

Plataforma V CCMGE

CAPITULO VIII
TIEMPO DE TRABAJO

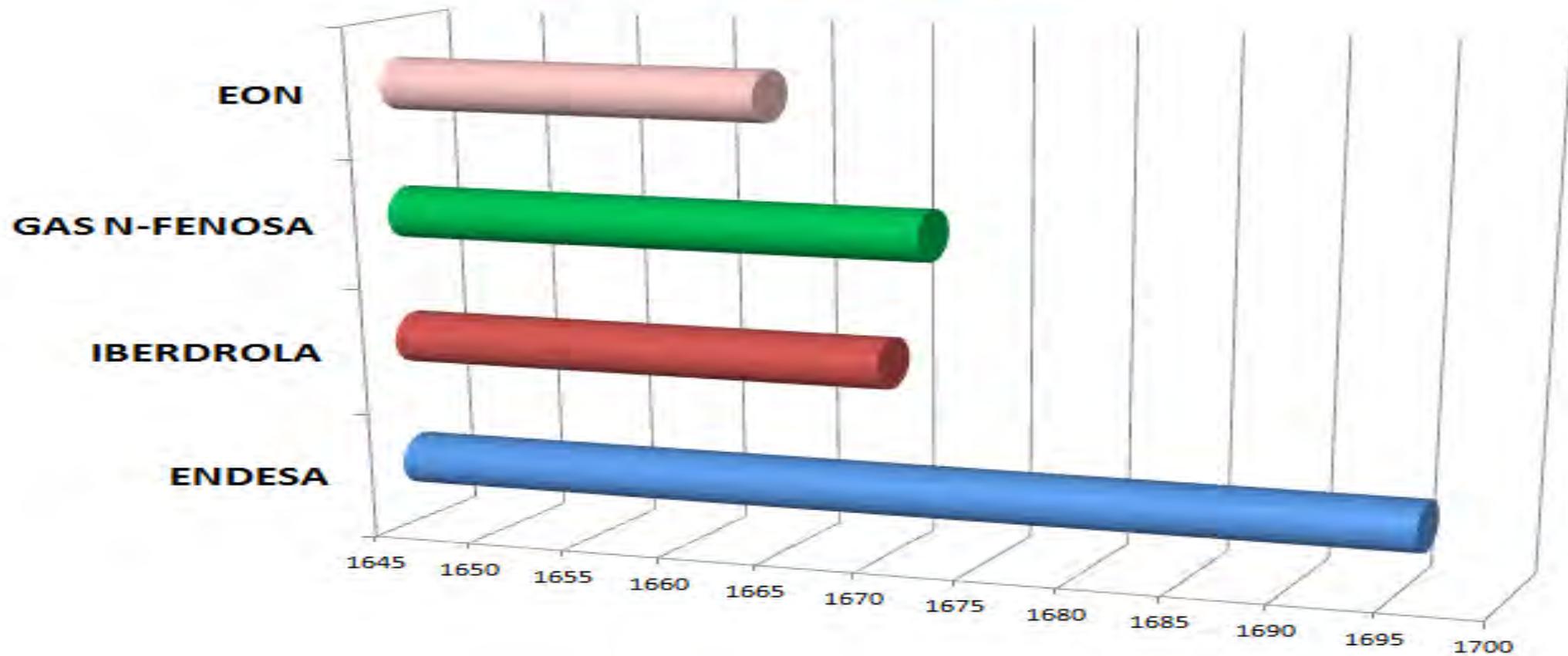
Artículo 34. Jornada anual de Trabajo

1. Con el objetivo de homogenizar la jornada anual de trabajo, durante la vigencia del presente Convenio, se irá reduciendo la jornada laboral máxima de los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito funcional de este, hasta 1.656 horas de jornada máxima de trabajo anual, siendo este el valor de aplicación para el último año de vigencia de este convenio.

Para el año 2018 la jornada de trabajo **máxima** será de mil seiscientas ~~noventa ochenta y seis~~ horas (1.680 ~~96~~) de trabajo efectivo en cómputo anual. Para los años siguientes, se irá reduciendo progresivamente año a año durante la vigencia de este Convenio, hasta 1.656 horas de jornada máxima de trabajo anual.

2. No obstante lo dispuesto en el número anterior, los trabajadores contratados con anterioridad a la firma del I Convenio Colectivo Marco, que disfruten de una jornada laboral inferior a la aquí pactada se les respetará aquella como condición más beneficiosa a título individual. Las jornadas anualizadas, para cada Convenio de origen, son las que figuran en la tabla de la Disposición Transitoria Tercera.

JORNADA ANUAL



Artículo 34. Jornada anual de Trabajo

3. Desde la entrada en vigor del presente convenio, se aplicará el horario de Jornada Continuada o Intensiva para TODOS los centros de trabajo de las empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio, estableciendo el horario concreto en cada territorio, salvo para las unidades con sistema de trabajo de régimen de turnos.
4. La jornada anual se distribuirá diariamente de conformidad con las necesidades de cada Empresa, Línea de Negocio o centro de trabajo. A tal efecto, la Empresa ~~negociará~~ **y acordará** con las Secciones Sindicales, dichos horarios en las Comisiones Territoriales de RRHH o, en el caso de afectación general, en la Comisión Negociadora de Materias Concretas. De no alcanzarse acuerdo al respecto la jornada anual se distribuirá de conformidad con lo establecido por los convenios de origen, en los horarios aplicables en cada empresa, Línea de Negocio o centro de trabajo, así como en el acta de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del I CMGE de 25 de abril de 2002, efectuándose el ajuste del horario diario, al inicio o al final de la jornada.

5. Las Direcciones de las empresas del ámbito funcional del Convenio, podrán distribuir el 10% de la jornada laboral de los trabajadores (sea de 1.680 ~~96~~ horas o jornada inferior) de manera irregular a lo largo del año. De la alteración de la jornada laboral y de las causas que la justifican se informará a la representación legal de los trabajadores con una antelación previa de 5 días laborables.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

En el supuesto de que la distribución irregular de la jornada prevista en el presente apartado, altere pactos o acuerdos vigentes que contemplen modalidades de jornada irregular o turno, la empresa se compromete a negociar su implementación con la representación social.

Asimismo en el supuesto de que la distribución irregular de la jornada prevista en el presente apartado, afectase a la percepción de los conceptos retributivos que contemplan pactos o acuerdos vigentes, la empresa garantiza “ad personam” la cuantía de la retribución actual que, por su trabajo ordinario, vienen percibiendo los trabajadores que en la actualidad están afectados por dichos pactos o acuerdos.

Artículo 35. Festivos anuales

Desde el uno de enero de 2013~~3~~**8**, todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute efectivo de los 14 festivos anuales.

Asimismo, los trabajadores contratados con anterioridad a la firma del I Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa tendrán también derecho al disfrute de los festivos adicionales y licencias vacacionales previstas en el Convenio de origen que le resulte de aplicación.

Artículo 36. Vacaciones anuales retribuidas

1. El período de vacaciones anuales tendrá una duración mínima de veintisiete días laborables.
2. Los trabajadores en activo que tuvieran un régimen más favorable de vacaciones anuales retribuidas, lo conservarán a título individual.
3. Los días de vacaciones pactados en el presente Convenio así como el disfrute de los 14 festivos, de los festivos adicionales y de las licencias vacacionales previstas, en su caso, en los Convenios de Origen no tendrán efecto, sobre la jornada anual.
4. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el artículo 49.3 del presente convenio que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Plataforma V CCMGE

CAPITULO IX

PLAN DE IGUALDAD

SECCIÓN I - MEDIDAS TENDENTES AL FAVORECIMIENTO DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 37. Políticas de Recursos Humanos.

El principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su correlato de no discriminación por razón de género informará con carácter transversal todas las actuaciones empresariales y estará presente en cualesquiera de las políticas de Recursos Humanos de la Empresa y de modo muy especial en las que hagan referencia a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Al objeto de hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación a que hace referencia el punto anterior, la Empresa pondrá en marcha las actuaciones necesarias para la consecución de los siguientes objetivos:

1. En materia de Selección y Promoción Profesional:
 - a) Garantizar la inexistencia, en las ofertas de empleo y en la publicación de las vacantes que se generen, de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el sexo, incluidas las referencias a la exigencia de esfuerzo físico.
 - b) Facilitar la incorporación de las mujeres en las vacantes que se produzcan en aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas.

A estos efectos se adoptarán, entre otras, las siguientes medidas:

1. Utilización de canales de comunicación y difusión de ofertas de trabajo que faciliten la captación de personal femenino: universidades con mayores porcentajes de mujeres, asociaciones, colegios profesionales o instituciones dedicadas a la promoción e impulso de la mujer.
2. En los supuestos de igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, tendrán preferencia para la contratación o adjudicación de las vacantes que se generen, en el Nivel Competencial de que se trate.
3. Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de selección o promoción a puestos de trabajo tradicionalmente masculinos.

- c. Posibilitar la participación de las trabajadoras y trabajadores, en situación de excedencia o con reducción de jornada, en ambos casos por motivos familiares o maternidad, en los procesos de cobertura de vacantes que se produzcan en el ámbito de Endesa.

Se instrumentará un procedimiento para garantizar la efectividad de este derecho, dando traslado del mismo a la Representación Social en el seno de la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales.

- d. Facilitar la incorporación de las mujeres a puestos de decisión y con mayores cuotas de responsabilidad.

- e. Para garantizar la efectividad del derecho, se dará traslado a la Representación Social, tanto en la Comisión de Igualdad como en la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales, de los perfiles de todos los candidatos que concurren a cada plaza y el motivo de su selección (especificando si ésta se ha realizado como medida de acción positiva de igualdad y/o por problemas graves de conciliación).

2º. En materia de Formación:

- a. Facilitar el acceso a la formación de las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia o con jornada reducida, en ambos casos por motivos familiares, maternidad o violencia de género, siempre y cuando sea adecuada para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación, o para su futuro desarrollo profesional.

Se instrumentará un procedimiento para garantizar la efectividad de este derecho, dando traslado del mismo a la Representación Social en el seno de la Comisión de Formación.

- b. Desarrollar programas formativos en habilidades y competencias directivas y de mando. A lo largo de la vigencia del **IV** Convenio Colectivo Marco de Endesa, este colectivo tendrá la posibilidad de realizar, al menos, una acción formativa de este tipo.

3º. En materia de retribuciones:

- a. Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias retributivas por razón de género.

A tal efecto se entiende que, a igual Nivel Competencial, las diferencias retributivas sólo estarán justificadas por el abono de los complementos salariales de cantidad, calidad o puesto de trabajo, así como cualquier otro expresamente establecido en la regulación convencional, y aquellos que con carácter ad personam tengan su justificación en situaciones derivadas de los Convenios de origen.

- b. Garantizar que toda promoción o mejora económica de carácter discrecional reconocida por la Empresa obedecerá de manera razonable y objetiva a parámetros de rendimiento y aportación profesional, resultados obtenidos, cumplimiento de objetivos o destacado comportamiento laboral, quedando absolutamente vedada cualquier discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualesquiera medidas de conciliación o protección de la maternidad y la paternidad previstas en el presente Capítulo.

En materia de Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:

- a) La Dirección de la Empresa y la Representación Social realizarán campañas informativas y de sensibilización de la plantilla tendentes a fomentar un entorno laboral en el que resulte inaceptable cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo: edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención del acoso, etc.
- b) El Código de Buenas Prácticas en esta materia, elaborado en el seno de la Comisión de Igualdad, será objeto de nueva difusión y comunicación a la plantilla por la Dirección de la Empresa con motivo de la entrada en vigor del **IV** CMGE.
La prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, se acomodará a lo establecido en el citado Código de Buenas Prácticas.
- c) Sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario, se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, **por razón de sexo y acoso laboral**

Artículo 38. Información, Comunicación y Sensibilización

1. En todas las comunicaciones e informaciones de la Empresa, así como en los actos públicos de divulgación, publicidad y reclutamiento se tendrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje neutro y no sexista.
2. Al objeto de sensibilizar al conjunto de la plantilla sobre la importancia de respetar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como factor estratégico para la realización del pleno potencial del capital humano y la mejora de la productividad, la Dirección de la Empresa programará actos concretos de sensibilización e información (cursos, jornadas, ...etc) tendentes a promover el valor de la igualdad en el conjunto de la plantilla y a poner fin a los estereotipos e ideas preconcebidas que puedan dificultar o impedir la plena operatividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades. **Así mismo el contenido de estos actos irá encaminado a que el conjunto de la plantilla colabore en los procesos de detección de casos de acoso en el ámbito laboral.**

Plataforma V CCMGE

CAPITULO IX

PLAN DE IGUALDAD

SECCIÓN II - MEDIDAS RELATIVAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON LA VIDA LABORAL

Artículo 39. Adaptación de la jornada de trabajo

Al objeto de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 34, apartado 8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, las partes acuerdan el establecimiento de las siguientes medidas:

1º.- Flexibilidad horaria.

- a) Los trabajadores ~~adscritos a horario continuado, partido y mixto~~ tendrán derecho a solicitar la flexibilización de su jornada diaria, mediante el retraso de su hora reglamentaria de entrada, o el adelanto de la salida, hasta un máximo de \pm **1:30** hora diaria. Buscar fórmulas para aplicar al turno.
- b) Esta flexibilidad horaria se entiende, en todo caso, como adicional a aquella que, con carácter general, tenga derecho el trabajador en virtud del horario que le resulte de aplicación en el momento de entrada en vigor de este Convenio Colectivo.

c) Este derecho se regirá por las siguientes reglas:

1. La concreción se efectuará, a solicitud del trabajador interesado mediante acuerdo entre éste y la Empresa. En el caso de que no se alcanzase el citado acuerdo, la discrepancia se analizará por las partes firmantes en el seno de la Comisión de Igualdad.
2. El modo de recuperación del tiempo de flexibilidad se determinará en el momento del acuerdo inicial bajo alguna de las tres siguientes modalidades:
 - Mediante el retraso de la hora de finalización de la jornada laboral diaria en la misma medida que se retrase la entrada; o, en su caso, y siempre que sea posible, la anticipación de la hora de entrada de la jornada laboral diaria en la misma medida que se adelante la salida.
 - Mediante su recuperación en el período o períodos del año natural en curso que se acuerden; sin que aquella pueda exceder de 2 horas diarias.
 - En defecto de las dos modalidades anteriores, la recuperación se realizará en el año natural correspondiente, a requerimiento de la Dirección y mediando preaviso mínimo de 48 horas. En este caso la recuperación no será superior a 2 horas diarias y deberá realizarse por el trabajador, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada.
3. La modalidad de recuperación inicialmente fijada podrá modificarse posteriormente mediante acuerdo entre las partes.

~~2º. Cambio temporal de régimen horario.~~

~~a) Los trabajadores adscritos a horario partido o mixto podrán modificar temporalmente su régimen horario pasando a realizar su actividad laboral en horario continuado en los siguientes supuestos:~~

~~1. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 10 años o, en su caso, mayor de 10 años y menor de 18 años que tenga reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial.~~

~~2. Quien precise encargarse del cuidado directo de un mayor de 18 años con discapacidad física, psíquica o sensorial, siempre que este no desempeñe actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional.~~

- ~~3. Quien precise encargarse del cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el primer segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 **3** veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.~~
- ~~4. Las víctimas de violencia de género durante el período de tiempo que permanezca vigente la orden judicial de protección a favor de la víctima.~~
- ~~5. Las víctimas del terrorismo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.~~

- ~~b) En los supuestos de los apartados 1, 2 y 3 de la letra anterior, el trabajador o la trabajadora solicitante habrá de justificar la necesidad de atender de manera directa y personal el cuidado de la persona cuya atención origina la solicitud.~~
- ~~– A tal efecto, se entenderá que concurre causa suficiente cuando el cónyuge o pareja de hecho del solicitante, por razón de su actividad laboral, no pueda realizar las correspondientes tareas de cuidado y atención directa y personal.~~
- ~~– En caso de discrepancia entre el solicitante y la Empresa, la solicitud se analizará por las partes firmantes en el seno de la Comisión de Igualdad.~~

~~c) Procederá, en todo caso, la modificación de régimen horario con el sólo y único requisito de la solicitud del interesado en los siguientes casos:~~

~~1. Madres y padres con hijos menores de 3 años.~~

~~— En el caso de que ambos progenitores trabajasen en Endesa y en ambos concurriesen las circunstancias habilitadoras de este derecho, sólo uno de ellos podrá acogerse a este supuesto.~~

~~2. Trabajadores encargados del cuidado personal y directo de ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad siempre que estos tengan reconocido por la Administración Autonómica competente y de acuerdo con la clasificación establecida en el artículo 26 de la Ley 39/2006, de 14 de Diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, la consideración de dependencia severa o gran dependencia.~~

~~3. Víctimas de violencia de género.~~

~~4. Víctimas del terrorismo.~~

- ~~d) La modificación del régimen horario en los cuatro supuestos del anterior apartado c) no tendrá repercusión alguna en las retribuciones de los trabajadores.~~

- ~~e) En cualquier caso, finalizada la situación que origina el derecho al cambio temporal de régimen horario, los trabajadores retornarán a su horario anterior o al que convencionalmente proceda.~~

3º.- Reducciones de jornada

- a) El personal podrá acogerse a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- b) Este derecho a la reducción de jornada se reconocerá al trabajador que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:
 - 1.- A quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a ~~2~~ **3** veces el salario mínimo interprofesional.
 - 2.- A quien precise encargarse del cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a ~~2~~ **3** veces el salario mínimo interprofesional.

3.- A quien realice estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial. En este supuesto el trabajador deberá acreditar de manera fehaciente un rendimiento académico suficiente, que se entenderá alcanzado cuando supere al menos, con carácter anual, 1/3 de los créditos o de las asignaturas que integran el currículo de cada curso académico.

4.- A las víctimas de violencia de género

5.- A las víctimas de terrorismo.

- c) El personal tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, de al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado de menores de 18 años a cargo afectados por cáncer y cualquier otra enfermedad grave que necesite de hospitalización y tratamiento continuado, acreditado por el Servicio Público de Salud u órgano sanitario competente de la Comunidad Autónoma.

Esta reducción de jornada podrá acumularse y ejercerse alternativamente como permiso no retribuido conforme al artículo 41.d de este Convenio Colectivo.

- d) En los supuestos de reducción de jornada previstos en el presente apartado 3º, la reducción proporcional de salario no afectará a la aportación empresarial al plan de pensiones, ni a los beneficios sociales previstos en el Convenio Marco o, en su caso, en el Convenio de origen que, ad personam, le resultase de aplicación al trabajador, ni a las cuantías previstas en el mismo para los anticipos y créditos para vivienda, que se mantendrán en los mismos términos previstos en el Convenio Marco para los trabajadores a jornada completa.
- e) Las reducciones de jornada previstas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores. No obstante, en los supuestos previstos en los números 1 y 2, de la letra b) y la letra c) si dos o más trabajadores de cualquiera de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Acuerdo solicitasen este derecho por el mismo hecho causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo solo por razones justificadas de funcionamiento empresarial.

4º.- Excedencias por cuidado de familiares

a) Los trabajadores tendrán derecho a:

1.- Un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

2. Un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por razones de edad, accidente o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida por la que perciba remuneración superior a \neq **3** veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

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

El periodo máximo de tres años de excedencia que se prevé en el presente supuesto se computará por cada sujeto causante y podrá ser disfrutado de forma continua o fraccionada siempre que los periodos de fraccionamiento no sean inferiores a 3 meses.

- b) Durante las situaciones de excedencia previstas en el presente artículo, el trabajador mantendrá el derecho al suministro de energía eléctrica, **y al resto de beneficios sociales** en los términos previstos en el Convenio **Marco**, en su caso, en **Convenio de Origen** que, **ad personam**, le resultase de aplicación al trabajador. **No afectará a la aportación empresarial al plan de pensiones.** El periodo de excedencia es computable a efectos de antigüedad, teniendo el trabajador excedente derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.
- c) La excedencia prevista en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo solo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 40. Permisos y licencias retribuidas

1. Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que, para cada caso, se especifica en los siguientes apartados:
 - a) Quince días naturales por matrimonio o por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho.
 - b) En caso de Separación, Divorcio o cancelación de la inscripción en el Registro de uniones de hecho, un día natural.
 - c) Cinco días naturales en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo. (sólo padres)

- d) Cinco días naturales en los supuestos de enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica con hospitalización, del cónyuge, pareja de hecho, ~~del cónyuge~~ o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

Cuando por estos motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de seis días.

- e) Dos días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- f) Seis días naturales en los supuestos de fallecimiento de cónyuge o de ascendientes de ~~primer~~ **segundo** grado por consanguinidad, descendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad y hermanos ~~siempre que convivan en el mismo domicilio.~~

Con objeto de poder realizar los trámites documentales posteriores como causa del fallecimiento, este permiso podrá fraccionarse en dos veces, debiendo ser tomada la primera fracción a partir del hecho causante y la segunda fracción, en el período de dos meses desde el hecho causante.

- g) Tres días naturales en los supuestos de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad ampliables a cuatro en el supuesto de que sea necesario efectuar un desplazamiento.
- h) Un día laborable en los supuestos de fallecimiento de parientes hasta cuarto grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a dos en el supuesto de que sea necesario efectuar un desplazamiento.
- i) Un día laborable, en los supuestos de traslado del domicilio habitual, ampliable a dos en los casos de cambio de localidad. En los supuestos de familias numerosas de categoría especial o en las que alguno de los miembros sea discapacitado, este permiso se ampliará a dos o tres días en función de que exista o no cambio de localidad.

- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

- k) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando se curse estudios para la obtención de un título oficial de carácter académico o profesional. Además, el personal en régimen de trabajo a turno al que le correspondiera trabajar la noche inmediatamente anterior al examen tendrá derecho al cambio de turno para evitar esta situación.

- l) Por el tiempo estrictamente necesario para asistir a consulta médica, en los supuestos de enfermedad del trabajador o de ~~hijos menores de edad~~ familiares hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad. Se considera incluido en este supuesto la asistencia a tratamientos de reproducción asistida.

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

Además, el personal en régimen de trabajo a turno al que le correspondiera trabajar la noche inmediatamente anterior tendrá derecho al cambio de turno para evitar esta situación.

- m) Los trabajadores que, a lo largo de su vida laboral, hayan permanecido un mínimo de ~~10~~ 8 años en régimen de turno cerrado tendrán derecho a solicitar, por cada año de turno, una licencia especial de ~~2~~ 3 días retribuidos, a disfrutar exclusivamente en las fechas inmediatamente anteriores al día de la baja en la empresa por prejubilación o por jubilación.

- n) Por el tiempo estrictamente indispensable para acudir a donar sangre, como deber de carácter público y personal (*art. 4.2 del Real Decreto 1088/2005, de 16.09.05; BOE de 20.09.05*).
- o) Por el tiempo imprescindible para la asistencia a cursos de recuperación de puntos para el permiso de conducir, siempre que deba conducirse vehículo para el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo.
- p) Un día laborable para asuntos propios para usos no contemplados anteriormente.

2. Los trabajadores que no hubieren faltado al trabajo **más de 3 días** durante el año natural anterior, podrán disfrutar de un día de permiso retribuido para asuntos propios. A estos efectos, tendrán la consideración de ausencias al trabajo las faltas sin justificar, las situaciones de excedencia, enfermedad y accidente, sea o no laboral, cualquiera que fuera su causa y la duración de la baja, así como los permisos y licencias previstos en éste artículo, con excepción de los previstos en las **letras c), f), g), h), j), l) y n)** ~~y en el inciso final de la letra j)~~ del número anterior.

Al día de permiso retribuido previsto en el párrafo anterior se añadirá un día adicional en los supuestos en que, cumpliéndose los requisitos previstos para el disfrute de aquél y durante el mismo período de referencia, no se hayan producido accidentes de trabajo con baja en el ámbito al que pertenezcan el centro de trabajo al que el trabajador se encuentre adscrito. A estos efectos, se considera ámbito de referencia el correspondiente a cada uno de los Comités de Seguridad y Salud Laboral previstos en el presente Convenio para los niveles de representación inferiores a la Comunidad Autónoma.

En el caso de denegarse por parte de la empresa la solicitud del trabajador para el disfrute del día por asuntos propios, ésta deberá comunicarle por escrito las causas que justifican la denegación.

3. Las licencias retribuidas reguladas en el presente artículo podrán disfrutarse desde el mismo día en que se produzca el hecho que la genera o mientras éste persista, salvo, en el primer caso, que el trabajador hubiera completado al menos la mitad de su jornada de trabajo, en cuyo caso el cómputo comenzará al día siguiente.
4. A efectos de lo previsto en el presente artículo, las parejas de hecho tendrán la misma consideración que los cónyuges.

Artículo 41. Permisos y ausencias no retribuidas

1. Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, sin derecho a retribución, por el tiempo y motivos que se señalan a continuación:
 - a) ~~Para la realización de trámites vinculados con adopciones internacionales, hasta un máximo de 30 días.~~ **Por el tiempo estrictamente necesario para la realización de trámites vinculados con adopciones**
 - b) Por asuntos personales o familiares, hasta un máximo de **30** ~~cuatro~~ días/año.
 - c) Por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de **60** ~~15~~ días/año.
 - d) Por enfermedad de hijos hospitalizados por enfermedad grave, hasta un máximo de **tres** ~~dos~~ meses por año.

Las licencias que hace referencia el presente apartado podrán disfrutarse de forma continuada o fraccionada. En ningún caso el número de días a disfrutar de manera fraccionada podrá ser superior al que hubiera correspondido de disfrutar el permiso de forma continuada.

2. La falta de salario no afectará a la aportación empresarial al plan de pensiones, ni a los beneficios sociales previstos en el Convenio Marco o, en su caso, en Convenio de Origen que, ad personam, le resultase de aplicación al trabajador, ni a las cuantías previstas en el mismo para los anticipos y créditos para vivienda, que se mantendrán en los mismos términos previstos en el Convenio Marco para los trabajadores a jornada completa.

Artículo 42. Desplazamientos y cambios de Centro de Trabajo

1. Los desplazamientos con pernocta de duración superior a 15 días y los cambios de centro de trabajo que impliquen movilidad geográfica temporal o definitiva 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 guarda legal de algún menor de 10 años o cuidado directo de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial.
 - c) Por cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que ~~por razones de accidente o enfermedad~~ no pueda valerse por sí mismo.

- d) Por otras circunstancias de especial consideración debidamente justificadas.
2. 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.

- d) Por otras circunstancias de especial consideración debidamente justificadas.
2. 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 43. Otros objetivos y medidas de apoyo en materia de conciliación de la vida familiar y laboral

1. Con objeto de facilitar una mejor conciliación de la vida personal y profesional, así como de reducir en la medida de lo posible los desplazamientos y viajes de trabajo, se potenciarán las actuaciones encaminadas a alcanzar los siguientes objetivos:
 - a. Reducción, en la mayor medida posible, de las horas extraordinarias.
 - b. Utilización de los sistemas de comunicación y reunión por videoconferencia.

- c. Conciliación de los distintos horarios de trabajo nacionales, así como los distintos usos horarios nacionales e internacionales:
 1. Reuniones, llamadas telefónicas, etc. se restringirán a la parte del horario compartido.
 2. Excepcionalmente o por causa mayor se programarán estas actividades fuera del horario del trabajador. En ese caso se computarán las horas extraordinarias y dietas que correspondan.

- d. Planificación, ~~siempre que sea posible~~, de las actividades formativas dentro del horario normal de trabajo.
- e. Cobertura de las necesidades ocupacionales dentro de los plazos convencionalmente previstos, evitando que se produzcan vacantes no cubiertas en aquellos supuestos en los que esté acordado el número de trabajadores y, en especial, en el régimen de trabajo a turno.
- f. Utilización, cuando el tipo de trabajo a realizar y la tecnología disponible lo permitan, del Teletrabajo como forma de organización y ejecución del trabajo, en los términos previstos en el artículo siguiente.

2. Al objeto de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, una vez finalizada la jornada laboral, se reconoce el derecho de desconexión digital de los trabajadores a no responder a las llamadas telefónicas, los mails y los mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo, salvo aquellos que estén de reten o disponibles priorizados.
3. A iniciativa de cualquiera de las partes firmantes se podrán establecer acuerdos con guarderías cercanas a los centros de trabajo que pudieran estar dispuestas a ofrecer al personal de Endesa bonificaciones o reducciones sobre los precios de mercado.

Artículo 44. Teletrabajo o trabajo a distancia

En aquellas actividades que por su naturaleza se adecuen a este tipo de prestación del trabajo, siempre que se dieran las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo, se propiciarán experiencias de teletrabajo, ya de carácter colectivo ya individual, en orden a valorar las posibilidades de aplicación y/o implantación definitiva.

1. Estas iniciativas se llevarán a efecto mediante suscripción voluntaria **y reversible** por el empleado de un acuerdo individual de teletrabajo por escrito, en el que se detallarán las condiciones aplicables, garantizando, en todo caso, la igualdad de derechos y oportunidades con el resto de trabajadores, el derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, así como el mantenimiento de las condiciones económicas y sociales de los trabajadores participantes.

2. La empresa deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional a fin de favorecer su promoción profesional, debiendo informarles de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo para posibilitar su movilidad y promoción.

3. Estos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa a efectos de poder ejercer sus derechos de representación colectiva.
4. Tanto las iniciativas que en esta materia pudieran existir, como del contenido del acuerdo individual de teletrabajo y de la copia de los mismos tendrán como referencia el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, aprobado el 16 de julio de 2002 por los agentes sociales (CES, UNICE/UEAPME y CEEP), se informará con carácter previo a la representación social.
5. **El teletrabajo debe ser de aplicación real y efectiva a todas las Líneas de Negocio**

Plataforma V CCMGE

CAPITULO IX

PLAN DE IGUALDAD

SECCIÓN III - MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA PROTECCIÓN DEL EMBARAZO, LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD

Artículo 45. Permisos por embarazo y lactancia

En los supuestos de embarazo y maternidad o paternidad las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. Por lactancia de un hijo menor de doce meses ya sea natural, en adopción o acogimiento, una hora diaria fraccionable a petición del trabajador o trabajadora en dos períodos de igual duración.

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

Asimismo y a elección del trabajador o trabajadora, podrán acumularse los citados periodos diarios de descanso generando un descanso ~~continuo~~ **mínimo** de 20 a 25 días laborables, ~~en función del momento de inicio del disfrute del permiso por maternidad, el cual habrá de disfrutarse ininterrumpidamente y a continuación del descanso por maternidad.~~

El cálculo de la lactancia acumulada se regirá por el siguiente criterio:

Desde la terminación de la baja de maternidad, con la edad del menor en ese momento, se calcula 1 hora diaria por cada día laborable hasta que el menor cumpla 12 meses de edad (se descontarán los festivos y días de descanso). Este total de horas, se divide por las horas de jornada laboral diaria del trabajador/a, y el total serán los días de acumulación por lactancia (días laborables). Si da una cantidad con decimales, se redondeará a la cifra superior.

En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples el periodo de reducción previsto en los párrafos anteriores será de dos horas y si se optase por acumular el permiso diario para su disfrute continuado este será de 40 días laborables.

Este permiso, en cualquiera de sus versiones, podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre ~~en caso~~ **independientemente** de que ambos trabajen.

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

Artículo 46. Período de descanso por maternidad

El período de suspensión del contrato de trabajo para los supuestos de maternidad, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente a que hace referencia el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores tendrá una duración de 17 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida y que serán ampliables en los siguientes casos:

1. En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples el descanso se ampliará en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.
2. En los supuestos de discapacidad del hijo recién nacido el descanso se ampliará en tres semanas.

En el supuesto de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso del período de suspensión a que hace referencia el presente artículo computando el mismo desde la fecha del parto y sin que se descuente la parte que la madre pudiera haber disfrutado con anterioridad al mismo.

Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el recién nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

No obstante lo previsto en el párrafo primero del presente artículo, el período de descanso por maternidad podrá disfrutarse, a petición del beneficiario, a jornada completa o a tiempo parcial siempre que en este supuesto la reducción de jornada aplicable con cargo al mismo no sea inferior a la mitad de la jornada ordinaria diaria. Una vez se haya optado por este régimen especial de disfrute a tiempo parcial, este sólo podrá modificarse por acuerdo entre las partes.

Artículo 47. Permiso de paternidad

En los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo el padre tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo durante ~~trece días naturales~~ **cinco semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.** Este permiso por paternidad será compatible con el permiso retribuido previsto en el artículo 40 del presente Convenio. En los supuestos de parto o adopción múltiple el permiso de paternidad se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, y comunicándolo con la debida antelación.

Este permiso por paternidad será compatible con el permiso retribuido previsto en el artículo 41 del presente Convenio.

Artículo 48. Permanencia en el puesto de trabajo

Durante los períodos de embarazo y lactancia de un hijo menor de doce meses ya sea natural, en adopción o acogimiento, la trabajadora no podrá ser trasladada ni desplazada en comisión de servicio a un centro de trabajo que implique movilidad geográfica, salvo que exista acuerdo con la interesada a petición expresa de la misma. Esta garantía es aplicable también al otro progenitor en el supuesto de que ambos cónyuges o miembros de pareja de hecho trabajen en la empresa.

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

Artículo 49. Vacaciones

Cuando como consecuencia del embarazo o del disfrute de los períodos de descanso asociados al mismo una trabajadora no hubiera podido disfrutar las vacaciones correspondientes al año del nacimiento, éstas podrán disfrutarse a lo largo del año siguiente al correspondiente a su devengo.

En la elaboración de los calendarios anuales de vacaciones se tendrá en cuenta la situación especial de las trabajadoras embarazadas, dando preferencia a las mismas en los supuestos de concurrencia con otros trabajadores.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de descanso descrito en artículo 47 del presente Convenio se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de descanso aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 50. Seguridad y salud laboral durante el embarazo

1. A partir de la notificación por la trabajadora a la Empresa de su situación de embarazo, se procederá a revisar la evaluación de su puesto de trabajo adoptando, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas necesarias para evitar que puedan producirse riesgos que afecten negativamente a la salud de la trabajadora o del feto.
2. Siempre que sea posible, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural se facilitará a la trabajadora un puesto de trabajo compatible con su situación y en su mismo centro de trabajo. De no ser posible se procederá a la suspensión del contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo ~~48.5~~ 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 51. Derechos vinculados a la protección del embarazo, la maternidad y la paternidad.

Al objeto de compatibilizar el ejercicio de la prestación laboral de las trabajadoras embarazadas que presten servicio en régimen de trabajo a turno, con su estado de gestación y con una adecuada protección tanto de su salud como de la del feto y del recién nacido menor de 12 meses, las trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- a) Modificación del turno de trabajo, pudiendo incluso quedar adscritas al turno de su elección <mañana, tarde o noche> de manera continuada durante el tiempo que dure el embarazo y, en su caso, la lactancia natural de los menores de 12 meses.
- b) Reducción de la jornada ordinaria diaria, con reducción proporcional del salario, entre una y cuatro horas. La reducción de jornada motivada por esta situación no afectará a los beneficios sociales ni a las aportaciones que, en su caso, efectuase la empresa al plan de pensiones.

Cuando las vacaciones se disfruten en período de reducción de jornada, los días de vacaciones previstos en el Convenio Colectivo Marco de Endesa se ampliarán en la misma proporción que se reduzca la jornada.

- c) A la no realización de horas extraordinarias. En este sentido, si existiese un régimen pactado de sustituciones para los supuestos de ausencias, la trabajadora, a petición propia, deberá ser excluida del mismo hasta que el menor cumpla 12 meses de edad.
2. Para que el ejercicio de estos derechos por la trabajadora embarazada o madre de un menor de 12 meses, así como las ausencias por permisos de maternidad y paternidad, cause la menor repercusión posible sobre el resto de los trabajadores adscritos al mismo puesto de trabajo y, por tanto, afectados por las sustituciones de la trabajadora que hubiera que realizar, la Empresa adoptará las siguientes medidas:
- a. Siempre que sea posible Se formalizarán contratos a tiempo parcial o contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal, para sustituir al trabajador/a durante los periodos de ausencia.
- b. Cuando por circunstancias vinculadas al mercado de trabajo no fuera posible acudir a la contratación externa, la Empresa adoptará cuantas medidas estén a su alcance para hacer compatible el ejercicio del derecho de las trabajadoras con el mínimo perjuicio de sus compañeros. A tal efecto se ~~podrá adoptar~~ **adoptará** alguna de las siguientes medidas:

1. Realización de convenios especiales con Empresas de Trabajo Temporal o con el SPEE, para que por éstos se tenga a disposición de Endesa, un pool de trabajadores de los distintos puestos de trabajo a turno que puedan incorporarse allí donde fueran necesarios.
2. Preparación de trabajadores de otras unidades menos críticas para que puedan sustituir a las trabajadoras a turno.

La Empresa programará planes específicos de formación para disponer de trabajadores con los conocimientos y competencias necesarias para el desempeño de los puestos de trabajo a turno.

Los trabajadores de otras unidades que, a solicitud de la empresa, acepten voluntariamente suplir a la trabajadora a turno durante las ausencias a que hace referencia el punto 1 del presente artículo, percibirán, además de las retribuciones asociadas a su régimen de trabajo correspondiente a cada día de sustitución una compensación adicional de ~~33,86~~ **35,80** Euros por cada día que sustituyan a la trabajadora a turno.

En las sustituciones a tiempo parcial <entre una y cuatro horas> el trabajador sustituto percibirá la parte proporcional de los pluses e indemnizaciones previstas en el párrafo anterior y, además se considerará cumplida su jornada a tiempo completo.

El régimen previsto en los párrafos anteriores se considera en su conjunto más favorable que el sistema de compensaciones por movilidad funcional y, por tanto, las cantidades aquí previstas compensan y sustituyen a las que pudieran corresponder por aplicación de lo previsto en materia de movilidad funcional.

Plataforma V CCMGE

CAPITULO IX

PLAN DE IGUALDAD

SECCIÓN IV - MEDIDAS ESPECIALES PARA LA PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE
VIOLENCIA DE GÉNERO Y VÍCTIMAS DEL TERRORISMO

Artículo 52. Acreditación de la condición de víctima de violencia de género y de víctima del terrorismo

1. A efectos de lo previsto en el presente Capítulo, la condición de víctima de violencia de género se acreditará previa presentación a la Dirección de Recursos Humanos de la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección correspondiente, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa autonómica que pudiera resultar de aplicación.
2. A efectos de lo previsto en el presente Capítulo tendrán la consideración de víctimas del terrorismo las personas a que se refieren los artículos 5 y 33 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme.

Artículo 53. Alcance de las medidas de protección a las víctimas de violencia de género.

Las medidas de protección recogidas en el presente Capítulo alcanzan tanto a la víctima directa de la situación de violencia de género como a sus hijos menores de edad o mayores discapacitados que convivan con ella, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado de Endesa o de sus empresas, mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, excónyuge, pareja o ex pareja de hecho o familiar en cualquier grado).

Artículo 54. Asistencia profesional a las víctimas de violencia de género.

Las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Capítulo prestarán, con recursos propios o recurriendo a la contratación de servicios especializados externos, los siguientes servicios de apoyo y asesoramiento técnico especializado:

1. **Asesoramiento y Apoyo Psicológico:** tanto a la víctima directa de la situación de violencia doméstica o de género como a los hijos menores de edad o discapacitados que convivan con ella. Las actuaciones en esta materia comprenderán tanto la atención y asistencia a las víctimas como las relativas a información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos.
2. **Asistencia Sanitaria:** Los servicios médicos de Empresa facilitarán a la víctima la asistencia médica que consideren necesaria para superar o disminuir los efectos de la violencia de género.

Artículo 54. Asistencia profesional a las víctimas de violencia de género.

3. Asesoramiento y Asistencia Jurídica: Tanto en el ámbito administrativo como en el civil y penal, tramitando cuantas actuaciones fueran necesarias en cada uno de los órdenes para superar la situación de violencia o disminuir sus efectos. A tal efecto se realizarán las actuaciones jurídicas que fueran necesarias para garantizar la seguridad de la víctima y de los menores, discapacitados o familiares a su cargo así como las relativas a la adopción de las medidas provisionales tendentes a garantizar el disfrute de la vivienda familiar, la custodia de los hijos menores, la pensión alimenticia y la obtención de las prestaciones sociales correspondientes.

Artículo 55. Ayudas económicas para las víctimas de violencia de género.

Las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Capítulo ofrecerán a sus trabajadoras víctimas de violencia de género, durante un plazo máximo de seis meses, el cual concluirá si antes la beneficiaria puede regresar a su domicilio habitual, las ayudas económicas que, para cada supuesto, se señalan en los números siguientes:

Hasta el 50%, **siempre con un mínimo** ~~límite-máximo~~ de cuatrocientos cincuenta euros mensuales (450 €/mes), para contribuir a los gastos de alquiler que se generen en los supuestos en que la víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor.

Colaboración de hasta un 50% de los gastos que se produzcan como consecuencia de la necesidad, objetivamente acreditada y por motivos de seguridad personal, de cambiar de colegio a los hijos menores a su cargo (matrícula, libros y uniformes).

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

Serán de aplicación a los supuestos regulados en este Capítulo las reducciones de jornada y flexibilidad horaria previstas en el artículo 39 del presente Convenio.

Las víctimas de violencia de género y del terrorismo, con independencia de su antigüedad en la Empresa, podrán acogerse a una situación de excedencia especial cuya duración podrá estar comprendida entre los 3 meses y los 3 años. Durante los dieciocho primeros meses la víctima tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y mantendrá el derecho al suministro de energía eléctrica, durante los 3 años de excedencia en los términos previstos en el Convenio Colectivo que le resulte de aplicación.

Las víctimas de violencia de género y del terrorismo tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan fuera del lugar de su residencia habitual siempre que cumplan los requisitos de idoneidad requeridos para el puesto. La Empresa agilizará los trámites necesarios para garantizar la efectividad de esta preferencia. A tal efecto, la adjudicación de estas vacantes podrá efectuarse sin necesidad de cumplir el procedimiento y los plazos previstos en este Convenio Colectivo y con el solo requisito de la previa comunicación a la Comisión de Igualdad.

Artículo 57. Compensación y absorción

Los derechos y garantías previstas en el presente Capítulo podrán compensarse o absorberse con las mejoras que legal o convencionalmente pudieran establecerse en el futuro sobre estos mismos temas.

Plataforma V CCMGE

CAPITULO X

MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES

SECCIÓN I - MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 58. Noción y modalidades

1. Se entiende por movilidad geográfica el cambio de un centro de trabajo a otro distinto de la misma Empresa.
2. La movilidad geográfica podrá ser temporal o definitiva.
3. La movilidad geográfica temporal 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 60.1 del presente Convenio sólo podrá tener lugar por la adscripción voluntaria de los trabajadores.

Artículo 59. Movilidad geográfica definitiva

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 64, 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 Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales con una antelación mínima de 30 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):~~
- a. En caso de que el cambio de puesto de trabajo, implique que la distancia del desplazamiento desde el domicilio habitual del trabajador y el nuevo centro de trabajo de destino sea superior a la que existía entre el domicilio habitual del trabajador y el centro de trabajo de origen, sea igual o superior a 60 kilómetros (computada 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: **4.000** ~~3.000~~ € + IVA.

Indemnización por traslado **60.000** ~~55.000~~ Euros

Crédito para vivienda (previa acreditación de compra) **por el importe y condiciones establecidas, para este concepto, en el Fancrevi.** ~~por importe de 30.000 €, a devolver en 84 mensualidades.~~

- ~~3. En caso de que el cambio de puesto de trabajo, implique que la distancia de desplazamiento desde el centro de trabajo de origen al centro de trabajo de destino sea de menos de 60 kilómetros (computada ida y vuelta):~~

b) En caso de que el cambio de puesto de trabajo, implique que la distancia del desplazamiento desde el domicilio habitual del trabajador y el nuevo centro de trabajo de destino sea superior a la que existía entre el domicilio habitual del trabajador y el centro de trabajo de origen, sea inferior a 60 kilómetros (computada ida y vuelta):

En este supuesto el cambio definitivo de centro de trabajo se **abonará** ~~compensará~~ al empleado ~~con una indemnización~~ en pago único por el importe resultante de multiplicar el incremento de kilómetros de distancia por 1.000 €/km, con un máximo de ~~55.000~~ **60.000** euros.

De igual modo, los empleados podrán solicitar, un anticipo por un importe máximo de ~~17~~ **25.000** €, en las mismas condiciones del Fancrevi.

Se abonará al trabajador el pago de este apartado cuando siendo el cambio del centro de trabajo dentro del mismo municipio, y aunque suponga acercamiento al domicilio del trabajador, cuando dicho cambio no permita el mantenimiento del mismo o similar transporte público colectivo o suponga incremento significativo del tiempo invertido en el desplazamiento al nuevo centro de trabajo.

Se entenderá que se mantiene el mismo o similar transporte público colectivo cuando exista disponibilidad de parada de dicho transporte a menos de 1 km de distancia del nuevo centro de trabajo. Se considerará que concurre un incremento significativo del tiempo invertido, cuando el nuevo tiempo invertido se incremente en 20 o más minutos respecto del tiempo invertido inicialmente, computada ida y vuelta.

Artículo 60. Movilidad geográfica temporal

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.

El desplazamiento con pernocta requerirá la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

Artículo 61. 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 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. En los desplazamientos continuados de duración entre uno y tres meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de dos días laborales en su domicilio de origen, sin computar como tales el tiempo consumido en el trayecto. La Empresa correrá a cargo de los gastos derivados de este viaje.
6. Los desplazamientos habrán de ser comunicados al trabajador afectado con una antelación mínima de diez días laborables
7. Los desplazamientos con pernocta de duración superior a quince días, 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 diez años o un ~~minusválido~~ **discapacitado** 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.
8. 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 62. 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 87 del presente Convenio.

Artículo 63. 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 64. 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 Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales:
 - a) El tipo, las características y la duración del proyecto
 - b) La relación nominativa de trabajadores afectados por el desplazamiento en cada proyecto, con mención de sus detalles profesionales

3. Los trabajadores afectados por estas modalidades de desplazamiento podrán optar por la aplicación de alguno de los regímenes siguientes:
 - a) Abono de los gastos tanto de los justificados, en las condiciones establecidas, como de desplazamiento.
 - b) Percepción, desde el inicio del desplazamiento, de una dieta de ~~69,85~~ **73,85** 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~~ **73,85** 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 41,79 Euros**.
 - ~~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 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.
8. Los trabajadores que hayan optado por su adscripción definitiva a una unidad que tenga por objeto la realización de proyectos, obras o montajes tendrán derecho a una licencia retribuida de seis días laborables, contados desde el último día de trabajo en una obra y el primero de la obra siguiente.
9. La regulación prevista en el presente artículo deroga y deja sin efectos las normativas existentes en convenios, pactos o acuerdos de cualquier tipo sobre esta materia.

Artículo 65. 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.

La Representación Social deberá ser informada sobre el informe y decisión tomada.

Artículo 66. 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 67. 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.

Plataforma V CCMGE

CAPITULO XI
RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 68. Estructura salarial

1. La estructura salarial comprende un Salario, que se corresponde con la retribución fijada por unidad de tiempo, los complementos de calidad, cantidad o puesto de trabajo y los restantes conceptos retributivos expresamente previstos en el presente Convenio y, en su caso, los SIR,s y Complementos Personales que figuran en las tablas del Anexos 11 y 12.
2. Cada uno de los Niveles Competenciales a los que se refiere el artículo 15 de este Convenio se ordena en dos escalones, nivel salarial general y nivel salarial de cualificación, que figura en la tabla del Anexo 10.
- ~~3. El salario del Grupo Profesional y Nivel Salarial del III CMGE, se ajustará al Salario General del Nivel Competencial del IV Convenio, incluyéndose su diferencia en el SIR I de cada trabajador. Este volcado será económicamente neutro.~~

4. El Salario General o de Cualificación y el Salario Individual Reconocido (SIR) se distribuirán en doce pagas de igual importe más dos pagas extraordinarias, que se abonarán en los meses de junio y noviembre, en proporción al tiempo trabajado en el semestre inmediatamente anterior.
5. El Salario Real (SR) es la suma del Salario General o de Cualificación, más los complementos de calidad, cantidad y puesto de trabajo, al que se añadirá, en caso de percibirlo, el SIR, los complementos fijos personales, en los que se incluirá la promoción económica regulada en el Artículo 70 que tendrá la consideración de absorbible en el supuesto de promoción al nivel competencial superior o al nivel salarial de cualificación y la paga de eficiencia prevista en la Disposición Final Primera del presente Convenio.

Artículo 68 BIS. Paga de eficiencia

1. Con carácter adicional al incremento económico general previsto en el artículo 8.2 del presente Convenio, el importe de la paga de eficiencia para el año 2014~~18~~ será el resultado de incrementar el importe consolidado de ~~1.931,57~~ 2.293,11 Euros, en el porcentaje de revalorización establecido en este convenio para los conceptos revalorizables y se incrementará en 100 € para cada uno de los siguientes años (~~2015, 2016 y 2017~~) de la vigencia ordinaria del mismo y el importe previsto para cada año se consolidará 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 para ese año, sumándolo al de los años siguientes, siempre que el resultado de la fórmula del incremento económico del punto 3 del artículo 8 resulte positivo.

3. Esta paga se abonará en el mes de abril de cada año, ~~no será creable~~, 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 que no tendrán tal consideración para los empleados afectados por lo dispuesto en la disposición transitoria séptima.
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 por 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.

8. A partir del 1-01-2018, la Paga de eficiencia aquí regulada, pasara a formar parte del salario bruto garantizado con el que se realiza el cálculo del AVS.

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

1. Los complementos por turnos, de carácter revalorizable, y que integrarán las partidas correspondientes al plus de turno, compensación por festivos, descanso compensatorio por bocadillo o pausa, se retribuirán conforme a las cuantías que figuran en la tabla del Anexo 5.
2. Los complementos por retén, de carácter revalorizable, se retribuirán conforme a las cuantías que figuran en la tabla del Anexo 6.
3. El complemento por nocturnidad, de carácter revalorizable, y que integra la parte proporcional de las horas nocturnas correspondientes a los días de vacaciones, será el que figura en la tabla del Anexo 7.

4. Se establece un complemento de especial dedicación, revalorizable, por una cuantía máxima de ~~5.000~~ **5.286,06** €/año, en función del grado de dedicación requerido. La dirección de la empresa, en virtud de las especiales circunstancias que concurran en posiciones de determinadas ocupaciones, para las que es exigible una dedicación especial fuera del horario establecido, podrá proponer a los trabajadores la asignación de este complemento informando a la representación social de las nuevas asignaciones realizadas. La asignación del complemento de especial dedicación compensa la realización de trabajos fuera del horario establecido **conforme a la legislación vigente** y la predisposición del trabajador a su realización, **siempre para aquellos trabajos relativos a las especiales circunstancias para lo que fue asignado y nunca relativos a prolongación de jornada del trabajo habitual.**

5. **Con carácter general** este nuevo complemento es incompatible con el pago de horas extras y complemento de retén, **excepto las horas extras de fuerza mayor y las que excedan de las 80 horas extraordinarias reglamentarias según legislación vigente.**

Las horas de intervención consumadas por los trabajadores con especial dedicación serán registradas para su control en cumplimiento de la legislación vigente

6. Los complementos regulados en los cuatro números anteriores son de puesto de trabajo y, por tanto, no son consolidables. En el supuesto de modificación de las circunstancias de la prestación laboral que impliquen la desaparición del supuesto de hecho que justifica su devengo, incluidos los cambios de ocupación, dejarán de abonarse, aplicándose, en su caso, lo dispuesto en el número siguiente.

7. En los supuestos de cambio del régimen de trabajo que no se produzcan a petición del propio trabajador, y siempre que la estimación media anual de los complementos correspondientes al sistema de trabajo de origen sea superior a los previstos en el sistema de trabajo de destino se procederá del siguiente modo:
 - a) Durante el primer año se mantendrá un complemento por la diferencia positiva existente en el momento de producirse el cambio.
 - b) A partir del primer año dicho complemento irá decreciendo a razón de un 10 % anual hasta su total desaparición transcurrido el décimo año.
 - c) Las cantidades resultantes se harán efectivas mensualmente a prorrata del importe anual.

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

- 1) La percepción del complemento será incompatible con la adscripción del trabajador beneficiario del mismo al sistema de trabajo cuya modificación lo originó. En este sentido, el complemento desaparecerá cuando el trabajador, antes del transcurso de los diez años, vuelva a prestar servicios en el régimen de trabajo cuyo cambio dio origen al mismo.
- 2) Será compensable y absorbible con el importe que le pudiera corresponder al trabajador por su adscripción a otro sistema de trabajo con posterioridad a la asignación de la compensación. En este sentido, se recalculará su importe siempre que, antes de su desaparición, el trabajador pase a prestar servicios en un régimen de trabajo distinto al que se tuvo en cuenta para su establecimiento.
- 3) El complemento será suprimido en los supuestos de traslado o modificación del sistema de trabajo que se produzcan a petición del trabajador afectado.

8. Se establece una gratificación excepcional por importe de ~~112,88~~ 119,34 € para el personal de turno cerrado que trabaje en el turno de noche o en situación de retén o disponibilidad en horario nocturno los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero y al personal en el turno de mañana o en situación de retén o disponibilidad en estado de priorización los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero. Se abonará al mismo trabajador un sólo pago en caso de estar en situación de retén o disponibilidad dos días consecutivos de estas fechas: el 24 y 25 de diciembre, el 31 de diciembre y 1 de enero, y el 5 y 6 de enero.

Los tratamientos considerados globalmente más favorables que los aquí pactados por el mismo concepto seguirán aplicándose como condición más beneficiosa a título personal y con carácter no revalorizable hasta tanto sean igualados por lo previsto en este apartado.

Artículo 70. Sistemas de promoción profesional.

La promoción profesional en la empresa, dentro de la nueva política retributiva establecida en el IV Convenio Colectivo Marco, se producirá teniendo en cuenta la formación, el desempeño, los méritos y la experiencia del trabajador,, así como la facultad organizativa del empresario.

1. El derecho de los trabajadores a la promoción económica se efectuará a través de alguno de los siguientes sistemas:

a. La promoción económica constituye un derecho de los trabajadores que requiere el cumplimiento de los requisitos que establezca la Dirección de la Empresa, en función de los méritos, dedicación y eficacia en el desempeño de las funciones. Se satisfará con cargo a la dotación económica prevista en la disposición transitoria sexta.

b. La promoción de nivel salarial desde el nivel salarial general al de cualificación, es un derecho de los trabajadores que se realizará en el momento en el que el trabajador con un alto nivel de desempeño, haya perfeccionado un alto nivel de especialización, autonomía, amplitud y responsabilidad en el desarrollo de las actividades propias de su ocupación, según los criterios establecidos por la Dirección de la empresa.

Con carácter general todos los trabajadores que hayan ingresado con posterioridad al 3 de diciembre de 2013, fecha de entrada en vigor del IV CCMGE, promocionarán a nivel de cualificación a la fecha de finalización de la vigencia de este V Convenio. (Pendiente de definir incremento salarial)

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

3. Además de la información que contempla el Convenio en relación a la cobertura de vacantes, la Dirección de la empresa, anualmente, informará y aportará la documentación a las representaciones sindicales de los trabajadores de la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales, de las promociones efectuadas, del sistema de las mismas, así como de los criterios utilizados para determinar los trabajadores promocionados.

Artículo 71. Sistema de promoción vertical

1. La promoción profesional por cambio de nivel competencial le supondrá al trabajador un incremento de su retribución, y se procederá de la siguiente forma:
 - a) El salario del trabajador será el correspondiente al salario del nivel general del nivel competencial superior (este incremento no podrá ser inferior al 10 por 100 de incremento del salario de su nivel competencial). Si existiera diferencia, ésta engrosaría el SIR I del trabajador
 - b) El SIR I, si lo hubiera, se incrementará en un 10 por 100.
 - c) si el trabajador percibiera SIR II, éste se incrementará en un 10 por 100, pasando la cantidad resultante a engrosar el propio SIR II.
 - d) Idéntico tratamiento se dará al concepto promocional (prima de asistencia) del SIR III.

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

2. Los efectos económicos derivados de la adjudicación de la vacante se harán efectivos a partir de la fecha en que el trabajador desempeñe efectivamente las funciones del nuevo puesto y, en todo caso, una vez transcurridos los plazos a que hace referencia el artículo 26.8.

Artículo 72. Jornada Complementaria

Además de lo dispuesto en el artículo 34, podrá realizarse una jornada complementaria de hasta el máximo legal vigente (1.826 horas), que podrá ser encomendada por la empresa y aceptada por el trabajador, y que se compensará según lo establecido en el Anexo 9. **Además, la Empresa informará mensualmente, por centros de trabajo, a los comités, delegados de personal y secciones sindicales sobre el número de horas de Jornada Complementaria realizadas por trabajador en dicho centro de trabajo, especificando sus causas**

Artículo 73. Intervención

Las intervenciones del personal sujeto al régimen de retén del presente Convenio Colectivo Marco, se abonarán como tiempo de trabajo extraordinario de conformidad con las cuantías previstas en el Anexo 8.

Se exceptúan del apartado anterior los siguientes Acuerdos:

Acuerdo sobre régimen de trabajo de operación y mantenimiento para las terminales portuarias de la Línea de Negocio de Endesa Generación. 24.07.2007.

Acuerdo sobre régimen de trabajo de mantenimiento para centrales térmicas convencionales, diésel y ciclos combinados de la Línea de Negocio de Endesa Generación. 26.07.2006.

Acuerdo sobre Atención al Servicio de la Unidad de Producción Hidráulica SUR (UPH SUR) de Endesa Generación, SA. 06.05.2004.

Acuerdo sobre realización de retenes en Endesa Distribución Eléctrica, SL en el área de Ponferrada de 10 de Enero de 2007.

Artículo 74. Horas Extraordinarias

1. La Dirección de la Empresa y de la Representación Social convienen en la necesidad de reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, mediante el establecimiento de herramientas y sistemas de organización del trabajo que posibiliten una mejora permanente de la eficiencia de la organización, respetando en todo caso la legislación vigente y en especial, lo dispuesto en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre de 1995.
2. Sobre la base de lo anteriormente expuesto ambas partes acuerdan la aplicación de los siguientes criterios:
 - a. Horas extraordinarias habituales: supresión.
 - b. Horas de emergencia, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes que puedan afectar o poner en peligro la prestación o calidad del servicio: realización.

Se comprenden en esta categoría las averías y situaciones que, aunque precisen urgente inaplazable reparación, pueden ser consideradas como normales u ordinarias dentro de la actividad normal de la empresa de suministro de energía.

- c. Horas extraordinarias estructurales: con carácter general se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para la cobertura de ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural. En todo caso tendrán la consideración de horas estructurales y, por tanto serán de obligada realización por el personal afectado, las motivadas por alguna de las siguientes circunstancias:

- Sustitución de personal de turno ante ausencias imprevistas motivadas por ausencia al trabajo, procesos de IT, permisos retribuidos o cualquier otra circunstancia no planificada con la debida antelación.
- Las necesarias para cubrir períodos punta de producción.
- Las resultantes de convocatorias expresas de la empresa, incluido el tiempo necesario para desplazamiento fuera del centro de trabajo
- Las empleadas en desplazamientos fuera de la jornada ordinaria de trabajo, necesarios para el desarrollo y ejecución de los trabajos asignados.

- d. Horas extraordinarias de fuerza mayor: solo tendrán esta consideración las motivadas por hechos insólitos, inimputables, imprevisibles e inevitables, tales como incendio, inundación, terremoto, etc.

No obstante lo anterior, podrán ser incluidos también supuestos puntuales de horas trabajadas por circunstancias que, aunque no tengan la consideración de catástrofes, respondan a una situación extraordinaria al margen de la actividad normal de la empresa, tales como temporales, caídas de rayos, averías de alcance o ámbito excepcional, casos fortuitos, acción imprevista de terceros, siempre que la reparación no pueda realizarse en la jornada ordinaria de trabajo.

Así mismo, como empresa que ofrece un servicio público, tendrán también consideración de horas extraordinarias de fuerza mayor, las que respondan a situaciones excepcionales y de precariedad en la red, siempre que haya afectación a clientes y sin posibilidad de reposición inmediata del servicio, tales como ceros en subestaciones, disparos por defectos internos que dejen fuera de servicio transformadores de potencia, grupos de producción de generación, etc, siempre que no puedan ser resueltas en la jornada ordinaria de trabajo.

3. La Empresa informará mensualmente, por centros de trabajo, a los comités, delegados de personal y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas en dicho centro de trabajo, especificando sus causas. Sobre la base de esa información, la Empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.
4. El valor de las horas extraordinarias, para todos los trabajadores incluidos en el ámbito personal, será el que, para cada Nivel Competencial, figura en la tabla del Anexo 8.
5. El sistema de compensación de las horas extraordinarias será, a elección del trabajador, alguno de los indicados a continuación:
 - 1) Compensación por descanso: Si el trabajador optase por este sistema tendrá derecho a un descanso equivalente al doble de las horas extras realizadas.

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

- 2) Compensación mixta: económica y descanso: Si el trabajador optase por este sistema serán de aplicación las siguientes reglas:
 - a) En el mes siguiente a su realización se abonará la cantidad correspondiente al 75% (recargo) que figura en la tabla del Anexo 8.
 - b) Adicionalmente el trabajador tendrá derecho a un número de horas de descanso equivalente al de horas extraordinarias realizadas que deberán disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. De no poder disfrutarse el descanso compensatorio en el plazo previsto en el presente párrafo el trabajador podrá optar por cobrar la cuantía correspondiente al 100% (valor base) que figura en la tabla recogida en el Anexo 8.

- 3) Compensación para el supuesto de realización de horas calificadas como de emergencia o fuerza mayor: El trabajador que realizase horas extraordinarias de emergencia o fuerza mayor podrá optar por el descanso de las mismas en las condiciones previstas en el apartado 5.1º del presente artículo o por su abono, en el mes siguiente a su realización, al valor previsto en la tabla del Anexo 8 para la hora extraordinaria (175%).

Plataforma V CCMGE
