

## CAPÍTULO VI

### COBERTURA DE VACANTES

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

1. Las vacantes existentes o que se generen en las empresas, producidas como consecuencia de las necesidades ocupacionales, se proveerán de conformidad con las reglas establecidas en el presente Convenio.
2. En el proceso de cobertura de vacantes se tendrá en cuenta el orden de preferencia que a continuación se detalla:
  - a. En los términos establecidos por el Acuerdo de reordenación societaria o reorganización empresarial de Endesa SA y sus filiales eléctricas domiciliadas en España de 23 de enero de 2020, tendrán preferencia absoluta para la cobertura de vacantes los trabajadores que se encontraran sin ocupación efectiva, como consecuencia de las operaciones de reordenación societaria previstas en dichos acuerdos.
  - b. Los trabajadores que se encontraran sin ocupación efectiva tendrán preferencia, siempre que cumplieran los requisitos y capacidades requeridas, para la cobertura de las vacantes existentes.

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

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

- c. Los trabajadores que soliciten su reincorporación en la Empresa, en los supuestos de revisión de incapacidad a que hace referencia el artículo 76.2 del presente Convenio.
- d. En igualdad de condiciones de mérito y capacidad, los trabajadores que lleven a turno cerrado más de diez cinco años tendrán preferencia, en la adjudicación de las vacantes que soliciten fuera de dicho régimen de trabajo, siempre que cumplan con los requisitos y capacidades exigidos para el desempeño del puesto solicitado.
- e. **Prioridad por unificación de familia, conciliación familiar, ...**

#### **Artículo 26. Cobertura de vacantes: procedimiento**

1. La convocatoria de las vacantes podrá ser restringida a una empresa, centro de trabajo, unidad productiva, ámbito territorial o instalación concreta, previa información a la Comisión de Relaciones Laborales. Dicha restricción constará en la publicación de la vacante.
2. Al objeto de agilizar los procesos y reducir al mínimo imprescindible el tiempo durante el cual un puesto de trabajo pueda estar vacante, el proceso de

cobertura de vacantes derivadas de causas previsibles y conocidas por la Dirección (bajas programadas, jubilaciones, prejubilaciones, excedencias... etc.) podrá iniciarse con anterioridad a la fecha de efectividad de la baja.

3. La cobertura de una vacante se resolverá, en primer término, mediante provisión interna entre el personal de plantilla que lo solicite, utilizándose, a tal efecto, las pruebas selectivas que en cada caso se determinen. Dichas vacantes serán publicadas a través de los medios de difusión habituales en las empresas, con 15 días de antelación a la fecha prevista para la finalización del periodo de recepción de solicitudes y de inicio del proceso de selección.
4. En la convocatoria de la vacante figurará el procedimiento de selección elegido por la Dirección para proceder a su cobertura así como el centro de trabajo, el Grupo Profesional, el Nivel Competencial y el ámbito geográfico, y cualquier otra exigencia especial que concurra en la vacante, como puede ser el horario, u otras, así como la descripción de las tareas y funciones a desempeñar.
5. Finalizado el periodo de recepción de solicitudes, la resolución y consiguiente adjudicación de la vacante habrá de producirse en el plazo máximo de tres meses.
6. La Dirección de la Empresa informará, con carácter previo, a las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio, de la apertura de todos los procesos de cobertura de vacantes que se inicien en cualquiera de las empresas del ámbito funcional.

Asimismo, se informará a la Comisión de Relaciones Laborales del tipo de pruebas utilizadas en cada supuesto, del número de concursantes que solicitan la vacante y del resultado del proceso de selección **(esto no se está cumpliendo)**.

7. De conformidad con lo previsto en el Capítulo V, el procedimiento de cobertura de vacantes no será de aplicación en los supuestos de consolidación de vacante por movilidad funcional definitiva. En tales supuestos la vacante podrá ser adjudicada al trabajador que la esté desempeñando sin necesidad de proceder a la convocatoria de la misma.
8. Cuando no fuera necesaria la cobertura del puesto de trabajo ocupado por el trabajador que resulte adjudicatario de la vacante, la incorporación al nuevo puesto se producirá en el plazo máximo de un mes desde la resolución de la misma.

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

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

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

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

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

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

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

1. La cobertura de necesidades ocupacionales con personal de nuevo ingreso se efectuará a través del sistema de selección que se establezca para cada supuesto, debiendo los candidatos superar las pruebas establecidas a tal fin por la Dirección de la empresa.
2. Con objeto de garantizar la estabilidad en el empleo y fomentar un uso adecuado y homogéneo de las modalidades contractuales, la cobertura de necesidades permanentes de la empresa se realizará a través de contratos indefinidos y para la cobertura de necesidades coyunturales, si las hubiere, se utilizarán las distintas modalidades de contratación temporal causal o los contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal.
3. Cuando los trabajadores contratados temporalmente pasen a formar parte de la plantilla fija de las Empresas de Endesa, la antigüedad en la empresa se computará desde la fecha en que el trabajador venga prestando servicios cualquiera que fuera la modalidad contractual concertada con el mismo.
4. Podrá concertarse por escrito un período de prueba cuya duración no excederá de seis meses para los trabajadores de los Niveles Competenciales 0, I y II, y de tres meses para los trabajadores del resto de Niveles Competenciales.
5. El período de prueba se entiende de trabajo efectivo, pudiendo interrumpirse por cese o suspensión en la prestación de servicios por cualquier causa. En el caso de reanudación de la prestación de servicios, se reanudará igualmente el período de prueba inicialmente pactado.
6. Para el cómputo de la duración del período de prueba que se pudiera establecer a los trabajadores que presten servicio a tiempo parcial, se contabilizarán exclusivamente los días de trabajo efectivo en jornada ordinaria, entendiéndose que queda superado el mismo cuando se hayan prestado servicios tantos días laborables como los que queden comprendidos en el período de prueba de la misma duración que se pudiera establecer para un trabajador a jornada completa del mismo sistema de trabajo.

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

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

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

cualificación de los jóvenes y mantenimiento de su empleo.

- 4º. Cumplimiento de las obligaciones legales en materia de contratación de personal discapacitado. A tal efecto, la Comisión de Relaciones Laborales identificará aquellos puestos de trabajo que, en atención a su contenido funcional y condiciones de prestación de la relación laboral, puedan ser desempeñados por personal discapacitado.
- 5º. Potenciación de las posibilidades que, para el mantenimiento del empleo, otorga la jubilación parcial y el contrato de relevo.

Establecimiento de cláusulas de acción positiva que fomenten el acceso de las mujeres, en condiciones de igualdad de méritos, a aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas

### **Artículo 30. Compromiso de creación de Empleo**

1. Con base en los principios enumerados en el artículo 29, el compromiso con los entornos locales en los que Endesa desarrolla su actividad, así como las necesidades operativas de la Compañía, la Empresa, durante el período de vigencia del presente Convenio (2024-2028), garantiza la contratación de nuevos trabajadores y la estabilidad en el empleo mediante la incorporación a plantilla propia con carácter indefinido de un mínimo de 1000 trabajadores en el conjunto de las empresas del ámbito funcional del presente convenio, de los cuales, al menos un 20 50% han de ser en los niveles competenciales II, III y IV.
2. Las partes acuerdan, al objeto de promocionar el mantenimiento del empleo a través de un relevo generacional paulatino, potenciar, a propuesta de la empresa y previa aceptación del trabajador, el uso de la modalidad de jubilación parcial y del contrato de relevo. A tal efecto la empresa se compromete que al menos el 10% de la totalidad de contrataciones contempladas en el punto anterior lo sean bajo esta modalidad contractual.
3. Vinculado a los compromisos de contratación y de fomento del relevo generacional recogidos en los puntos anteriores, se acuerda la jubilación obligatoria para aquellos trabajadores que cumplan los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. No obstante, esta jubilación obligatoria podrá ser objeto de aplazamiento, de mutuo acuerdo, cuando la prestación de servicio del afectado sea necesaria para la finalización de determinadas tareas o proyectos.