

## DISPOSICIONES ADICIONALES

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Disposición Adicional Tercera. Asistencia jurídica**

En el caso de que por causas derivadas del ejercicio de las funciones inherentes al normal desempeño de su actividad laboral 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 Cuarta. Complemento de incapacidad temporal**

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

### **Disposición Adicional Quinta. **ELIMINARLO.****

~~Ambas partes acuerdan que la interpretación sobre el contenido y alcance de los beneficios sociales regulados en la normativa de Endesa es la que dimana de los Fundamentos de Derecho Sexto y Séptimo que se contiene en la Sentencia de la Audiencia Nacional de 26 de marzo de 2019 (Nº 46/2019), cuya Doctrina será de aplicación en la resolución de los conflictos que pudieran producirse.~~

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

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

En los supuestos de cambio del régimen de trabajo que no se produzcan a petición del propio trabajador, el personal afectado por los acuerdos de reordenación societaria y reorganización empresarial del Grupo Endesa de 27 de abril y 29 de diciembre de 1999 tendrá los siguientes derechos:

- a) Conservará a título personal las expectativas y derechos que le corresponderían por aplicación del Convenio de origen en aquellos aspectos en los que mejoren la nueva situación.
- b) Tendrán derecho a la consolidación del plus correspondiente en los términos previstos en el Convenio de origen.

## Disposición Transitoria Segunda. Dietas y gastos de desplazamiento

Los tratamientos más favorables que los pactados en el presente Convenio en materia de dietas y gastos de kilometraje, establecidos en los convenios colectivos de origen, seguirán aplicándose como condiciones más beneficiosas a título personal y con carácter no revalorizable hasta tanto sean igualadas por las previstas en el presente Convenio.

## Disposición Transitoria Tercera. - Anualización de jornada. **PENDIENTE DE NEGOCIACION DE REDUCCION DE JORNADA PARA ADAPTAR TABLAS**

Tras el proceso de anualización de jornadas llevado a cabo en el II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa, las jornadas anuales de referencia aplicables al personal contratado con anterioridad a la firma del I CCMGE de cada uno de los Convenios de origen, son las que se indican en el cuadro adjunto:

CONVENIO	TIPO JORNADA		CONVENIO	TIPO JORNADA	
	CONTINUA Y OTRAS	TURNOS		CONTINUA Y OTRAS	TURNOS
UNELCO	1687,2	1696	Acuerdo Hidráulicas de Cataluña (Convenios de ENHER y HECSA)	1641	
SEVILLANA	1650	1616	GUADISA	1642	
ERZ	1609,5	1609,5	ENECO	1670	1616
GESA	1665	1640	VIESGO	1579	1656
ENHER	1676	1680	SALTOS DEL NANSÁ	1696	
Hidroeléctrica de Cataluña	1654		Acuerdo distribución Cataluña	1621	
PYSESA	1680		TERBESA	1668,5	1688
EETER	1680		HEDATSA	1680	
ENDESA	1672	1600 (2)	FECSA	1623	1624
HEASA	1591				

(1) ENDESA, para el personal del centro de trabajo de Madrid con Convenio Origen XVI CC Endesa.

(2) ENDESA, únicamente para personal adscrito a turno cerrado.

## Disposición Transitoria Cuarta. Bolsa Vacaciones

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

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

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

### **Disposición Transitoria Sexta. Promoción Económica- En SIE entendemos que se debe eliminar esta promoción por una más homogénea como ya hemos planteado en la reunión del capítulo XI**

La dotación de las promociones económicas reguladas en los apartados a) y b) del artículo 71.2, asciende para los años 2020, 2021, 2022 y 2023 a 1,4M Euros/año.

### **Disposición Transitoria Séptima. Promoción horizontal. ELa primera parte de este artículo ya está caducado por el tiempo, debe seguir la parte referente al Plan de Pensiones.**

~~Con la finalidad de liquidar la cuantía de la maduración de la promoción horizontal devengada por los empleados en activo a 31 de diciembre de 2013, el importe resultante a dicha fecha revalorizado según el incremento económico previsto en el presente convenio, se abonará en el momento en el que el empleado hubiese cumplido los 7 años de permanencia en el nivel salarial.~~

~~Este reconocimiento tiene la consideración de un derecho individual que mantiene su vigencia “ad personam” más allá de la vigencia de este Convenio.~~

~~El abono señalado en el párrafo anterior y los incrementos acordados para la paga de eficiencia en el IV Convenio Colectivo de Endesa, compensa la supresión del artículo 24 del III Convenio Colectivo Marco de Endesa.~~

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

generales que hubieran experimentado en el periodo considerado los salarios del personal que constituye el ámbito del presente convenio.

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

**Disposición Transitoria Octava. Complemento especial dedicación. Este artículo ya hemos presentado una propuesta de regulación.**

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

**Disposición Transitoria Novena. Comisión Mixta de Seguimiento del Plan Voluntario de Salidas. Comprobar si queda alguien aún en PVS , si fuese así, prorrogar fecha**

Hasta 31 de diciembre de **2020**, se mantendrá la Comisión Mixta de Seguimiento del Plan Voluntario de Salidas dado que a partir de esa fecha no habrá personal que esté acogido a dicho Plan.

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

**Disposición Transitoria Decima. Premios de fidelidad- Adaptar este articulo a las sentencias para evitar mas conflictividad.**

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

**Disposición Transitoria Undécima. Pasar esta disposición al capítulo XI de Régimen económico. Este artículo eliminar y nos ratificamos en nuestra propuesta presentada en el Capítulo XI**

~~Al objeto de compensar el esfuerzo, dedicación, compromiso e implicación, de los empleados afectados por el presente Convenio en la consecución de los resultados de la compañía durante el periodo de vigencia del IV Convenio Colectivo de Endesa, las partes acuerdan asignar, con efectos 1 de enero de 2020, un pago anual revalorizable exclusivamente para los empleados en activo en la empresa a la fecha de firma del V Convenio o con su contrato de trabajo suspendido en virtud de los acuerdos de 3 de diciembre de 2013 y 23 de enero de 2020 y hasta tanto en cuanto permanezca en alguna de ambas situaciones (activo o con contrato suspendido), por importe de 1500 €/año que será abonado en pago único en la nómina del mes de septiembre.~~

**Consolidación para todo el personal de ámbito personal de convenio como paga anual y permanente el pago recogido en la disposición transitoria undécima. Esta paga tendrá la consideración revalorizable, ereables, pensionable y No absorbible.**

**Además de su revalorización del incremento económico general anual, se incrementará 270€ anuales en cada año de vigencia de convenio (2024-2025-2026-2027-2028)**

**Disposición Transitoria Duodécima. Ayuda de Estudios. Ya no aplica. Nos ratificamos en la propuesta presentada para ayuda de estudios en el capítulo XIII**

Sin perjuicio de la vigencia temporal dada a este Convenio y de su eficacia retroactiva, tal y como se establece en el artículo 79 y en tanto que la firma del V Convenio se produce el 23 de enero de 2020, el pago de la ayuda de estudios para el curso escolar 2019/2020, prevista en el artículo 79, se realizará en la nómina del mes de abril, no regularizándose a los empleados que tenían derecho a la misma por haberles sido de aplicación las disposiciones de los distintos Convenios de Origen, las cantidades abonadas por dicho concepto en el año 2019.

## DISPOSICIONES FINALES

**Disposición Final Primera. Paga de eficiencia. Pasar esta disposición al capítulo XI de Régimen económico. Nos ratificamos en la propuesta presentada en ese capítulo**

- ~~1.~~ El importe de la paga de eficiencia consolidado para el año 2017~~23~~ ha sido de ~~2.293,11~~ **4381,32 € (pendiente de revalorización)**, ~~las partes acuerdan, con carácter adicional al incremento económico general previsto en el artículo 8 del V Convenio, incrementar en 270 € la citada paga, cada uno de los años de vigencia ordinaria del Convenio (2018, 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023). Dicho importe podrá consolidarse según las condiciones definidas en el punto siguiente.~~
- ~~2.~~ Los empleados que estén en activo a la fecha de pago de la paga de eficiencia consolidarán el incremento previsto en el punto anterior, siempre que el resultado de la fórmula del incremento económico del punto 2 del artículo 8 resulte positivo.
- ~~3.~~ Esta paga se abonará en el mes de abril de cada año, ~~no~~ será ereable, no podrá considerarse una promoción económica o profesional y tendrá la consideración de pensionable ~~para los planes de aportación definida, a excepción de los incrementos acordados en el punto primero de la Disposición Final Primera del V Convenio que no tendrán tal consideración para los empleados afectados por lo dispuesto en la Disposición Transitoria Séptima del citado Convenio.~~
4. Asimismo, será revalorizable en los mismos términos que los previstos en el presente Convenio para el resto de conceptos salariales.
5. Con esta paga y, en su caso, sus incrementos se compensan las mejoras de productividad y eficiencia organizativa incorporadas a este Convenio.
6. Si, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 108 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en la Disposición Final Octava de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2008, las empresas del ámbito funcional del presente Convenio, resultasen beneficiarias de bonificaciones económicas o de cotización a la Seguridad Social (bonus no accidentalidad), su importe se repartirá linealmente entre todos los trabajadores incrementando en ese ejercicio la paga de eficiencia prevista en este artículo.
7. El incremento de la paga de eficiencia que se produzca como consecuencia de la aplicación de lo previsto en el número anterior ~~no~~ será consolidable y se aplicará únicamente en la cuantía que corresponda en cada ejercicio.

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

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

Primera y Segunda del presente Convenio, continuarán en vigor para los trabajadores que les fueran de aplicación los Acuerdos de Reordenación Societaria y Reorganización de 27 de abril y 29 de diciembre de 1999.

## DISPOSICIONES DEROGATORIAS

### **Disposición Derogatoria Primera. Beneficios Sociales ELIMINARLO.**

~~A partir de la firma del V Convenio Colectivo, y en virtud de lo establecido en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, quedan expresamente derogadas en su integridad la totalidad de las disposiciones de los Convenios de origen, referidos a beneficios sociales, atenciones sociales o cualquier otra denominación que pudiera recogerse en los Convenios de origen reguladores de cuestiones sobre esta materia, así como cualquier tipo de pactos, acuerdos, decisiones unilaterales colectivas o, en su caso, individuales, o usos y costumbres que los pudieran haber desarrollado.~~

~~Lo previsto en el párrafo anterior será de aplicación al personal en activo, al personal en situación de suspensión de contrato y al personal acogido a alguno de los EREs vigentes en la Compañía y al personal pasivo.~~

### **Disposición Derogatoria Segunda. Materias derogadas por el presente Convenio.**

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, la regulación de las materias mencionadas en la presente Disposición, contenidas en los Convenios Colectivos de origen, así como los pactos o acuerdos colectivos o cualquier otra fuente de regulación que estuvieren aun en vigor en las Empresas mencionadas en el Art. 2 de este Convenio, quedará derogada y sustituida, en su integridad, por la contenida en este Convenio.

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

- Estructura profesional.
- Movilidad funcional.
- Promoción profesional, cobertura de vacantes y nuevos ingresos.
- Formación profesional.
- Anualización de la jornada de trabajo.
- Licencias retribuidas.
- Conciliación de la vida laboral y familiar.
- Movilidad geográfica.
- Beneficios sociales (incluye, entre otros, ayuda de estudios y suministro de energía eléctrica).
- Fondo de anticipos y créditos para vivienda.



- Acción Sindical.
- Prevención de riesgos laborales.
- Régimen disciplinario.

## **ANEXOS- SE ACTUALIZARÁN LOS ANEXOS CUANDO FINALICE**

### **LA NEGOCIACIÓN**

#### **ANEXO 1 Régimen del personal de minería de 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, plan de igualdad, movilidad geográfica, prevención de riesgos laborales, infracciones y sanciones, dietas, kilometraje y a las que se detallan a continuación en los términos en ellas contenidas.

#### **Plan de Pensiones**

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

#### **Incremento Económico**

El establecido en el artículo 8, con idéntica aplicación.

Se mantiene el importe de 1.522,58 Euros de la paga de eficiencia

#### **Complemento I.T.**

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

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

#### **Licencias Retribuidas**

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

#### **Beneficios Sociales –**

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

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

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

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

**ANEXO 2**

Comités/Delegados de Seguridad y Salud Laboral de Centrales Térmicas y Ciclos Combinados	
Provincia/Zona	Total
Litoral (Almería)	3
Terminal Portuaria de Los Barrios y CC San Roque (Cádiz)	2
Colón	1
Andorra	3
Ibiza	2
Comité Agrupado Baleares	3
Alcudia II	3
Salinas	2
Juan Grande	2
Jinamar	2
Punta Grande	2
Granadilla	2
Candelaria	2
Agrupación Tenerife	2
Compostilla (incluye ámbito C. Castilla y León) <sup>(*)</sup>	3
As Pontes	6
Ceuta	1
Melilla	1
CC Besos	1
<b>Total</b>	<b>43</b>

<sup>(\*)</sup> Dado las especiales circunstancias de las instalaciones de Castilla y León y la UPT de Compostilla, se decide, en este momento, la unificación del Comité de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León y el Comité de Seguridad y Salud Laboral de Compostilla, sin que esto lleve por sí mismo su unificación con carácter permanente.

### ANEXO 3

Comités/Delegados de Seguridad y Salud Laboral Distribución	
	Total
Div Cataluña Este	9
Div Cataluña Oeste	9
Div Aragón - Noroeste	7
Div Baleares	7
Div Andalucía Este	9
Div Andalucía Oeste	9
Div Canarias	7
O&M, ND, NT y NCO Corporativo, E Red	9
Centros de Control	5
<b>Total</b>	<b>71</b>

### ANEXO 4

Comités/Delegados de Seguridad y Salud Laboral de Renovables	
	Total
Norte	5
Sur	5
Centro Noroeste	5
<b>Total</b>	<b>15</b>

### ANEXO 5

Comités/Delegados de Seguridad y Salud Laboral de Comercial	
	Total
Energía	7
EOSC	7
Endesa X Servicios	5
<b>Total</b>	<b>19</b>

### ANEXO 6

Comités/Delegados de Seguridad y Salud Laboral de Transversales	
	Total
Norte	7
Sur	7
Centro Noroeste	7
<b>Total</b>	<b>21</b>

### Anexo 7

Comités/Delegados de Seguridad y Salud Laboral	
	Total
Endesa SA	7
Enel Iberia	5
Endesa Medios y Sistemas	5
Total	17

## ANEXO 8

### Plan de Fomento Conjunto de la Previsión Social Complementaria

Se trata de un sistema dirigido exclusivamente a aquellos trabajadores en activo cuyo régimen de pensiones sea de aportación definida para la contingencia de jubilación y cuyo porcentaje de aportación por el promotor sea inferior al 6%.

El sistema tiene la naturaleza de voluntario para el trabajador y obligatorio para la Empresa, en la medida que corresponde a cada trabajador optar por el “Módulo de régimen de aportaciones” al que voluntariamente desea acogerse, correspondiendo a la Empresa adaptar su régimen de aportaciones a dicho Módulo. No obstante, lo anterior, una vez elegido libremente el “Módulo”, todas las aportaciones realizadas al amparo del mismo tendrán la consideración de obligatorias.

Los módulos referidos anteriormente son los siguientes:

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

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

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

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

Para aquellos trabajadores que optasen por el Módulo IV o módulos superiores, el «Capital Mínimo Universal» será, a partir del 1 de enero de 2018, de 102.858,29 euros, cifra que a partir del 2019 se revalorizará con carácter anual

conforme al Índice General de Precios al Consumo, diciembre / diciembre, del año inmediatamente anterior.

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

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

### ANEXO 9. Tabla de complementos por turnos

TURNO		NIVEL COMPE- TENCIAL	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Turno Cerrado Continuo		Nivel 0, I, II, III y IV	8069,99	8150,69	8232,20	8314,52	8397,67	8481,65
Turno Abierto Continuo		Nivel 0, I, II, III y IV	6684,21	6751,05	6818,56	6886,75	6955,62	7025,18
Turno Abierto Discontinuo		Nivel 0, I, II, III y IV	5562,59	5618,22	5674,40	5731,14	5788,45	5846,33

### ANEXO 10. Tabla de complementos por retén

			2018	2019	2020	2021	2022	2023
Reten: 16 o más horas de una de cada tres semanas	Día laborable:		34,22	34,56	34,91	35,26	35,61	35,97
		Días Festivos y de descanso:	73,11	73,84	74,58	75,33	76,08	76,84
	Menos de 16 horas	Día laborable:	28,70	28,99	29,28	29,57	29,87	30,17
		Días Festivos y de descanso:	73,11	73,84	74,58	75,33	76,08	76,84

### ANEXO 11. Tabla de complementos por nocturnidad

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nocturnidad (€/hora)	4,74	4,79	4,84	4,89	4,94	4,99

### ANEXO 12. Tabla valor horas extraordinarias

NIVEL COMPETENCIAL	VALOR HORA EXTRA	VALOR BASE	RECARGO
	175%	100%	75%
Nivel competencial 0	53,45 €	30,54 €	22,91 €
Nivel competencial I	46,46 €	26,56 €	19,91 €
Nivel competencial II	43,19 €	24,68 €	18,51 €
Nivel competencial III	37,55 €	21,46 €	16,10 €



Nivel competencial IV	32,64 €	18,65 €	13,99 €
-----------------------	---------	---------	---------

### ANEXO 13. Tabla horas suplementarias

Las horas que excedan la jornada prevista en el artículo 34 se compensarán según la siguiente tabla:

NIVEL COMPETENCIAL	VALOR HORA
Nivel competencial 0	53,45 €
Nivel competencial I	46,46 €
Nivel competencial II	43,19 €
Nivel competencial III	37,55 €
Nivel competencial IV	32,64 €

## ANEXO 14. Tablas Salariales de Aplicación General

Las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del Convenio serán las que se concretan a continuación:

### Tabla salarial año 2018

Nivel Competencial	1º año	2º año	3º año	Salario
	75%	85%	95%	
0	29934	33925	37916	39.912
I	26030	29501	32972	34.707
II	24048	27255	30461	32.065
	1er mes hasta 8º mes	Desde 9º mes hasta 16º mes	Desde 17º mes hasta 24º mes	
III	20912	23700	26488	27.882
IV	18027	20431	22834	24.036

### Tabla salarial año 2019

Nivel Competencial	1º año	2º año	3º año	Salario
	75%	85%	95%	
0	30383	34434	38485	40.511
I	26421	29944	33466	35.228
II	24409	27664	30918	32.546
	1er mes hasta 8º mes	Desde 9º mes hasta 16º mes	Desde 17º mes hasta 24º mes	
III	21225	24055	26886	28.301
IV	18297	20737	23177	24.397

### Tabla salarial año 2020

Nivel Competencial	1º año	2º año	Salario
	75%	85%	
0	30839	34951	41.118
I	26817	30393	35.756
II	24775	28079	33.034
III	21544	24416	28.725
IV	18572	21048	24.763

### Tabla salarial 2021

Nivel Competencial	1º año	2º año	Salario 100%
	75%	85%	
0	31301	35475	41.735
I	27219	30849	36.293
II	25147	28500	33.529
III	21867	24783	29.156
IV	18851	21364	25.134

### Tabla salarial 2022

Nivel Competencial	1º año	2º año	Salario 100%
	75%	85%	
0	31771	36007	42.361
I	27628	31311	36.837
II	25524	28927	34.032
III	22195	25154	29.593
IV	19133	21684	25.511

### Tabla salarial 2023

Nivel Competencial	1º año	2º año	Salario 100%
	75%	85%	
0	32247	36547	42.996
I	28042	31781	37.390
II	25907	29361	34.543
III	22528	25532	30.037
IV	19420	22010	25.894

- Con efectos 1 de enero de 2020 los empleados adscritos al tramo de entrada del 95% se asignarán al 100%.
- Los empleados adscritos al tramo de entrada del 85%, a la fecha de firma del Convenio, irán adscribiéndose al 100% en cuanto vayan cumpliendo el periodo de permanencia exigido en el tramo de entrada.
- Cada año de vigencia del Convenio, una vez aplicado el incremento general que se contempla en su artículo 8, se efectuará un volcado de los conceptos salariales a la tabla salarial correspondiente a cada año, que se recogen en el presente Anexo.
- Dicho volcado ha de resultar económicamente neutro y, a tal efecto, se sumará el Salario Base y, en su caso, los Salarios Individuales Reconocidos y los Complementos Personales, en este orden, comparando el resultado de dicha suma con el Salario Base de la nueva tabla:

- Si el resultado de dicha suma es inferior al valor del Salario Base de la nueva tabla salarial se asignará el mismo.
- Si el resultado de dicha suma es superior se asignará el nuevo salario base y la diferencia se incluirá en un Salario Individual Reconocido o Complemento Personal que proceda.

### **ANEXO 15. Salarios individuales reconocidos (SIR)**

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

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

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

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

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

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

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

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

	<b>SIR 1</b>	<b>SIR 2</b>	<b>SIR 3</b>	<b>SIR 4</b>	<b>SIR 5</b>	<b>SIR 6</b>
Pensionable	SI	NO	NO	SI	NO	NO
Ereable	SI	SI	NO	SI	SI	SI
Revalorizable	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Absorbible	NO	NO	NO	SI	NO	SI
Promocionable	SI	SI	NO	NO	NO	NO

## ANEXO 16 Complementos personales

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

Los complementos personales tendrán la siguiente naturaleza:

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

## ANEXO 17. Catálogo de Ocupaciones

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

Propuesta SIE 10-01-2024 Disposiciones finales, anexos ...  
Incluir lenguaje inclusivo y adecuación a la legislación vigente hasta  
la firma del Convenio.

NIVEL COMPE- TENCIAL 0		ACTIVIDADES BÁSICAS
TECNICO		NIVEL COMPETENCIAL 0
1	Responsable/Ex- perto Distribución	Dirigir, coordinar y gestionar las actividades y procesos del negocio regulado de la Distribución en su ámbito de actuación, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
2	Responsable/Ex- perto Generación	Dirigir, coordinar y gestionar las actividades propias de la explotación y proyectos de las instalaciones de Generación en su ámbito de actuación, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
3	Responsable/Ex- perto Medioam- biente y Laboratorio	Dirigir, coordinar y gestionar las políticas de Medio Ambiente, los procesos de vigilancia y control de parámetros químicos y medioambientales, los análisis de combustibles, cenizas y demás materiales, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
4	Responsable/Ex- perto Sistemas y Te- lecomunicaciones	Dirigir, coordinar y gestionar los sistemas, las redes de telecomunicaciones y los equipos asociados a las mismas, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
5	Responsable/Ex- perto SPM	Dirigir, coordinar y gestionar los procesos del Servicio de Prevención Mancomunado, asesorando a las empresas del Grupo en temas relacionados con la seguridad y la prevención, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
6	Responsable/Ex- perto Regulación, Estrategia y Gestión Energía	Dirigir, coordinar y gestionar los procesos de regulación, estrategia y gestión de la energía del negocio eléctrico de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
7	Responsable/Ex- perto Renovables	Dirigir, coordinar y gestionar las actividades propias de la ingeniería y explotación, así como de los proyectos de las instalaciones de Renovables (hidráulica, eólica, solar, biomasa u otras que se pudieran desarrollar) en su ámbito de actuación, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
GESTION TEC- NICA/ADMINIS- TRATIVA		NIVEL COMPETENCIAL 0
8	Responsable/Ex- perto Administración	Dirigir, coordinar y gestionar las actividades de los procesos de Administración y Gestión General (Comunicación, Relaciones Externas, Recursos Humanos y Organización, Aprovisionamiento, Patrimonio, Servicios Generales, Auditoría y Seguridad, así como de los procesos administrativos de los negocios, todo ello en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
9	Responsable/Ex- perto Económico y Control	Dirigir, coordinar y gestionar las actividades de Control Económico y Financiero, en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
10	Responsable/Ex- perto Jurídico/Fiscal	Dirigir, coordinar y gestionar las actividades Jurídicas y Fiscales en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
COMERCIAL		NIVEL COMPETENCIAL 0
11	Responsable/Ex- perto Comercial	Dirigir, coordinar y gestionar las actividades comerciales en sus diferentes procesos, de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.

NIVEL COMPE- TENCIAL I		ACTIVIDADES BÁSICAS
TECNICO		NIVEL COMPETENCIAL I
12	Técnico Superior Distribución	Controlar, coordinar y gestionar actividades propias del negocio de Distribución en su ámbito de actuación, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
13	Técnico Superior Subestaciones Protecciones y Te- lecontrol	Controlar, coordinar y gestionar las actividades propias de las Subestaciones de Distribución de su ámbito de actuación, asimismo controlar la gestión integral de los equipos de protecciones y telecontrol y de los elementos eléctricos de las mismas, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
14	Técnico Superior Operación Re- mota	Operar, controlar, coordinar y supervisar las Redes de su ámbito en los diferentes niveles de tensión, o los equipos y sistemas de las unidades de producción hidráulica de su ámbito, a fin de mantener las condiciones óptimas de seguridad, calidad y continuidad del suministro en las instalaciones de transporte y producción de energía eléctrica, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
15	Técnico Superior Mantenimiento Mecánico	Controlar, coordinar y gestionar las actividades propias del mantenimiento mecánico en su ámbito de actuación, de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.
16	Técnico Superior Mantenimiento Eléctrico	Controlar, coordinar y gestionar las actividades propias del Mantenimiento Eléctrico Instrumentación y Control en su ámbito de actuación, de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.
17	Técnico Superior Operación	Controlar, coordinar y gestionar las actividades propias de la operación en su ámbito de actuación, de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes, para que las mismas se realicen en las condiciones mas idóneas, asimismo colaborar con el área de mantenimiento para conseguir el correcto funcionamiento de los equipos, así como supervisar el mantenimiento del primer nivel.
18	Técnico Superior Medioambiente y Laboratorio	Controlar, coordinar y gestionar las políticas de Medio Ambiente; los procesos de vigilancia y control de parámetros químicos y medioambientales, los análisis de combustibles, cenizas y demás materiales de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
19	Técnico Superior Regulación, Estra- tegia y Gestión de la Energía	Controlar, coordinar y gestionar las actividades de los procesos de regulación, estrategia y gestión de la energía del negocio eléctrico de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
20	Técnico Superior Sistemas y Tele- comunicaciones	Controlar, coordinar y gestionar las actividades de los sistemas, las redes de telecomunicaciones y los equipos asociados a las mismas, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
21	Técnico Superior SPM	Controlar, coordinar y gestionar los procesos del Servicio de Prevención Mancomunado, Asesorando las empresas del Grupo en temas relacionados con la seguridad y la prevención, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
22	Técnico Superior Renovables	Controlar, coordinar, gestionar y supervisar las actividades propias de operación y mantenimiento, de su ámbito de actuación de Renovables (hidráulica, eólica, solar, biomasa u otras que se pudieran desarrollar), de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes, para que las mismas se realicen en las condiciones más idóneas, y conseguir el correcto funcionamiento de los equipos.



<b>GESTIÓN TÉCNICA/ADMINISTRATIVA</b>		<b>NIVEL COMPETENCIAL I</b>
23	Técnico Superior Económico y Control	Controlar, coordinar y gestionar las actividades de Control Económico y Financiero, en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
24	Técnico Superior Administración	Controlar, coordinar y gestionar las actividades de los procesos de administración y Gestión General (Comunicación, Relaciones Externas, Recursos Humanos y Organización, Aprovisionamiento, Patrimonio, Servicios Generales, Auditoría Seguridad) así como de los procesos de los negocios todo ello en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
25	Técnico Superior Jurídico/Fiscal	Controlar, coordinar y gestionar las actividades Jurídicas y Fiscales en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
<b>COMERCIAL</b>		<b>NIVEL COMPETENCIAL I</b>
26	Técnico Superior Atención Comercial	Controlar, coordinar y gestionar las actividades comerciales en sus diferentes procesos, de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.
27	Técnico Superior Apoyo técnico de Ventas	Controlar, coordinar y gestionar las actividades propias de la comercialización y ventas de energía eléctrica y gas, servicios y productos o en el seguimiento y postventa de proyectos, servicios y productos de mayor complejidad, de acuerdo con los procedimientos y legalidad vigentes.

<b>NIVEL COMPETENCIAL II</b>		<b>ACTIVIDADES BÁSICAS</b>
<b>TECNICO</b>		<b>NIVEL COMPETENCIAL II</b>
28	Técnico Gestor Distribución	Coordinar, realizar y supervisar las actividades propias derivadas de la gestión de la Red de Distribución en su ámbito de actuación, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
29	Técnico Gestor Operación Remota	Operar, controlar, coordinar y supervisar las Redes de Media Tensión de su ámbito, a fin de mantener las condiciones óptimas de seguridad, calidad y continuidad del suministro, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
30	Técnico Gestor Subestaciones Protecciones y Telecontrol	Coordinar, realizar y supervisar las actividades propias de las Subestaciones de Distribución de su ámbito de actuación, asimismo controlar la gestión integral de los equipos de protecciones y telecontrol y de los elementos eléctricos de las mismas, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
31	Técnico Gestor ACME	Coordinar, realizar y supervisar el control de la verificación, inspección, comprobación y atención de incidencias de los equipos de medida de su ámbito de actuación, resolver las incidencias de medida y telemedida en fronteras de distribución, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
32	Técnico Gestor Operación	Coordinar, realizar y supervisar las actividades propias de la operación, en su ámbito de actuación, conforme a los procedimientos establecidos y a la legislación vigentes, para que las mismas se realicen en las condiciones más idóneas. Colaborará con el área de mantenimiento para conseguir el correcto funcionamiento de los equipos.
33	Técnico Gestor Mantenimiento Mecánico	Coordinar, realizar y supervisar las actividades propias del mantenimiento mecánico en su ámbito de actuación de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.
34	Técnico Gestor Mantenimiento Eléctrico, Instrumentación y Control	Coordinar, realizar y supervisar las actividades propias del Mantenimiento Eléctrico Instrumentación y Control en su ámbito de actuación de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.
35	Técnico Gestor Operación Y Mantenimiento *	Quedarán clasificados en esta ocupación aquellos trabajadores que realicen sus funciones en la coordinación y supervisión del Mantenimiento y las de Operación de Centrales cuando se les demande para ello.
36	Técnico Gestor Despachos Insulares	Coordinar, realizar y supervisar las actividades de interlocución con el operador del sistema en las centrales insulares así como la supervisión de la producción, medidas y balance de energía, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes. (Baleares y Canarias)
37	Técnico Gestor Sistemas y Telecomunicaciones	Coordinar, realizar y supervisar las actividades de los sistemas, las redes de telecomunicaciones y los equipos asociados a las mismas, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.

Propuesta SIE 10-01-2024 Disposiciones finales, anexos ...  
**Incluir lenguaje inclusivo y adecuación a la legislación vigente hasta la firma del Convenio.**

38	Técnico Gestor Medioambiente y Laboratorio	Coordinar, realizar, supervisar y gestionar las políticas de Medio Ambiente; y los procesos de vigilancia y control de parámetros químicos y medioambientales, los análisis de combustibles, cenizas y demás materiales de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
39	Técnico Gestor Ingeniería y Apoyo Explotación	Coordinar, realizar y supervisar las actividades de desarrollo de proyectos de ingeniería y tareas de apoyo a la explotación tales como servicios técnicos, ensayos y resultados, logística, eficiencia de planta, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
40	Técnico Gestor SPM	Coordinar, realizar y supervisar, los procesos del Servicio de Prevención Mancomunado, participando en los equipos de proyecto, asesorando las empresas del Grupo en temas relacionados con la seguridad y la prevención, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
41	Técnico Gestor Terminal Portuaria	Coordinar, realizar y supervisar las actividades de operación y mantenimiento de la terminal portuaria, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
42	Técnico Gestor Regulación, Estrategia y Gestión de la Energía	Coordinar, realizar y supervisar las actividades de los procesos de regulación, estrategia y gestión de la energía del negocio eléctrico de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
43	Técnico Gestor Renovables	Coordinar, realizar y supervisar las actividades propias de operación y mantenimiento, de su ámbito de actuación de Renovables (hidráulica, eólica, solar, biomasa u otras que se pudieran desarrollar), de acuerdo a los procedimientos y a la legislación vigentes, para que las mismas se realicen en las condiciones más idóneas, y conseguir el correcto funcionamiento de los equipos.
<b>GESTIÓN TÉCNICA/ADMINISTRATIVA</b>		<b>NIVEL COMPETENCIAL II</b>
44	Técnico Gestor Económico y Control	Coordinar, realizar y supervisar las actividades de Control Económico y Financiero, en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
45	Técnico Gestor Jurídico/Fiscal	Coordinar, realizar y supervisar las actividades Jurídicas y Fiscales en su ámbito de actuación, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
46	Técnico Gestor Administración	Coordinar, realizar y supervisar las actividades de los procesos de administración y Gestión General (Comunicación, Relaciones Externas, Recursos Humanos y Organización, Aprovechamiento, Patrimonio, Servicios Generales, Auditoría y Seguridad) así como de los procesos administrativos de los negocios, todo ello en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
<b>COMERCIAL</b>		<b>NIVEL COMPETENCIAL II</b>
47	Técnico Gestor Atención Comercial	Coordinar, realizar y supervisar las actividades propias de la atención y operación comercial en su ámbito de actuación y de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.
48	Técnico Gestor Apoyo técnico de ventas	Coordinar, realizar y supervisar las actividades propias de la compra y venta de energía eléctrica y gas, servicios y productos comerciales, o en el seguimiento y postventa de servicios y productos y en la transformación de procesos, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
49	Técnico Gestor Ventas	Coordinar, realizar y supervisar las actividades propias de la comercialización, ventas de energía eléctrica y gas y servicios a clientes de pequeña y mediana dimensión, de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.
<b>NIVEL COMPETENCIAL III</b>		<b>ACTIVIDADES BÁSICAS</b>
<b>TECNICO</b>		<b>NIVEL COMPETENCIAL III</b>
50	Especialista Distribución	Realizar y supervisar, en su caso, la operación local en su ámbito de actuación en todos los niveles de tensión, así como las reparaciones necesarias para la reposición del servicio, Colaborar en la realización de certificaciones, análisis de inspecciones y averías así como en la gestión de la red de su ámbito, de acuerdo a los procedimientos y a la legislación vigentes.
51	Especialista Operación Remota	Realizar y supervisar en su caso, la recepción de incidencias o avisos de averías del centro de atención telefónica, diagnosticando el alcance de las mismas y ordenando la ejecución de maniobras a los equipos territoriales móviles conducentes a la reducción del impacto y a una pronta reposición del servicio, o realizar las maniobras y comprobaciones necesarias para la operación y el control de los sistemas hidráulicos asegurando el correcto funcionamiento de los equipos y sistemas de las unidades de producción hidráulica de su ámbito, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.

Propuesta SIE 10-01-2024 Disposiciones finales, anexos ...  
**Incluir lenguaje inclusivo y adecuación a la legislación vigente hasta la firma del Convenio.**

52	Especialista Subestaciones Protecciones y Telecontrol	Realizar y supervisar en su caso, la operación local de los elementos eléctricos de las Subestaciones de Distribución de su ámbito de actuación, colaborar y apoyar la gestión integral de los equipos de protecciones y telecontrol, así como cualquier otra actuación no singular sobre el aparellaje y resto de equipos que faciliten la mas rápida reposición del servicio, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
53	Especialista ACME	Realizar y supervisar en su caso, el montaje y la verificación de los equipos de medida, atendiendo sus incidencias, asimismo realizar las revisiones de las instalaciones de enlace. Hacer el control de calidad de las ordenes de servicio de los equipos de medida, salvo los más complejos, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
54	Especialista Medioambiente y Laboratorio	Realizar y supervisar, en su caso, los procesos de vigilancia y control de parámetros químicos y medioambientales, los análisis de combustibles, cenizas y demás materiales, así como colaborar en la aplicación de las políticas de sostenibilidad y de Medio Ambiente de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
55	Especialista Terminal Portuaria	Realizar y supervisar, en su caso, las actividades de operación y mantenimiento de la terminal portuaria, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
56	Especialista Ingeniería y Apoyo Explotación	Realizar y supervisar, en su caso, las actividades de desarrollo de proyectos de ingeniería y tareas de apoyo a la explotación tales como servicios técnicos, ensayos, resultados, logística, eficiencia de planta, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
57	Especialista EDAS	Realizar y supervisar, en su caso, la operación local y los mantenimientos de las instalaciones y equipos de las Centrales Hidráulicas de su ámbito de actuación, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
58	Especialista Operación	Realizar en planta las maniobras, comprobaciones y el mantenimiento elemental necesario para asegurar el correcto funcionamiento de los sistemas, en Centrales tipo A y Ciclos Combinados; en Centrales tipo B y Ciclos Combinados realizar operaciones de control y vigilancia de los sistemas de funcionamiento y control, supervisando las maniobras en planta.
59	Especialista Mantenimiento Mecánico	Realizar y supervisar, en su caso, las actividades propias del mantenimiento mecánico en su ámbito de actuación de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.
60	Especialista Mantenimiento Eléctrico	Realizar y supervisar las actividades propias del Mantenimiento Eléctrico Instrumentación y Control en su ámbito de actuación de acuerdo a los procedimientos y legislación vigentes.
61	Especialista Sistemas y Telecomunicaciones	Realizar y supervisar, en su caso, las actividades de los sistemas, las redes de telecomunicaciones y los equipos asociados a las mismas, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
62	Especialista SPM	Realizar y supervisar las actividades y procesos del Servicio de Prevención Mancomunado, Asesorando las empresas del Grupo en temas relacionados con la seguridad y la prevención, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
63	Especialista Renovables	Realizar y supervisar, en su caso, la operación local y los mantenimientos de las instalaciones y equipos de renovables (centrales hidráulicas y biomasa, parques eólicos y solares, u otros que se pudieran desarrollar) de su ámbito de actuación, de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
<b>GESTIÓN TÉCNICA/ADMINISTRATIVA</b>		<b>NIVEL COMPETENCIAL III</b>
64	Especialista Económico y Control	Realizar y supervisar actividades de Control Económico y Financiero, en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
65	Especialista Administración	Realizar y supervisar en su caso las actividades con un nivel medio de complejidad, de los procesos de administración y Gestión General (Comunicación, Relaciones Externas, Recursos Humanos y Organización, Aprovisionamiento, Patrimonio, Servicios Generales, Auditoría y Seguridad) así como de los procesos administrativos de los negocios, todo ello en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
<b>COMERCIAL</b>		<b>NIVEL COMPETENCIAL III</b>
66	Especialista Comercial	Realizar y supervisar en su caso actividades en los sistemas comerciales, en los procesos de administración y gestión general vinculados al negocio de comercialización en su ámbito de actuación y de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.
67	Especialista de clientes	Realizar y supervisar en su caso los trabajos de atención al cliente. de acuerdo con los procedimientos y legislación vigentes.

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

**NOTA GENÉRICA PARA TODAS LAS OCUPACIONES:** Realizar cualquier otro cometido que, dentro del ámbito de sus aptitudes profesionales y nivel de competencia y de acuerdo con la normativa que le sea de aplicación, le sea indicado por sus superiores por necesidades del servicio; así como participar activamente en el cumplimiento de la normativa establecida en materia medioambiental y de prevención de riesgos laborales.

## ANEXO 18

### **Protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y laboral.**

Artículo 1.- Ámbito personal.

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

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

Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

1. Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Se entiende por acoso laboral la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador
3. Las partes firmantes expresan su pleno y rotundo rechazo ante cualquier conducta que suponga acoso sexual, acoso por razón de sexo o laboral, en los términos descritos en los anteriores apartados de este artículo, comprometiéndose a colaborar para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.
4. Igualmente, las partes consideran reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos.
5. Las partes firmantes se comprometen, separada o conjuntamente, a realizar campañas informativas y actuaciones de formación y sensibilización sobre la problemática del acoso sexual, por razón de sexo o laboral al objeto de prevenir y erradicar este tipo de conductas.

### Artículo 3.- Principios generales del procedimiento

1. La Dirección de la Empresa garantiza la activación del procedimiento que en los siguientes párrafos se detalla cuando se produzca una denuncia de acoso sexual, por razón de sexo o laboral.
2. El procedimiento de actuación interno se regirá por los siguientes principios:
  - Confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas.
  - Garantía de preservación de la identidad y circunstancias del denunciante.
  - Tramitación urgente.
  - Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
  - Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual acoso por razón de sexo o laboral resulten acreditadas; así como también en relación a quién formule una imputación o denuncia falsa, especialmente cuando resulte acreditada mala fe.
3. El proceso de actuación interno no excluye ni condiciona las acciones legales que el denunciante pudiera ejercer.

### Artículo 4.- Procedimiento.

- Las denuncias por acoso sexual por razón de sexo o laboral se formularán ante la Dirección de Relaciones Laborales, directamente por la persona afectada, a través de su representación sindical o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.
- Si la denuncia fuera de carácter anónimo, se requerirá la aportación de datos o pruebas que aporten una razonable verosimilitud a la misma.
- La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad de la situación de acoso denunciado; a cuyo efecto el instructor del expediente podrá acordar la adopción de las medidas que considere necesarias.
- La persona afectada podrá solicitar que los hechos se pongan en conocimiento de la representación de los trabajadores.
- Además podrá designar a una persona de confianza que le asista en todas las fases del presente procedimiento. En concreto, la persona de confianza designada podrá acompañar a la víctima y estar presente en la toma de declaración que, en su caso, se le solicite, así como en todas las comunicaciones que el Instructor o la Empresa le dirijan.
- El Instructor practicará cuantas diligencias considere conducentes el esclarecimiento de los hechos denunciados, no observándose más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes.
- Si las circunstancias del supuesto así lo aconsejan, podrá acordarse que la investigación de los hechos sea realizada por un profesional o profesionales

externos de reconocida solvencia en la materia. En este caso, la persona/s designada/s se nombrarán de acuerdo con la Representación Social; salvo que, por haberlo así indicado la persona afectada, los hechos no se hayan puesto en conocimiento de la Representación Social.

- El proceso deberá estar sustanciado en el más breve plazo de tiempo posible, no debiendo superar un plazo máximo de 30 días.
- Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, el Instructor podrá proponer la separación de las personas implicadas, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones laborales de la persona supuestamente acosada.
- Concluida la fase de averiguación de los hechos, el Instructor o, en su caso, el profesional/es externo/s designado, elaborará un Informe de conclusiones del que se dará traslado a la Dirección de la Empresa. Igualmente se pondrá este informe a disposición de la Representación Social, salvo que, por haberlo así indicado la persona afectada, los hechos no se hayan puesto en conocimiento de la Representación Social.
- Este Informe expresará la convicción, o no, del Instructor de haberse cometido los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta, la afectación sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales del empleado, así como sobre el entorno laboral; y recogerá, en todo caso, los hechos que, a su criterio y en base a las diligencias practicadas, han quedado objetivamente acreditados.
- La Dirección de la Empresa, teniendo en cuenta la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará las medidas correctoras necesarias. En todo caso, la constatación de la existencia del acoso sexual por razón de sexo o laboral denunciado, dará lugar, siempre que el autor se halle dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa, a la imposición de sanción disciplinaria, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente.
- Igualmente se adoptarán medidas correctoras, inclusive también las de carácter disciplinario que resultasen procedentes, cuando los hechos denunciados resultaren ser falsos y el denunciante haya actuado de mala fe.
- Del resultado final del expediente, así como de las medidas adoptadas se informará a la representación de los trabajadores; con la única excepción de la identidad y demás circunstancias personales de la persona acosada, en el caso de que ésta expresamente lo solicitará.

Artículo 5.- Personal de Empresas de Trabajo Temporal y Empresas Contratistas.

- 1.- Lo dispuesto en los artículos precedentes será de aplicación en aquellos supuestos en que el presunto acosador pertenezca a la plantilla de Endesa y la persona afectada preste servicios para Endesa mediante contrato de puesta a disposición o sea empleada de Empresas Contratistas que realicen una obra o servicio para Endesa.

En estos casos, Endesa comunicará los hechos a la Empresa de Trabajo Temporal o Empresa Contratista, cuyo empleado esté implicado en el caso, al objeto de coordinar actuaciones, así como que las Empresas puedan ejercer las medidas inherentes a su facultad de dirección y organización del trabajo.

- 2.- En el caso de que fuese el trabajador puesto a disposición de Endesa o un empleado de una Empresa Contratista quien presuntamente hubiese realizado el comportamiento de acoso sexual acoso por razón de sexo o laboral a un trabajador de Endesa, se exigirá a la Empresa empleadora la inmediata adopción de medidas tendentes a eliminar la conducta de acoso, así como el ejercicio de las acciones disciplinarias que resulten procedentes.
- 3.- De estos supuestos, la Dirección de Endesa informará a la Representación Social de Endesa, salvo lo relativo a la identidad y circunstancias personales de la persona acosada, en el caso de que ésta expresamente lo solicitará.



### Calculo cuidado lactante

	HORAS TRABAJO ANUAL	JORNADA DIARIA (MEDIA)	Días laborables	MADRES Y -PADRES A PARTIR DEL 2021-	DIAS DE CUIDADO DEL LACTANTE	PADRE 2019 SIN CESIÓN MADRE	DIAS DE LACTANCIA A DISFRUTAR	PADRE 2020 SIN CESIÓN MADRE	DIAS DE LACTANCIA A DISFRUTAR	PADRE 2019 CON CESIÓN 4 SEMANAS MADRE	DIAS DE LACTANCIA A DISFRUTAR	PADRE 2020 CON CESIÓN 2 SEMANAS MADRE	DIAS DE LACTANCIA A DISFRUTAR
JORNADA ANUAL UNELCO	1.687,20	7,63	221	149	20	187	25	170	22	170	22	162	21
JORNADA ANUAL UNELCO TURNO	1.696	8,00	212	143	20	179	22	163	20	163	20	155	20
JORNADA ANUAL SEVILLANA	1.650	7,47	221	149	20	187	25	170	23	170	23	162	22
JORNADA ANUAL SEVILLANA TURNO	1.616	8,00	202	136	20	171	21	156	20	156	20	148	20
JORNADA ANUAL ERZ	1.609,50	7,32	220	148	20	186	25	169	23	169	23	161	22
JORNADA ANUAL ERZ TURNO	1.609,50	8,00	201	136	20	170	21	155	20	155	20	147	20
JORNADA ANUAL GESA	1.665	7,53	221	149	20	187	25	170	23	170	23	162	21
JORNADA ANUAL GESA TURNO	1.640	8,00	205	138	20	174	22	158	20	158	20	150	20
JORNADA ANUAL ENHER	1.676	7,58	221	149	20	187	25	170	22	170	22	162	21
JORNADA ANUAL ENHER TURNO	1.680	8,00	210	142	20	178	22	162	20	162	20	154	20
JORNADA ANUAL FECSA	1.623	7,34	221	149	20	187	25	170	23	170	23	162	22
JORNADA ANUAL FECSA TURNO	1.624	8,00	209	137	20	172	21	156	20	156	20	148	20
JORNADA ANUAL ENDESA	1.672	7,57	221	149	20	187	25	170	22	170	22	162	21
JORNADA ANUAL ENDESA MADRID	1.642	7,43	221	149	20	187	25	170	23	170	23	162	22
JORNADA ANUAL ENDESA TURNO CERRADO	1.600	8,00	200	135	20	169	21	154	20	154	20	146	20
JORNADA ANUAL CONVENIO MARCO	1.696	7,67	221	149	20	187	24	170	22	170	22	162	21
JORNADA ANUAL CONVENIO MARCO TURNO	1.696	8,00	212	143	20	179	22	163	20	163	20	155	20

\* Semana

**DIAS DE LACTANCIA A DISFRUTAR: MINIMO 20 DIAS MÁXIMO 25 DIAS**

Que en relación al artículo XXX del V CME y la posibilidad disfrutar de manera acumulada el permiso del cuidado del lactante, la fórmula de cálculo es la siguiente:

Se calcula el nº de semanas, descontando las semanas del permiso por cuidado del menor, hasta el cumplimiento de los 12 meses de la fecha del parto y, por regla de tres, se calcula a cuantos días laborables equivalen:

Si el nº días laborables del año corresponden a 52,14 semanas, las semanas que quedan del año una vez descontado las semanas del permiso del cuidado del menor, corresponderán a X días.

El resultado de la regla de tres anterior se divide entre la media de jornada diaria y el resultado son los días laborables del cuidado del lactante acumulado.

PARAMETROS DE CÁLCULO		SEMANAS DESPUÉS DEL PERMISO
DÍAS AÑO		365
DÍAS VACACIONES		27
DÍAS FESTIVOS		14
DÍAS FINES DE SEMANA		104
DÍAS LABORABLES AÑO		220
DÍAS LABORABLES AÑO TURNO	Según convenio origen	
SEMANAS LABORABLES AÑO		52,14
SEMANAS PERMISO CUIDADO MENOR 12 MESES- MADRE Y -DEL OTRO PROGENITOR A PARTIR DEL 2021-		17
SEMANAS PERMISO CUIDADO MENOR 12 MESES- OTRO PROGENITOR 2019		8
SEMANAS PERMISO CUIDADO MENOR 12 MESES- OTRO PROGENITOR 2019, + 4 semanas cesión madre		12
SEMANAS PERMISO CUIDADO MENOR 12 MESES- OTRO PROGENITOR 2020		12
SEMANAS PERMISO CUIDADO MENOR 12 MESES- OTRO PROGENITOR 2020 + 2 semanas cesión madre		14
		-4,00
		-4,00
		-6,00

Si existieran casos no contemplados en el cuadro anexo se revisará el cálculo.

Para la obtención de los días de lactancia acumulada que figuran en el cuadro anterior, se toman como referencia, para el personal con jornada normal, 220 días laborables, 52,14 semanas, y para el personal a turno de 200 a 212 días laborables (según la jornada anual) y 52,14 semanas.

El cálculo del descanso continuado para el cuidado del lactante se realizará calculando los días laborables de la persona trabajadora, teniendo en cuenta su jornada anual y régimen de trabajo, desde el nacimiento hasta que el menor cumpla 12 meses y se descontarán los días laborables que el progenitor estará en suspensión de contrato. De los días resultantes, se calcula una hora, por cada día, que se sumarán y se dividirán por el número de horas diarias de trabajo, lo que dará un número de días que será el total de días laborables de descanso continuado. Si la cifra resultante contiene decimales se redondeará a la cifra superior.

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

### Anexo 20

### CUADRO RESUMEN

NACIMIENTO		ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO	
<b>MADRE BIOLÓGICA</b>	<b>OTRO PROGENITOR</b>	<b>2019</b>	
A partir del 1/4/2019	A partir del 1/1/2021 la prestación será igual que la de la madre biológica.	PROGENITOR A + PROGENITOR B: Cada progenitor dispondrá de 6 semanas obligatorias (ininterrumpidas, inmediatamente después resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo) + 12 semanas voluntarias, a distribuir entre los dos progenitores, (ininterrumpidas dentro de los 12 meses siguientes a resolución judicial o decisión administrativa) con un máximo de 10 semanas para uno de ellos.	
<b>DURACIÓN TOTAL:</b> 17 semanas (ampliable según supuestos*), a disfrutar del siguiente modo: <b>PARTE OBLIGATORIA:</b> 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas, a jornada completa, inmediatas posteriores al parto. La madre biológica puede anticipar hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto <b>PARTE VOLUNTARIA:</b> 10 semanas, continuadas al periodo obligatorio, o de manera interrumpida, en periodos semanales, en régimen jornada completa o parcial desde la finalización del periodo obligatorio hasta los 12 meses del hijo/a.	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2020</b>
	<b>DURACIÓN TOTAL:</b> 8 semanas (+ 4 que puede cederle la madre de su periodo noobligatorio).	<b>DURACIÓN TOTAL:</b> 12 semanas (+ 2 que puede cederle la madre de su periodo noobligatorio).	PROGENITOR A + PROGENITOR B: Cada progenitor dispondrá de 6 semanas obligatorias (ininterrumpidas, inmediatamente después resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo) + 17 semanas voluntarias, a distribuir entre los dos progenitores, (ininterrumpidas dentro de los 12 meses siguientes a resolución judicial o decisión administrativa) con un máximo de 10 semanas para uno de ellos.
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
	<b>PARTE OBLIGATORIA:</b> 2 semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa, inmediatas posteriores al parto. <b>PARTE VOLUNTARIA:</b> 6 semanas, continuadas o interrumpidas en periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial, hasta los 12 meses del menor.	<b>PARTE OBLIGATORIA:</b> 4 semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa, inmediatas posteriores al parto. <b>PARTE VOLUNTARIA:</b> 8 semanas, continuadas o interrumpidas por periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial, hasta los 12 meses del menor.	A partir del 1/1/2021: DURACIÓN TOTAL PARA CADA PROGENITOR: 17 semanas (ampliable según supuestos*), 6 obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, inmediatamente posteriores a la fecha de la resolución judicial o decisión administrativa. Las 11 semanas restantes, en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa.
<b>* Supuestos de ampliación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.</li> <li>• Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.</li> <li>• Ampliación parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.</li> </ul>			