

CAPÍTULO X

Movilidad geográfica y circulación de trabajadores

SECCIÓN I

Movilidad geográfica

Artículo 59. Noción y modalidades

1. Se entiende por movilidad geográfica el cambio de un centro de trabajo a otro distinto de la misma Empresa.
2. La movilidad geográfica podrá ser temporal o definitiva.
3. La movilidad geográfica temporal forzosa o desplazamiento podrá exigir o no del trabajador la necesidad de pernoctar fuera de su residencia habitual.
4. La movilidad geográfica temporal por adscripción a un proyecto concreto o a una unidad que se dedique de forma permanente a la ejecución de proyectos, obras o montajes y que exceda de los límites temporales previstos en el artículo 61.1 del presente Convenio sólo podrá tener lugar por la adscripción voluntaria de los trabajadores.

Artículo 60. Movilidad geográfica definitiva

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 65, el traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se consideran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión de traslado deberá ser notificada por la Empresa al trabajador, así como a la Comisión de Relaciones Laborales con una antelación mínima de ~~30~~ 60 días a la fecha de efectividad, indicando las causas que motivan el traslado.

Durante el periodo de tiempo del preaviso, si la RS lo estimase necesario, deberá desarrollarse un periodo de consultas en el seno de la comisión antes indicada. En el supuesto de traslados colectivos, la tramitación ha de ajustarse a lo previsto en el artículo 40 del E.T.

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

La movilidad geográfica, con o sin cambio de residencia, se compensará del modo siguiente:

- a) En caso de que el cambio de puesto de trabajo, implique que la distancia desde el centro de trabajo de origen al nuevo centro de trabajo sea de 60 kilómetros o más (incluyendo ida y vuelta):

Gastos de primera instalación: abono de los gastos de desplazamiento, hotel y manutención hasta el plazo máximo de 2 meses

Abono de los gastos de mudanza, previa presentación de factura, con los siguientes límites máximos:

- Mudanza a Islas Ceuta y Melilla: 5.000 4.000 € + IVA.
- Mudanza Intrapeninsular: 5.000 3.000 € + IVA.

Indemnización por traslado 55.000 Euros (65.000)

Crédito para vivienda (previa acreditación de compra) por importe de 50.000 €, a devolver en 84 mensualidades. hasta su jubilación

- b) En caso de que el cambio de puesto de trabajo, implique que la distancia desde el centro de trabajo de origen al centro de trabajo de destino sea de menos de 60 kilómetros (computada ida y vuelta):

En este supuesto el cambio definitivo de centro de trabajo se compensará al empleado con una indemnización en pago único por el importe resultante de multiplicar el incremento de kilómetros de distancia por 4.000 1.100 €/km, con un máximo de 55.000 65.000 euros.

De igual modo, los empleados podrán solicitar, un anticipo por un importe máximo de 17.000-25.000 €, en las mismas condiciones del Fancrevi. (Nuestra propuesta de Fancrevi de amortización de 72 mensualidades)

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

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

Artículo 61. Movilidad geográfica temporal

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

Artículo 62. Desplazamientos con pernocta

1. Se entenderá que el trabajador no puede pernoctar en su residencia habitual bien cuando la distancia entre el centro de trabajo de origen y el de destino

- sea superior a 60 Kms. bien cuando el trayecto entre ambos tenga una duración media superior a 45 minutos.
2. La estancia del trabajador en su residencia habitual durante los descansos semanales o los días festivos no interrumpe los plazos a los que se refiere el artículo anterior. Los desplazamientos que excedan de estos mismos plazos tendrán el tratamiento previsto para la movilidad geográfica definitiva.
 3. Los trabajadores desplazados tendrán derecho a percibir los gastos de manutención, alojamiento y desplazamiento de conformidad con lo establecido en el artículo 83 del presente Convenio y en la Disposición Transitoria Cuarta del I Convenio Marco del Grupo Endesa.
 4. En los desplazamientos continuados de duración superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de ~~cuatro~~ ~~seis~~ ~~días~~ laborales en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales el tiempo consumido en el trayecto. La Empresa correrá a cargo de los gastos derivados de estos viajes.
 5. Los desplazamientos habrán de ser comunicados al trabajador afectado con una antelación mínima de diez días laborables
 6. Los desplazamientos con pernocta de duración superior a quince días ~~o en el extranjero~~ requerirán el consentimiento previo de los trabajadores afectados en los casos siguientes:
 - a) Por razones de salud, debidamente acreditadas y reconocidas por los servicios médicos de empresa.
 - b) Por lactancia de un hijo menor de doce meses.
 - c) Por guarda legal de algún ~~menor de edad diez años~~ o un ~~discapacitado minusválido~~ físico, psíquico o sensorial.
 - d) Por cuidado directo de su cónyuge o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.
 7. En los supuestos en los que la aparición de las causas mencionadas en el número anterior tuviera carácter sobrevenido al desplazamiento, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse al puesto de trabajo de origen.

Artículo 63. Desplazamientos sin pernocta

1. Los cambios a un centro de trabajo distinto de la Empresa que comporten para el trabajador la necesidad bien de recorrer una distancia entre el centro de trabajo de origen y el de destino inferior a 60 Kms. ~~pero superior a 10~~ o bien de emplear en el trayecto una duración media comprendida entre 20 y 45 minutos respecto del trayecto anterior tendrán el tratamiento del desplazamiento sin pernocta.
2. En tal supuesto, los trabajadores tendrán derecho a optar a la percepción de los gastos (dietas de desayuno y comida o cena) establecidos para los desplazamientos con pernocta o, en su caso, a una reducción de la jornada equivalente al mayor tiempo empleado en acudir al nuevo centro de trabajo. En ambos casos, tendrán derecho a percibir los gastos de desplazamiento (kilometraje), establecido en el artículo 85 del presente Convenio.

Artículo 64. Movilidad geográfica de trabajadores con discapacidad, víctimas de violencia de género y de terrorismo

1. Los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional y nivel competencial, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento.
2. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando su servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional y nivel competencial, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.
3. En los supuestos regulados en los números anteriores de este artículo, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en el momento en que soliciten la movilidad geográfica o las que se pudieran producir en el futuro.
4. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores. Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo 65. Movilidad geográfica por proyectos

1. Las disposiciones del presente artículo se aplicarán a:
 - a) Los desplazamientos continuados de una duración de hasta 36 meses derivados de la adscripción voluntaria del trabajador a un proyecto concreto.
 - b) La adscripción voluntaria con carácter definitivo de un trabajador a una unidad que tenga por objeto la realización de proyectos, obras o montajes.
2. En el supuesto previsto en la letra a) del número anterior, con carácter previo a la ejecución del mismo, la Dirección de la Empresa informará a la Comisión de Relaciones Laborales:
 - a) El tipo, las características y la duración del proyecto
 - b) La relación nominativa de trabajadores afectados por el desplazamiento en cada proyecto, con mención de sus detalles profesionales.
3. Los trabajadores afectados por estas modalidades de desplazamiento

podrán optar por la aplicación de alguno de los regímenes siguientes:

- a) Abono de los gastos tanto de los justificados, en las condiciones establecidas, como de desplazamiento.
 - b) Percepción, desde el inicio del desplazamiento, de una dieta de **69,85** Euros por día natural, más el complemento de destino previsto en el apartado siguiente, que compensará los gastos por alquiler de vivienda, hospedaje o residencia y que dejará de percibirse cuando finalice el proyecto. En el supuesto previsto en el apartado 1 b) del presente artículo el trabajador tendrá derecho a percibir la dieta de **69,85** Euros a que se hace referencia en el presente párrafo durante todo el tiempo de adscripción a la unidad correspondiente, y el complemento de destino, regulado en el número siguiente, durante el tiempo que dure el desplazamiento del trabajador fuera del lugar de su centro de trabajo de origen.
4. El complemento de destino, por cada día natural de desplazamiento, al que se refiere el apartado b) del número anterior tendrá la siguiente cuantía de **44 €**.
- ~~a) En desplazamientos a centros de trabajo ubicados en las Comunidades Autónomas de Madrid, Islas Baleares, Canarias y Cataluña: 39,53 Euros.~~
 - ~~b) En desplazamientos a centros de trabajo ubicados en el resto de Comunidades Autónomas, Ceuta o Melilla: 26,56 Euros.~~
5. Con independencia de lo previsto en el apartado anterior, los trabajadores desplazados tendrán derecho a seguir percibiendo los complementos de cantidad, calidad o puesto de trabajo de su puesto de trabajo de origen, siempre que no fueran incompatibles con los vinculados al puesto de destino. A tales efectos se consideran incompatibles aquellos complementos que se perciban por un mismo concepto o régimen de trabajo. En estos supuestos el trabajador podrá optar por percibir el complemento vinculado al puesto de origen o al de destino.
6. El trabajador percibirá además, previa justificación, los gastos que se produzcan con ocasión del desplazamiento de su familia y enseres al inicio y al final del mismo.
7. Cuando se trate de desplazamientos continuados de duración superior a tres meses e inferior a doce, el trabajador tendrá derecho a un permiso de **cuatro seis** 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 diez** días laborables, contados desde el último día de trabajo en una obra y el primero de la obra siguiente.
8. La regulación prevista en el presente artículo deroga y deja sin efectos las normativas existentes en convenios, pactos o acuerdos de cualquier tipo sobre esta materia.

Artículo 66. Permuta

Los trabajadores con destino en localidades distintas y pertenecientes al mismo ~~Grupo Profesional~~ y Nivel Competencial podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos. La Empresa autorizará la permuta o la desestimará mediante informe, que deberá ser emitido en un plazo no superior a quince días, y en el que se harán constar, en su caso, las causas que motivan la desestimación.

Para permuta de distintos Niveles Competenciales, se podrá solicitar por las personas trabajadoras, siendo su retribución y condiciones acorde a la permuta solicitada. 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.

La RS deberá ser informada de la decisión tomada y del informe elaborado.

SECCIÓN II

CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES

Artículo 67. Noción y modalidades

1. Se entiende por circulación de trabajadores la situación en la que se encuentran aquellos trabajadores que, por decisión empresarial y en las condiciones previstas en el artículo siguiente, pasan a prestar servicios en una sociedad de Endesa distinta a la que es titular del contrato de trabajo.
2. La circulación de trabajadores entre las sociedades de Endesa podrá tener lugar entre empresas ubicadas en un mismo o distinto centro de trabajo y podrá efectuarse con o sin movilidad geográfica.

Artículo 68. Régimen jurídico de aplicación

1. La circulación de trabajadores se regirá por las siguientes estipulaciones:
 - a. La sociedad titular del contrato de trabajo mantendrá esta condición a todos los efectos.
 - b. Se establecerá un mecanismo de puesta a disposición del trabajador por parte de la sociedad titular del contrato de trabajo a favor de la Empresa cesionaria de las incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio. La puesta a disposición podrá ser acompañada de una paralela delegación o transferencia a la Empresa beneficiaria de la misma de los correlativos poderes empresariales.
 - c. La circulación de trabajadores requerirá la conformidad del trabajador afectado, siempre que lleve aparejada la necesidad de cambio de residencia del domicilio habitual.
 - d. Al trabajador afectado se le aplicarán, en todo caso, las condiciones establecidas en el Convenio Marco de Endesa y se le respetarán aquellas

condiciones más beneficiosas que a título personal viniera disfrutando según lo previsto en su Convenio de origen.

- e. La Empresa titular del contrato de trabajo mantendrá su responsabilidad frente al trabajador comisionado en orden a las obligaciones laborales, de seguridad social y estabilidad en el empleo sin perjuicio de que la Empresa cesionaria y Endesa S.A., mantengan su responsabilidad solidaria.
2. Las disposiciones sobre movilidad geográfica y funcional establecidas en el presente Convenio serán de aplicación, en la modalidad que corresponda, a los trabajadores afectados por procesos de circulación entre empresas.
3. Las disposiciones sobre movilidad geográfica de trabajadores con discapacidad, víctimas de violencia de género y terrorismo serán de aplicación a los procesos de circulación entre empresas.