Doc. 1
CNG. DCME 13.6.18

~~IV~~ V CONVENIO COLECTIVO ~~MARCO~~ GRUPO ENDESA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo ~~1~~ . Naturaleza y eficacia

En razón de la legitimación negocial que ostentan las partes firmantes, el presente Convenio se suscribe al amparo de lo establecido en el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) y, por tanto, está dotado de eficacia general, siendo de aplicación directa y preferente respecto de cualquier otro convenio colectivo, acuerdo o pacto, en las empresas incluidas en su ámbito de aplicación y respecto de las materias aquí reguladas.

Artículo 2 . Ámbito funcional

1. El ámbito funcional del presente Convenio de Grupo se extiende, a Enel ~~Energy Europe~~ Iberia SRL y Endesa S.A. y a las Empresas que se relacionan a continuación:

   - Endesa Generación, S.A.
   - Unión Eléctrica de Canarias Generación, S.A.U.
   - Gas y Electricidad Generación, S.A.U.
   - Endesa Generación Nuclear, S.A.
   - Endesa Red, S. A.
   - Endesa Distribución Eléctrica, S.L.
   - Endesa Operaciones y Servicios Comerciales, S.L
   - Endesa Energía, S.A.U.
   - Endesa Medios y Sistemas, S.L
   - ~~Endesa Latinoamérica S.A. para sus centros de trabajo ubicados en España~~
   - Carboex, S.A.

2. ~~El presente Convenio será de aplicación igualmente en todas aquellas empresas que se constituyan en el futuro a resultas de procesos de reordenación societaria o reorganización empresarial, que afecten a cualquiera de las sociedades mencionadas en el número uno del presente artículo.~~

~~3~~ 2. El personal perteneciente ~~al Régimen de Minería de Andorra y~~ a la Empresa ENCASUR quedará incluido en el presente Convenio en los términos dispuestos en la Disposición Adicional ~~Primera~~ y en el Anexo ~~1~~.

Artículo 3 . Ámbito personal

1. El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en las empresas incluidas en su ámbito funcional, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el Grupo Profesional y Nivel Competencial ostentado así como ~~ella ocupación~~ puesto de trabajo desempeñado, con excepción del personal ~~singularizado y del~~ que actualmente está excluido en base a lo dispuesto en el punto 3 del presente artículo. ~~de cada uno de los convenios colectivos de origen.~~
2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, queda expresamente excluido el personal cuya relación laboral se regule por el R.D. 1.382/85 de 1 de Agosto, así como el que efectúe funciones de carácter directivo.
3. Asimismo, la Dirección de la Empresa, a su propuesta y previa aceptación voluntaria del interesado, una vez superado el periodo de prueba, podrá excluir del ámbito de aplicación del Convenio al personal que, encuadrado en el Nivel Competencial "0", realice funciones de especial responsabilidad.
4. No obstante lo previsto en los apartados anteriores, el Capítulo ~~IX~~ ~~del presente Convenio Colectivo~~ "Plan de Igualdad" y el Capítulo ~~—~~ "Código de Conducto y Régimen Disciplinario", ambos del presente Convenio, serán de aplicación a todo el personal de las Empresas incluidas dentro de los ámbitos funcional y territorial de este Convenio.

Artículo 4. Ámbito temporal

~~1.~~ El presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de ~~2017020.2.020~~ 2021.

1. ~~Con~~ Con independencia de la fecha de su publicación oficial y salvo mención expresa en contrario, las condiciones económicas previstas en el mismo se aplicarán desde el día de la fecha de su firma.
2. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes,

mediante comunicación por escrito, con un plazo de preaviso de seis meses a la fecha de su vencimiento. En caso de no mediar denuncia, se entenderá prorrogado, en idénticas condiciones, por periodos anuales.

3. En el supuesto de que las partes no alcanzasen acuerdo dentro del periodo de vigencia, denunciado el convenio con la antelación establecida en el apartado anterior, el presente convenio extenderá su vigencia por un periodo adicional de 12 meses a contar desde la fecha del vencimiento inicialmente establecido o prorrogado~~, a~~ la finalización del cual –sin haberse alcanzado acuerdo- se dará por ~~finalizada~~ finalizado ~~la~~ el mismo~~a~~.

Artículo 5_. Ámbito territorial

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

Artículo 6_. Vinculación a la totalidad

1. Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.
2. En el supuesto de que los órganos judiciales competentes, en ejercicio de las funciones que le son propias, declararan la nulidad total del presente Convenio, las partes firmantes se comprometen, en el plazo de treinta días, a renegociar otro nuevo, ajustado a la legalidad. En el caso de nulidad parcial, que afectara a cualquiera de sus cláusulas, el Convenio deberá ser revisado en su totalidad si alguna de las partes firmantes, en el plazo de treinta días, así lo requiere a la otra en forma escrita.

~~**Artículo 7. Conservación de garantías**~~

~~Al personal en plantilla, en cualquiera de las Empresas del ámbito funcional, a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, le resultará de aplicación el Acuerdo Marco de Garantías para Enel Energy Europe y Endesa S.A. y sus filiales eléctricas domiciliadas en España, de fecha 12 de septiembre de 2007, renovado el 5 de abril de 2011 y el 4 de diciembre de 2013, con la extensión, términos, y ámbito personal allí previstos.~~

Artículo 8_ ~~.~~ Retribuciones.- ~~Incremento Económico~~

~~1. Dadas las especiales circunstancias que afectan de modo directo al beneficio de la Compañía, el ejercicio de 2013 no conllevará incremento económico.~~

~~2. Para cada uno de los años siguientes de vigencia ordinaria del Convenio, el incremento general del Convenio, consolidable y revalorizable, será el que se concreta a continuación :~~

~~2014 : 0,6 %~~
~~2015 : 1,0 %~~
~~2016 : 1,0 %~~
~~2017 : 1,0 %~~

~~Con carácter adicional al incremento general del Convenio p~~

1. Ambas partes reconocen que, al objeto de lograr una empresa competitiva, se debe de promover que las retribuciones de los empleados ~~la racionalización de la estructura salarial y sustituir conceptos retributivos~~ estén ~~obsoletos por otros~~ vinculados a la productividad y competitividad de la empresa.

~~3.~~2. ~~ara los ejercicios de 2014, 2015, 2016 y 2017~~ A tal efecto se realizará un pago, no consolidable y de acuerdo a los porcentajes que figuran en la tabla adjunta, siempre y cuando el resultado de dividir el EBITDA total de cada uno de los años de vigencia del Convenio (2.018, 2.019 y 2.020)~~dichos años~~, de las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio, entre el coste nómina del personal afectado por el mismo en el año en cuestión, se encuentre incluido en los tramos que se concretan en la siguiente tabla:

EBITDA/coste nómina es superior al EBITDA/ coste nómina del personal de Convenio del año anterior entre el 0,01% y ~~9~~4,99% el pago será del 0,5 %.

EBITDA/coste nómina es igual o superior al EBITDA/coste nómina del personal de Convenio del año anterior entre un ~~1~~05% y el ~~1~~9,99% el pago será del 1%.

EBITDA/coste nómina es igual o superior al EBITDA/coste nómina del personal de Convenio del año anterior entre un 10% y el 14,99% el pago será del 2%.

EBITDA/coste nómina es igual o superior al EBITDA/coste nómina del personal de Convenio del año anterior entre un 15% y el 19,99% el pago será del 3%.

EBITDA/coste nómina –es igual o superior al EBITDA/coste nómina del personal de Convenio del año anterior en una porcentaje igual o superior al 20% el pago será del 4~~2~~%.

EBITDA/CL Año X con respecto al EBITDA/CL Año X-1	Entre el 0,01% y el 94,99%	Entre el 5% y el 9,99%	Entre el 10% y el 14,99%	Entre el 1015% y el 19,99%	≥ 20%
	0,5%	1%	2%	13,0%	24%

A efectos de calcular el EBITDA total de las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio se considerará la cifra del "Resultado Bruto de Explotación" del Negocio Eléctrico de España y Portugal incluido en las Cuentas Anuales Consolidadas auditadas por ENDESA, deducido el importe del "Resultado Bruto de Explotación" de las empresas incluidas en el perímetro de consolidación del Negocio Eléctrico de España y Portugal que no forman parte del ámbito funcional del Convenio. El cálculo realizado, así como el de "Costes nómina del personal de Convenio" será revisado por el Auditor de Cuentas Externo de ENDESA que emitirá el correspondiente "Informe de Procedimientos Acordados"

Este pago se abonará en la primera nómina posible después de la aprobación por la Junta General de Accionistas de los resultados del año.

3. En el caso del IPC real del año anterior fuese superior al 2%, se consolidaráá el 50 % del importe de la paga correspondiente a dicho año, que se detalla en el apartado 2 del presente artículo.

4. Sin perjuicio de las compensaciones o absorciones legal o convencionalmente previstas, el incremento económico a que hace referencia los números anteriores se aplicarán desde el uno de enero de 2014, sobre todos aquellos conceptos retributivos que tengan la consideración de revalorizables, a excepción de las horas extraordinarias, cuyo importe se mantendrá congelado durante la vigencia del presente Convenio.

5. Si en los años 2015, 2016 y 2017 el resultado de la fórmula que se concreta a continuación es superior a 2, se efectuará una revisión económica por dicho exceso abonándose tal revisión en el mes de febrero de cada año. Tal incremento, consolidable y revalorizable, se abonará con fecha de efecto 1 de enero de cada año sirviendo como base para el año siguiente y así sucesivamente.

(IPC subyacente a impuestos constantes+ IPC real) / 2 > 2

CAPÍTULO II

PRINCIPIOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9__. Facultades de la empresa y derechos de los trabajadores

1. La organización y dirección del trabajo constituye una facultad privativa de las empresas, que la ejercerán con el alcance y limitaciones prevenidas en la legislación laboral vigente y en los convenios, acuerdos y pactos colectivos que se encuentren en vigor en cada momento y en un sentido acorde a las declaraciones y compromisos sobre responsabilidad social, que resulten aplicables en las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.
2. Ambas partes convienen en reconocer que la eficiencia organizativa, la mejora de la competitividad y de la productividad, el diálogo social y el respeto a los derechos y garantías de toda índole de los trabajadores constituyen principios esenciales en la definición, implantación y gestión de las políticas empresariales y en la consecución de los objetivos de empresa. En consecuencia, los procesos técnicos y la mecanización o la modernización de los sistemas, servicios o procedimientos se llevarán a cabo haciendo uso de aquellas técnicas que aseguren la conciliación y armonización de dichos principios.
3. Las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional reafirman su compromiso de velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como por la no discriminación por cuestiones de origen racial o étnico, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Ambas partes pondrán especial atención en el cumplimiento de este principio en materia de acceso y estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor y formación y promoción profesional, evitando cualquier conducta que impida o dificulte, por cualquier motivo, la plena efectividad del mismo o que fomente, favorezca o posibilite cualquier tipo de discriminación por razón de género.

Artículo 10__. Principios para la implantación o revisión de las condiciones de trabajo

1. Ambas partes convienen en reconocer que, en el entorno socio-económico actual, se están produciendo continuas transformaciones que afectan a la actividad económica en general y al sector eléctrico en particular y que obligan

a adoptar decisiones que permitan dar una respuesta adecuada a las demandas y necesidades cambiantes del mercado.

2. En razón de lo expuesto y en aplicación de los principios rectores de la organización del trabajo, enunciados en el artículo precedente, ambas partes acuerdan que la introducción y revisión de los sistemas de organización del trabajo que comporten modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, fundamentadas en razones técnicas, productivas, económicas u organizativas, deberán ser negociadas, con carácter previo a su establecimiento, con la Representación Social competente.
3. Los procedimientos de consulta y negociación para la introducción y revisión de los sistemas de organización del trabajo se regirán por el principio de seguridad jurídica. Por iniciativa razonada de cualquiera de las partes y de común acuerdo, se podrán acortar los plazos legalmente establecidos en estos procedimientos.

CAPÍTULO III

ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo ~~11~~ . Principios de la Negociación Colectiva en Endesa

De conformidad con lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de garantizar una adecuada correspondencia y complementariedad entre los ámbitos de representación y las diferentes unidades organizativas existentes en las empresas, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a realizar cuantas actuaciones sean necesarias para dinamizar y racionalizar los procesos de negociación colectiva aproximando, en la medida de lo posible y sin perjuicio de la necesaria integración normativa, los ámbitos de negociación a los de efectiva aplicación de los acuerdos alcanzados.

A estos efectos y al objeto de instrumentar unas relaciones laborales basadas en el dialogo y el acuerdo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos suscite la dinámica socio-laboral, la empresa reconoce a las Representaciones Sindicales firmantes del presente Convenio como interlocutores necesarios para todas aquellas cuestiones de carácter colectivo que afecten a las relaciones laborales de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del mismo.

Artículo ~~12~~. Ámbitos de interlocución y negociación

En base a los objetivos y criterios enunciados en el artículo anterior, la Negociación Colectiva en las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio se articulará a través de las comisiones previstas en el Capítulo ~~XVI~~ "Participación Sindical" y con las competencias y facultades que para cada una de ellas se señalan en el mismo.

CAPÍTULO IV

ESTRUCTURA PROFESIONAL

Artículo ~~13~~__. Principios Generales

1. El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de Grupos Profesionales, Niveles Competenciales y ~~Ocupaciones~~Puestos de trabajo.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se entenderá por:

   a) Grupo Profesional: ~~conjunto de~~ puestos de trabajo ~~ocupaciones~~ con actividades de carácter homogéneo del mismo o distinto nivel competencial:

      a. **Técnico**: Grupo Profesional que incluye funciones, tareas y cometidos de carácter técnico para cuya realización se precisa mayor o menor grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante grado, postgrado, ciclos formativos de grado medio o superior y que incluye trabajadores que por su experiencia desarrollan sus tareas, realizando trabajos correspondientes a los niveles competenciales que se indican en el artículo __~~15~~.

      b. **Gestión Técnica/Administrativa:** Grupo Profesional que incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal, así como soporte técnico y de apoyo a áreas de negocio o corporativas, para cuya realización se precisa de mayor o menor grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante grado, postgrado, ciclos formativos de grado medio o superior y que incluye trabajadores que por su experiencia desarrollan tareas, realizando trabajos correspondientes a los niveles competenciales que se indican en el artículo ~~15~~__.

      c. **Comercial**: Grupo Profesional que incluye funciones y tareas comerciales, desarrolladas por personal con mayor o menor grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante grado, postgrado, ciclos formativos de grado medio o superior y que incluye trabajadores que por su experiencia desarrollan sus tareas, realizando trabajos correspondientes a los niveles competenciales que se indican en el artículo ~~15~~__.

   b) Nivel Competencial: agrupación unitaria de aptitudes competenciales, titulaciones y contenido general de la prestación que requieren, para su correcto ejercicio, un grado similar de iniciativa, autonomía, responsabilidad, actividad intelectual, complejidad y, en su caso, coordinación o mando.

   c) ~~Ocupación~~ Puesto de trabajo: conjunto de funciones o tareas de un determinado grupo profesional y nivel competencial que son desempeñadas por un trabajador. El criterio para la adscripción de los trabajadores a una ~~ocupación~~puesto de trabajo ~~concreta~~ concreto vendrá determinado por las funciones desempeñadas con carácter prevalente.

3. El contenido básico de la prestación laboral pactada vendrá determinado por la adscripción del trabajador a un determinado Grupo Profesional, Nivel Competencial y ~~Ocupación~~Puesto de trabajo ~~Puesto de trabajo~~. El trabajador deberá desempeñar las funciones pertenecientes, al puesto de trabajo ~~la ocupación~~ de su Grupo Profesional y Nivel Competencial, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente y en el presente Convenio.

4. La amplitud funcional de los puestos de trabajo podrá requerir que ~~La amplitud funcional de las nuevas ocupaciones requerirá que a~~E el cambio de funciones dentro de una misma ~~ocupación~~ puesto de trabajo conlleve~~ará~~e que se proporcione al trabajador, con carácter previo, la debida formación técnica y sobre prevención de riesgos laborales de las nuevas funciones a desarrollar, en los casos en que así sea necesario.

Artículo ~~14~~__. Factores de encuadramiento y criterios de adscripción profesional

Los factores de encuadramiento o criterios para la adscripción de los trabajadores a cada Nivel Competencial son los siguientes:

a) **Formación o titulación académica o profesional,** que define el nivel de competencia técnica requerida para el desarrollo de las funciones prevalentes de cada nivel competencial. El cumplimiento de los requisitos en materia de formación, ya sea de tipo académico o profesional o, alternativamente, los conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, en atención a la experiencia acreditada en un determinado puesto o función, será condición necesaria para el acceso a un determinado nivel competencial.

b) **La responsabilidad**, entendida como parámetro que mide el valor que aporta una ~~ocupación~~puesto de trabajo ~~determinada~~ determinado a la organización en términos de magnitud económica e impacto organizativo.

c) **La iniciativa y/o la autonomía** miden la libertad para actuar; esto es, el nivel de autonomía de decisión y de acción concedido a una determinad~~a~~o

ocupaciónpuesto de trabajo para alcanzar los resultados establecidos. Viene determinado, de un lado, por el mayor o menor grado de supervisión y control sobre la actuación y, de otro, por el mayor o menor grado de autonomía en la aplicación de los procedimientos establecidos.

d) **La actividad intelectual y la complejidad de las tareas,** que evalúan la intensidad, el esfuerzo y la creatividad de pensamiento necesarios para encontrar soluciones a los problemas que se planteen y depende, básicamente, del número de variables en juego, de la complejidad individual de cada una de ellas y del grado de definición de las mismas.

e) **El mando o la coordinación** para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que existe capacidad de dirección mediante el establecimiento de órdenes regulares.

Artículo 15 . Niveles Competenciales

1. En atención a los factores de encuadramiento mencionados en el artículo anterior, todo trabajador será clasificado en alguno de los Niveles Competenciales siguientes:

   1) **Nivel Competencial 0A: Responsable o Experto Experto/Técnico.** Quedarán clasificados en este Nivel Competencial aquellos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizando tareas de la más alta complejidad y cualificación con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad ejerciendo mando directo sobre personal, de no concurrir esta última circunstancia, el puesto deberá tener un elevado índice de relevancia organizativa o impacto económico en las actividades de la empresa. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

   A) Para la pertenencia a este Nivel Competencial se requerirá titulación de Grado o Postgrado o conocimientos expresamente equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

   B) **Nivel Competencial I: Técnico Superior.** Quedarán clasificados en este Nivel Competencial aquellos trabajadores que realizan funciones que, por su contenido complejo y de alto nivel intelectual, requieren un grado elevado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Para que un puesto de trabajo quede adscrito al presente Nivel Competencial, el trabajador que lo desempeñe deberá, además, ejercer mando sobre titulados medios o, de no concurrir tal

circunstancia, el puesto deberá tener un elevado índice de relevancia organizativa e impacto económico en las actividades de la empresa.

Para la pertenencia a este Nivel Competencial se requerirá titulación de Grado o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

C) **Nivel Competencial II: Técnico Gestor.** Quedarán clasificados en este Nivel Competencial aquellos trabajadores que tienen un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas, homogéneas o heterogéneas, con un alto contenido de actividad intelectual o de interrelación humana. También quedarán adscritos a este Nivel Competencial aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores, pudiendo ejercer o no mando directo sobre los mismos.

Para la pertenencia a este Nivel Competencial se requerirá titulación de Grado, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

D) 2) **Nivel Competencial IIIB: Especialistas.** Quedarán clasificados en este Nivel Competencial aquellos trabajadores que, con responsabilidad de mando, desempeñan puestos de trabajo con un contenido alto de actividad intelectual o de interrelación humana y con un nivel de complejidad elevado y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente, quedarán encuadrados en este Nivel Competencial quienes, sin responsabilidad de mando, desarrollen un trabajo que requiera amplios conocimientos y tenga un contenido medio de relevancia organizativa o impacto económico.

Para la pertenencia a este Nivel Competencial se requerirá Ciclo Formativo de Grado Superior o conocimientos equivalentes expresamente equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la el ocupación puesto de trabajo o cualificación específica para la misma.

E) 3) **Nivel Competencial IVC: Profesionales.** Quedarán clasificados en este Nivel Competencial aquellos trabajadores que, sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel también medio de complejidad y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente se adscribirán a este grupo aquellos trabajadores cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destreza dentro de las diferentes especialidades o dominios de una de las mismas

Para la pertenencia a este Nivel Competencial se requerirá Ciclo Formativo de Grado medio o conocimientos equivalentes expresamente equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación puesto de trabajo o cualificación específica para la misma.

El volcado del sistema de clasificación profesional establecido en el ~~III~~ IV Convenio Colectivo Marco de Endesa, al fijado en el presente Convenio, será económicamente neutro y se realizará según lo previsto en la ~~disposición~~ Disposición ~~transitoria~~ Transitoria ~~novena~~ ____.

Artículo ~~16~~ __. Niveles salariales.

Dentro de cada Nivel Competencial existen los niveles salariales siguientes:

A) Entrada:

Los trabajadores, considerando que el proceso de adquisición de experiencia en la empresa se produce gradualmente en función de la mayor o menor complejidad de las actividades a realizar, ingresarán en la empresa en los tramos porcentuales del salario básico de su nivel competencial, según se concreta a continuación, alcanzando el nivel general una vez transcurrido el tiempo de permanencia en la empresa, en función de su nivel competencial de adscripción.

NIVEL~~ES~~ COMPETENCIAL~~ES 0, I y II~~ A

1º año	2º año	3º año
75%	85%	95%

NIVELES COMPETENCIALES ~~III~~ B y ~~IV~~C

Desde el 1er mes hasta el 8º	Desde el 9º mes hasta el 16º mes	Desde el 17º mes hasta el 24º mes
75%	85%	95%

B) General:

Este nivel salarial se corresponde con el desempeño general y pleno de las funciones propias del nivel competencial, que se alcanza cuando se cumplen los objetivos generales del mismo con un grado de eficacia, eficiencia y calidad adecuados mediante un desarrollo apropiado de las actividades asignadas a su ~~ocupación~~puesto de trabajo.

~~C) Cualificación:~~

~~Se corresponde con alta especialización y desempeño de las actividades de su ocupación~~puesto de trabajo ~~y con una mayor autonomía, amplitud y responsabilidad en el desarrollo de las mismas.~~

Artículo ~~17~~ __. Catálogo de ~~Ocupaciones~~puestos de trabajo.

1. El catálogo de puestos de trabajo ~~ocupaciones~~ será único y general para todas las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, pudiendo cada una de ellas utilizar ~~aquellas~~ aquellos ~~ocupaciones~~ puestos que, en base a su estructura organizativa, considere necesarias para el correcto ejercicio de sus funciones y, todo ello, con el fin de alcanzar unos mejores niveles de eficiencia, una más adecuada organización práctica del trabajo y una mayor empleabilidad de los trabajadores.

2. El catálogo de ~~ocupaciones~~ puestos de trabajo que figura en el Anexo ~~13~~ ___ incorpora ~~las ocupaciones~~los puestos de trabajo existentes en cada Grupo Profesional y Nivel Competencial, incluyendo una descripción genérica de la actividad laboral que, en el ámbito del nivel competencial al que está adscrita ~~la~~ el ~~ocupación~~puesto de trabajo, puede ser realizada por un trabajador.

3. ~~Las ocupaciones~~Los puestos de trabajo que figuran en el Anexo ~~11~~ 13 del ~~III~~IV Convenio Colectivo Marco de Endesa se integran en el nuevo sistema de Grupos Profesionales, Niveles de Competencia y ~~Ocupaciones~~ Puestos de trabajo que se prevé en el presente Convenio y su resultado es el que figura en el Anexo ~~15~~ __. El proceso de integración será económicamente neutro.

Artículo ~~18~~ _. Modificación del Catálogo de ~~ocupaciones~~ puesto de trabajo

~~1.~~ La modificación del catálogo de ocupaciones incluido en el Anexo ~~13~~ ___ del presente Convenio podrá llevarse a efecto en las siguientes condiciones:

a) ~~)~~ Por creación de nuev~~as~~ puestos de trabajo ocupacione~~s~~. La creación de ~~nuevas~~ nuevos ~~ocupaciones~~ puestos de trabajo será competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa cuando su contenido funcional no tenga relación con ~~las~~ los existentes.

b) Modificación de la~~s~~ puestos ocupaciones existentes y asignación de trabajadores a~~l~~ ~~la ocupación~~puesto de trabajo resultante de la modificación. Se abrirá, en el seno de la Comisión de ~~Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales~~Relaciones Laborales, un periodo de consultas de una duración de 5 días laborables, en el que las partes están obligadas a

negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

Si no se alcanzase acuerdo en el periodo de consultas, las representaciones sindicales, por acuerdo mayoritario, en los 5 días laborales siguientes, podrán impugnar la propuesta empresarial ante la Comisión Arbitral Permanente a que se refiere la Disposición Adicional ~~Segunda~~ de este Convenio.

La modificación no será efectiva hasta que se dicte laudo de derecho confirmando la decisión empresarial o, en su defecto, transcurra el plazo de cinco días laborales sin impugnación de las representaciones sindicales de los trabajadores.

Las causas de impugnación se acordarán en la Comisión de Seguimiento e Interpretación del presente Convenio.

CAPITULO V

MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo ~~19~~. Concepto, modalidades y condiciones generales de ejercicio

1. La movilidad funcional consiste en la encomienda al trabajador, con carácter temporal, de un ~~a ocupación~~ puesto de trabajo distinto ~~a~~ a la que está adscrito.

   La Movilidad Funcional en Endesa podrá ejercerse dentro de las previsiones establecidas en el presente Convenio y en las normas legales de aplicación.

2. El ejercicio por las Empresas de la movilidad funcional, en cualquiera de sus modalidades, requerirá la concurrencia de probadas razones técnicas, organizativas o productivas de carácter temporal.

3. La Dirección de la Empresa notificará, a las Secciones Sindicales Estatales presentes en la Comisión de ~~Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales~~Relaciones Laborales, con periodicidad mensual, los cambios de empresa sin cambio de ocupación, los cambios de ocupación con o sin modificación del nivel competencial y las consolidaciones previstas de las movilidades funcionales realizadas, conforme a la regulación del presente Capítulo. En la notificación deberán hacerse constar los datos de identificación funcional de las ocupaciones cubiertas, así como la causa al amparo de la cual se hubiere ordenado la movilidad funcional y la fecha y duración estimada de

adscripción de los trabajadores a las nuevas ocupaciones.

Artículo ~~20~~. Movilidad ascendente

1. La Dirección de la Empresa podrá encomendar a los trabajadores la realización de una ~~ocupación~~puesto de trabajo de Nivel Competencial superior. El ejercicio de la movilidad funcional ascendente se ajustará a las siguientes reglas.

   a) El cambio de ~~ocupación~~puesto de trabajo se producirá sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador.

   b) El trabajador tendrá derecho, desde el primer día, a percibir el salario y los complementos correspondientes a ~~la ocupación~~puesto de trabajo de destino. El pago se efectuará por meses completos, incluso en aquellos casos en los que el periodo efectivo de realización de las funciones hubiere sido inferior al mes.

   c) El desempeño de las nuevas ocupaciones por un período superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años dará derecho al trabajador a la consolidación ~~de del la ocupación~~puesto de trabajo correspondiente al Nivel Competencial de destino con el tratamiento económico previsto en el artículo ~~71~~. En estos supuestos, no será necesario proceder a la convocatoria de la vacante en los términos previstos en el capítulo ~~VI~~ al efecto del presente Convenio.

2. Lo previsto en el apartado c) del número anterior no será de aplicación a los supuestos de movilidad funcional que se ocasionen como consecuencia de la cobertura de ausencias temporales derivadas de procesos de incapacidad temporal, excedencia con reserva de puesto de trabajo o desempeño de funciones sindicales.

Artículo ~~21~~. Movilidad descendente

1. La encomienda a un trabajador de una ~~ocupación~~puesto de trabajo correspondiente a un Nivel Competencial inferior, podrá realizarse, exclusivamente, cuando concurran causas perentorias e imprevistas a la actividad productiva y por el tiempo imprescindible para solventar esta situación, debiendo ser notificada a los representantes de los trabajadores inmediatamente después de que se produzca la causa perentoria e imprevisible que la motiva.
2. Esta modalidad de movilidad se efectuará, en todo caso, sin menoscabo de la

dignidad del trabajador y sin merma alguna de sus derechos económicos y profesionales.

Artículo 22–. Movilidad dentro del mismo Nivel de Competencial.

1. La Dirección de la Empresa podrá asignar a los trabajadores la realización de funciones de otra otro ocupaciónpuesto de trabajo de su mismo Nivel de Competencial y del mismo Grupo Profesional, siempre que las nuevas funciones no exijan legalmente para su ejercicio estar en posesión de una determinada titulación académica o profesional distinta de aquella que se tuvo en cuenta, en el momento de la contratación, para el encuadramiento profesional del trabajador.

   El trabajador, siempre que el cambio funcional lo precise, tiene derecho a recibir con carácter previo la formación necesaria para el ejercicio de las nuevas funciones y el deber de realizar el proceso formativo con aprovechamiento.

2. Dicha asignación de funciones pertenecientes a otra otro ocupaciónpuesto de trabajo del mismo Nivel Competencial y Grupo Profesional no llevará aparejada compensación económica alguna, debiendo ser notificada por escrito al trabajador afectado con carácter previo a su efectividad, con indicación de las causas que motivan el cambio, la fecha de inicio en la prestación de las nuevas funciones y la duración estimada del mismo.

   El desempeño por el trabajador de las nuevas funciones durante un período de tiempo de seis meses continuos u ocho discontinuos dentro del plazo de veinticuatro meses podrá comportar su adscripción definitiva a la nueva nuevo ocupaciónpuesto de trabajo.

   Lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación a los supuestos de movilidad funcional que se ocasionen como consecuencia de la cobertura de ausencias temporales en los supuestos de incapacidad temporal, excedencia con reserva de puesto de trabajo o desempeño de funciones sindicales.

3. El procedimiento de cobertura de vacantes previsto en el capítulo al efecto VI del presente Convenio no resultará de aplicación a los cambios definitivos de ocupaciónpuesto de trabajo ocasionados por la presente modalidad de movilidad funcional.

Artículo 23–. Movilidad Funcional entre Grupos

La asignación de un trabajador a una ocupaciónpuesto de trabajo de distinto Grupo Profesional, en caso de no existir acuerdo con el trabajador, se sujetará a las siguientes reglas:

a) Notificación por escrito al trabajador afectado y a las Secciones Sindicales Estatales presentes en la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades OcupacionalesRelaciones Laborales, con una antelación mínima de 15 días naturales, a la fecha de efectividad del cambio, con indicación de las causas que motivan el cambio, la identificación del nivel de competencia y grupo profesional de destino, la fecha de inicio en la prestación de las nuevas funciones y la duración estimada del mismo.

b) Durante el periodo de tiempo del preaviso, si la Representación Social lo estimase necesario, deberá desarrollarse un periodo de consultas en el seno de la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades OcupacionalesRelaciones Laborales

El desempeño por el trabajador de las nuevas funciones durante un período de tiempo de seis meses continuos u ocho discontinuos dentro del plazo de veinticuatro meses podrá comportar su adscripción definitiva a laal nueva nuevo ocupaciónpuesto de trabajo.

Lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación a los supuestos de movilidad funcional que se ocasionen como consecuencia de la cobertura de ausencias temporales en los supuestos de incapacidad temporal, excedencia con reserva de puesto de trabajo o desempeño de funciones sindicales.

El procedimiento de cobertura de vacantes previsto en el capítulo a efecto VI del presente Convenio no resultará de aplicación a los cambios definitivos de ocupaciónpuesto de trabajo ocasionados por la presente modalidad de movilidad funcional.

Artículo 24–. Garantías del trabajador

1. Los procesos de movilidad funcional se llevarán a cabo sin menoscabo de los derechos laborales, la formación y la promoción profesional de los trabajadores.

2. La Empresa deberá facilitar al trabajador afectado por cualquier proceso de movilidad funcional, con carácter previo a la efectividad del cambio, la información y formación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales relacionados con las nuevas funciones de su nueva nuevo ocupaciónpuesto de trabajo.

3. Ambas partes convienen en que la movilidad funcional constituye un instrumento de racionalización y eficiencia organizativa, no pudiendo ser invocada como causa de despido objetivo de las previstas en los apartados a), b) y c), del

artículo 52 del ET, ni como fundamento para la extinción de contratos de trabajo de carácter colectivo, así como para obviar las exigencias previstas en el artículo 41 del E.T. para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

CAPÍTULO VI

COBERTURA DE VACANTES

Artículo ~~25.~~ Cobertura de vacantes: principios de ordenación ~~y preferencias~~

~~1.~~ La necesidad de la provisión o cobertura de puestos de trabajo será determinada por la Dirección de la Empresa según sus necesidades organizativas. ~~Las vacantes existentes o que se generen en las empresas, producidas como consecuencia de las necesidades ocupacionales, se proveerán de conformidad con las reglas establecidas en el presente Convenio.~~

2. Decidida la necesidad de cobertura, ésta se proveerá de acuerdo con las reglas establecidas en el presente Convenio, aplicando los criterios de máxima transparencia y publicidad en los procesos de selección y promoción.

Artículo ~~26~~. Cobertura de vacantes: procedimiento

Las vacantes que se produzcan ~~en el Nivel Competencial 0~~ podrán cubrirse ~~se cubrirán~~ mediante el sistema de libre designación, entre todo el personal de plantilla ~~que lo solicite~~, siempre que los aspirantes cumplan los requisitos y capacidades requeridas. De no cubrirse por el sistema de libre designación, se aplicará el procedimiento siguiente:

1. La convocatoria de las vacantes podrá ser general o restringida a una empresa, centro de trabajo, unidad productiva u organizativa, ámbito territorial o instalación concreta, previa información a la Comisión de ~~Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales~~Relaciones Laborales. Dicha restricción constará en la publicación de la vacante.
2. Al objeto de agilizar los procesos y reducir al mínimo imprescindible el tiempo durante el cual un puesto de trabajo pueda estar vacante, el proceso de cobertura de vacantes derivadas de causas previsibles y conocidas por la Dirección <bajas programadas, jubilaciones, prejubilaciones, excedencias... etc.> podrá iniciarse con anterioridad a la fecha de efectividad de la baja.

3. La cobertura de una vacante se ~~resolverá, en primer término, mediante provisión interna~~ convocará entre el personal de plantilla que lo solicite, utilizándose, a tal efecto, las pruebas selectivas que en cada caso se determinen. Dichas vacantes serán publicadas a través de los medios de difusión habituales en las empresas, con 1~~0~~5 días de antelación a la fecha prevista para la finalización del periodo de recepción de solicitudes y de inicio del proceso de selección.
4. Cuando se trate de vacantes en las que se ha constatado por convocatorias anteriores, la no existencia de personal interno apto para las mismas, la Dirección podrá iniciar directamente la gestión para su cobertura externa.
4.5. En la convocatoria de la vacante figurará el procedimiento de selección elegido por la Dirección para proceder a su cobertura así como ~~el centro de trabajo, el Grupo Profesional, el Nivel Competencial y el ámbito geográfico, y cualquier otra exigencia especial que concurra en la vacante, como puede ser el horario, u otras, así como la descripción de las tareas y funciones a desempeñar~~ su identificación completa y principales características de la misma.
6. Finalizado el periodo de recepción de solicitudes, la resolución y ~~consiguiente~~ adjudicación de la vacante habrá de producirse en el plazo máximo de tres meses.
5.7. La Dirección de la Empresa informará, con carácter previo, a las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio, de la apertura de todos los procesos de cobertura de vacantes que se inicien en cualquiera de las empresas del ámbito funcional.

   Asimismo, se informará a la Comisión de ~~Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionale~~Relaciones s Laborales del tipo de pruebas utilizadas en cada supuesto, del número de concursantes que solicitan la vacante y del resultado del proceso de selección.

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

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

9. ~~A partir de la fecha de la firma del presente Convenio, p~~Para poder concursar a una vacante los trabajadores, habrán de acreditar un mínimo de 2 años de permanencia en su puesto de trabajo ~~puesto de trabajo Nivel Competencial~~ actual desde la ~~ultima~~última vacante que le fuera ~~adjudicada~~adjudicada salvo que, a juicio de la Dirección, concurran causas técnicas, organizativas o

productivas que justifiquen la admisión de las solicitudes de trabajadores con menor antigüedad en su puesto actual.

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

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

Artículo ~~27~~--. Cobertura de vacantes: ~~libre designación~~asignación

En el proceso de asignación de vacantes se tendrá en cuenta el orden de preferencia que a continuación se detalla:

a) Los trabajadores que ~~se encontraran~~ encontrándose sin ocupación efectiva y ~~serán~~ sean considerados disponibles ~~y~~ tendrán preferencia, siempre que cumplieran los requisitos y capacidades requeridas, para la cobertura de las vacantes existentes.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por personal sin ocupación efectiva a aquel que, por cualquier causa, se encontrase sin actividad o realizando una que no sature su jornada laboral ~~puesto de trabajo~~

a. Los trabajadores que soliciten su reincorporación en la Empresa, en los supuestos de revisión de incapacidad, siempre que cumplieran los requisitos y capacidades requeridas para la cobertura de las vacantes existentes.

~~a.~~

b. En igualdad de condiciones de mérito y capacidad, los trabajadores que lleven a turno cerrado más de diez años tendrán preferencia, en la adjudicación de las vacantes que soliciten fuera de dicho régimen de trabajo, siempre que cumplan con los requisitos y capacidades exigidos para el desempeño del puesto solicitado.

c.
b.d. Del mismo modo que el punto anterior se priorizara la cobertura de vacantes para facilitar la reunificación y conciliación familiar.

Artículo 28–. Contratación de personal de nuevo ingreso

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

Artículo 29–. Principios Generales en materia de Empleo y Contratación

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

1º. Uso adecuado de las modalidades contractuales legalmente previstas de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, lo sean a través de contratos temporales causales o a través de contratos de puesta a disposición.

2º. Promoción de la contratación indefinida desde el inicio del contrato y la transformación de contratos temporales o de puesta a disposición de larga duración en contratos indefinidos.

3º. Fomento de los contratos para el aprendizaje y la formación y en prácticas y de cuantos se prevean por la legislación como vía de inserción laboral, cualificación de los jóvenes y mantenimiento de su empleo.

4º. Cumplimiento de las obligaciones legales en materia de contratación de personal discapacitado. A tal efecto, la Comisión de ~~Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales~~Relaciones Laborales identificará aquellos puestos de trabajo que, en atención a su contenido funcional y condiciones de prestación de la relación laboral, puedan ser desempeñados por personal discapacitado.

5º. Potenciación de las posibilidades que, para el mantenimiento del empleo, otorga la jubilación parcial y el contrato de relevo.

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

Artículo 30–. Compromiso de creación de Empleo

~~1.~~ Con base en los principios enumerados en el artículo anterior, el compromiso con los entornos locales en los que Endesa desarrolla su actividad, así como las necesidades operativas de la Compañía, la Empresa, durante el período de vigencia del presente Convenio, garantiza la contratación e incorporación a plantilla propia con carácter indefinido de un mínimo de 60 ~~250~~ trabajadores en el conjunto de las Empresas del ámbito funcional del presente convenio~~, según se concreta a continuación:~~

~~a) De éstas, al menos, el 50% se realizarán, en su conjunto, en los Niveles Competenciales II (Técnicos Gestores), III (Especialistas) y IV (Profesionales).~~

~~b) Desde la firma del presente Convenio y hasta el 31.12.2014, la empresa convertirá en indefinidos al menos 50 contratos temporales o de puesta a disposición.~~

~~2.~~1. En todo caso, en situación de igualdad de condiciones, de mérito e idoneidad, se dará preferencia a las mujeres en aquellos grupos profesionales y puestos de

trabajo en que se encuentren subrepresentadas.

CAPÍTULO VII

FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo ~~31~~. Formación profesional: principios generales y objetivos

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

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

    a. La mayor eficiencia en el desempeño de las necesidades ocupacionales o de los puestos de trabajo.

    b. La potenciación de las posibilidades de promoción profesional y de la motivación del personal.

    c. La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos, productivos y tecnológicos, con una atención especial a la formación en las nuevas tecnologías.

    d. La garantía de la empleabilidad del personal.

    e. La promoción del cambio cultural y la creación de una identidad corporativa común.

    ~~e.~~f. Potenciación del uso de las nuevas tecnologías para la impartición de la formación, lo cual contribuirá a la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral gracias al descenso del número de viajes y desplazamientos

Artículo ~~32~~. Derechos y deberes de Empresas y trabajadores

1. Las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio proveerán la dotación de recursos, en orden a la consecución de los objetivos anteriores, facilitando los medios económicos y materiales necesarios para la

consecución de una mejora progresiva en la formación de los trabajadores, debiendo los empleados realizar la formación que sea necesaria tanto para garantizar el correcto desempeño de su ~~ocupación~~puesto de trabajo como para hacer posible el cumplimiento del deber empresarial de proporcionar ~~ocupación~~puesto de trabajo ~~efectiva~~ efectivo a los trabajadores en los supuestos de falta de la misma.

2. Por tal motivo y en orden a conseguir una formación integral de calidad que permita alcanzar los fines propuestos, la asistencia a los cursos de formación profesional de base, de recolocación, de perfeccionamiento y de formación para el la ~~ocupación~~puesto de trabajo se realizará, con carácter general, dentro del horario de trabajo.

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

   A los supuestos de realización de la formación fuera del horario de trabajo, se le aplicarán los siguientes criterios generales:

    a. Información a los trabajadores, siempre que sea posible, de los cursos programados con una antelación mínima de 30 días.
    b. Para el personal de turno, se programarán los cursos en función del calendario de turno.
    c. Con carácter general, no se convocarán cursos de formación en los periodos más frecuentes de vacaciones: quincena de navidad, semana santa, meses de julio y agosto, y la semana del año coincidente con las fiestas patronales o locales.
    d. Procurar con relación al personal de turno y como norma general la no realización de cursos prolongando o anticipando la jornada.
    e. Conocimiento ~~previo~~ por parte de los miembros de la Comisión de Formación de aquellas circunstancias que impidan el cumplimiento de estos criterios.
    f. Igualmente se informará a la Representación Social de la Comisión de los casos justificados de formación fuera de jornada por:

        - Organización de grupos, cuando sea necesario un número mínimo de asistentes o los mismos tengan distintos horarios por sus convenios de origen.
        - Cursos de larga duración, cuando en alguna fase puedan no coincidir con los horarios del trabajador

g. No serán de aplicación los criterios anteriores a los cursos que deban impartirse fuera de jornada por razones de ubicación del proveedor, así como los de inscripción externa.

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

5. Para los colectivos que realizan su trabajo a turnos, si la formación se tuviera que realizar en el día de descanso del trabajador, este tendrá derecho a la compensación establecida con carácter general, ~~mas~~ más un día de descanso compensatorio, por día de descanso utilizado.
6. El trabajador, que por razones no imputables a él, no hubiera podido disfrutar dicho descanso dentro de los catorce días hábiles siguientes a la finalización del curso, tendrá derecho al cobro de las horas correspondientes al valor que, en cada caso, corresponda para la hora ordinaria de trabajo y ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 2 y 19 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en relación el derecho de los trabajadores al descanso mínimo semanal.

Artículo ~~33~~ --. Compromisos de las partes firmantes

1. Para el cumplimiento de los objetivos en materia de formación profesional, las partes firmantes del presente Convenio:

   a) Asumen el contenido ~~integro~~ íntegro del Convenio Nacional de Formación Continua, así como del Convenio Sectorial de Formación Continua vigente.

   b) Ratifican la vigencia de la Comisión de Formación, que estará integrada por ~~once~~ siete miembros designados por cada una de las representaciones social y empresarial y cuyo funcionamiento y competencia son los establecidos en el Reglamento aprobado por la citada Comisión.

      Asimismo, asumen la gestión, seguimiento y evaluación de las acciones formativas en materia de seguridad y salud laboral que sean programadas por las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del ~~Convenio Marco~~ Convenio, a propuesta del Servicio de Prevención Mancomunado o de la Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva.

Las partes firmantes del presente Convenio asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación de conformidad con el Real Decreto 395/2007 y la Orden TAS/37/2008 de 16 de enero, con sus modificaciones posteriores.

Las obligaciones informativas a que se refiere dicho Acuerdo Nacional, se entenderán cumplidas con la previsión contenida en el apartado anterior.

Igualmente se asumirán, en la medida en que afecten, los Acuerdos que se suscriban en las Comunidades Autónomas con competencia en esta materia.

2. Ambas partes reconocen que las relaciones laborales son una herramienta imprescindible para la consecución de acuerdos así como para su posterior desarrollo y aplicación. En tal sentido, la Dirección de la empresa podrá ~~convienen en la necesidad de~~ incluir, dentro del Plan General de Formación Endesa, una serie de acciones formativas tendentes a avanzar en la consecución de un adecuado nivel de formación de la representación de los trabajadores en materia socio-laboral.

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