente Convenio, el sistema de reten e intervención aplicable en la UPH Sur será el establecido en el artículo 49.b del presente Convenio, garantizándose las percepciones y naturaleza de los complementos que retribuyan análogos sistemas y regímenes de trabajo y compensándose, en su caso, la diferencia sobre la parte fija (complemento de mayor dedicación disponibilidad y/o localización para el personal procedente de Compañía Sevillana de Electricidad y Complemento Personal 3 (CP-3) para el personal procedente de GUADISA).
2. En el resto de unidades, la adecuación de los sistemas actuales se negociará en el seno de las Comisiones Técnicas correspondientes, en el plazo máximo de cinco meses a contar desde la firma del presente Convenio, y será ratificada por la Comisión de Materias Concretas, manteniéndose transitoriamente los sistemas retributivos actuales para cada régimen de trabajo.
3. Una vez acordado el sistema de trabajo a aplicar, se retrotraerán sus efectos a la fecha de la firma del presente Convenio.

Disposición Final Quinta. Sistemas de trabajo aplicable a todas las Líneas de Negocio y/o Empresas

1. La adecuación de los sistemas de trabajo actuales así como su reglamentación y el volcado de los actuales conceptos a los aquí pactados, se negociará en el seno de las Comisiones Técnicas correspondientes por línea de negocio, en el plazo máximo de cinco meses a contar desde la firma del presente Convenio, y será ratificada por la Comisión de Materias Concretas, manteniéndose transitoriamente los sistemas retributivos actuales para cada régimen de trabajo.
2. Una vez acordado el sistema de trabajo a aplicar, se retrotraerán sus efectos a la fecha de la firma del presente Convenio.

Disposición Final Sexta. Adecuación de los tramos salariales del personal de nuevo ingreso

El personal contratado desde la firma del I Convenio Marco del Grupo ENDESA que, en el momento de la firma del presente Convenio, perciba su retribución conforme a los porcentajes de adecuación en él previstos, se adaptará a los tramos previstos en el presente Convenio, en función de su Grupo Profesional y del periodo transcurrido desde su incorporación, con fecha de efectos desde el día de la firma del Convenio.

Disposición Final Séptima. Previsión de prórroga de los acuerdos de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial

Finalizada la vigencia ordinaria del Convenio Marco, y si se acordase la prórroga del mismo, los Acuerdos de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial del Grupo Endesa de 27 de abril y 29 de diciembre de 1999 y 26 de abril de 2002 se entenderán prorrogados por igual plazo.

Disposición Final Octava. Adecuaciones económicas

1. Las adecuaciones económicas a que se hace referencia en el acuerdo tercero del Acta de Acuerdo de Conclusión de la Negociación Colectiva del II Convenio Marco del Grupo Endesa se realizarán en el seno de la Comisión de Seguimiento del II Convenio Marco en el plazo de dos meses a contar desde la firma del mismo.
2. Para la línea de negocio de Red se acuerda que el número total de reclasificaciones derivadas de la adscripción del personal actual al catálogo de puestos acordado estará comprendido entre 1400 y 1700, en el entendido de que el menor número de reclasificaciones que se realicen sobre el máximo de 1700 anteriormente previsto se destinarán a

adecuaciones económicas.

3. Para el resto de Líneas de Negocio el número total de adecuaciones económicas se situará, en su conjunto, en torno a las 400.

Disposición Final Novena. Incorporación del sexto equipo en régimen de trabajo a turno cerrado

Antes del 31 de diciembre de 2004 la Empresa se compromete a hacer efectivo el sexto equipo en el régimen de trabajo a turno cerrado continuo. Para ello procederá a la contratación del personal necesario.

Disposición Final Décima. Entrada en vigor del Capítulo XVI, relativo a Prevención de Riesgos Laborales.

El Capítulo XVI del presente Convenio, relativo a la Prevención de Riesgos Laborales, entrará en vigor el día de su ratificación por la Comisión Negociadora de Materias Concretas del Grupo Endesa y tendrá la misma vigencia que el II Convenio Marco, siendo de aplicación general a todas las empresas incluidas en el ámbito funcional del mismo, sustituyendo a todos los acuerdos existentes, en esta materia, en los Centros de Trabajo, Empresas o Líneas de Negocio que, a partir de la entrada en vigor de éste, quedan derogados y sin efecto.

Disposición Final Undécima. Anticipo a cuenta

1. La Empresa, en un plazo máximo de cinco días a partir de la firma del II Convenio Marco procederá a anticipar, a cuenta de los incrementos económicos pactados, una cantidad lineal de 800 Euros.

2. La regularización definitiva se realizará en la nómina del mes siguiente

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

1. Las cláusulas de los Convenios de origen así como de los pactos y acuerdos colectivos de empresa, que regulen materias distintas de las mencionadas en la Disposición Derogatoria Única del presente Convenio de Grupo, continuaran en vigor a todos los efectos.

Asimismo, las partes declaran expresamente vigentes las cláusulas relativas a la edad de jubilación recogidas como obligatoria en los siguientes artículos y convenios de origen:

- Artículo 55.3 del XVI Convenio Eléctrico de Endesa S.A.
 - Artículo 36 del XIII Convenio Colectivo de ERZ
 - Artículo 36 del Convenio Colectivo de UNELCO 1998-2000
2. Dentro de 15 días a partir de la firma del presente Convenio, las partes firmantes constituirán una subcomisión, delegada de la Comisión de Interpretación y Seguimiento, encargada de elaborar una propuesta sobre la completa derogación o vigencia de las condiciones de trabajo reguladas en los convenios, pactos y acuerdos de empresa. Dicha Subcomisión habrá de concluir sus funciones antes del 30 de diciembre de 2004.

Disposiciones Derogatorias

Disposición Derogatoria Única. Materias derogadas por el presente Convenio.

1. A partir de la firma del presente Convenio Colectivo de Grupo, la regulación de las materias mencionadas en el numero siguiente, contenidas en los convenios colectivos de origen, así como los pactos o acuerdos colectivos que estuvieren aun en vigor en las Empresas mencionadas en los números 2 y 4 del art. 2º de este Convenio, quedará derogada y sustituida, en su integridad, por la contenida en este Convenio.

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

- a) Estructura Profesional.
- b) Movilidad Funcional.
- c) Promoción Profesional, cobertura de vacantes y nuevos ingresos.
- d) Formación Profesional.
- e) Anualización de la jornada de trabajo.
- f) Licencias retribuidas.
- g) Conciliación de la vida laboral y familiar.
- h) Movilidad geográfica temporal.
- i) Fondo de anticipos y créditos de vivienda.
- j) Acción Sindical.
- k) Prevención de Riesgos Laborales.
- l) Régimen Disciplinario.

ANEXO 1

Régimen del personal de minería de Andorra y de Encasur

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

A) Plan de Pensiones

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

B) Incremento Económico

El establecido en la Disposición Final Primera con idéntica aplicación.

Se incluyen adicionalmente 0,451 Millones de Euros, para su distribución durante la vigencia del convenio (2003-2007), a razón de 90 mil € anuales y consolidables en proporción a las plantillas existentes en cada centro de trabajo.

C) Complemento I.T.

Idéntica redacción a la que se determina en el artículo 51 del presente Convenio, con las siguientes especificaciones:

- a) Desaparición del Fondo Asistencial previsto en Puertollano para esta contingencia.
- b) Vinculación de la aplicación del presente acuerdo al mantenimiento de los niveles de Absentismo actuales, en el Grupo.

D) Licencias Retribuidas

El personal de Encasur y minería de Andorra, que se encuentre en situación de alta a la firma del II Convenio Marco podrán acogerse en todo su contenido al Art. 35 del presente Convenio.

E) Beneficios Sociales

- c) Energía Eléctrica: Idéntica redacción a la actual con las modificaciones previstas en el presente Convenio

- d) Anticipos y Créditos para vivienda: Para atender a este beneficio se establece, con los mismos criterios en cuanto a su constitución y vigencia que los previstos en el artículo 55 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. Las cláusulas acordadas en este Acta, excepto en lo relativo al incremento económico general del IPC + 0,5, serán efectivas en el momento en que se lleven a cabo los actos formales de cierre de las mismas, con los efectos retroactivos que procedan.
3. Se mantiene en sus propios términos el compromiso de reposiciones previsto en el apartado de "condiciones generales" del Anexo III del I Convenio Marco del Grupo Endesa.

ANEXO 2

Reglamento de funcionamiento de la Comisión Técnica de Clasificación Profesional y de las Subcomisiones de Clasificación Profesional

Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión Técnica de Clasificación Profesional

A. Objeto

El presente Reglamento tiene como objeto, regular el funcionamiento interno de la Comisión Técnica de Clasificación Profesional.

B. Ambito de aplicación

A los efectos de unificar criterios, conceptos y procedimientos de la Clasificación Profesional, el ámbito de actuación de la Comisión Técnica de Clasificación Profesional, se extenderá a todas las empresas del Grupo Endesa, de acuerdo con lo prevenido en el art. 2 (ámbito funcional) del presente Convenio de Grupo.

C. Composición

A tenor de lo dispuesto en el Art. 81 del presente Convenio y en las actas de la Comisión Técnica de Clasificación Profesional de 13 y 21 de febrero, del 13 de Junio y de 25 de Julio de 2001, la Comisión Técnica de Clasificación Profesional tendrá carácter paritario y estará compuesta por seis miembros de la Representación de la Dirección de la Empresa y seis miembros de la Representación Social. Las personas designadas como miembros de la Comisión podrán delegar su asistencia a las reuniones de la misma en las personas designadas como suplentes.

D. Funciones

Serán funciones de esta Comisión:

- a) Elaborar y desarrollar los criterios teóricos, normativos, de procedimiento y funcionamiento por los que las Subcomisiones van a desarrollar sus funciones. Para la ejecución de esta función, de la Comisión Técnica tendrá como referencias, entre otras, la relación de puestos de referencia ya existentes en las empresas, tomando como base los ya clasificados como tales, bien por el convenio colectivo que le fuese de aplicación o bien por

las Comisiones de Clasificación Profesional que hubiera venido funcionando con anterioridad.

- b) Aprobar el encuadramiento del personal, elaborado por las Subcomisiones.
- c) Resolver las posibles divergencias que le sean elevadas por las subcomisiones.
- d) Efectuar una labor de seguimiento y control de la aplicación del nuevo sistema.
- e) Establecer el procedimiento de resolución de conflictos en el seno de la comisión para los supuestos de discrepancia.
- f) Establecer el sistema a aplicar en los procesos de clasificación profesional que deban producirse en el futuro.

Los Acuerdos adoptados por la Comisión Técnica de Clasificación Profesional, en materias de su competencia, tendrán carácter ejecutivo.

Sin perjuicio de la mencionada ejecutabilidad, la Comisión de Clasificación Profesional dará cuenta a la Comisión de Materias Concretas de los Acuerdos alcanzados en su seno.

E. Reuniones

La Comisión se reunirá con carácter ordinario trimestralmente, y con carácter extraordinario cuando las cuestiones a tratar así lo justifiquen y/o se solicite por el cincuenta por ciento de los miembros de la comisión.

La Comisión, nombrará de entre sus miembros un secretario encargado de la elaboración de las actas, distribución, registro y custodia de la documentación, así como del envío de las citaciones a las reuniones.

A cada convocatoria de reunión se acompañará el orden del día establecido, con una antelación mínima de quince días. Este orden del día constará de los puntos a tratar presentados por cada una de las dos representaciones.

La Comisión Técnica de Clasificación, tendrá su sede y se reunirá en Madrid, sin perjuicio de que a propuesta de alguna de las partes y por interés justificado, pueda celebrar reuniones en sede distinta.

F. Adopción de acuerdos

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

G. Actas de las reuniones

De cada reunión el Secretario extenderá un acta en plazo no superior a quince días, en la que se recogerán de forma sucinta y concisa los temas debatidos, así como los acuerdos o desacuerdos habidos al respecto, y que será aprobada en la sesión siguiente, sin perjuicio de la aplicación de lo acordado desde el primer día hábil siguiente a la toma del acuerdo. Dicha acta será firmada por todos los miembros asistentes a la reunión en la que se produzca la firma.

H. Seguimiento de actuaciones

La Comisión examinará trimestralmente los temas más relevantes que hubieran surgido durante ese período, relacionados con su ámbito de competencias.

I. Subcomisiones de clasificación profesional

Las Subcomisiones de Clasificación Profesional por Línea de Negocio ó Empresa, delegadas de la Comisión Técnica de Clasificación, se regirán por los criterios teóricos, normativos, de procedimiento y funcionamiento que elabore, desarrolle y apruebe la Comisión Técnica de Clasificación. Su composición será paritaria. Los miembros de la Comisión Técnica de Clasificación podrán asistir con voz, pero sin voto, a las reuniones de cualesquiera de las Subcomisiones.

J. Deber de confidencialidad

Los miembros de la Comisión están obligados a guardar la máxima confidencialidad sobre los datos y documentación que manejen.

K. Entrada en vigor

El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de la firma del presente Convenio y estará vigente hasta tanto en cuanto no sea probado otro nuevo por la propia Comisión Técnica de Clasificación Profesional.

Reglamento de funcionamiento interno de las subcomisiones de clasificación profesional

A. Objeto

El presente Reglamento tiene como objeto, regular el funcionamiento interno de las Subcomisiones de Clasificación Profesional creadas en cada una de las Líneas de Negocio en que se configura la estructura societaria del Grupo Endesa.

B. Ambito de aplicación

A los efectos de unificar criterios, conceptos y procedimientos relacionados con la Clasificación Profesional, el ámbito de aplicación del presente Reglamento, se extenderá a todas las Subcomisiones de Clasificación Profesional que existan en el momento actual o que puedan constituirse en el futuro en las distintas Líneas de Negocio del Grupo Endesa, esto es:

- **Subcomisión de Clasificación Profesional de Endesa Red:** cuyo ámbito de actuación se extiende a la propia Endesa Red y a sus sociedades dependientes, esto es, Endesa Distribución Eléctrica S.L. y Endesa Operaciones y Servicios Comerciales S.L., Gas Aragón S.A., Gesa Gas S.A.U. y Endesa Gas S.A.
- **Subcomisión de Clasificación Profesional de Endesa Generación:** cuyo ámbito de actuación se extiende a la propia Endesa Generación y a las empresas Generadoras Territoriales: Unelco Generación y Gesa Generación y Carboex.
- **Subcomisión de Clasificación Profesional de Endesa Servicios.**
- **Subcomisión de Clasificación Profesional de Endesa Energía.**
- **Subcomisión de Clasificación Profesional de Endesa S.A., Endesa Diversificación y de Endesa Internacional y ECYR,.**

C. Composición

Las Subcomisiones de Clasificación Profesional actuarán como Comisiones delegadas de la Comisión Técnica de Clasificación Profesional y tendrán carácter paritario estando compuestas por seis miembros de la Representación de la Dirección de la Empresa y seis miembros de la Representación Social.

Las personas designadas como miembros de la Comisión podrán delegar su asistencia a las reuniones de la misma en las personas designadas como suplentes.

D. Funciones

De conformidad con lo previsto en el artículo 81.3 del preente Convenio y en el artículo 10.3 del I Convenio Marco del Grupo Endesa será función de estas Subcomisiones la resolución, dentro de su ámbito funcional de aplicación, de cuantas divergencias se planteen en materia de Clasificación Profesional. Asimismo y actuando por delegación de la Comisión Técnica, podrá realizar todas aquellas funciones que expresamente y en el ámbito de sus competencias, le sean atribuidas por aquella.

Las discrepancias producidas en el seno de las Subcomisiones serán elevadas a la Comisión Técnica de Clasificación Profesional para su resolución definitiva.

Con carácter previo al ejercicio de cualesquiera tipo de acciones administrativas o judiciales relacionadas con la Clasificación Profesional, será preceptivo solicitar de la Subcomisión informe previo. El citado informe se evacuará en el plazo improrrogable de dos meses.

Los Acuerdos adoptados por la Subcomisión de Clasificación Profesional, deberán ser ratificados por la Comisión Técnica.

E. Reuniones

Las Subcomisiones se reunirán con carácter ordinario trimestralmente, y con carácter extraordinario cuando las cuestiones a tratar así lo justifiquen y/o se solicite por el cincuenta por ciento de sus miembros.

Cada Subcomisión, nombrará de entre sus miembros un secretario encargado de la elaboración de las actas, distribución, registro y custodia de la documentación, así como del envío de las citaciones a las reuniones.

A cada convocatoria de reunión se acompañará el orden del día establecido, con una antelación mínima de quince días. Este orden del día constará de los puntos a tratar presentados por cada una de las dos representaciones.

Las Subcomisiones de Clasificación, tendrán su sede y se reunirán en Madrid, sin perjuicio de que a propuesta de alguna de las partes y por interés justificado, puedan celebrar reuniones en sede distinta.

F. Adopción de acuerdos

Los acuerdos adoptados en el seno de las Subcomisiones requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

G. Actas de las reuniones

De cada reunión el Secretario extenderá un acta en plazo no superior a quince días, en la que se recogerán de forma sucinta y concisa los temas debatidos, así como los acuerdos o desacuerdos habidos al respecto, y que será aprobada en la sesión siguiente, sin perjuicio de la aplicación de lo acordado desde el primer día hábil siguiente a la toma del acuerdo. Dicha acta será firmada por todos los miembros asistentes a la reunión en la que se produzca la firma.

H. Seguimiento de actuaciones

La Subcomisión examinará semestralmente los temas más relevantes que hubieran surgido durante ese período, relacionados con su ámbito de competencias.

I. Deber de confidencialidad

Los miembros de la Subcomisión están obligados a guardar la máxima confidencialidad sobre los datos y documentación que manejen.

Procedimiento en materia de reclasificación profesional: presentación de reclamaciones

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio las reclamaciones que se produzcan en materia de clasificación profesional se realizarán siguiendo el procedimiento descrito a continuación

A. Presentación de reclamaciones:

Las reclamaciones sobre esta materia se presentarán ante la Subcomisión de Clasificación competente bien directamente por el trabajador afectado o por sus representantes legales por medio de escrito dirigido, directamente o a través del responsable territorial de RR.HH. de cada Línea de Negocio, al Secretario de la Subcomisión.

El escrito de petición habrá de contener como mínimo la siguiente información:

- Datos identificativos del trabajador: Nombre, apellidos, DNI y número de matrícula.
- Centro de trabajo, área y unidad en la que presta servicios
- Grupo Profesional y Puesto de Trabajo actual
- Formación académica o profesional
- Fecha de su última promoción
- Grupo Profesional que solicita
- Funciones realizadas o cualquier otra circunstancia que considere relevante para fundamentar su petición.

En el supuesto en que el escrito de reclamación se presente directamente al Secretario de la Subcomisión éste remitirá copia del mismo al responsable territorial de RR.HH. de la Línea de Negocio afectada con una antelación mínima de 15 días a la fecha de convocatoria de la Subcomisión en cuyo orden del día figure la reclamación.

Siempre que se cumpla el plazo previsto en el párrafo anterior la reclamación presentada se resolverá, en uno u otro sentido, en la primer reunión ordinaria de la Subcomisión que se celebre con posterioridad a la presentación de la misma.

B. Criterios de clasificación

Al objeto de proceder al estudio y consideración de las reclamaciones presentadas, la Subcomisión tendrá en cuenta los criterios de clasificación

previstos en el presente Convenio y los catálogos de puestos de trabajo, especialidades y funciones que figuran como anexo del mismo.

C. Aprobación o desestimación de la reclamación

Analizada la solicitud e información presentada por el trabajador o sus representantes y contrastada con la presentada por la representación empresarial, se adoptará, en el plazo máximo de tres meses, el acuerdo o desacuerdo sobre la misma, mediante la aprobación mayoritaria de cada una de las representaciones en dicha comisión.

D. Comunicación de las solicitudes no procedentes

En el supuesto de que la Subcomisión deniegue la solicitud presentada, el secretario informará al proponente y a la Comisión Técnica de Clasificación Profesional sobre la misma, explicando los motivos que justifican su denegación.

Esta denegación motivada se considerará como informe previo a efectos para el supuesto que el trabajador decida plantear acciones administrativas o judiciales.

E. Tramitación de las clasificaciones aprobadas por la subcomisión

Las solicitudes aprobadas por la Subcomisión, serán elevadas a la Comisión Técnica de Clasificación Profesional, a través de su secretario, para su ratificación.

Una vez recibida la propuesta por el Secretario, y antes de pasar al Pleno de la Comisión Técnica, trasladará copia de la misma a la representación de la Empresa con un plazo mínimo de 15 días de antelación a la celebración del pleno.

En caso de no ser ratificada en el Pleno de dicha Comisión, será devuelta con la justificación suficiente a la Subcomisión para que esta se lo comunique al proponente, o valore nuevamente la propuesta en los términos fijados por la Comisión Técnica.

En el caso de ser ratificada, se comunicará igualmente a la Subcomisión de Clasificación para su notificación al proponente.

F. Efectos económicos de la aprobación de la propuesta

Los efectos económicos de la propuesta de reclasificación se producirán desde la fecha en que se acredite la realización de las nuevas funciones.

ANEXO 3

Comités de Seguridad y Salud Laboral Provinciales/Zonales

Provincia / Zona	Nº Delegados
Almería	4
Badajoz	4
Cádiz	4
Córdoba	5
Granada	5
Huelva	4
Jaén	4
Málaga	5
Sevilla	9
Zaragoza	6 (Se agrega Soria)
Huesca	4
Teruel	3
Baleares	10
Las Palmas	6
Tenerife	6
Castilla y León	2
Cantabria	1
Barcelona	12 (o Comités Zonales)
Zona 1 Llobregat	3
Zona 2 Manresa	3
Zona 3 Vallés - Maresme	3
Zona 4 Barcelona	3
Tarragona	4
Lérida	5
Gerona	4
TOTAL	107

ANEXO 4

Comités de Seguridad y Salud Laboral de Centrales Térmicas

Centrales Térmicas	Nº Delegados
Litoral	3
Los Barrios	3
Colon	2
Andorra	3
Ibiza	2
Alcudia II	3
Agrupación Generación Baleares	2
Juan Grande	2
Jinamar	2
Agrupación Las Palmas	2
Granadilla	2
Candelaria	3
Agrupación Tenerife	2
Ponferrada	3
Foix	2
San Adria	3
Besos	2
Ceuta	1
Melilla	1
As Pontes	6
TOTAL	49

ANEXO 5

Tablas salariales 2004

GRUPOS PROFESIONALES		NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10
0	RESPONSABLE O EXPERTO	31.507,92	33.083,30	34.737,48	36.474,34	38.298,07	40.212,97	42.223,61	44.334,79	46.551,52	48.879,11
I	TÉCNICO RESPONSABLE	29.278,61	30.742,54	32.279,67	33.893,64	35.588,34	37.367,76	39.236,14	41.197,94	43.257,85	45.420,74
II	TÉCNICO GESTOR	27.049,31	28.401,78	29.821,86	31.312,96	32.878,62	34.522,53	36.248,67	38.061,09	39.964,16	41.962,36
III	ESPECIALISTAS	23.521,15	24.697,20	25.932,05	27.228,66	28.590,09	30.019,60	31.520,57	33.096,59	34.751,44	36.489,01
IV	PROFESIONALES	20.276,84	21.290,69	22.355,23	23.472,98	24.646,64	25.878,96	27.172,91	28.531,56	29.958,15	31.456,04
V	AYUDANTES	17.480,04	18.354,04	19.271,75	20.235,32	21.247,09	22.309,45	23.424,93	24.596,17	25.825,97	27.117,28
VI	PEONAJE	15.069,00	15.822,44	16.613,57	17.444,25	18.316,47	19.232,28	20.193,89	21.203,60	22.263,78	23.376,96

RETRIBUCIONES PERSONAL NUEVO INGRESO									
GRUPOS PROFESIONALES		AÑO 1		AÑO 2		AÑO 3		AÑO 4	
		% N 1	IMPORTE	% N 1	IMPORTE	% N 1	IMPORTE	% N 1	IMPORTE
0	RESPONSABLE O EXPERTO	80	25.206,34	85	26.781,73	90	28.357,13	100	31.507,92
I	TÉCNICO RESPONSABLE	80	23.422,89	90	26.350,75	100	29.278,61		
II	TÉCNICO GESTOR	80	21.639,45	90	24.344,38	100	27.049,31		
III	ESPECIALISTAS	80	18.816,92	100	23.521,15				
IV	PROFESIONALES	80	16.221,47	100	20.276,84				
V	AYUDANTES	80	13.984,03	100	17.480,04				
VI	PEONAJE	80	12.055,20	100	15.069,00				

Anexo 6

Plan de Fomento Conjunto de la Previsión Social Complementaria

1. Se trata de un sistema dirigido exclusivamente a aquellos trabajadores en activo cuyo régimen de pensiones sea de aportación definida para la contingencia de jubilación.
2. El sistema tiene la naturaleza de voluntario para el trabajador y obligatorio para la Empresa, en la medida que corresponde a cada trabajador optar por el "Módulo de régimen de aportaciones" al que voluntariamente desea acogerse, correspondiendo a la Empresa adaptar su régimen de aportaciones a dicho Módulo. No obstante lo anterior, una vez elegido libremente el "Módulo", todas las aportaciones realizadas al amparo del mismo tendrán la consideración de obligatorias.
3. Los módulos referidos anteriormente son los siguientes:

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

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

4. Adicionalmente, con independencia del Módulo escogido, el trabajador mantiene en todo momento el derecho a realizar aportaciones voluntarias al Plan de Pensiones.
5. La implementación del "Plan de Fomento Conjunto de la Previsión Social Complementaria" será paulatina, de modo que, por ejemplo, para un trabajador que optara por el Módulo VI, se le aplicaría el Módulo I en el

2005, el Módulo II en el 2006 el Módulo III en el 2007, el Módulo IV en el 2008, el Módulo V en el 2009, y el Módulo VI en el 2010.

6. En cuanto a las contingencias de riesgo, incapacidad permanente absoluta y fallecimiento del trabajador, para los colectivos de naturaleza mixta, es decir, con aportación definida para jubilación y una prestación para las contingencias de riesgo específicamente definida como un capital, bien adicional a los Derechos Consolidados o bien integrándolos; se arbitrarán los mecanismos oportunos para el establecimiento de un “Capital Mínimo Universal” de dos anualidades del Salario Pensionable, al objeto de garantizar que el conjunto de percepciones generadas como consecuencia de las contingencias anteriormente mencionadas alcancen dicha cuantía.
7. Para aquellos trabajadores que optasen por el Módulo IV o módulos superiores, el “Capital Mínimo Universal” será, a partir del 1 de enero de 2008, de 90.000 euros, cifra que a partir del 2009 se revalorizará con carácter anual conforme al Índice General de Precios al Consumo, diciembre / diciembre, del año inmediatamente anterior.
8. Tras la firma del presente convenio y con anterioridad a la aplicación del sistema, se realizará la oportuna campaña de información a los trabajadores y se recabará de éstos respuesta sobre su opción de Módulo. Posteriormente con carácter previo a la conclusión del ejercicio 2007, y después con periodicidad trianual, se procederá a la realización de nuevos procesos de consulta a los trabajadores.
9. El personal de nuevo ingreso, será en el momento de incorporarse al Plan de Pensiones de los Empleados del Grupo Endesa cuando habrá de elegir módulo, teniendo con posterioridad nuevas posibilidades de optar coincidiendo con los procesos de consulta generales.
10. El desarrollo final del sistema expuesto y la concreción de sus características y funcionamiento vendrá recogido en las especificaciones del Plan de Pensiones de los Empleados del Grupo Endesa, a cuya formalización queda vinculado su efecto.