

I CONVENIO COLECTIVO MARCO DEL GRUPO E.ON ESPAÑA.

Visto el texto del I Convenio Colectivo Marco del Grupo de Empresas E.ON España (E.ON España, S.L., E.ON Distribución, S.L., E.ON Generación, S.L., E.ON Energía, S.L., E.ON Servicios, S.L., Begasa, S.A., E.ON Cur, S.L. y E.ON Red, S.L.), Código de Convenio número 90100013012011, que fue suscrito, con fecha 2 de diciembre de 2010, de una parte, por los designados por la Dirección del Grupo, en representación de las empresas del mismo, y, de otra, por las secciones sindicales de CC.OO. y UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 17 de febrero de 2011.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

I CONVENIO COLECTIVO MARCO DEL GRUPO E.ON ESPAÑA.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Naturaleza y eficacia.

1. El presente Convenio Colectivo Marco del Grupo E.ON España regula las condiciones de trabajo y empleo aplicables a las empresas y trabajadores incluidos en sus ámbitos de aplicación durante todo el tiempo de su vigencia. Asimismo regula las relaciones entre las empresas y las organizaciones representativas de los trabajadores.

2. En razón a la legitimación negocial que ostentan las partes firmantes, el presente Convenio Colectivo Marco se suscribe al amparo de lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).

3. El presente Convenio Colectivo Marco goza de naturaleza normativa y de eficacia personal general, siendo de aplicación a todas las empresas y trabajadores incluidos en sus ámbitos de aplicación, sin otras exclusiones ni

excepciones que las expresamente establecidas en el propio Convenio.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, se mantendrán, a título de condiciones personales más beneficiosas en cómputo global, las condiciones laborales de origen de los trabajadores incorporados a cualquiera de las Empresas de la Unidad de Mercado de E.ON España a la fecha de firma del I Convenio Colectivo Marco del Grupo Viesgo (19 de julio de 2001). La relación de tales condiciones serán desarrolladas en un acta complementaria durante la vigencia del presente Convenio Colectivo Marco.

5. Al personal incluido en sus respectivos ámbitos le será de aplicación el «Acuerdo Marco de Garantías para el Grupo Viesgo», de fecha 31 de julio de 2008; en todos los casos con la extensión y en los términos previstos en los mismos y siempre y cuando resulten compatibles con el presente Convenio Colectivo Marco y, en particular, con lo dispuesto en el número 4 precedente.

6. Las controversias que pudieran suscitarse como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en los números 4 y 5 precedentes serán resueltas por la Comisión de Interpretación y Seguimiento del presente Convenio.

Artículo 2. Ámbito funcional.

1. El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo Marco se extiende a las empresas del Grupo E.ON España que se relacionan a continuación:

E.ON España, S.L.

E.ON Distribución, S.L.

E.ON Generación, S.L., a excepción de los trabajadores a que se refiere la Disposición Transitoria Primera del presente Convenio Colectivo Marco.

E.ON Energía, S.L.

E.ON Servicios, S.L.

Begasa, S.A.

E.ON CUR, S.L.

E.ON Red, S.L.

2. Asimismo, el presente Convenio Colectivo Marco será de aplicación 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. El presente Convenio Colectivo Marco podrá ser de aplicación en todas aquellas nuevas empresas que se constituyan en el futuro dentro de la Unidad de Mercado de E.ON España, previo acuerdo de la Comisión Negociadora de Materias Concretas. A tales efectos, la Dirección de la empresa analizará, junto con la Representación Social, la viabilidad de la aplicación del mismo.

4. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo Marco se analizará por la Comisión Negociadora de Materias Concretas la conveniencia de la inclusión de E.ON Renovables S.L. en el ámbito funcional del mismo.

Artículo 3. Ámbito personal. Exclusiones.

1. El presente Convenio Colectivo Marco será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas incluidas en su ámbito funcional, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, la categoría profesional ostentada o el puesto de trabajo desempeñado.

2. Es personal en todo caso excluido del presente Convenio Colectivo Marco:

a) El personal contratado al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto (BOE 12 de agosto y 3 de septiembre), por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

b) El personal que ocupe puestos de trabajo calificados como de alta dirección o de dirección de la Empresa en el organigrama de la misma, aun cuando su relación laboral sea de naturaleza común u ordinaria.

c) El personal directivo directa e inmediatamente dependiente del personal de alta dirección o de dirección que, encuadrado en el Grupo Profesional A, ocupe puestos de trabajo calificados como segunda línea o nivel de dirección en el organigrama de la Empresa.

3. La Dirección de la Empresa, a su propuesta y previa aceptación voluntaria del interesado, podrá excluir del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo Marco al personal que, encuadrado en el Grupo Profesional A, realice funciones de especial responsabilidad.

Artículo 4. Ámbito temporal.

1. El presente Convenio Colectivo Marco entrará en vigor el día 1 de enero de 2009, con excepción de aquéllas materias para las que se disponga expresamente una fecha distinta, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012.

2. El presente Convenio Colectivo Marco podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes mediante comunicación por escrito y con un plazo mínimo de



preaviso de tres meses a la fecha de su vencimiento. En caso de no mediar denuncia y, en todo caso, mientras no sea sustituido por otro, se entenderá prorrogado, en idénticas condiciones, por períodos anuales.

Artículo 5. Ámbito territorial.

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

Artículo. 6. Vinculación a la totalidad.

1. El presente Convenio Colectivo Marco constituye un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, será considerado globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

2. En el supuesto de que los órganos jurisdiccionales competentes declararan la nulidad total del presente Convenio Colectivo Marco, las partes firmantes se comprometen, en el plazo de treinta días, a renegociar otro nuevo, ajustado a la legalidad. En caso de nulidad parcial, el presente Convenio Colectivo Marco deberá ser revisado en su totalidad si alguna de las partes firmantes, en el plazo de treinta días, así lo requiere en forma escrita.

Artículo 7. Incremento económico.

1. El incremento económico para cada uno de los años de vigencia ordinaria del presente Convenio será el siguiente:

Año 2009: Un incremento económico del 2%.

Año 2010: Un incremento económico del 1%.

Año 2011: Un incremento económico del 1,5%.

Año 2012: Un incremento económico del 2%.

2. Sin perjuicio de las compensaciones o absorciones legal o convencionalmente previstas, el incremento económico a que hace referencia el número anterior se aplicará con efectos del día 1 de enero de 2009 a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente Convenio Colectivo Marco, salvo que se establezca otra cosa en el presente Convenio Colectivo Marco.

3. Si el índice general del I.P.C. publicado por el I.N.E. registra a 31 de diciembre de cada año un incremento superior al pactado, se efectuará la revisión del mismo en cuantía equivalente a la diferencia existente entre el incremento pactado y el IPC real, abonándose tal revisión en el mes de febrero del año siguiente. La revisión tendrá efectos económicos de 1 de enero de cada año y servirá como base de cálculo para el cálculo del incremento económico pactado



para el año siguiente.

4. Si, por el contrario, el índice general del I.P.C. publicado por el I.N.E. correspondiente a los años 2010, 2011 o 2012 registra a 31 de diciembre de cualquiera de los mismos un incremento inferior al pactado y la diferencia entre ambos porcentajes es superior a un 0,5%, la revisión económica se efectuará respecto de la diferencia existente entre el incremento pactado y el I.P.C. real más 0,5%, tanto a efectos de determinar la base de cálculo sobre la que efectuar el incremento económico pactado para el año siguiente, cuanto para aplicar las diferencias resultantes en el momento de aplicar dicho incremento.

5. Adicionalmente a lo anterior, la actual Paga Convenio, por importe de 600 € anuales en el año 2008, se incrementará en 100 € anuales por cada año de vigencia, alcanzado la cantidad de 1.000 € anuales en 2012.

A partir de 2011 se pagará, en una sola vez, en la nómina correspondiente al mes de abril del mismo.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo. 8. 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 ejercerá con el alcance y limitaciones prevenidas en la legislación 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 Colectivo Marco.

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 9. Principios reguladores de 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 bajo el principio de la buena fe y con la intención de alcanzar un acuerdo, con carácter previo a su establecimiento, en la Comisión Negociadora de Materias Concretas.

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 modificar los plazos legalmente establecidos en estos procedimientos.

Artículo 10. Principios reguladores de la negociación colectiva en el Grupo E.ON España.

1. De conformidad con lo previsto en el Título III del texto refundido de la Ley 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.

2. A estos efectos y al objeto de instrumentar unas relaciones laborales basadas en el diálogo 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 11. 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 Colectivo Marco se articulará a través de las comisiones previstas en el Capítulo Decimocuarto («Comisiones de representación conjunta») y con las competencias y facultades que para cada una de aquellas se señalan en el mismo.

Capítulo III. Estructura profesional.

Artículo 12. Principios Generales.

1. El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de Grupos Profesionales en los que se incluyen los puestos de trabajo existentes en cada una de las empresas.
2. A efectos de lo establecido en el apartado anterior, se entenderá por Grupo profesional la agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.
3. El contenido básico de la prestación laboral pactada vendrá determinado por la adscripción del trabajador a un determinado Grupo profesional. El trabajador deberá desempeñar las funciones pertenecientes a su Puesto de trabajo 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 Colectivo Marco.
4. En todo caso, la definición de categorías y grupos se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.

Artículo 13. Grupos Profesionales.

1. El Grupo Profesional es la agrupación unitaria de aptitudes profesionales, 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.
2. En razón a los criterios establecidos en el número anterior, se definen los siguientes Grupos profesionales:
 - a) Grupo A: Responsable o Experto. Quedarán clasificados en este Grupo profesional aquellos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa o realizan tareas de la





más alta complejidad y cualificación. 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. Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá titulación universitaria de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

b) Grupo B: Técnico Responsable. Quedarán clasificados en este Grupo profesional aquellos trabajadores que realizan funciones que, por su contenido complejo y de alto nivel intelectual e interrelación humana, requieren un grado elevado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Para que un puesto de trabajo quede adscrito al presente Grupo Profesional, 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 Grupo Profesional se requerirá titulación universitaria de Grado Medio, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

c) Grupo C: Técnico Gestor. Quedarán clasificados en este Grupo profesional 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 Grupo Profesional 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 Grupo Profesional se requerirá titulación universitaria de Grado Medio, Ciclo Formativo de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

d) Grupo D: Especialistas. Quedarán clasificados en este Grupo profesional 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 Grupo Profesional 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 Grupo Profesional se requerirá Ciclo Formativo de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.

e) Grupo E: Profesionales de Oficio. Quedarán clasificados en este Grupo profesional 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 Grupo Profesional se requerirá Ciclo Formativo de Grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.

f) Grupo F: Ayudantes. Quedarán clasificados en este Grupo profesional aquellos trabajadores que realizan tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas y exigencia de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución bajo supervisión de sus superiores jerárquicos. Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá formación de Enseñanza Secundaria Obligatoria, Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalentes.

g) Grupo G: Peones. Quedarán clasificados en este Grupo profesional aquellos trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas y con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación. Igualmente quedarán adscritos a este Grupo Profesional aquellos cuyas ocupaciones exijan básicamente la aportación de esfuerzo físico. Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá Certificado de Escolaridad o equivalentes.

Artículo 14. Factores de encuadramiento y criterios de adscripción de los trabajadores a los Grupos profesionales.

1. Los factores de encuadramiento o criterios para la adscripción de los trabajadores a cada Grupo profesional 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 grupo profesional. 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 grupo profesional.

b) La responsabilidad, entendida como parámetro que mide el valor que aporta una ocupación determinada 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 determinada ocupación 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.

2. La titulación académica es factor esencial de encuadramiento, pero no excluyente en los Grupos profesionales A y B. En los restantes Grupos profesionales la titulación será considerada como un factor de carácter secundario.

Artículo 15. Comisión Técnica de Clasificación Profesional.

A los efectos de unificar criterios, conceptos y procedimientos de la clasificación profesional en el ámbito de aplicación funcional del presente Convenio Colectivo Marco, así como de concreción y resolución práctica de la clasificación profesional en cada una de las empresas o líneas de negocio, se instituye la Comisión de Formación, Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales del Grupo E.ON España, con la composición, alcance, contenido, competencias y funciones que se indican en el artículo 76 del presente Convenio Colectivo Marco.

Capítulo IV. Promoción y Formación Profesional.

Artículo 16. Sistemas de promoción.

1. La promoción profesional en la empresa se producirá teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador, así como la facultad organizativa del empresario.

2. La promoción profesional se acomodará a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, entre trabajadores mujeres y hombres.

3. La promoción se efectuará a través de alguno de los siguientes sistemas:

a) Promoción horizontal o económica.

b) Promoción vertical o profesional.





Artículo 17. Promoción horizontal o económica.

1. La promoción horizontal, basada en un proceso de formación permanente, pretende aunar el desarrollo profesional de los trabajadores con una mayor eficacia que mejore la competitividad de las empresas y favorezca su adaptación a las nuevas formas de innovación tecnológica y organización del trabajo.

2. La promoción horizontal tiene por finalidad el impulsar y compensar los factores de eficiencia y dedicación en el desempeño de las funciones propias de su ocupación, proporcionando la necesaria motivación y estímulo al trabajador.

3. La promoción horizontal o económica, siempre y cuando no medie Informe desfavorable de la Dirección, el cual deberá ser razonado y acreditarse sus elementos de hecho ante la representación social, comporta el incremento del nivel económico del trabajador, dentro del mismo Grupo Profesional, conforme a los siguientes criterios:

a) Antigüedad necesaria:

A partir de 1 de enero de 2011 se requerirán 3 años para pasar del Nivel 1 al Nivel 2.

A partir 1 de enero de 2011 se requerirán 4 años para pasar del Nivel 2 al Nivel 3.

A partir de 1 de enero de 2011 se requerirán 5 años para pasar del Nivel 3 al Nivel 4.

Para pasar del Nivel 4 al Nivel 5 se requerirán 6 años de antigüedad en el Nivel para promocionar al superior.

A partir del Nivel 5 se requerirán 7 años de antigüedad en el Nivel para promocionar al superior.

b) La promoción horizontal será de un 5% del Salario base en función de lo establecido en el párrafo anterior.

c) En el cómputo de la antigüedad requerida se incluirán los períodos trabajados bajo modalidades contractuales no indefinidas, salvo que las interrupciones entre contratos sucesivos sean superiores a doce meses, en cuyo caso no se contabilizarán tales períodos.

d) La promoción horizontal quedará comprendida entre los diez niveles económicos de cada Grupo profesional.

4. El personal que, a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo Marco, no hubiera hecho efectiva la promoción en curso de devengo conforme a su Convenio Colectivo de origen, podrá optar por la misma o por la establecida en el



presente.

En caso de optar por el régimen establecido en el Convenio Colectivo de origen, el trabajador podrá volver a optar por este o por el establecido en el presente Convenio Colectivo Marco en la siguiente promoción que se produzca. La opción en favor del régimen establecido en este Convenio Colectivo Marco será irreversible.

En caso de optar por el régimen establecido en el presente Convenio Colectivo Marco, se tomará el día 1 de enero de 2001 como fecha de inicio para el cómputo de la antigüedad requerida. La opción en favor del régimen establecido en este Convenio Colectivo Marco será irreversible.

5. Los trabajadores que opten por el régimen de promoción horizontal establecido en sus Convenios de origen y siempre que, en los mismos, la antigüedad requerida en el nivel correspondiente sea igual o superior a diez años, percibirán el incremento establecido en el número 3 precedente, teniendo tal percepción el carácter de pago a cuenta de la promoción que, en su momento, consolide el afectado.

Artículo 18. Cobertura de vacantes derivadas de necesidades ocupacionales: principios generales.

1. Las vacantes producidas como consecuencia de las necesidades ocupacionales existentes en las empresas podrán proveerse con personal propio o acudiendo a la contratación externa.

2. Las vacantes que se produzcan en el Grupo A se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

3. Las vacantes restantes serán cubiertas, inicialmente, mediante provisión interna, teniendo en cuenta el orden de preferencia siguiente:

a) Trabajadores que hubieran sido declarados disponibles o se encontraran sin ocupación efectiva como consecuencia de los procesos de reordenación societaria o reorganización empresarial que se adoptaren por las empresas, siempre que cumplan los requisitos y capacidades requeridas.

b) Trabajadores que soliciten su reincorporación a la Empresa en los supuestos de revisión de la situación de incapacidad permanente que previamente se les hubiera reconocido, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 51 del presente Convenio Colectivo Marco.

c) A igualdad de condiciones de mérito y capacidad, los trabajadores que hayan desempeñado su actividad en régimen de turno cerrado durante 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.

4. La provisión se ajustará a criterios objetivos de mérito, capacidad e idoneidad, teniendo en cuenta las capacidades técnicas, profesionales y personales de los candidatos, celebrándose en todo caso pruebas selectivas de carácter teórico práctico o concurso de méritos.

5. Si la cobertura de vacantes comportara promoción vertical, se procederá, siempre que el nuevo Salario base resultase superior al previsto en el nivel 1 del Grupo profesional de destino, de la siguiente forma:

a) Si el trabajador percibiera SIR 2, éste se incrementará en un 10 por 100, pasando la cantidad resultante a engrosar el propio SIR 2. Idéntico tratamiento se dará al concepto promocionable (prima de asistencia) del SIR 3 y el SIR 5.

b) El Salario base del trabajador se incrementará en un 5 por 100.

c) El SIR 1, si lo hubiera, se incrementará en un 10 por 100.

d) El resultado de sumar los incrementos correspondientes al Salario base y SIR 1 se adicionará, a su vez, al Salario base. Esta cantidad final resultante (SB + 5%SB)+ (SIR1 +10% del SIR 1) se ajustará al nivel más próximo, por exceso, del Grupo superior. Bien entendido que este ajuste por exceso será posible siempre que exista SIR 1 del que detraer la cantidad necesaria para llegar al nivel más próximo. En caso contrario se ajustará por defecto.

Esta aplicación se realizara por cada cambio de Grupo profesional a que hubiera lugar.

6. Se instituye la Comisión de Formación, Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales, con la composición, alcance, contenido, competencias y funciones que se indican en el artículo 76 del presente Convenio Colectivo Marco.

Artículo 19. Cobertura de vacantes derivadas de necesidades ocupacionales mediante el sistema de selección interna.

1. Las vacantes serán publicadas a través de los medios de difusión habituales en las empresas con 15 días hábiles de antelación a efectos de su conocimiento por los interesados y presentación de candidaturas.

2. Al objeto de agilizar los procesos y reducir al mínimo imprescindible el tiempo durante el cual un puesto de trabajo se halle o pueda hallarse vacante, el proceso de cobertura de vacantes derivadas de causas o circunstancias previsibles, programas o conocidas por la empresa antes de producirse, deberá iniciarse con anterioridad a la fecha en que efectivamente se produzcan.



3. Finalizado el período de recepción de solicitudes, la resolución y consiguiente adjudicación de la vacante habrá de producirse, en condiciones normales, en el plazo máximo de tres meses.

4. La empresa informará a las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo Marco, con carácter previo a su iniciación, de todos los procesos de cobertura de vacantes que se inicien en cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito funcional del mismo.

Asimismo, se informará a la Comisión de Formación, Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales del tipo de pruebas que serán realizadas, de la valoración relativa de cada una de las mismas, del número de concursantes que solicitan la vacante y del resultado del proceso de selección.

5. 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, en condiciones normales, se producirá en el plazo máximo de dos meses desde la resolución de la misma.

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

6. Para la cobertura de estas necesidades ocupacionales tendrán preferencia aquellos trabajadores que se hubieran declarados disponibles. A tal efecto la Representación Social intervendrá en los procesos que afecten a la recolocación de los trabajadores antes citados, al objeto de lograr la máxima empleabilidad del personal afectado.

Artículo 20. Coberturas de necesidades ocupacionales con personal de nuevo ingreso.

1. La cobertura de necesidades ocupacionales con personal de nuevo ingreso que no sea de libre designación, se efectuará mediante sistema de selección, debiendo los candidatos superar las pruebas establecidas a tal fin por la Dirección de la empresa. Del tipo de pruebas a realizar será informada previamente la Comisión de Formación, Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales.

2. Los trabajadores contratados se incorporarán al Grupo profesional y Nivel salarial que les corresponda de acuerdo con lo dispuesto en las tablas salariales incluidas en el Anexo II del presente Convenio Colectivo Marco.

3. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que no excederá de seis meses para los trabajadores de los grupos profesionales A, B y C; y de dos meses para los trabajadores del resto de grupos profesionales.





4. 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.

5. 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 21. Política de contratación en el Grupo E.ON.

Dentro del marco de las políticas de responsabilidad social empresarial de E.ON, 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:

1. Uso adecuado de las modalidades contractuales legalmente previstas, de modo 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.

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

3. Fomento de los contratos formativos, así como de la utilización de becarios y estudiantes en prácticas, como vía de inserción laboral y cualificación de los jóvenes.

4. Cumplimiento de las obligaciones legales en materia de contratación de personal discapacitado. A tal efecto, la Comisión de Formación, Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales 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.

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

6. Garantía de no discriminación en el empleo, directa o indirecta, por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en





personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

7. Establecimiento de cláusulas tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres.

Artículo 22. Formación profesional.

1. Las partes consideran que la formación profesional es una herramienta estratégica de la política de Recursos Humanos del Grupo E.ON, en cuanto potencia el desarrollo personal y profesional de los trabajadores en busca de la consecución de una permanente actualización de los niveles de cualificación.

A tal efecto, se fomentará la formación profesional en orden a conseguir los siguientes objetivos:

- a) Eficiencia en el desempeño de las necesidades ocupacionales o puestos de trabajo.
- b) Desarrollo de posibilidades profesionales.
- c) Adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos, productivos y tecnológicos, con una atención especial a la formación en las nuevas tecnologías, a la Prevención de Riesgos Laborales y al Medio Ambiente.
- d) Garantía de la empleabilidad del personal.
- e) Garantía de no discriminación, directa o indirecta, entre trabajadores mujeres y hombres.
- f) Contribución al cambio cultural y la creación de una identidad corporativa común.

2. La Empresa, como responsable de la gestión de la formación, proveerá la dotación de recursos en orden a la consecución de los objetivos anteriores, siendo obligación del personal realizar la formación necesaria para el desarrollo de sus conocimientos, habilidades, destrezas y experiencia.

3. Para la consecución de los objetivos anteriormente señalados, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo Marco:

- a) Asumen el contenido íntegro del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 1 de febrero de 2006, así como el Convenio Sectorial de Formación Continua de la Industria Eléctrica vigente en cada momento.
- b) Asimismo, y con el objeto de articular la intervención de la representación de los trabajadores en materia formativa y en el ámbito de aplicación del presente





Convenio Colectivo Marco, se ratifica la Comisión de Formación, Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales y su reglamento de funcionamiento interno, con la composición, alcance, contenido, competencias y funciones que se indican en el artículo 77 del presente Convenio Colectivo Marco.

4. E.ON facilitará todos los medios económicos y materiales para conseguir una mejora progresiva de la formación de todos sus trabajadores. Por tal motivo y en orden a conseguir una formación integral de calidad que permita alcanzar los fines propuestos, la asistencia a cursos de formación profesional de base, de recolocación, de perfeccionamiento y de formación para la ocupación, así como la formación en Seguridad y Salud y Medio Ambiente será de carácter obligatorio, realizándose con carácter general dentro de la jornada laboral y de manera preferente en la jornada laboral de los asistentes.

5. En aquellos supuestos en los que resultase imprescindible su realización fuera del horario de trabajo, la empresa, explicará las razones que imposibilitan su realización dentro del horario de trabajo, siguiendo los siguientes criterios:

a) Previo a la comunicación a los trabajadores, se informará a la Comisión de Formación, Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales, con antelación suficiente, de aquellas circunstancias que impiden la formación dentro de la jornada diaria laboral, pudiendo esta formular las propuestas que considere más adecuadas para la realización de la formación.

b) Posteriormente, se informará a los trabajadores de los cursos programados, con carácter general, con una antelación mínima de 20 días naturales.

c) El cómputo global de formación y jornada ordinaria de trabajo no excederá, en ningún caso de 12 horas diarias. Asimismo, el número de horas a realizar por formación al día no excederá de 8 horas. En todo caso se respetará el descanso ininterrumpido de 12 horas entre jornadas, empezando el cómputo una vez finalizada la formación y el desplazamiento si lo hubiere.

6. La Comisión de Formación, Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales dictaminará, dentro de los límites legales, como se compensa la formación que se tuviera que realizar en el día de descanso del trabajador.

7. En el supuesto de que la formación genere el devengo de una dieta, está se abonará según lo establecido en el presente Convenio Colectivo Marco, salvo que en los cursos se proporcione la manutención que justifica el pago de la dieta.

Capítulo V. Tiempo de trabajo.

Artículo 23. Jornada anual de trabajo.

1. La jornada ordinaria anual de trabajo efectivo, durante la vigencia del presente



Convenio Colectivo Marco, será de 1672 horas.

2. La jornada anual se realizará en horario continuado salvo acuerdo en otro sentido, y se distribuirá diariamente de conformidad con lo establecido en los horarios de trabajo aplicables en cada Empresa o centro de trabajo.

3. Los trabajadores que, a la firma del presente Convenio Colectivo Marco, disfruten de una jornada anual ordinaria inferior a la establecida en el número 1 precedente, tendrán derecho a su conservación, a título de condición personal más beneficiosa.

Artículo 24. Vacaciones anuales retribuidas.

1. El período de vacaciones anuales retribuidas 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.

Artículo 25. Festivos anuales.

1. Se instituye el primer día lunes del mes de Junio como Fiesta del Sector en el ámbito del Grupo E.ON. En caso de resultar festivo se trasladará al primer día laborable posterior.

2. Con efectos de 1 de enero de 2010, los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos recuperables a todos los efectos. A partir de 2013 se considerarán no recuperables.

3. Con aplicación desde 01.01.2010, todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de 17 festividades anuales, incluidos los 14 de ámbito nacional, autonómico o local.

4. Los trabajadores incorporados a cualquiera de las Empresas del Grupo E.ON España antes de la fecha de firma del I Convenio Colectivo Marco del Grupo Viesgo (19 de julio de 2001) mantendrán el disfrute de los festivos adicionales establecidos en sus Convenios Colectivos de origen.

Capítulo VI. Plan de Igualdad.

Artículo 26. Finalidad y objetivos del Plan de Igualdad.

1. La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, ha supuesto para las empresas de más de 250 personas trabajadoras el deber de negociar un Plan de Igualdad. El objeto de esta ley es la promoción de la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas situando en el marco de la negociación colectiva



su elaboración y puesta en práctica.

Sobre la base de lo anteriormente expuesto, las partes entienden que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de E.ON España y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla incrementando en consecuencia su satisfacción con la empresa.

2. El Primer Plan de Igualdad del Grupo E.ON España tiene, entre sus objetivos principales, los siguientes:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo, así como el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes o características de las personas asociadas o relacionadas con un determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otros trabajadores o trabajadoras en la Empresa y lengua dentro del estado español.

c) Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Empresa.

d) Establecer acciones específicas para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la Empresa con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.

f) Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la Empresa.

g) Actualizar el Protocolo de Prevención y Actuación sobre Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo a lo establecido en la LDIEMH en esta materia.



3. A efectos de lo establecido en los números precedentes, se constituirá una Comisión de Igualdad con la composición y funciones que se indican en el artículo 81 del presente Convenio Colectivo Marco.

Artículo 27. Medidas tendentes a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

1. Los principios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y 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.

2. Al objeto de hacer efectivos los precitados principios de igualdad y de no discriminación, la Empresa iniciará las actuaciones que sean necesarias para la consecución de los siguientes objetivos:

a) En materia de selección y promoción profesional:

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 genero, incluidas las referencias a la exigencia de esfuerzo físico.

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 la Comisión de Igualdad adoptará las medidas que considere más adecuadas para la consecución de este fin.

Establecer criterios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección, así como en los procesos de contratación.

Informar y sensibilizar a los interlocutores e intermediarios de la necesidad de tener en cuenta las disposiciones a favor de la igualdad en todos los procesos.

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 la Empresa.

b) En materia de formación:

Garantizar que la distribución de horas de formación responde a criterios de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.





Desarrollar programas formativos específicos para temas de igualdad para todas las trabajadoras y trabajadores de la Empresa.

c) En materia de retribuciones:

Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género. A tal efecto se entiende que, a igual grupo profesional, 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.

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.

d) En materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:

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, tales como edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención del acoso y otras semejantes.

Sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario y en el Protocolo para la prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo, se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

e) En materia de información, comunicación y sensibilización:

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.

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 lograr un cambio

de mentalidad 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.

3. Los objetivos establecidos en el número 2 serán desarrollados por la Comisión de Igualdad en un plazo no superior a seis meses contados a partir de la firma del presente Convenio Colectivo Marco.

Artículo 28. Medidas especiales para la protección a las víctimas de violencia de género.

1. 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 misma. 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. Las medidas de protección establecidas en el presente artículo 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 aquella.

3. Las medidas de protección son las siguientes:

a) Asistencia sanitaria por los servicios médicos de Empresa, que facilitarán a la víctima la asistencia médica que consideren necesaria para superar o disminuir los efectos de la violencia de género.

b) Asesoramiento y apoyo psicológico, tanto a la víctima directa de la situación de violencia doméstica o de género, como a los hijos e hijas menores de edad, o mayores discapacitados, que convivan con aquella.

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.

c) 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.

d) Aplicación de las reducciones de jornada y flexibilidad horaria previstas en el presente Convenio Colectivo Marco.

e) Las víctimas de violencia de género, 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.

f) Las víctimas de violencia de género 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.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, la Comisión de Igualdad elaborará medias concretas adicionales a fin de proteger a las víctimas de violencia de género.

Capítulo VII. Conciliación de la vida personal y familiar con la actividad laboral.

Artículo 29. Adaptación de la jornada de trabajo.

Al objeto de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral conforme a lo dispuesto por la legislación vigente, las partes acuerdan que la Comisión de Igualdad desarrolle medidas concretas tendentes a su consecución.

Artículo 30. Alteración temporal del régimen horario partido o mixto.

1. El personal adscrito a horario partido o mixto podrá modificar temporalmente su régimen horario, pasando a realizar su actividad laboral en horario continuado, en los siguientes supuestos:

a) Por razón de guarda legal, quien 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.

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

c) Por razón del cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que, por razón de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, quien



precise encargarse de su cuidado directo, siempre que no desempeñe una actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a dos veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

d) Por razón de violencia de género, las víctimas del mismo durante el período de tiempo que permanezca vigente la orden judicial de protección dictada en su favor.

2. En el supuesto de que la dirección de la Empresa mostrara disconformidad con la pretensión de alteración temporal del horario, la discrepancia se resolverá por la Comisión de Igualdad.

Artículo 31. Reducciones de jornada.

1. 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, en los supuestos siguientes:

a) Por razón de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de 10 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida por la que perciba una prestación superior al salario mínimo interprofesional.

b) Por razón del cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razón de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, quien precise encargarse de su cuidado directo, siempre que no desempeñe una actividad retribuida por la que perciba una prestación superior al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

c) Por razón de estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial, a quien los curse. En este supuesto el trabajador se 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 currículum de cada curso académico.

d) Por razón de violencia de género, a las víctimas del mismo.

2. En los supuestos de reducción de jornada previstos en el presente número, la reducción proporcional de salario no afectará a los beneficios sociales previstos en el Convenio Colectivo de aplicación, en su caso, si bien la aportación al Plan de Pensiones se realizará conforme al salario reducido.

3. En los supuestos previstos en los apartados a) y b) del número 1, si dos o más trabajadores o trabajadoras de cualquiera de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo Marco solicitasen la reducción por el

mismo hecho causante, la Dirección de la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo solo por razones justificadas de funcionamiento empresarial.

Artículo 32. Permisos y licencias retribuidas.

1. El personal tendrá derecho, previo aviso y posterior justificación, a 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. En cualquier caso, no son acumulables entre si ambas licencias si son devengadas por el trabajador/a con la misma persona.

b) Cinco días naturales en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo.

c) Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita, padres, hijos, padres políticos, hijos políticos, hermanos y nietos.

d) Cinco días naturales, por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de los familiares enumerados en el apartado c) anterior y abuelos, abuelos políticos, hermanos políticos y nietos políticos.

El disfrute de esta licencia podrá fraccionarse de modo excepcional y por razones justificadas, siempre que se aplique a un número de horas diarias que no sea inferior a dos y el número total de horas utilizadas no exceda de las correspondientes a cinco jornadas ordinarias de trabajo conforme al calendario aplicable al afectado.

e) Dos días por hospitalización o intervención quirúrgica que no requiera hospitalización de los familiares enumerados en el apartado anterior.

f) Un día laborable en los supuestos de traslado del domicilio habitual ampliable a dos en los supuestos de cambio de localidad.

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

h) 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 a quien le correspondiera trabajar la noche inmediatamente anterior al examen tendrá derecho al cambio de turno para evitar esta situación, siempre y cuando el trabajador preavise con 72 horas de antelación, salvo que exista causa de fuerza mayor que impida su sustitución.

i) Por el tiempo estrictamente necesario para asistir a consulta médica en los



supuestos de enfermedad del trabajador o la trabajadora. También para acompañar a los hijos menores de edad hasta 10 años, siempre que no sea posible la asistencia fuera de horario de trabajo.

j) Siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, y a petición de la persona interesada, se podrá acumular el período de lactancia legal al descanso por maternidad en 20 días laborables.

k) Los trabajadores tendrán derecho a una situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo para realizar cursos de formación que redunden en la mejora de su empleabilidad, con una duración máxima de 1 año. Esta excedencia podrá disfrutarse una vez cada 4 años consecutivos.

2. Las licencias retribuidas reguladas en el presente apartado comenzarán a disfrutarse desde el mismo día en que se produzca el hecho que las genere, salvo que el trabajador o trabajadora hubiera completado al menos la mitad de su jornada de trabajo, en cuyo caso el cómputo comenzará al día siguiente.

3. El inicio del disfrute de la licencia en los supuestos de accidente o enfermedad grave de los familiares antes referenciados podrá realizarse mientras dure ésta.

4. A efectos de lo previsto en el presente apartado, las parejas de hecho debidamente inscritas tendrán la misma consideración que las matrimoniales, siempre que los permisos se refieran a la pareja de hecho o a los hijos.

Artículo 33. Embarazo y lactancia.

1. A partir de la notificación por la trabajadora a la Empresa de su situación de embarazo, y cuando se encuentre en situación de lactante, 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 del Estatuto de los Trabajadores.

3. La Comisión de Igualdad desarrollará medidas tendentes 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.

Artículo 34. Permisos en situaciones de embarazo, maternidad o



paternidad y lactancia.

1. En los supuestos de embarazo y maternidad o paternidad las trabajadoras y trabajadores se tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Por lactancia de un hijo menor de 12 meses a una hora diaria de ausencia en el trabajo, que se podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada de 30 minutos con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, y a petición de la persona interesada, se podrá acumular el período de lactancia legal al descanso por maternidad en 20 días laborables.

b) En los casos de 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.

El disfrute de este derecho es compatible y acumulable con la hora de permiso por lactancia, pero incompatible con la acumulación en días completos.

c) 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.

2. Durante los períodos de embarazo y lactancia de un hijo o hija 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 trabajen en la empresa.

3. 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 o trabajadoras.

Artículo 35. Períodos de descanso por maternidad.



1. 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 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida y que serán ampliables en los siguientes casos:

a) En los supuestos de parto múltiple, el descanso se ampliará en dos semanas más por cada hija o hijo a partir del segundo.

b) En los supuestos de discapacidad del hijo o hija recién nacido, el descanso se ampliará en tres semanas.

c) En los supuestos de 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.

2. 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.

3. No obstante lo previsto en el número 1 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 36. Permiso de paternidad.

1. En los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo, el padre tendrá, a partir de 1 de enero de 2011, derecho a la suspensión de su contrato de trabajo durante cuatro semanas ininterrumpidas.

2. El permiso por paternidad será compatible con el permiso retribuido previsto para el nacimiento de hijos. En los supuestos de parto múltiple, el permiso de paternidad se ampliará en dos días más por cada hija o hijo a partir del segundo.

Artículo 37. Excedencias por cuidado de familiares.

1. El personal tendrá derecho, por razón del cuidado de familiares, a obtener las siguientes excedencias laborales:

a) Por un período de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, 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.

En estos supuestos, durante los doce primeros meses se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional, que no implique una movilidad geográfica respecto de su centro de trabajo anterior.

b) Por un período de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de su cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita o de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por razones de edad, accidente, enfermedad grave o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida por la que perciba remuneración superior al salario mínimo interprofesional.

2. El período máximo de excedencia que se prevé en el presente artículo se computará por cada sujeto causante y podrá ser disfrutado de forma continua o fraccionada, siempre que los períodos de fraccionamiento no sean inferiores a 3 meses.

3. Durante las situaciones de excedencia previstas en el presente artículo, el personal mantendrá el derecho al suministro de energía eléctrica en los términos previstos en el presente Convenio Colectivo Marco, siempre que ello sea posible.

4. Si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo solo por razones justificadas de funcionamiento empresarial.

5. El período en el que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y, durante el mismo, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación a la misma.

6. Se posibilitará la participación de las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia o con reducción de jornada, en ambos casos por motivos familiares o por maternidad, en los procesos de cobertura de vacantes que se produzcan en el ámbito de la Empresa.

Artículo 38. Otras medidas de conciliación.

1. Con objeto de facilitar una mejor conciliación entre la vida personal y familiar con la actividad laboral, 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) Planificación, siempre que sea posible, de las actividades formativas dentro del horario normal de trabajo.
 - d) 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.
2. 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 E.ON España bonificaciones o reducciones de los precios de mercado.

Capítulo VIII. Sistemas de trabajo.

Artículo 39. Organización del trabajo a Turnos.

1. Sistemas de Trabajo a Turno:

El trabajo a turno podrá revestir las siguientes modalidades:

- a) Turno Continuo Cerrado: Esta modalidad cubre el servicio todos los días del año, durante las veinticuatro horas del día en tres turnos consecutivos y rotativos de ocho horas, con una dotación de seis equipos de trabajo como mínimo.
- b) Turno Continuo Abierto: Esta modalidad cubre el servicio todos los días del año, si bien en dos turnos rotativos.
- c) Turno Discontinuo: Esta modalidad cubre el servicio de lunes a viernes (excepto festivos), si bien en dos turnos rotativos.

2. Aplicación de los Sistemas de Turno:

Para la aplicación de los Sistemas de Turno en cada centro de trabajo se pactarán cuadrantes rotativos anuales ajustados a la jornada prevista.

3. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo Marco se analizará la viabilidad de establecer una Norma sobre Turnos aplicable en todas las Empresas del Grupo E.ON España.

Artículo 40. Retén de Localización.

1. Normas Generales.





a) Se define como personal de Retén Localizable aquel que además de cobertura del servicio, en su jornada ordinaria de trabajo, fuere necesaria su localización y disponibilidad fuera de la misma, sin presencia en el Centro de Trabajo, en períodos no superiores a siete días y con un máximo de un período en cada cuatro semanas. Excepcionalmente para períodos de cadencia inferiores, se requerirá acuerdo expreso con el sindicato o sindicatos que ostenten la mayoría absoluta de los trabajadores.

b) El Retén Localizable se iniciará al final de la jornada ordinaria de trabajo y finalizará al principio de la siguiente de cada día del período de siete. Generalmente el período de siete días se iniciara al final de la jornada ordinaria del lunes y concluirá al comienzo de la jornada ordinaria del lunes siguiente.

Cuando el fin de un período de Retén y el comienzo del siguiente coincida en día festivo, el nuevo período comenzará ese mismo día festivo como si fuera laborable.

c) La situación de Reten Localizable tendrá una compensación diaria fijada independientemente del trabajo efectuado en la jornada ordinaria. El tiempo de disponibilidad en el Retén Localizable no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

d) Al personal de Retén Localizable que tenga que intervenir entre las 22 y 6 horas, se le aplicará el régimen de trabajo intempestivo, en las mismas condiciones establecidas en el artículo 42.

e) El Retén Localizable no excluye, que el personal no afectado por el mismo, acuda cuando se le localice para atender, aquellos daños urgentes que se produzcan, en las condiciones establecidas en el Convenio de las Empresas de Origen o Convenio Marco.

2. Aplicación de los Servicios de Retenes Localizables:

a) En cada Centro/Zona de Trabajo, según las características y/o el tipo de funciones a desarrollar, se confeccionarán cuadrantes de Retenes Localizables por los trabajadores afectados, estableciéndose las alternancias en los descansos y períodos de vacaciones, así como el régimen de sustituciones por las diversas causas de ausencias.

b) Los cambios de cuadrantes deberán ser negociados con los representantes sindicales de los trabajadores.

c) Para facilitar la prestación de este servicio, la Dirección de la Empresa dotará al personal que lo realice de sistemas de localización de acuerdo con las posibilidades técnicas y en el plazo más breve posible.



d) En el caso de los teléfonos móviles, además de a quienes realicen el Retén, se entregará otro, con la tarjeta duplicada, a quienes les corresponda iniciar el próximo período de Retén.

e) Con carácter general se establece que desde la recepción de la llamada, el tiempo de incorporación a su centro de trabajo o lugar próximo donde sea requerida su presencia, será el más breve posible y en todo caso, en circunstancias normales, no se superará el entorno de una hora.

f) El tiempo de trabajo, para su posterior abono, se computará a partir del momento en que el trabajador se incorpore al centro de trabajo.

g) La existencia de guardias y turnos, es compatible con la existencia de retenes de localizables, en aquellos lugares que las necesidades del servicio así lo aconsejen.

h) Si el Retén Localizable se implanta o está implantado donde se realice la guardia ambos se harán coincidir en el mismo período de días.

3. Aplicación del Servicio de Retén:

a) La incorporación de nuevos Centros o la supresión de los actuales, será motivo de un período de negociación y acuerdo con los sindicatos más representativos.

b) Los Centros de Trabajo, Zonas y Servicios en los cuales se implantará el Retén Localizable, serán los que figuren en Acta Complementaria al presente Convenio Colectivo.

Artículo 41. Guardias en Distribución.

1. El trabajo en régimen de Guardia implicará la presencia física de los trabajadores en su centro de trabajo en régimen de horario ordinario.

2. Los trabajadores de la Guardia tendrán como cometido fundamental la atención de averías y, si éstas no se produjeran, la realización de su trabajo habitual.

3. Los equipos de Guardia estarán formados por un mínimo de 2 trabajadores. Los que excedan de ese número quedarán en situación de suplentes.

4. La Guardia se realizará en períodos no superiores a siete días y con un máximo de un período cada cuatro semanas. Excepcionalmente, para brigadas compuestas por menos de 8 trabajadores, que implicarán cadencias inferiores, se requerirá una negociación con los representantes legales legitimados conforme establece el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Con carácter ordinario la guardia comenzara el lunes y terminara el domingo próximo siguiente.



6. El personal del servicio de Guardias, realizará su jornada diaria con arreglo al siguiente horario y condiciones:

Los siete días de la semana, de 07:45 a 15: 00 horas.

7. En cada Centro/Zona de Trabajo, según las características y/o el tipo de funciones a desarrollar, el jefe del centro de trabajo, conjuntamente con la representación sindical de los trabajadores, confeccionará los cuadrantes de Guardias para los trabajadores afectados, estableciéndose las alternancias en los descansos y períodos de vacaciones, así como el régimen de sustituciones por las diversas causas de ausencias. En caso de discrepancia, los establecerá la Dirección de la Empresa.

El cuadrante, contando con la aprobación de la mayoría de los trabajadores afectados, podrá cambiar el día de la semana de comienzo del período de siete días de Guardia y la combinación con el Retén Localizables si éste está establecido.

8. Régimen retributivo:

a) Durante la semana que dura la Guardia, la compensación diaria por este sistema de trabajo será, con efectos de 1 de enero de 2009, el que figura en el Capítulo Noveno («Régimen Económico») del presente Convenio Colectivo Marco.

b) El sábado y Domingo se compensará con dos días de descanso, preferentemente el jueves y viernes de la semana siguiente.

Estos descansos se podrán acumular para su disfrute, por parte de trabajador, hasta un máximo de cinco días consecutivos, siempre y cuando lo permita la atención del servicio.

c) Las horas trabajadas de lunes a viernes que coincidan con festivo se abonarán como horas extraordinarias.

9. La incorporación de nuevos centros o la supresión de los actuales, será motivo de apertura de un período de negociación y acuerdo con los sindicatos más representativos.

Artículo 42. Trabajos intempestivos.

El personal que, a excepción del adscrito al turno de noche, deba prestar servicios entre las 22.00 y las 06:00 horas y además se halle obligado a realizar su trabajo al día siguiente, realizará su incorporación al mismo del modo siguiente: Si los trabajos finalizan después de las 03:00 horas, no se incorporará a la jornada del día siguiente, quedando la ausencia justificada por tal circunstancia.



Artículo 43. Intervención.

Se percibirá el valor de la Intervención por cada una de las veces que un trabajador, hallándose de Retén, sea requerido para prestar servicios a partir de la terminación de su horario diario.

Capítulo IX. Régimen económico.

Artículo 44. Estructura salarial.

1. La estructura salarial comprende un Salario Base (SB), que se corresponde con la retribución fijada por unidad de tiempo, los Complementos por calidad, cantidad o puesto de trabajo, y los restantes conceptos retributivos expresamente previstos en el presente Convenio Colectivo Marco.

2. Atendiendo al grado de experiencia en la Empresa y considerando que el proceso de adquisición de la misma se produce gradualmente y se completa a nivel satisfactorio en un plazo que se estima de 2 años, los trabajadores ingresarán en las empresas con un salario equivalente al 80 por ciento del correspondiente al nivel uno de su Grupo Profesional, incrementándose dicho porcentaje en un 10 por ciento anual a partir del primer año hasta alcanzar, el 3º año, el 100 por cien del salario correspondiente.

3. Cada uno de los grupos profesionales se ordenan en Niveles, cuyo SB es el que se establece en la tabla del Anexo II del presente Convenio Colectivo Marco.

4. El Salario Base (SB) y, en su caso, 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 Base (SB) más los complementos de calidad, cantidad y puesto de trabajo, al que se añadirán, en caso de percibirlo, el SIR, los complementos fijos personales y las pagas previstas en el presente Convenio Colectivo Marco.

6. Los años de permanencia en cada Nivel se computarán a efectos de la promoción horizontal o económica establecida en el artículo 17.3 a) del presente Convenio Colectivo Marco.

Artículo 45. Salarios Individuales Reconocidos (SIR) y Complementos Personales (CP).

1. La estructura salarial de los trabajadores queda establecida atendiendo a las siguientes reglas:

a) Percibirán el SB correspondiente a su Grupo Profesional y Nivel, conforme a las cuantías establecidas en tabla del Anexo II del presente Convenio Colectivo Marco.

b) Percibirán, además, un Salario Individual Reconocido (SIR), cuya cuantía será la diferencia existente, en cada momento, entre el SB y el Salario Fijo (SF) que efectivamente perciban.

El SIR, en sus modalidades de SIR1, SIR2, SIR3 y SIR5 es revalorizable en idénticos términos que el SB y tiene naturaleza no absorbible.

2. El salario fijo (SF) incluirá todas las retribuciones fijas de carácter colectivo que existan en cada Convenio Colectivo de origen, de acuerdo con criterios homogéneos entre las actuales empresas, con respecto a la naturaleza de los conceptos.

3. En razón a la naturaleza de los distintos conceptos salariales que integran el SIR, se distinguen, dentro del mismo, los siguientes:

a) SIR 1: Representa el menor exceso entre los conceptos que figuran como «SIR 1» en el Anexo II del presente Convenio Colectivo Marco y los SB de tablas consignados en los Niveles 1 a 7 de su Grupo profesional. Tiene los caracteres que se indican a continuación y, en caso de promoción vertical, sirve de base para calcular el 10 por 100 de incremento.

b) SIR 2 a SIR6: Recogen aquellos conceptos no incluidos en el SB de tablas, y adolece de los caracteres naturaleza que se establecen a continuación:

	SIR 1	SIR 2	SIR 3	SIR 4	SIR 5	SIR 6
Pensionable	Si	No	No	Si	No	No
Ereable	Si	Si	No	Si	Si	Si
Revalorizable	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Absorbible	No	No	No	Si	No	Si
Promocionable	Si	Si	No	No	No	No

4. Los Complementos de calidad, cantidad o puesto de trabajo no regulados en el presente Convenio Colectivo Marco mantendrán la regulación de los Convenios Colectivos de origen siempre y cuando resulten, en cómputo global, más favorables.

5. Todos los Complementos personales quedarán agrupados, en función de su naturaleza, en las once categorías que seguidamente se relacionan:

	CP1	CP2	CP3	CP4	CP5	CP6	CP7	CP8	CP9	CP10	CP11
Pensionable	Si	Si	Si	Si	No	No	No	No	No	No	No



Ereable	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	No	No
Revalorizable	Si	No	Si	No	No	Si	No	Si	No	Si	No
Absorbible	Si	Si	No	No	Si	No	No	Si	Si	No	No

6. Los conceptos fijos de carácter individual que vinieran percibiendo los trabajadores se mantendrán como complementos personales en función de su propia naturaleza.

7. Los conceptos que tengan su origen en la permanencia o vinculación a la empresa (antigüedad, premios de vinculación, permanencia, etc.) pasaron a ser complementos personales para el personal en plantilla a fecha 25 de octubre de 2000, manteniéndose el sistema de devengo que tenían en su Convenio Colectivo de origen.

Artículo 46. Incremento económico por productividad y eficiencia.

1. Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo Marco coinciden con la Dirección de la Empresa en la necesidad de una mejora general de la productividad y eficiencia que mejoren la competitividad del Grupo E.ON.

2. A tal fin, ambas representaciones se comprometen con los siguientes objetivos:

a) Elevar la competitividad, la rentabilidad de las Empresas y la calidad en la prestación de servicios.

b) La racionalización de la organización productiva.

c) La mejora permanente de la Seguridad y Salud de los trabajadores y el descenso de la siniestralidad.

d) La formación permanente.

e) La reducción de los porcentajes de absentismo.

3. Para alcanzar dichos objetivos, las organizaciones sindicales se implicaran en:

a) Colaborar con las Direcciones de las Empresas del Grupo en la ejecución de las medidas que se implanten para la reducción de las horas extraordinarias y en negociar aquellas otras que puedan suponer una mejor organización productiva.

b) Colaborar, participar y apoyar las medidas de mejora que tanto la Dirección del Grupo como las Direcciones de las Empresas pongan en funcionamiento para mejorar la Seguridad y Salud de los trabajadores y el descenso de la siniestralidad.

c) Cooperar para la adopción de medidas que eviten la proliferación de una cultura absentista en el seno de las Empresas del Grupo. Concretamente, en



confeccionar una plataforma de negociación para canalizar y negociar las mejoras que la Dirección de las Empresas pretendan implantar en relación a la disminución del «ratio» de absentismo; así como en la sensibilización, concienciación e información a los trabajadores de la problemática y coste que supone un elevado índice de absentismo.

4. Habida cuenta que las medidas mencionadas deben repercutir positivamente en una mayor eficiencia de las Empresas del Grupo y del Grupo mismo, se acuerda establecer un incremento económico suplementario al regulado en el artículo 7, equivalente a un 0,5% anual adicional, que se abonará en los meses de febrero de 2011, febrero de 2012 y febrero de 2013.

5. Además de lo anterior, en enero de 2013, previa la realización de un balance global relativo al impacto de las medidas adoptadas, se abonará un 0,5% adicional con efectos económicos del año 2009 y, por tanto, con efectos en la base de cálculo de cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Artículo 47. Complementos de calidad, cantidad o puesto de trabajo.

1. Turnos. Los complementos por Turnos, que retribuyen las especiales condiciones de la prestación del trabajo a turnos en sus diferentes modalidades, se retribuirán conforme a las cuantías siguientes:

a) Turno Cerrado:

Por todos los conceptos que componen el Turno Cerrado, incluida nocturnidad, se percibirán las siguientes cuantías:

Año 2009	7.500 €/año
Año 2010	8.200 €/año
Año 2011	8.800 €/año
Año 2012	9.408 €/año, distribuidos en 12 mensualidades iguales

En suplencias de turno se percibirá, a partir de enero de 2011 y además de la percepción que corresponda por realización de horas extraordinarias, un complemento adicional de 31 €/día, que será de 34 €/día en 2012. El medio turno percibirá un complemento adicional de 15,50 €/día en 2011 y de 17 €/día en 2012.

b) Turno Abierto Continuo:

Por todos los conceptos que componen el Turno Abierto Continuo, se percibirán las siguientes cuantías:

Año 2009	5.300 €/año
Año 2010	5.500 €/año



Año 2011	5.700 €/año
Año 2012	5.904 €/año, distribuidos en 12 mensualidades iguales

En suplencias de turno se percibirá a partir de enero de 2011 y además de la percepción que corresponda por realización de horas extraordinarias, un complemento adicional de 26 €/día, que será de 29 €/día en 2012. El medio turno percibirá un complemento adicional de 13 €/día en 2011 y de 14,50 €/día en 2012.

c) Turno Abierto Discontinuo:

Por todos los conceptos que componen el Turno Abierto Discontinuo se percibirán las siguientes cuantías

Año 2009	2.000 € anuales
Año 2010	2.200 € anuales
Año 2011	2.400 € anuales
Año 2012	2.604 € anuales, distribuidos en 12 mensualidades iguales

En suplencias de turno se percibirá a partir de enero de 2011 y además de la percepción que corresponda por realización de horas extraordinarias, un complemento adicional de 26 €/día y de 29 €/día en 2012. El medio turno percibirá un complemento adicional de 13 €/día en 2011 y de 14,50 €/día en 2012.

2. Nocturnidad. El Complemento por Nocturnidad, que retribuye la realización de trabajos en horario comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas, será de 4,25 €/hora a partir de enero de 2011 y evolucionará conforme a los incrementos de Convenio en 2012. Excepcionalmente y para los centros de trabajo que actualmente contemplan la nocturnidad en horario comprendido entre las 23:00 y las 07:00 horas, todos los trabajadores percibirán este complemento en el mencionado horario, sin que sea extensivo a otras horas.

3. Retén de localización. El complemento por Retén de localización tendrá las siguientes cuantías:

Año 2009	Incremento del 2,5% sobre valores año 2008
Año 2010	25 € día laborable; 50 € días sábado, domingo o festivos
Año 2011	27,50 € día laborable; 55 € días sábado, domingo o festivos
Año 2012	30 € día laborable; 60 € días sábado, domingo o festivos

4. Intervención. Se abona al personal que, estando en situación de Retén Localizable, sea llamado para acudir a realizar su cometido laboral.

Se retribuirá con la cantidad de:

Año 2011: 90 € por intervención de hasta 3 horas de duración; a partir de la



cuarta hora se abonarán como horas extraordinarias.

Año 2012: 95 € por intervención de hasta 3 horas de duración; a partir de la cuarta hora se abonarán como horas extraordinarias.

Estos importes incluyen la llamada y hasta tres horas de intervención. Las horas que se realicen en exceso de las tres indicadas se retribuirán al valor de las horas extraordinarias.

5. Requerimiento. Al personal que sea requerido por la Empresa y no perciba intervención se le abonara, a partir de enero de 2011, la cantidad de 25 € por requerimiento. Esta cuantía será revisada conforme al incremento de Convenio en 2012.

6. Guardias. El complemento por Guardia será retribuido de la siguiente manera:

Año 2009	200 € semanales.
Año 2010	210 € semanales; en caso de sustituciones, valor diario de 10 € de lunes a viernes y 80 € sábados y domingos.
Año 2011	Incremento de Convenio sobre valores año 2010; en caso de sustituciones, incremento de Convenio sobre valores año 2010.
Año 2012	Incremento de Convenio sobre valores de 2011; en caso de sustituciones, incremento de Convenio sobre valores 2011.

Estos importes incluyen todos los conceptos vinculados al sistema de trabajo de Guardia.

7. Plus de conducción. Cuando un trabajador, que no perciba paga de conductores, sea requerido para conducir vehículos, percibirá las siguientes cantidades:

Año 2009 y respecto de empleados con percepción efectiva del complemento	7 € diarios
Año 2010 y respecto de empleados con percepción efectiva del complemento	7,50 € diarios
Año 2011 y para todos los empleados que conduzcan coches de la empresa	8 € diarios
Año 2012 y para todos los empleados que conduzcan coches de la empresa	8,50 € diarios

Para el personal que no percibía este plus por convenio de origen, la aplicación será a partir de enero de 2011.

Cada vehículo solo generará un plus de conductor por cada jornada completa de trabajo.

La Empresa se hará cargo de todos los gastos de defensa legal y responsabilidad civil del empleado originados por accidente de tráfico, siempre que estos se



produzcan conduciendo vehículos de la empresa y no sean como consecuencia de imprudencia temeraria del trabajador.

8. Complemento especial disponibilidad por carácter esencial de servicio público.-El personal que, sin estar obligado a prestar servicio, sea requerido para realizar un cometido laboral en días de descanso, sábados, domingos y/o festivos, percibirá el Plus de requerimiento y únicamente las siguientes cantidades:

a) Si realiza un trabajo por un tiempo inferior a 4 horas percibirá las siguientes cantidades en función de su grupo profesional:

Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D	Grupo E	Grupo F	Grupo G
154 €	140 €	126 €	84 €	70 €	70 €	70 €

b) Si realiza un trabajo por un tiempo superior a 4 horas e inferior a 8 horas percibirá las siguientes cantidades en función a su grupo profesional:

Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D	Grupo E	Grupo F	Grupo G
308 €	280 €	252 €	168 €	140 €	140 €	140 €

c) Si se excede de ocho horas de trabajo efectivo, el importe de las siguientes se abonará como si fueran horas extraordinarias.

d) Estos precios no incluyen el precio hora de la nocturnidad.

9. Complemento de compensación de sistemas de trabajo.-Este complemento se abonará únicamente a quienes, a 31.12.2010, carezcan de cualquier clase de complemento salarial, ya sea de calidad, cantidad y/o puesto de trabajo, y cuyo Nivel Salarial, en su Grupo Profesional, sea 4 o superior en la indicada fecha.

Su importe será de 200 € en 2011 y de 250 € en 2012.

Este complemento compensatorio tendrá la naturaleza establecida para un complemento personal CP10. Se abonará en la nómina correspondiente al mes de Abril de los años mencionados.

Artículo 48. 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.

2. La realización de horas extraordinarias se ajustará al siguiente régimen general:



a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

b) Horas extraordinarias urgentes: Realización.

c) Horas extraordinarias estructurales: Realización siempre que no sea posible la sustitución de las mismas a través de las modalidades de contratación temporal o a tiempo parcial previstas en la Ley.

3. Se considerarán horas extraordinarias urgentes las derivadas de los diferentes supuestos de fuerza mayor o caso fortuito, daños extraordinarios y urgentes y averías de reparación inaplazables; las motivadas como consecuencia de trabajos que, aún programados, precisen su realización urgente; las que vengan exigidas para evitar el riesgo de pérdida de materias primas; y, en general todas aquellas que por su trascendencia sean de inevitable e inaplazable realización.

4. Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias por períodos punta de producción, períodos extraordinarios de construcción, mantenimiento o puesta en marcha de instalaciones; paradas programadas; trabajos inaplazables; ausencias imprevistas; sustitución de turnos o de servicios inaplazables por enfermedad, permisos, ausencias imprevisibles, cambio de turno, cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, realización de funciones sindicales o de representación de personal; trabajos en festivos obligados por necesidades del servicio; o cualesquiera otros trabajos imprescindibles derivados de la naturaleza de la actividad que desarrolla la Empresa.

5. 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.

6. La realización de horas extraordinarias será retribuida, a partir de enero de 2010, con las cuantías siguientes:

Grupo profesional	175% - €	Base (100%) - €	75% (Se abona descanso y hora) - €
A	38,5	22	16,5
B	35	20	15
C	31,5	18	13,5
D	21	12	9
E	17,5	10	7,5
F	17,5	10	7,5
G	17,5	10	7,5



7. El sistema de compensación de las horas extraordinarias será, a elección del trabajador, alguno de los indicados a continuación:

a) Compensación en metálico al 175 por 100, de acuerdo con las cuantías establecidas al efecto en el número 6 del presente artículo.

b) Compensación mixta, en metálico y con descanso, conforme a las siguientes reglas:

a') En el mes siguiente a su realización se abonará la cantidad correspondiente al recargo que figura en la tabla al 75 por 100 establecida en el número 6 del presente artículo.

b') Adicionalmente, el trabajador tendrá derecho a 60 minutos de descanso por cada una de las horas extraordinarias realizadas, que deberá disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. De no poder disfrutarse el descanso compensatorio en el plazo previsto en el presente apartado, el trabajador podrá optar por cobrar la cuantía correspondiente al valor de la hora ordinaria que figura en la tabla con base 100 por 100 establecida en el número 6 del presente artículo.

c) Compensación por tiempo de descanso únicamente, en cuyo caso tendrá derecho a un descanso compensatorio equivalente al doble de las horas extraordinarias realizadas, siempre que ello no origine nuevas horas extraordinarias, no se deje a los equipos de trabajo con menos del 50% de su dotación normal. El disfrute del descanso compensatorio habrá de realizarse dentro de los 365 días naturales siguientes a la terminación de la realización de las horas extraordinarias.

Capítulo X. Circulación de trabajadores entre empresas del Grupo E.ON España.

Artículo 49. Movilidad interempresas.

1. La circulación de trabajadores entre las empresas del Grupo E.ON España se regulará por lo dispuesto en el artículo 18 del Acuerdo de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial del Grupo Endesa de fecha 27 de abril de 1999 y por el Acuerdo sobre materias concretas del Grupo Endesa para el Grupo Viesgo de fecha 19 de julio de 2001.

2. Por razones de fuerza mayor, los trabajadores podrán ser desplazados a distintas zonas, aunque impliquen movilidad geográfica, mientras persistan la causa o circunstancias que la originen.

Capítulo XI. Protección Social Complementaria.





Artículo 50. Complemento de Incapacidad Temporal y Maternidad.

1. En las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad común o de accidente no laboral, y durante el período comprendido desde el primer día a partir de la baja hasta el séptimo, ambos inclusive, de permanencia en tal situación, el personal percibirá el 92,5% del SR, y desde el octavo día en adelante percibirá el 100% del mismo.
2. En las situaciones de la Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, así como en los casos de maternidad, se percibirá el 100% de dicho salario (SR).
3. En las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, y durante el período comprendido desde el primer día al tercero, que no constituyan baja laboral, ésta se suplirá con un documento al efecto, firmado por el médico de Empresa/Familia/Urgencias.
4. El complemento se abonará hasta que por el organismo competente de la Seguridad Social se dicte resolución reconociendo la Incapacidad Permanente del trabajador o, en otro caso, se produzca su alta médica y subsiguiente reincorporación laboral a la empresa.

En el supuesto que al trabajador le fuera reconocida una situación de Incapacidad Permanente en cualquiera de sus grados, se procederá a regularizar la situación económica desde la fecha de efectos de dicho reconocimiento, debiendo el trabajador proceder a la devolución de la diferencia existente entre el complemento abonado por la empresa y el que corresponda con cargo a la Seguridad Social.

5. La Empresa podrá comprobar la existencia, causa y duración de la enfermedad o lesión mediante reconocimiento a cargo de personal médico e, incluso, mediante visita de inspección médica en el domicilio del trabajador. Si del reconocimiento o inspección médicas que se practique resultara comprobada simulación o que el trabajador no se encuentre impedido para el cumplimiento de sus deberes laborales, perderá el derecho al expresado beneficio, con devolución, en su caso, del complemento percibido, sin perjuicio de considerar el hecho como constitutivo de falta sancionable. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará, en todo caso, la suspensión de la percepción de este complemento.

Artículo 51. Reingreso de incapacitados.

1. Los incapacitados permanentes, cualquiera que sea la causa de su invalidez, que hubieran sido declarados aptos de nuevo para el trabajo, tendrán derecho a que se les reingrese al puesto que con carácter normal desempeñaban al tiempo de la baja, salvo en el supuesto de que hayan cumplido la edad de jubilación, con





derecho a la correspondiente pensión, debiendo solicitar el reingreso dentro del mes siguiente a la declaración de aptitud y estando obligada la empresa a que aquel se produzca dentro de los 15 días siguientes a la solicitud.

2. Los trabajadores que hubieran cesado en la Empresa por haber quedado incurso en una incapacidad permanente, cualquiera que sea la causa de la misma, cuando tengan su recuperación funcional para oficio distinto al que venían desempeñando con anterioridad a la baja, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca que sea acorde con la función que pueda realizar con arreglo a sus condiciones físicas e intelectuales, sea cual fuera su edad al producirse la recuperación, y siempre que en tal fecha no tengan derecho a pensión de jubilación, y de que el trabajo a realizar por los interesados no represente un peligro para su vida o salud.

3. Los incapacitados a que se refiere el número uno tendrán derecho a acceder directamente a las plazas de que se trate, computándosele asimismo la antigüedad ya devengada en la empresa con anterioridad a la fecha de la baja.

Artículo 52. Plan de Pensiones.

1. La previsión social complementaria en el Grupo E.ON se rige por lo establecido, en cada momento, en el Reglamento del Plan de Pensiones de los Empleados de la Unidad de Mercado de E.ON España.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el número anterior, se acuerda requerir a la Comisión de Control del Plan de Pensiones al efecto de que incorpore al citado Reglamento las siguientes modificaciones:

a) Aportaciones para la contingencia de jubilación en los Colectivos de Aportación Definida:

Promotores: Será de 5,5% del salario pensionable con efectos 1 de enero de 2011; y del 6% del salario pensionable con efectos de 1 de enero de 2012.

Partícipes: Será de 2,5% del salario pensionable con efectos 1 de enero de 2011; y del 3% del salario pensionable con efectos de 1 de enero de 2012. Si el Partícipe rehusara efectuar estas aportaciones personales obligatorias, se mantendrán, tanto para éste como para su respectivo Promotor, las aplicadas durante el año 2008. Los Partícipes cuya aportación personal obligatoria a fecha 31.12.2007 haya sido del 3% o superior del salario pensionable, mantendrán la cuantía de la misma.

Partícipes adscritos a los Colectivos Eneco y Sevillana: Serán, salvo oposición expresa de los afectados, del 1% del salario pensionable con efectos 1 de enero de 2011 y del 1,5% con efectos de 1 de enero de 2012.



b) Cuantía de la prestación derivada de las contingencias de fallecimiento e incapacidad permanente total de los partícipes pertenecientes a los Colectivos de aportación definida y al Colectivo de prestación definida de FECSA, con excepción del Colectivo 1994-2000: La cuantía de la prestación consistirá en el valor de los derechos consolidados del Partícipe más, en su caso, la cantidad necesaria para que, sumada a los mismos, garantice 4 anualidades con efectos de 1 de enero de 2009.

c) Cuantía de la prestación derivada de las contingencias de incapacidad permanente absoluta de los partícipes pertenecientes a los Colectivos de aportación definida, con excepción del Colectivo 1994-2000: La cuantía de la prestación consistirá en el valor de los derechos consolidados del Partícipe más, en su caso, la cantidad necesaria para que, sumada a los mismos, garantice 4 anualidades con efectos de 1 de enero de 2009.

Capítulo XII. Beneficios Sociales.

Artículo 53. Ayuda al trabajador con hijos disminuidos físicos, psíquicos, sensoriales y superdotados.

Los trabajadores cuyos hijos padezcan una disminución psíquica, física, sensorial o sean superdotados recibirán una ayuda de 1.224 € anuales en el año 2009, revisables conforme a los incrementos establecidos en el artículo 7 del presente Convenio Colectivo Marco, por cada hijo, previa acreditación de la situación mediante certificado emitido por el Organismo Oficial correspondiente. Aquellos trabajadores en activo que tuvieran un régimen más favorable lo conservaran a título personal.

Esta ayuda finalizará con el cumplimiento de la edad de 26 años en el supuesto de hijos superdotados.

Artículo 54. Seguro médico privado.

Todos los trabajadores tendrán derecho a Seguro Médico en las condiciones establecidas en el Acuerdo de prórroga del II Convenio Marco del Grupo Viesgo para el año 2008. Mantendrán el derecho al seguro médico en los mismos términos que lo vinieran disfrutando todos los trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio lo hubiesen devengado conforme a lo dispuesto en el Acuerdo de Seguro Médico de 16 de febrero de 2004 y al acta complementaria del II convenio Marco del grupo Viesgo de 3 de noviembre de 2004.

Artículo 55. Suministro de energía eléctrica.

1. El personal de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, disfrutará, dentro del Estado Español, de la tarifa eléctrica de empleado



en su primera y/o segunda vivienda, para alumbrado y uso doméstico exclusivos del trabajador y de los familiares a su cargo o ascendientes que con él convivan, con un tope de 17.000 Kw/h anuales para ambas, al precio de 0,000901 € Kw/h.

2. Sin perjuicio de lo previsto en el punto anterior, el beneficio de suministro de energía eléctrica, en los términos en los que el mismo esté previsto en norma, Convenio Colectivo o pacto que resulte de aplicación y con el carácter que se establece en el punto 7 de este artículo, seguirá en vigor para los trabajadores activos, prejubilados y pasivos.

3. El exceso de consumo sobre el cupo máximo anual previsto, se facturará al precio fijado en el Acuerdo Previo de Valoración que se encuentre vigente en cada momento a efectos de valoración de la tarifa como salario en especie.

4. De acuerdo con el art. 26 del Estatuto de los Trabajadores, serán de cuenta del empleado las cargas fiscales derivadas del mencionado suministro.

5. Cada trabajador tendrá derecho a la contratación, dentro del cupo máximo anual, de la potencia que estime adecuada a sus necesidades.

6. A efectos del disfrute de este derecho, ambas partes reconocen que se trata de un salario en especie de carácter individual.

7. A todos los empleados podrá ofrecérseles, una vez cuenten con 1 año de antigüedad, la sustitución del beneficio de tarifa por una cantidad en metálico, a determinar en su momento.

Adicionalmente, a los empleados que a la fecha de firma del Convenio disfruten de un beneficio de tarifa superior a los 17.000 Kw/h, podrá ofrecérseles una cantidad a tanto alzado y en una sola vez, a determinar en su momento.

8. El fraude, debidamente probado, en el disfrute de este beneficio comportará la privación indefinida del mismo.

Artículo 56. Eficiencia energética.

1. La eficiencia energética se sitúa en el centro de los tres ejes de la política mundial y es un objetivo prioritario para el Grupo E.On España.

Según la Agencia Internacional de la Energía, en el escenario tendencial el consumo energético se incrementaría un 50% en los próximos 25 años, lo que provocaría un mayor aumento de las emisiones de gases de efecto invernadero, que conllevará un incremento de las temperaturas de más de 6°C a finales de este siglo. La necesidad de un cambio en la tendencia actual pasa, sin duda, por un uso responsable de la energía que pueda regular esta evolución ascendente de consumo. La energía es necesaria para el desarrollo, pero debe utilizarse de



forma eficiente, para poder disponer de ella a largo plazo y minimizar sus impactos ambientales. Por ello, es preciso aplicar a la energía el concepto de sostenibilidad, para que la transformación y utilización de la energía sea eficiente.

Por ello, es voluntad de los firmantes del Convenio concienciar a los trabajadores para que den un uso más racional de la energía dentro de la cultura de consumo y por ello, la Dirección de la empresa se compromete a realizar campañas de formación, información y sensibilización para optimizar los consumos energéticos en las viviendas y en el puesto de trabajo.

Además la Dirección de la empresa se compromete a invertir en eficiencia energética tanto en sus edificios como en sus instalaciones conforme a las medidas recomendadas por los organismos especializados, así como, por las sugerencias de los trabajadores.

2. Fruto de este compromiso con el ahorro energético y el impulso de la eficiencia energética, ambas partes se comprometen a pactar el establecimiento de un límite al suministro de energía eléctrica para todos aquellos empleados que, en la actualidad, lo disfrutaban sin limitación alguna.

Artículo 57. Fondo de anticipos y créditos.

Todos los préstamos y anticipos existentes en la Empresa y regulados en los distintos Convenios de origen o pactos colectivos, quedarán unificados en un único Fondo Social, de aplicación a todo el personal de la Empresa, cuya cuantía se eleva a 3 millones de euros a partir de enero de 2011.

Artículo 58. Prestaciones del Fondo.

1. Con cargo al fondo establecido en el artículo precedente, los trabajadores en activo podrán solicitar anticipos en los términos y cuantías siguientes:

a) Los trabajadores de plantilla podrán solicitar un anticipo de hasta 18.000 Euros a devolver en un plazo máximo de 36 mensualidades. Para el personal eventual los límites del anticipo y los plazos de devolución estarán en proporción a la duración del contrato.

b) Las causas justificadas que posibilitan la concesión de estos anticipos y el orden de preferencia serán las fijadas en la Comisión encargada de la administración y gestión del fondo.

c) No se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta que hayan transcurrido 24 meses de la amortización del último concedido.

2. Los trabajadores de plantilla podrán solicitar un crédito, sin intereses y por una sola vez, para la compra y/o ampliación de la vivienda habitual por una cuantía de

hasta 30.000 Euros a devolver en un plazo máximo de 72 mensualidades. Una vez que se haya amortizado el crédito para vivienda no se podrá solicitar el anticipo a que se hace referencia en el apartado anterior hasta transcurridos 48 meses desde su amortización.

Artículo 59. Reglas comunes de aplicación a las prestaciones del Fondo.

1. El régimen de concesión de anticipos y créditos, con el límite del Fondo existente en cada momento, así como los requisitos necesarios para acceder a los mismos, serán los establecidos en el seno de la Comisión de Beneficios Sociales.
2. El fondo se administrará por la Comisión de Beneficios Sociales a través de un sistema de lista única.
3. De conformidad con la legislación vigente y dado el carácter de retribución en especie de los beneficios regulados en este artículo, serán de cargo de los trabajadores beneficiarios todas las cargas fiscales asociadas a los mismos.
4. Los anticipos y créditos de cualquier naturaleza concedidos a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo Marco se mantendrán en sus mismas condiciones hasta su total amortización.

Artículo 60. Ayuda de estudios.

1. Todas las ayudas de estudios existentes en la Empresa quedarán unificadas en un único Fondo de Ayudas de Estudios, de aplicación a todo el personal en las condiciones actuales.
2. Las cuantías actuales se constituirán en un solo fondo, a cuya cuantía resultante se le adicionarán las cuantías siguientes:

Año 2010	Al nuevo Fondo se adicionan 20.000 €.
Año 2011	Al Fondo de 2010 se adicionan 20.000 €.
Año 2012	Al Fondo de 2011 se adicionan 20.000 €.

3. Las partes, adquieren el compromiso de elaborar un nuevo Reglamento en el seno de la Comisión de Beneficios Sociales, que habrá de ser ratificado en la Comisión Negociadora de Materias Concretas, que agrupe y unifique todos los sistemas de ayuda a estudios existentes en los Convenios Colectivos pactos o normas vigentes. Para llevar a efectos esta disposición, las partes se dan un plazo máximo de seis meses naturales desde la fecha de firma del Convenio.

Capítulo XIII. Dietas y Gastos de desplazamiento.

Artículo 61. Dietas.



1. A partir de la firma del presente I Convenio Colectivo Marco, el personal que, en situación de comisión de servicio previamente autorizada, se desplace de la localidad donde está ubicado su centro de trabajo habitual o realice trabajos fuera de su jornada diaria habitual, percibirá las siguientes dietas:

a) Media dieta:

Año 2009	Desayuno, 6,2 €; Comida o Cena, 26,7 € cada una
Año 2010	Desayuno, 6,5 €; Comida o Cena 27,5 € cada una
Año 2011y 2012	Se aplicarán, a los valores del año anterior, los incrementos de Convenio.

b) Dieta completa (desayuno, comida y cena):

Se percibirá una dieta completa, que sustituirá a la anterior, cuando el trabajador tenga que desayunar, comer, cenar y pernoctar en localidad distinta a su domicilio por razones de trabajo.

Su cuantía será la siguiente:

A partir de la firma del Convenio: 66 € diarios.

Año 2011: 68 € diarios.

Año 2012: 70 € diarios.

c) Dieta internacional completa (desayuno, comida y cena):

Se percibirá una dieta completa, que sustituirá a las anteriores, cuando el trabajador tenga que desayunar, comer y cenar a su cargo, y pernoctar fuera del territorio nacional español por razones de trabajo.

Su cuantía será la siguiente:

Año 2010: 91,35 € diarios.

Años 2011 y sucesivos: Se aplicarán, a los valores del año anterior, los incrementos de Convenio.

d) Media dieta internacional:

Se percibirá una cantidad de 48,08 € por dieta internacional sin pernocta.

2. Las condiciones para el devengo de estos importes serán las establecidas en la norma aplicable en cada ámbito de prestación de servicios.

3. El alojamiento y/o el desayuno será contratado por la Empresa a su cargo, en



hoteles de 3 estrellas o, a su criterio, en otros de categoría superior con los que tenga establecido concierto, y en la forma en que se establezca por aquella.

4. La dieta de día completo se percibirá cuando el trabajador deba pernoctar fuera de su localidad de residencia habitual durante, al menos, un día.

5. El personal que por razones de servicio tenga que realizar trabajos extraordinarios sobre su jornada ordinaria de trabajo, o trabajos en revisión o paradas programadas, y por tal motivo no pueda efectuar el desayuno, almuerzo o cena en su domicilio habitual, percibirá el importe de las dietas que se contemplan en el presente artículo.

Artículo 62. Kilometraje.

1. A partir de la firma del presente Convenio Colectivo Marco, el precio del kilómetro por desplazamiento realizado en comisión de servicio o por trabajos extraordinarios con vehículo propio se fija en 35 céntimos de Euro para 2009; en 37 céntimos de Euro para 2010; en 38 céntimos de Euro para 2011; y en 39 céntimos de Euro para 2012.

2. Se establece, a partir de la firma del presente Convenio Colectivo Marco, un complemento adicional, al precio del kilómetro por desplazamiento o trabajos extraordinarios, de 2 céntimos de Euro por cada acompañante que viaje en el mismo vehículo que el conductor hasta un máximo de tres acompañantes.

Capítulo XIV. Acción Sindical.

Artículo 63. Principios generales.

1. Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su voluntad de arbitrar en el Grupo E.ON España y sus Empresas, un sistema de relaciones laborales articulado en torno a los tres siguientes principios:

a) Participación de los trabajadores en las cuestiones de interés laboral a través de sus órganos de representación.

b) Responsabilidad social de las Empresas integradas en E.ON España.

c) Resolución de los conflictos laborales a través de un diálogo y una negociación permanentes entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores.

2. A tales efectos, la Dirección de la Empresa reconoce a las representaciones unitaria y sindical de los trabajadores las funciones que le son propias para la ordenación, regulación, administración y desarrollo del sistema de relaciones laborales en E.ON España.





3. Dentro de este marco general de actuación, las relaciones entre las representaciones de la Dirección de la Empresa y de los Trabajadores se regirán por los principios de buena fe y respeto mutuo, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos.

4. De conformidad con lo previsto en los apartados anteriores, y sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente, se atribuye la condición de interlocutores válidos, en cada uno de sus respectivos ámbitos, a:

a) Las Secciones Sindicales Estatales legalmente constituidas, las de Centro de Trabajo y/o Zona, los Delegados Sindicales y los Delegados de Prevención.

b) Las Comisiones de ámbito Estatal.

5. Los órganos de representación de los trabajadores mencionados en el apartado anterior tendrán las competencias, ejercerán las funciones y disfrutarán de las garantías establecidas en la legislación vigente y en el presente Convenio.

6. Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su firme voluntad de regular el ejercicio de la acción sindical a través de una norma homogénea que garantice, sin perjuicio del necesario control empresarial y en los términos previstos en la legislación vigente y en el presente Convenio, el pleno y libre ejercicio de la acción sindical por parte de los representantes unitarios y sindicales de los trabajadores.

7. La representación especializada en materia de prevención de riesgos laborales se instrumentará de conformidad con lo previsto en el Capítulo Quince del presente Convenio.

Artículo 64. De la representación de los trabajadores.

1. Se reconoce el papel de los Sindicatos como interlocutores esenciales para la regulación y el desarrollo de las relaciones laborales en el Grupo E.ON. Como consecuencia de la diversidad y complejidad de las materias y de la ubicación en distintas provincias de los centros de trabajo, estos actuarán a través de las Secciones Sindicales constituidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo Marco. Las Secciones Sindicales serán las encargadas de designar a los representantes de las mismas en los órganos de representación establecidos en el presente Convenio.

En virtud de lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, para los acuerdos que se adopten entre la Dirección de la Empresa y las representaciones sindicales será necesario que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

Toda la información se canalizará a través de las Secciones Sindicales Estatales,





con excepción de aquella que sea indelegable.

2. Las funciones garantías y derechos de los Comités de Empresa y de los Delegados de Personal serán los establecidos en la legislación que les sea de aplicación.

Artículo 65. Secciones Sindicales.

1. Los Sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, podrán constituir Secciones Sindicales conforme se regulan en el presente artículo, siempre y cuando su constitución se ajuste al régimen establecido en el mismo. En otro caso, su regulación se ajustará, exclusivamente, a lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. A tenor de lo dispuesto por el artículo 10 de la L.O.L.S., y de conformidad con el porcentaje acordado y el número de trabajadores de la Empresa, cada Sección Sindical podrá tener Delegado Sindicales de Empresa, Comunidad Autónoma y Centros de Trabajo.

3. Los Sindicatos que hubieran obtenido en las elecciones sindicales celebradas con anterioridad inmediata a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo Marco, así como en las que puedan celebrarse durante la vigencia del mismo, al menos el 30 por 100 de la representación de los trabajadores, podrán nombrar un Secretario General de la Sección Sindical, que tendrá la representación del Sindicato en el ámbito del Grupo de Empresas. El Secretario General podrá delegar sus funciones en cualquier miembro de la Sección Sindical.

4. En los Centros de trabajo la Empresa instalará un tablón de anuncios en el que las Secciones Sindicales podrán insertar comunicaciones de interés sindical.

5. Las Secciones Sindicales que posean, además, una audiencia electoral del 15 por 100, dispondrán de un local sindical propio adecuadamente equipado (teléfono, fax, ordenador, impresora, internet, etc.) a fin de que ejerzan las funciones y tareas que como tales les corresponden. En ningún caso, incluyendo el local del comité de empresa, existirán más de tres locales sindicales en un centro de trabajo a disposición de la representación legal.

6. Los Secretarios Generales dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones. El crédito horario de los Delegados Sindicales de Línea de negocio y/o Empresa y Comunidad Autónoma será de 30 horas mensuales; y los Delegados Sindicales de Centro de Trabajo dispondrán de 20 horas mensuales. Las horas sindicales serán acumulables entre sí y con las de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal del Grupo E.ON.

7. La acumulación de horas contemplada en el párrafo anterior será destinada a



actividades sindicales. Este crédito será de cómputo trimestral, el 40 por 100 será adjudicado a los diferentes Delegados Sindicales de Empresa, Comunidad Autónoma y Centros de Trabajo con carácter fijo y el 60 por 100 restante podrá ser adjudicado por las Secciones Sindicales Estatales de Grupo pudiendo modificarse la adjudicación en caso necesario y con suficiente antelación, estableciéndose un preaviso de 5 días laborables.

Artículo 66. Funciones de las Ejecutivas de las Secciones Sindicales y Secretarios Generales en el Grupo E.ON España.

1. Las secciones sindicales estarán representadas por el Secretario General, elegido por y de entre sus afiliados de conformidad con lo previsto en la legislación vigente y correspondientes Estatutos sindicales.

2. Las Ejecutivas de las Secciones Sindicales del Grupo E.ON España y sus Secretarios Generales tendrán las siguientes competencias:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien pertenece y de los afiliados del mismo y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección.

b) Ser oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato.

c) Asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones del Comité Intercentros de Seguridad y Salud con cargo de las horas sindicales que tengan asignadas.

d) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la Empresa, situación de la producción, consumo y evolución del empleo de la Empresa.

Anualmente sobre el balance, la cuenta de resultados, la memoria y el resto de documentos que se faciliten a los accionistas.

e) Ser informados y oídos por la Empresa, con carácter previo a su ejecución, atendándose en lo posible sus planteamientos, en relación con:

Despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su Sindicato.

Reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, variaciones de jornada y horario, traslado de personal y, especialmente, proyectos o actuaciones de la Empresa que pudieran afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de





sus posibles efectos o consecuencias.

Planes de Formación Profesional.

f) Ser informado por la Dirección de la Empresa, en función de la materia que se trate, sobre las siguientes materias:

Anualmente, del índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ingresos y ceses y ascensos.

Anualmente se entregará un listado del personal que compone la plantilla de E.on España sujeto a Convenio, en el que figurarán los siguientes datos: Nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la Empresa, categoría profesional, fecha de adquisición de ésta, nivel retributivo, SIR y complementos personales. Del mismo modo se entregarán todos los conceptos económicos de los distintos convenios de origen. Estos datos se entregarán conforme establece y con absoluto respeto a la Ley Orgánica de Protección de Datos.

Para el supuesto de negociaciones específicas se entregará la información económica necesaria al Secretario General de cada Sección Sindical Estatal de Grupo.

g) Conforme a la legislación vigente, conocer los modelos de contratos de trabajo que se utilicen habitualmente en la Empresa y ser notificados de los contratos realizados de acuerdo con las modalidades previstas en los apartados a) y b) del artículo 15.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dentro de los diez días siguientes a su formalización.

h) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como del respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor.

Condiciones de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en el desarrollo del trabajo.

i) Nombrar a los miembros que represente a su Sindicato en las Comisiones mixtas, en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Marco y en los Comités de Seguridad y Salud.

j) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir información sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo y siempre que no esté en contradicción con las normas de la Empresa sobre la permanencia del personal en sus locales, exista disponibilidad de los mismos y se ponga en conocimiento previamente de la Dirección del Centro de trabajo al que afecte.





3. Las Ejecutivas de las Secciones Sindicales de Grupo y sus Secretarios Generales ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias en el marco de las competencias establecidas en el número 2 precedente, asumiendo la pertinente responsabilidad sindical en el ejercicio de las mismas.

4. Las Ejecutivas de las Secciones Sindicales de Grupo y sus Secretarios Generales disfrutarán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Leyes y el presente Convenio Colectivo Marco a los miembros de los Comités de Empresa.

Artículo 67. Delegados Sindicales.

Las Secciones Sindicales con una representación en la empresa de, al menos, un 10 por 100, podrán nombrar hasta 20 Delegados Sindicales en proporción a la representatividad ostentada conforme a la audiencia electoral obtenida. En función del ámbito que representen, el 50 por 100 de los Delegados tendrá un crédito horario de 30 horas mensuales y el otro 50 por 100 un crédito horario de 20 horas mensuales.

Artículo 68. Funciones, derechos y garantías de los Delegados Sindicales.

Los Delegados Sindicales elegidos de conformidad con lo previsto en el presente Convenio y debidamente acreditados ante la Empresa, ostentan la representación y defensa de los intereses del Sindicato al que representan así como la de los afiliados al mismo, sirviendo de instrumento de comunicación entre su Organización Sindical y la Dirección de la empresa.

Artículo 69. Información en materia de subcontratación.

1. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando la Empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista



de la prevención de riesgos laborales.

2. Cuando las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

3. Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende.

4. Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 70. Cuota sindical.

1. A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Sindicatos, la Empresa descontará de la nómina mensual de tales trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de banco o caja de ahorros a la que será transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones hasta recibir indicación en contrario por el trabajador afectado.

2. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia, si la hubiere, al Delegado Sindical o persona debidamente apoderada por el Sindicato.

Artículo 71. Excedencias de trabajadores que ostenten cargo de representación sindical.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 46.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 9.1 b) de la ley Orgánica de Libertad Sindical, podrá solicitar la situación de excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, el trabajador en activo que ostente cargo de representación sindical de relevancia





provincial y/o autonómica, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, o de ámbito nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 72. Garantías de los miembros de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

1. Durante el período del ejercicio de sus funciones y el año siguiente al de expiración de su mandato, salvo que dicha expiración se produzca por revocación o dimisión, no podrá ser despedido o sancionado, por actuación basada en el ejercicio de su representación, ningún Delegado Sindical, miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal. Si el despido o cualquier otra actuación por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa del centro de trabajo a que pertenezca o restantes Delegados de Personal de su centro de trabajo y el Delegado Sindical de la misma afiliación, si le hubiere.

2. Los Delegados Sindicales, los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados de Personal ostentarán, además, las siguientes garantías:

a) Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social comunicando todo ello a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas reconocidas en el presente Convenio Colectivo Marco.

A tales efectos:

No se computará, dentro del máximo legal de horas sindicales, el exceso que, sobre el mismo, se produzca con motivo de su designación como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Marco o de las diferentes Comisiones de representación conjunta existentes en la Empresa, así como consecuencia de la asistencia a las reuniones a que sean convocados por la



Empresa o citados por la Autoridad Laboral.

Cada Sección Sindical se compromete a no modificar el reparto de horas afecto por el 40% entre los distintos representantes que ostente, al menos, dentro de cada trimestre. A tal efecto se enviará una comunicación a la Dirección de Organización y Recursos Humanos, con una antelación mínima de quince días.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas dichas horas retribuidas para asistir a convocatorias y cursos de formación organizados por sus Sindicatos, comunicándolo previamente a la Empresa el sindicato correspondiente.

Capítulo XV. Comisiones de Representación Conjunta.

Artículo 73. Principios generales.

1. Las Secciones Sindicales debidamente constituidas en el Grupo E.ON tendrán derecho a participar, en proporción a su representatividad, en las Comisiones mencionadas en los artículos siguientes, con las competencias que en cada caso se determinan en sus acuerdos o actas de constitución y en los reglamentos de funcionamiento de las mismas.
2. La participación de las Secciones Sindicales en la Comisión de Interpretación y Seguimiento del presente Convenio o de cualesquiera otros Acuerdos Colectivos queda limitada a las Secciones Sindicales firmantes de los mismos.
3. Las Comisiones podrán ser permanentes o temporales. Las permanentes tendrán una duración indefinida y las temporales la que se fije en el presente Convenio Colectivo Marco o en sus acuerdos de constitución. De no haberse previsto una duración específica, ésta se corresponderá con la vigencia, inicial o prorrogada, del instrumento contractual que las establezca o, en su caso, con el cumplimiento, constatado mediante mutuo acuerdo de las partes, de la tarea o encargo asignado.
4. Las Comisiones podrán convocarse a petición de más del 50 por 100 de la representación social o empresarial.

Artículo 74. Comisión Negociadora de Materias Concretas.

1. La Comisión Negociadora de Materias Concretas (CNMC), estará formada por un total de 24 miembros, 12 en representación de la Dirección y 12 en representación de las Secciones Sindicales más representativas, distribuidos éstos proporcionalmente en función de la audiencia electoral que acredite cada uno de los Sindicatos con derecho a participar en la misma. No obstante, para otorgarle mayor eficiencia y agilidad en la resolución de los asuntos que le competen, se reunirá con carácter general en comisión reducida con 12 miembros, 6 en representación de la dirección y 6 en representación de las secciones





sindicales.

2. Los acuerdos alcanzados en el seno de la CNMC gozan de eficacia general y del carácter vinculante que les atribuye el artículo 83.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siendo de aplicación, en los supuestos de concurrencia, lo preceptuado en los artículos 84 y concordantes del ET.

3. Las representaciones empresarial y sindical en la CNMC podrán sustituir a sus respectivos miembros titulares por suplentes, en el momento que consideren oportuno. Las Secciones Sindicales con representación en la Comisión tendrán derecho a nombrar asesores proporcionalmente a su representatividad y a concurrir con los mismos a las reuniones que se convoquen.

4. La Dirección de E.ON en España trasladará a la CNMC, con la debida antelación, cuantas iniciativas puedan suponer modificaciones laborales colectivas ínter empresas, para su negociación de buena fe con el objetivo de alcanzar acuerdos.

5. La CNMC tendrá su sede en el edificio de la Sede Social de E.ON España S.L., calle Medio, 12 (Santander).

6. Los miembros de la representación sindical en la CNMC habrán de ser representantes de los trabajadores, pudiendo celebrar cuantas reuniones estimen oportunas para el desarrollo de su función. A tal efecto, estos miembros de la CNMC tendrán disponibilidad plena, siéndoles de aplicación el régimen de compensación por dietas, desplazamientos y estancia que se establece en el presente Convenio Marco, salvo acuerdo en contrario.

7. El tiempo empleado por los representantes sindicales en la CNMC, que exceda del que corresponda por aplicación de lo previsto en la legislación vigente o en el presente Convenio Colectivo Marco, no computará dentro del crédito de horas establecido.

8. Para un mejor desempeño de sus cometidos, la CNMC creará Comisiones Técnicas de Empresa que cumplirán las funciones que le hubieren sido atribuidas con el fin de elaborar y, en su caso, acordar una propuesta conjunta de regulación que, si alcanzada, será elevada a la CNMC para su ratificación. de no ser ratificada, la propuesta carecerá de eficacia jurídica y, por lo mismo, no podrá resultar de aplicación.

Alcanzada la eficacia jurídica por la vía de la ratificación, el acuerdo alcanzado tendrá la naturaleza de acuerdo sobre materias concretas, siendo aplicable en el ámbito funcional correspondiente. Dicha ratificación determinará la disolución de la respectiva Comisión Técnica.

Artículo 75. Comité Interempresas de Seguridad y Salud.





1. El Comité Interempresas de Seguridad y Salud estará compuesto por seis miembros de la representación Empresarial, seis de la representación Sindical y, como órgano asesor, algún miembro del Servicio de Prevención Mancomunado.
2. Las funciones del Comité Interempresas de Seguridad y Salud serán las recogidas en el acta de constitución de la misma, en el presente Convenio y en su reglamento de funcionamiento.
3. A éste Comité, corresponde crear y disolver los equipos de trabajo que estimen adecuados para la mejor consecución de sus funciones.

Artículo 76. Comisión de Formación, Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales.

1. La Comisión de Formación, Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales estará compuesta por ocho miembros de la representación Empresarial y ocho de la representación Sindical.
2. Las funciones de dicha Comisión serán las correspondientes a las distintas Áreas que se establecen en el presente artículo.
3. Área de Formación.
 - a) El área de Formación tiene como finalidad participar en la elaboración de los proyectos formativos de ámbito general, así como constituir un foro de reflexión y participación para el establecimiento de estrategias de formación en orden al desarrollo y a la promoción profesional del personal.
 - b) Las funciones y competencias de la Comisión de Formación, Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales en el Área de Formación serán las establecidas en el acuerdo de constitución de la misma y en su reglamento de funcionamiento y, en todo caso, las siguientes:

El conocimiento de las necesidades de formación y las acciones formativas previstas.

La propuesta de las alternativas al respecto y actuaciones para estimular la participación de los trabajadores en los procesos de formación.

La elaboración de un informe sobre el Plan Anual de formación con carácter previo a su ejecución.

El seguimiento del Plan de Formación.

La supervisión de, y la colaboración al, cumplimiento del Convenio Nacional de Formación Continua desarrollado en el Convenio Sectorial Estatal de Formación Continua en el Sector Eléctrico.





La presentación de acciones formativas complementarias para la mejor formación de los trabajadores.

La colaboración en la elaboración de los itinerarios y tiempos formativos necesarios para el correcto desempeño de cada puesto de trabajo.

Efectuar el seguimiento del Plan de formación.

Presentar acciones formativas para la mejor formación de los trabajadores. A estos efectos la Comisión de Formación, Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales gestionará, a partir de enero de 2011, cada año el 50% del total de la subvención recibida por Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo del año anterior. El 50% de la subvención antes referenciada, se mantendrá en tanto no se modifique el cálculo del crédito para la formación continua. Si dicha fórmula se modificase las partes se reunirían para renegociar dicho porcentaje.

4. Área de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales.-Las funciones y competencias de la Comisión de Formación, Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales en el Área de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales serán las establecidas en el acuerdo de constitución de la misma y en su reglamento de funcionamiento y, en todo caso, las siguientes:

La emisión, en su caso, de informe previo en los supuestos de reclamaciones de los trabajadores en materia de clasificación profesional.

La revisión del catálogo de puestos de trabajo y el seguimiento en la aplicación del sistema de clasificación profesional.

El conocimiento y análisis de las necesidades ocupacionales por empresa así como su probable evolución, con especificación de su número, características, perfil profesional, naturaleza de los contratos, lugar de prestación del servicio, tipo y contenido de las pruebas de selección, si las hubiere, así como del resultado de las mismas y de las contrataciones celebradas.

El conocimiento y análisis de la información de todas las vacantes existentes o que se generen en las empresas antes de iniciarse el proceso de cobertura de las mismas.

El conocimiento de la relación de personal disponible, si lo hubiera, en cada una de las empresas incluidas en el ámbito funcional.

El conocimiento y análisis, con carácter previo, de los criterios de promoción y de la normativa de evaluación del proceso de cobertura de vacantes, establecidos por la Dirección de la Empresa.

Las restantes asignadas por el presente Convenio o que le fueran expresamente



delegadas por la Comisión Negociadora de Materias Concretas.

Artículo 77. Comisión de Beneficios Sociales.

1. La Comisión de Beneficios Sociales estará Integrada por cuatro miembros de la representación Empresarial y cuatro de la representación Sindical y ejercerá las funciones correspondientes a la gestión del Fondo Social, así como cuantas otras se establezcan en su acuerdo de constitución, en su reglamento de funcionamiento interno o, específicamente, le sean atribuidas por el presente Convenio Colectivo Marco.

2. En particular, será competencia de esta Comisión la regulación de las condiciones de disfrute de los beneficios sociales previstos en el presente Convenio o en los Convenios de Origen, así como, en su caso, la reordenación, modificación o permuta de los mismos.

3. Los acuerdos adoptados en esta Comisión serán ejecutivos.

Artículo 78. Comisión Mixta de Seguimiento del Plan Voluntario de Salidas.

1. Estará compuesta por seis miembros de la representación empresarial y seis de la representación sindical firmante del Acuerdo regulador del Plan Voluntario de Salidas.

2. Las funciones de ésta Comisión son las establecidas en la cláusula séptima del Acta de Acuerdo de condiciones del Plan Voluntario de Salidas para Endesa S.A. y sus filiales.

Artículo 79. Comisión de Interpretación y Seguimiento del I Convenio Colectivo Marco del Grupo E.ON España.

1. La Comisión de Interpretación y Seguimiento del I Convenio Colectivo Marco del Grupo E.ON España será de naturaleza paritaria y estará Integrada por cuatro miembros de la representación Empresarial y cuatro de la representación Sindical.

2. Serán funciones de la Comisión de Interpretación y Seguimiento del I Convenio Colectivo Marco del Grupo E.ON España:

a) La vigilancia y el control de la aplicación del contenido del presente Convenio Colectivo Marco.

b) El seguimiento de la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento del presente Convenio Colectivo Marco.

c) La interpretación y la resolución de los conflictos que puedan derivarse de la aplicación del presente Convenio Colectivo Marco.





d) La solución de las controversias que pudieran derivarse sobre la determinación del convenio, pacto o acuerdo aplicable a las materias reguladas en el presente Convenio Colectivo Marco.

e) Cualquier otra que le sea atribuida por el presente Convenio Colectivo Marco.

3. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

4. La Comisión deberá reunirse, al menos, una vez cada trimestre natural y siempre que, existiendo causa suficiente, lo solicite la mayoría de cada una de las representaciones.

Artículo 80. Comisión de Igualdad.

1. La Comisión de Igualdad estará Integrada por 5 miembros de la representación Empresarial y 5 de la representación Sindical.

2. Serán funciones de la Comisión de Igualdad las atribuidas a la misma por el presente Convenio Colectivo Marco, así como las que deriven del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de E.ON España.

3. Los acuerdos de la Comisión de Igualdad se trasladarán a la Comisión de Interpretación y Seguimiento del I Convenio Colectivo Marco del Grupo E.ON España a los efectos que procedan.

Artículo 81. Otras Comisiones.

1. Comisiones de Seguimiento de los ERE's pactados en el ámbito de las empresas de origen.

Su composición y funciones son las reguladas en los respectivos expedientes pactados en las antiguas empresas.

2. Comisión de Seguimiento de los Acuerdos Marcos de Garantías de 31 de julio de 2008 para el Grupo Viesgo y de 12 de septiembre de 2007 para el grupo Endesa (BOE del 6 de noviembre de 2007).

Su composición y funciones son las previstas en los citados Acuerdos.

Capítulo XVI. Prevención de riesgos laborales y Medio ambiente.

Artículo 82. Principios generales.

1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo Marco coinciden en atribuir a la seguridad y salud de los trabajadores el carácter de materia prevalente en sus relaciones recíprocas. A estos efectos, consideran de la máxima





importancia el fomento, promoción y desarrollo de cuantas acciones sean necesarias para la implantación de una nueva cultura preventiva basada en el tratamiento prioritario de los aspectos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores y en la obligación de incluir los mismos en todas las actividades que se realicen u ordenen y en todas las decisiones que se adopten.

2. Para dar cumplimiento al deber empresarial de garantizar la integridad y salud de los trabajadores a su servicio, las empresas dirigirán su política en materia preventiva a la implantación de cuantas medidas sean necesarias para garantizar una protección eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. En ese mismo sentido y con idéntica finalidad, los trabajadores, por medio de sus representantes, serán permanentemente informados y consultados, participarán en la elaboración y colaborarán con la Dirección en la implantación de aquellas medidas. A tal fin, se implanta un Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales que, con carácter corporativo, fija criterios de adecuación de todas las empresas, y que a su vez permite adaptar la gestión a las particularidades de cada negocio, y, por tanto, a sus riesgos y necesidades preventivas.

Este Sistema integra el plan de prevención de las empresas del ámbito de aplicación de este convenio de conformidad con lo especificado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. Para hacer posible la citada implantación, las empresas, con la contribución de las representaciones sindicales, proporcionarán a los trabajadores la formación en materia preventiva que resulte necesaria y les dotarán de los equipos y medios adecuados. Al mismo tiempo, todos los trabajadores harán un uso correcto de los equipos de trabajo y de la formación recibida en materia preventiva y utilizarán adecuadamente los medios de protección puestos a su servicio, de tal forma que se garantice su propia seguridad y la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

4. E.ON España y sus trabajadores asumen el compromiso de actuar de forma responsable y respetuosa con el Medioambiente, prestando atención a su defensa y protección, de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad, a través de la adopción de una actitud permanente, responsable y visible en la materia.

El Medioambiente es un bien primario que el E.ON España se compromete a proteger y a defender, para ello programa sus actividades buscando un equilibrio entre iniciativas económicas e imprescindibles exigencias ambientales, en consideración de los derechos de las generaciones futuras.

E.ON España se compromete pues a mejorar el impacto ambiental y paisajístico de sus actividades, así como a prevenir los riesgos para las poblaciones y para el





Medioambiente no sólo respetando y cumpliendo la normativa vigente, sino teniendo en cuenta también el desarrollo de la investigación científica y las mejores experiencias en la materia.

5. Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del Medioambiente sean aspectos inseparables en la actuación cotidiana del Grupo y trabajadores/as adscritos al presente Convenio.

Para ello se comprometen a fomentar y garantizar la información mediante los Delegados de Prevención. En el Comité Intercentros de Seguridad y Salud se informará de los aspectos referidos al conjunto del Grupo, así como de la política Medioambiental diseñada y de su evolución.

6. Será objetivo permanente de la Empresa la formación continua de los trabajadores en materia medioambiental. Para ello formará e informará especialmente a aquellos colectivos de trabajadores que por las características de su actividad y de los productos que manipulan puedan incidir negativamente en el Medioambiente.

7. Asimismo, la Empresa se compromete a fomentar la participación de los representantes de los trabajadores en esta materia.

Artículo 83. Normativa Aplicable.

1. Los aspectos relativos a la Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores de las empresas se regirán:

a) Por lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

b) Por lo dispuesto en el presente Convenio de Grupo, lo establecido en los convenios colectivos o acuerdos de empresa vigentes en las empresas que integran el Grupo, Convenios de Origen y lo acordado en el seno del Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

2. Específicamente son de aplicación las siguientes normas:

a) Todos los trabajadores recibirán una formación preventiva específica según sus riesgos que será planificada anualmente conforme a lo previsto en la Ley de Prevención.

b) Se requerirán al menos 2 trabajadores con la formación específica y equipos necesarios para realizar actividades o procesos que reglamentariamente sean



considerados como peligrosos o con riesgos especiales o en condiciones de seguridad, higiénicas o medioambientales susceptibles de serlo, aquellos en los que sea necesario la aplicación de un método o procedimiento de trabajo, además de los efectuados en instalaciones o máquinas en descargo y específicamente en los supuestos de trabajos en tensión o proximidad de ésta.

Previa comunicación al los delegados de prevención y a su jefe de línea, un trabajador, podrá negarse a realizar cualquiera de estos trabajos si no se cumplen cualesquiera de los requisitos anteriores.

Artículo 84. Organización de la Actividad Preventiva.

1. En cumplimiento del deber general de prevención y al objeto de garantizar la seguridad y la salud laboral de los trabajadores a su servicio, las empresas, organizarán y desarrollarán la actividad preventiva a través de la actual organización de Seguridad y Salud La organización preventiva se ajustará a la vigente estructura organizativa garantizando, en todo momento, una adecuada protección frente a los riesgos existentes y, en cualquier caso, respetando la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención, sobre Mantenimiento de la Actividad Preventiva.

2. Adaptando la necesidad de integración de la prevención en la estructura de las empresas, el Grupo E.ON ha desarrollado a nivel de grupo un área específica de Seguridad y Salud. Englobado en esta área el servicio de Prevención Mancomunado a la vez de subdivide en el departamento de control de Seguridad y Salud y Gestión de Seguridad y Salud de Contratas. Asimismo, en las líneas de negocio se crean, en coordinación con los órganos anteriores, áreas que por el grado de peligrosidad y nivel de riesgo sólo prestan servicios a las Unidades de Negocio. Estas áreas son la gestión de Seguridad y Salud de Infraestructuras y de Generación.

3. El SPM forma una unidad organizativa específica, cuyos integrantes dedicarán su actividad profesional de forma exclusiva a todas las empresas adheridas a la mancomunidad, asesorando y apoyando a la empresa y a los trabajadores en todas las cuestiones relacionadas con la seguridad y salud laboral. Para el ejercicio de sus funciones el SPM dispone de los medios necesarios para asumir las siguientes especialidades preventivas:

La Seguridad en el Trabajo.

La Higiene Industrial.

La Ergonomía.

4. La Medicina del Trabajo y resto de actividades sanitarias están concertadas



actualmente con un Servicio de Prevención Ajeno.

5. Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo Marco, el Servicio de Prevención Ajeno incurriere en incumplimientos del compromiso de prestación obligada descrito en el Acta de 25 de junio de 2002 y constatado así por el CISSL, la Empresa estará obligada a denunciar los conciertos en el primer plazo legalmente posible. Coetáneamente a la denuncia será preceptiva la emisión de informe por el meritado Comité.

6. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo Marco la Dirección de la Empresa estudiara la posibilidad de integrar la Medicina del Trabajo en el Servicio de Prevención Mancomunado.

7. El SPM, contará con recursos humanos de nivel Superior para cada una de las especialidades de Seguridad, Higiene y Psicología aplicada para atender adecuadamente a las zonas y centros de trabajo.

8. El SPM confeccionará anualmente una Memoria de Actividades en Prevención de Riesgos Laborales de la que será informado el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, y los Comités de Seguridad y Salud previstos en el artículo correspondiente a «Consulta y Participación de los Trabajadores en materia Preventiva», del presente título. Asimismo colaborará en la elaboración del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de cada una de las Empresas del Grupo.

9. En el ámbito de la salud laboral el SPM cuidará de que se cumplan las obligaciones existentes en esta materia, manteniéndose como mínimo, los protocolos que se estaban desarrollando en cada Centro de Trabajo respecto a las revisiones médicas y prevención de enfermedades, elaborando los expedientes médicos y de salud laboral y custodiando los mismos con la debida confidencialidad y durante los plazos legalmente determinados, todo ello en concordancia con lo previsto al respecto en el procedimiento correspondiente del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales del Grupo.

10. En materia de equipos de protección individual y colectiva el SPM asesorará, recomendará y colaborará con las Empresas para que, de conformidad con los requerimientos y necesidades de cada una, se adopten decisiones homogéneas con respecto a la ropa y herramientas de trabajo, velando por la existencia de una adecuada homologación y certificación de las elegidas.

11. Con relación a la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo, el SPM vigilará para que las mismas se mantengan permanentemente actualizadas. Asimismo y en aras a la mejora del actual sistema el Comité Intercentros analizará en cada momento el método vigente proponiendo, con la mayor brevedad posible, las mejoras que considere necesarias para la detección de posibles riesgos de tipo psicosocial.



12. Al objeto de cumplir con el principio legal de integración de la actividad preventiva, las Empresas de Generación y Distribución dispondrán de técnicos especializados en prevención para llevar a cabo la gestión y ejecución de las actividades preventivas en cada uno de los centros de trabajo, manteniendo en cualquier caso la debida coordinación con el resto de órganos especializados en materia de seguridad y salud en el trabajo. A estos trabajadores les serán de aplicación lo dispuesto en el artículo 30.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

13. Para trabajos de características específicas, E.ON España cuenta con la presencia de recursos preventivos, manteniendo en cualquier caso la debida coordinación con el resto de órganos especializados en materia de seguridad y salud en el trabajo. A estos trabajadores les serán de aplicación lo dispuesto en el artículo 30.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 85. Coordinación de actividades.

1. Los Comités de Seguridad y Salud o el Comité Intercentros de Seguridad y Salud colaboraran en la definición de los criterios y en las medidas de coordinación necesarias para un adecuado seguimiento de la actividad preventiva en todos los centros y lugares de trabajo de la Empresa de conformidad con el nivel de cumplimiento del Grupo.

2. Reconociendo los riesgos psicosociales como un nuevo factor causante de daños profesionales y en consonancia con los acuerdos internacionales y nacionales, se marca como objetivo especial dentro del campo de la prevención de riesgos profesionales el tratamiento de esta cuestión, para lo cual el Comité Intercentros de Seguridad y Salud colaborara en la planificación de un programa específico de actuación sobre estos riesgos.

3. La Dirección del Grupo y los representantes de los trabajadores reconocen que el acoso y la violencia pueden potencialmente afectar a cualquier puesto de trabajo y a cualquier trabajador. Bajo el principio de tolerancia cero al acoso y violencia en el trabajo el Comité Intercentros de Seguridad y Salud definirá los procedimientos específicos que se seguirán para prevenir la aparición de los casos.

Artículo 86. Vigilancia de la Salud.

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la LPRL y en el actual procedimiento para la vigilancia de la salud del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a la ocupación que desempeñen.

2. Para hacer efectivo este derecho y garantizar, en todos los supuestos, un



adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores, el Comité Intercentros de Seguridad y Salud elaborará en el plazo máximo de 6 meses a partir de la firma del presente Convenio, un protocolo en el que, en desarrollo del procedimiento anteriormente señalado, se determinen, para cada una de las ocupaciones, tanto la obligatoriedad o voluntariedad de los reconocimientos médicos, como la periodicidad y alcance de los mismos.

3. Al objeto de dar cumplimiento a lo previsto en el párrafo anterior el Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral garantizará, en todo caso, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador aplicando, con carácter general, el criterio que mejor garantice la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 87. Consulta y Participación de los Trabajadores en Materia Preventiva.

1. En los lugares donde no esté articulada por los convenios colectivos o acuerdos de empresa correspondientes, la consulta y participación de los trabajadores en materia preventiva se regirá, como mínimo, por lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Donde esta consulta y participación esté regulada por convenios colectivos o acuerdos de empresa se mantendrá la actual regulación hasta su sustitución por una nueva regulación específica que, en ningún caso, suponga disminución de derechos para los trabajadores o sus representantes.

2. Los representantes del personal podrán elegir delegados de prevención a trabajadores que no ostenten calidad de miembros de comité o delegados de personal. Los delegados de prevención dispondrán de un crédito horario mensual de 18 horas para el ejercicio de las funciones derivadas de su cargo. En todo caso el nombramiento de delegados de prevención que recaigan en trabajadores que no hayan sido elegidos como representantes de los trabajadores no podrá superar el 60% del total a elegir.

Las 18 horas que corresponden a los Delegados de Prevención serán adicionales a las que les correspondan por su condición de Delegados Sindicales, Miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal.

3. La consulta y participación de los trabajadores, en materia de Seguridad y Salud Laboral en el ámbito de E.ON España, se llevará a cabo, a través de los Delegados de Prevención integrados en los siguientes órganos:

a) Al objeto de desarrollar la participación de los trabajadores en las Empresas y Centros de Trabajo, existentes o de nueva creación que cuenten con un mínimo de 30 trabajadores, se constituirá una Comisión de seguimiento de Seguridad y Salud Laboral donde estará garantizada la presencia de las Secciones Sindicales que ostenten un 25 por 100 de la representación sindical a nivel E.ON España.

b) Comités de Seguridad y Salud Laboral en Asturias, BEGASA, Cantabria, Candina, Centrales Térmicas y en los centros previstos en el apartado a) siempre y cuando la plantilla propia supere los 50 trabajadores.

c) Comité Intercentros para el Control de la Actividad Preventiva de E.ON España según el Acta de la reunión entre la Dirección de ORH y la Representación Sindical de E.ON España sobre la Organización de la Actividad Preventiva, de fecha 25 de junio de 2002 y su modificación de 22 de marzo 2010.

d) La coordinación y directrices de los comités de salud se realizarán a través del Comité Intercentros de Seguridad y Salud de conformidad con el acuerdo de fecha 25 de junio de 2002, el acuerdo de reforma de 22 de marzo de 2010 y su reglamento de funcionamiento.

4. E.ON España facilitará a los delegados de prevención los medios materiales necesarios para ejercer su labor. Asimismo, podrán participar en todas las acciones formativas en materia de prevención de riesgos y salud laboral que se desarrolle en el ámbito de sus centros de trabajo, incluyendo la participación como alumnos en casos justificados y siempre que la organización del trabajo lo permita.

5. A los responsables de Salud Laboral de las Secciones Sindicales representadas en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud se les reconoce como delegados de medioambiente con las facultades y competencias reconocidas legalmente y especialmente las de colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente capítulo, promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental, ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medioambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que el Grupo establezca y colaborar en el diseño de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

6. Los sindicatos con representación en el Comité Intercentros podrá celebrar una reunión anual con todos los delegados de prevención de conformidad con el acuerdo de fecha 25 de junio de 2002, el acuerdo de acción sindical de fecha 22 de octubre de 2003 y el acuerdo de fecha 22 de marzo de 2010.

Capítulo XVII. Régimen disciplinario.

Artículo 88. Principios generales del régimen disciplinario.

Los presentes principios de actuación tienen por objeto establecer los comportamientos de los empleados en el ejercicio de la prestación laboral, enmarcado todo ello en los Valores del Grupo E.ON España (Personas, Trabajo en Equipo, Conducta Ética, Orientación al Cliente, Orientación a Resultados,

Innovación y Comunidad y Medio Ambiente), así como dar respuesta, desde el punto de vista disciplinario, a aquellas actuaciones que, por ser consideradas como gravemente contrarias a dichos principios, se tipifican como faltas laborales en cualquiera de sus grados.

Artículo 89. Principios de actuación.

Los empleados de E.ON acomodarán su actuación a los principios siguientes:

a) Conducta ética. Entendida como aquel modo de actuar caracterizado por la independencia, integridad y respeto a las personas en el desarrollo de su actividad diaria.

b) Profesionalidad. Los empleados deben significarse por su elevado grado de profesionalidad, colaborando con sus compañeros en la búsqueda de la máxima eficiencia y basando su comportamiento profesional en la innovación, el respeto de los derechos de los consumidores y usuarios, la orientación al cliente, y el compromiso con el medio ambiente y con la prevención de riesgos laborales.

c) Confidencialidad. Se entiende que el empleado de E.ON se desenvuelve en el marco de su actuación profesional, tanto en el ámbito interno de E.ON como en sus relaciones con terceros, bajo el estricto deber de permanente confidencialidad respecto de la información cuya divulgación o publicidad pueda afectar a los intereses de la empresa, dentro de los límites establecidos por la legislación vigente. Este principio mantiene su vigencia aún después del cese de la relación laboral y se concreta tanto en el respeto al deber de secreto profesional y a la propiedad intelectual como en el cumplimiento de las limitaciones impuestas, legal o convencionalmente, en materia de incompatibilidades.

Artículo 90. Régimen disciplinario: principios básicos.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de conformidad con el procedimiento establecido en este Capítulo, y por alguna de las faltas laborales tipificadas en EL presente Convenio, en cualquiera de sus grados.

2. Las faltas laborales susceptibles de ser sancionadas se clasifican en función de su importancia, trascendencia e intención en: leves, graves y muy graves.

Artículo 91. Prescripción de las faltas:

1. De conformidad con lo previsto en el presente Convenio, las faltas leves prescriben a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días contados en todos los casos desde la fecha en la que la Empresa haya tenido conocimiento fehaciente de la comisión de las mismas y, en todo caso, transcurridos seis meses de haberse cometido para las muy graves, cuatro



para las graves y tres para las leves.

2. La prescripción prevista en el párrafo anterior se interrumpe, además de por las causas legalmente previstas, por la apertura de expediente informativo en aquellos supuestos en los que, aun sin ser ésta jurídicamente exigible, la Empresa estime conveniente la apertura del mismo para el esclarecimiento de los hechos. En tales supuestos, el período máximo de interrupción no podrá superar los 30 días.

Artículo 92. Cancelación de las faltas laborales.

Las faltas que hayan sido objeto de sanción serán anuladas del expediente personal del trabajador y, por tanto, no producirán efecto alguno a efectos de reincidencia, en los siguientes supuestos:

a) Transcurridos seis meses desde la resolución definitiva del expediente sancionador en los supuestos de comisión de faltas leves sin haber sido nuevamente sancionado, durante ese período, por la comisión de nuevas faltas.

b) Transcurridos dieciocho meses desde la resolución definitiva del expediente sancionador en los supuestos de comisión de faltas graves sin haber sido nuevamente sancionado, durante ese período, por la comisión de nuevas faltas de igual o superior calificación.

c) Transcurridos veinticuatro meses desde la resolución definitiva del expediente sancionador en los supuestos de comisión de faltas muy graves sin haber sido nuevamente sancionado, durante ese período, por la comisión de nuevas faltas de igual calificación.

Artículo 93. Reincidencia.

1. La reincidencia se produce en aquellos supuestos en los que un trabajador sancionado en firme por la comisión de una falta, incurre, en un plazo inferior al que se señala en el artículo anterior para la cancelación de la misma, en la comisión de una segunda falta de la misma o superior calificación.

2. La apreciación de reincidencia en los supuestos de faltas leves o graves dará lugar a la imposición de la sanción mínima prevista para la de calificación de superior grado.

3. En los supuestos de reincidencia en falta muy grave en los que la sanción impuesta sea distinta al despido, la Dirección de la Empresa podrá optar por alguna de las siguientes medidas:

a) Si se decidiese imponer la sanción de suspensión de empleo y sueldo prevista para los supuestos de comisión de faltas muy graves, el período de suspensión



podrá elevarse hasta 210 días.

b) Si se decidiese imponer la sanción de traslado forzoso a distinta localidad sin derecho a indemnización alguna, esta podrá imponerse conjuntamente con una suspensión de empleo y sueldo por un período de hasta 30 días.

Artículo 94. Procedimiento sancionador.

1. La aplicación del régimen disciplinario, de acuerdo con lo establecido en la presente regulación, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, todo ello sin perjuicio de las facultades que la Jurisdicción Social tiene legalmente atribuidas en ésta materia.

2. El procedimiento de imposición de sanciones a los representantes legales de los trabajadores, sean unitarios o sindicales, exige la apertura de expediente contradictorio. En la tramitación de dicho expediente habrá de darse audiencia al interesado y a los integrantes de la representación de que el mismo formase parte.

3. El procedimiento de imposición de sanciones a trabajadores afiliados a un sindicato con implantación en la Empresa, siempre que tal condición sea conocida por el empresario, requerirá, si se trata de faltas graves o muy graves, la apertura de expediente informativo y la audiencia previa de los Delegados Sindicales del sindicato designados a tal efecto por el sindicato al que pertenezca.

4. Todas las sanciones que se impongan, excepto la amonestación verbal, serán comunicadas por escrito al interesado, haciendo constar la fecha y las causas que la motivan debiendo éste firmar el duplicado que conservará la Empresa. En los supuestos en que la Dirección de la Empresa decida demorar el cumplimiento de la sanción impuesta, se deberá fijar en el escrito de comunicación la fecha de cumplimiento y la condición suspensiva a que queda sometido el cumplimiento efectivo de la misma. La demora en el cumplimiento de la sanción no podrá ser superior a 30 días a contar desde la fecha de su comunicación, salvo que el cumplimiento de la misma dentro de dicho plazo causase perjuicio para la empresa, sus compañeros o que la misma haya sido recurrida ante el orden jurisdiccional competente.

5. Las faltas que sean objeto de sanción serán anotadas en el expediente personal del trabajador afectado hasta su anulación por el transcurso del tiempo establecido en la presente norma. No obstante, la Dirección de la Empresa podrá anularlas antes de transcurrir el tiempo reglamentario, si así lo aconseja la conducta del sancionado. En cualquiera de los dos casos le Empresa comunicará la cancelación al interesado y si constase su afiliación sindical al Sindicato al que pertenezca.

Artículo 95. Sanciones laborales.



Sin perjuicio de lo dispuesto para los supuestos de reincidencia, las sanciones que podrá imponer la Dirección, atendiendo a la gravedad de la falta y a las demás circunstancias que concurran en el caso, son las siguientes:

a) En los supuestos de faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) En los supuestos de faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.

En el supuesto de uso indebido de la tarifa eléctrica de empleado o de cualquier otro beneficio social, la suspensión de empleo y sueldo podrá ser sustituida por la pérdida del derecho al disfrute del mismo por un tiempo comprendido entre seis meses y dos años.

c) En los supuestos de faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a ciento ochenta días.

Retraso de hasta tres años en la promoción horizontal.

En el supuesto de uso indebido de un beneficio social, la sanción impuesta podrá ser sustituida por la pérdida durante cuatro años del derecho al disfrute del mismo.

Traslado forzoso, que podría ser a distinta localidad.

Despido.

Artículo 96. Faltas leves.

Serán consideradas como faltas leves, las siguientes:

a) Los incumplimientos de jornada u horario que no excedan de 30 minutos en un mes.

b) El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo de hasta tres veces en un mes por tiempo inferior a 30 minutos, sin la debida justificación.

c) No cursar en tiempo oportuno el documento correspondiente o no comunicar con la debida antelación, la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que





se acredite la imposibilidad de haberlo efectuado.

d) El abandono del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, sin causa que lo justifique, y siempre que del mismo pudiera derivarse algún tipo de perjuicio para la Empresa.

e) Los retrasos en el cumplimiento de las órdenes dadas sin motivo que lo justifique.

f) No comunicar a la empresa con la puntualidad debida las incidencias, relativas al trabajador o a su familia, que pudieran tener repercusión en materia de Hacienda o de Seguridad Social. La falta dolosa en la comunicación de estos datos se considerará como falta grave.

g) La permuta de turnos, servicios o puestos, sin autorización, aun cuando no se produzca perjuicio a la empresa o al servicio, salvo supuestos de fuerza mayor o imposibilidad que deberá acreditarse con posterioridad.

h) El uso para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, siempre que el mismo sea esporádico y no cause perjuicio a la empresa o al servicio.

i) Cualquier otro incumplimiento de los deberes laborales derivados, en su caso, de su contrato de trabajo, cuando no derive de los mismos un perjuicio grave para los intereses de la empresa.

j) No atender al público con la corrección y diligencia debida, si se causase perjuicio en la imagen de la compañía podrá ser calificada como grave o muy grave.

Artículo 97. Faltas graves.

Serán consideradas como faltas graves, las siguientes:

a) Los incumplimientos de jornada u horario superiores a 30 minutos y que no excedan de 90, en el período de un mes.

b) El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo de cuatro a seis veces en el período de un mes por tiempo inferior a 30 minutos, sin la debida justificación.

c) Faltar un día al trabajo, sin causa que lo justifique en el período de un mes.

d) La indisciplina o desobediencia no justificada a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas al cumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud laboral, siempre y cuando por parte de la empresa se haya facilitado el material reglamentario.



- e) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la marcha del servicio. Si éstas implicasen riesgo de accidente para el propio trabajador o para sus compañeros o peligro de avería podrá ser considerada muy grave.
- f) El abandono injustificado del puesto de trabajo por breve tiempo, si del mismo se derivase algún tipo de perjuicio para la empresa o para sus compañeros.
- g) La imprudencia en actos de servicio cuando no implique riesgo o peligro así como el incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales cuando se manifieste en la no utilización de los medios de protección personal facilitados por la empresa. Pendiente de valoración por salud laboral.
- h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, o emplear para usos propios útiles o herramientas de la Empresa causando perjuicio grave a ésta.
- i) El incumplimiento del deber de cooperación en aquellos trabajos que deban realizarse en equipo o en los que se participe conjuntamente con otros compañeros.
- j) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo o estando de servicio.
- k) La permuta de turnos, servicios o puestos, realizada sin autorización, cuando aun sin quedar desocupado el puesto, se produzca cualquier tipo de perjuicio para la Empresa o el servicio, salvo supuestos de fuerza mayor o imposibilidad que deberá acreditarse con posterioridad.
- l) Acceder intencionadamente a datos a los que no corresponde su acceso, vulnerando así la confidencialidad de los mismos. Se podrá considerar falta muy grave si ocasiona perjuicios a la Empresa.
- m) El uso indebido del fluido eléctrico suministrado a tarifa de empleado para fines distintos a los previstos.
- n) No poner en inmediato conocimiento, sin causa justificada, de los responsables cualquier circunstancia relativa al servicio, que se detecte y que pueda perjudicar al cliente o a la sociedad en general, con riesgo de daño material, pudiendo ser considerada como muy grave si entraña un riesgo con daño humano.
- o) Incumplimiento o inobservancia de la normativa legal, reglas, normas, procedimientos o instrucciones generales sobre prevención de riesgos laborales, siempre que estas se hayan impartido por la Dirección, cuando del mismo pudiera derivarse indirectamente riesgo de accidente. Pudiendo ser considerada como muy grave cuando del mismo pudieran derivarse averías o riesgos para el propio trabajador, para otros compañeros o para terceras personas. También podrá ser





calificado como muy grave cuando se trate de incumplimiento intencionado.

p) Tolerar a quienes están bajo su dependencia jerárquica trabajar quebrantando normas de prevención de riesgos laborales siempre que tal tolerancia no implique riesgos de accidente. La presente infracción será considerada como muy grave cuando de la misma se pueda derivar riesgo de accidente.

q) No someterse a las medidas preventivas de salud, legal o convencionalmente establecidas y relacionadas con el puesto de trabajo, cuando de ello pudiera derivarse riesgo de accidente de trabajo o enfermedad profesional para el trabajador afectado. Esta falta puede ser tipificada como muy grave cuando el riesgo de accidente o enfermedad profesional pueda afectar además de al propio trabajador a otros compañeros o terceras personas.

r) El incumplimiento o inobservancia en la prestación del trabajo de las reglas, normas e instrucciones generales o particulares de la Empresa relacionadas con el medio ambiente cuando de ello pueda derivarse cualquier tipo de perjuicio para la Empresa o su imagen ante la sociedad. El presente incumplimiento será considerado como muy grave siempre que del mismo puedan derivarse perjuicio para el medio ambiente.

s) Tolerar a quienes están bajo su dependencia jerárquica trabajar quebrantando normas de medio ambiente aunque ello no implique riesgo para el medio ambiente o para la imagen de la Empresa ante la sociedad. El presente incumplimiento será considerado como muy grave cuando del mismo pudiera derivarse riesgo probable para el medio ambiente o perjuicio para la Empresa o para su imagen ante la sociedad.

t) Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

u) La reiteración en el uso inadecuado o para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, siempre que del mismo no se derive perjuicio para la empresa o para el servicio.

Artículo 98. Faltas muy graves.

Serán consideradas como faltas muy graves, las siguientes.

a) Más de ocho incumplimientos injustificados de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de seis meses, o más de quince en doce meses, sin la debida justificación.

b) Más de dos faltas de puntualidad o asistencia al trabajo por un tiempo superior a treinta minutos cometidas durante el período de un mes, sin la debida justificación.





c) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como la falsedad en los datos o en los documentos aportados o exigidos para el ingreso en la empresa y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las instalaciones de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

d) La defraudación, hurto o robo de los productos o mal uso de los servicios de la empresa o la complicidad con sus autores.

e) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, o documentos de la compañía, siempre que sea de forma intencionada.

f) La embriaguez o toxicomanía durante el servicio siempre que repercuta negativamente en el trabajo.

En el supuesto de que se trate de embriaguez o toxicomanía de carácter habitual y fuese conocida por los servicios médicos de empresa, el hecho de que el trabajador se someta a las prescripciones establecidas por el médico será considerado como atenuante al objeto de tipificar la conducta como no constitutiva de falta. El abandono del tratamiento prescrito o la reincidencia en esta conducta será considerada como falta muy grave.

g) Violar el secreto de la correspondencia o el contenido de documentos reservados de la Empresa.

h) Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligatoria.

i) Dedicarse a la venta o montaje de material de la empresa y, en especial, con clientes de la compañía, así como efectuar trabajos o desempeñar cargos en Empresas dedicadas a la misma actividad, o de otra clase, cuando en este último caso se trate de Empresas suministradoras de materiales o servicios de la compañía o que realicen trabajos por cuenta de la misma, sin una expresa autorización de la Dirección.

j) Los malos tratos de palabra u obra, falta grave de respeto y consideración y el acoso psicológico o sexual a los jefes, a los compañeros y subordinados, así como a los clientes.

Con el objeto de tutelar a víctimas de posibles acoso psicológico o sexual, se establecerá un procedimiento interno encaminado a la adopción de las medidas necesarias para conseguir la efectiva cesación de dichas conductas.

k) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

l) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, salvo supuestos de fuerza



mayor o peligro para la integridad física que deberá acreditarse con posterioridad.

m) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal en el trabajo.

n) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio, si de ello derivase quebranto manifiesto de la disciplina y perjuicio evidente para la empresa o sus compañeros.

o) La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones.

p) La reincidencia en falta grave.

q) No atender sin causa justificada el requerimiento de incorporarse a la empresa fuera de la jornada laboral, en situaciones de fuerza mayor.

r) Ocultar intencionadamente a los servicios médicos enfermedades que supongan peligro para el trabajador o sus compañeros.

s) Simular enfermedad o accidente o hacer pasar por laboral un accidente común, así como realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de IT, o realizar actividades que dificulten el proceso de recuperación.

t) El hurto de fluido eléctrico o la complicidad con el mismo así como su disfrute fraudulento o indebido siempre que se realice intencionadamente y con ánimo de lucro.

u) El uso inadecuado o para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, siempre que del mismo se derive perjuicio grave para la empresa o para el servicio.

v) Aquellas actuaciones que supongan cualquier tipo de connivencia con empresas colaboradoras, contratistas o proveedoras.

w) No prestar auxilio a un compañero o terceros que intervengan en el trabajo, víctima de un accidente o en peligro evidente de sufrirlo.

Disposición adicional primera. Catálogo de Puestos de trabajo.

1. En el ámbito de la Comisión de Formación, Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales y durante la vigencia del presente Convenio Colectivo Marco, ambas partes asumen el compromiso de abordar la elaboración de un Catálogo de Puestos de trabajo único y general para todas las Empresas incluidas en el ámbito funcional del mismo, pudiendo cada una de las mismas establecer los puestos que, en base a su estructura organizativa, considere necesarios para el desarrollo de su actividad y al objeto de alcanzar unos mejores niveles de eficiencia, una más adecuada organización del trabajo y una mejor ocupación



efectiva de los trabajadores.

2. El Catálogo de Puestos de trabajo comprenderá todos los Puestos de trabajo existentes y el Grupo profesional al que se hallen adscritos, incluyendo una descripción de las funciones o tareas prevalentes de cada uno.

Disposición adicional segunda. Correspondencia entre Grupos profesionales.

Todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo Marco quedarán encuadrados en los Grupos profesionales que se relación a continuación, de conformidad con la correspondencia entre Grupos que asimismo se establece seguidamente:

I Convenio Colectivo Marco de E.ON España	III Convenio Colectivo Marco de ENDESA	II Convenio Colectivo Marco de ENEL-Viesgo
A	0	I
B	I	II BIS
C	II	II
D	III	III
E	IV	IV
F	V	V
G	VI	VI

Disposición adicional tercera. Seguros de vida.

1. El seguro de vida tomado por la Empresa en favor de los trabajadores con Convenio de origen Electra de Viesgo, Fecsa y Begasa, será modificado a efectos de establecer que el rescate por el asegurado de las provisiones correspondientes pueda solicitarse por causa de su efectiva jubilación, ordinaria o anticipada pero en todo caso total, en el Sistema de la Seguridad Social. La transformación del Seguro será sin coste para la Empresa.

2. El porcentaje a percibir del capital asegurado será el que establezca una comisión constituida al efecto dentro del plazo de los tres meses siguientes a la firma del presente Convenio Colectivo Marco.

3. Este cambio de condiciones, que deberá ser aceptado de forma voluntaria por el trabajador afectado, producirá la modificación en la póliza realizándose una nueva que cubra las mismas contingencias durante la vida laboral.

4. Pólizas de vida laboral. Las cantidades destinadas a cubrir las contingencias contempladas en los Convenios de origen, se incrementarán en el mismo porcentaje anual que se acuerde en este Convenio Marco.



Disposición adicional cuarta. Asociación ADYC.

La Empresa aportará a la Asociación Deportiva y Cultural de Escatrón (ADYC), por una sola vez, en un solo pago anual y mediante el título jurídico que corresponda, la cantidad, adicional a la que venía aportándose hasta el presente, de 9 000 euros. En el momento en que se transfiera por la Empresa la propiedad de los locales a la Asociación, dicha cuantía se elevará a 14.000 €.

Disposición adicional quinta. Eficiencia Organizativa en E.ON Generación.

El entorno social, económico y empresarial actual nos mueve a contemplar una serie de medidas, como las de eficiencia organizativa detalladas en este convenio, que nos ayuden a mantener y fortalecer nuestra posición de liderazgo adaptando nuestras formas de hacer a una nueva realidad.

Todas estas medidas parten de un proyecto más global, «Steering and leadership», que tiene el objetivo de simplificar y comunicar interna y externamente de forma más transparente nuestros procesos de gestión y de toma de decisiones, manteniéndonos siempre centrados en la esencia de nuestro negocio principal bajo la dirección y el liderazgo adecuados.

Asimismo se ha desarrollado en el Grupo E.ON, con gran trascendencia en E.ON España, el denominado «Funcional Fleet Management» que supone fundamentalmente la integración de E.ON Generación en una estructura funcional global, donde se establece un nuevo marco decisional. Uno de los objetivos de esta nueva organización es identificar y desarrollar prácticas de mejora del valor de forma continua en la gestión de los parques de generación, así como, implantar estructuras y estrategias uniformes para la gestión de plantas.

Dichos objetivos, sin duda, están afectando y afectarán a E.ON España y, por ello, ambas partes, conscientes de su trascendencia, se comprometen a adoptar dichos cambios en el Grupo E.ON España.

En definitiva, las partes se comprometen a buscar caminos para mejorar la eficiencia y efectividad del Grupo de Empresas que componen E.ON España y acometer los cambios necesarios para conseguirlo.

Disposición adicional sexta. Eficiencia Organizativa E.ON Distribución.

1. Se desarrollara el Acuerdo de Distribución que se registrá por las líneas que se establecen seguidamente.

Especialización del personal para desarrollar funciones de mayor valor añadido.

La operación local y agente de descargo lo pueden realizar todos los grupos profesionales a excepción del F y G.



Nuestro personal podrá operar cualquier tipo de instalación en función de su cualificación.

Las redes de baja tensión serán operadas y mantenidas prioritariamente por personal ajeno.

2. Nueva Estructura Territorial.

Se acuerda para los trabajadores propios una nueva estructura territorial y un nuevo sistema de trabajo que se concreta en:

Zona Santander/Laredo: Una brigada de 12 trabajadores en Santander y una brigada en Santoña de 8 trabajadores.

Zona Mieres/Luarca: Una brigada de 8 trabajadores en Mieres y una brigada de 10 trabajadores para la zona Vegadeo-Almuña, con 5 trabajadores en cada Centro.

Zona Torrelavega/Reinosa. Una brigada de 12 trabajadores en Torrelavega y un total de 14 trabajadores en Reinosa/Palencia, 6 en Reinosa, 4 en Aguilar de Campoo y 4 en Osorno.

Zona Begasa: 30 trabajadores en total, dividido en dos zonas y 4 centros de trabajo.

En todas las zonas existirá o se tendera a buscar que todos los trabajadores de una zona puedan realizar su cometido laboral en toda la Zona.

En los lugares en los que los desplazamientos conllevan ineficiencia en tiempo, podrá intervenir en la operación local y el mantenimiento, así como agente de descargo personal ajeno.

Como criterio general para funcionar en términos de eficiencia, se procurará que la misma brigada que vaya a realizar un trabajo de mantenimiento, realice también la operación local necesaria asociada al mismo.

3. Zonas con Polivalencia.

Durante la vigencia del convenio se analizará la viabilidad de optimizar los recursos y organización de los centros de trabajo existentes.

4. Subestaciones.

En las Subestaciones el personal se distribuirá de la siguiente forma:

Cantabria/Palencia: 16 trabajadores, que constituirán 2 brigadas.

Asturias/Lugo: Habrá 1 brigada en Mieres de 8 trabajadores y 1 brigada en



Vegadeo de 8 trabajadores.

La brigada de Montajes (Mantenimiento Subestaciones) quedará formada por 8 trabajadores en jornada normal y retén.

Todo el personal de la brigada en Subestaciones, trabajará en jornada normal y de retén.

El personal de subestaciones desarrollará fundamentalmente las nuevas funciones y, además, las de operación local, mantenimiento que tenga asignado y agente de descargo, especialmente en las Subestaciones importantes de cada ámbito geográfico.

El personal de Subestaciones de cada ámbito geográfico, es decir, zona Cantabria / Palencia por un lado, y zona Asturias / Lugo por otro, podrá realizar sus funciones en todo el ámbito geográfico de su zona correspondiente.

Excepcionalmente y, por motivos justificados de eficiencia en los tiempos de desplazamiento y evitación de riesgos laborales, el personal ajeno podrá realizar estas funciones (operación local, mantenimiento que tenga asignado y agente de descargo).

La operación local en Subestaciones podrá ser realizada tanto por los trabajadores propios de la brigada de Operación de Subestaciones, como por trabajadores propios de las brigadas de Zonas correspondientes, así como por los trabajadores propios de la brigada de montajes.

Como criterio general para funcionar en términos de eficiencia, se procurará que la misma brigada que vaya a realizar un trabajo de mantenimiento, realice también la operación local necesaria asociada al mismo.

Por último señalar, que el mantenimiento de las OCR será realizado preferentemente por personal propio.

Disposición adicional séptima. Mediación y arbitraje.

Las partes convienen en someter las controversias relativas a la interpretación y aplicación del presente Convenio Marco que no fueran resueltas por la Comisión de Seguimiento, al Acuerdo de solución extrajudicial de conflicto (ASEC) y a los mecanismos de resolución de conflictos previstos en el SIMA.

Disposición transitoria primera. Unificación de condiciones centrales Tarragona y Los Barrios.

Durante el año 2011, la Comisión de Materias Concretas examinará las condiciones de integración de los trabajadores pertenecientes a las centrales de

Tarragona y de Los Barrios, respetando el «Acuerdo de la Comisión Negociadora sobre Materias Concretas del Grupo Endesa relativo a las obligaciones que debe asumir la empresa cesionaria con relación al personal transferido como consecuencia de la desinversión por Endesa de Endesa Europa y de las centrales térmicas de Tarragona y Los Barrios», de fecha 12 de junio de 2008.

Disposición transitoria segunda. Sistemas de Trabajo.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo Marco crearán una comisión que desarrolle, en el primer semestre del año 2011, la armonización de los sistemas de trabajo y unificación de pluses de cada convenio origen.

Hasta entonces, se seguirán percibiendo las cantidades y pluses actuales y, una vez se determinen los conceptos que se sustituyen y los trabajadores que realmente realizan la función, se procederá a liquidar por la diferencia.

La finalidad de esta armonización consiste en establecer el mismo precio por trabajos de igual valor, sin perjudicar económicamente a ningún trabajador.

Disposición transitoria tercera. Turno Cerrado Oficinas Madrid y Otros pluses.

Las partes firmantes convienen en aplicar las nuevas disposiciones del turno cerrado a las oficinas de Madrid a partir de enero de 2011, una vez se determinen los conceptos que se absorben o compensan.

Igualmente, solo percibirán los pluses con carácter retroactivo aquellos trabajadores que los viniesen percibiendo de conformidad con lo establecido en sus Convenios Colectivos de origen.

Disposición transitoria cuarta. Organigramas de E.On Generación.

Se anexan al presente Convenio Colectivo Marco, como Anexo II, los organigramas de plantillas mínimas establecidos en E.ON Generación.

Disposición final primera. Paz Social.

Ambas partes se comprometen a mantener la paz social durante la vigencia del presente Convenio Colectivo Marco.

Disposición final segunda. Garantías «Ad Personam». Complemento de Incapacidad temporal.

Si los Convenios Colectivos o Pactos de Empresa de Origen regulasen condiciones más beneficiosas a las pactadas en el presente Convenio Marco, aquellos resultarán de aplicación a título personal a los trabajadores en activo que actualmente lo ostenten.



Anexo III. Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

1. Introducción

1.1. Todos los trabajadores tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno. Por su parte, los responsables de las distintas direcciones/departamentos de E.ON España deberán garantizar un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas. Al objeto de que la empresa pueda implantar eficazmente la presente política, todas las personas, y especialmente aquellos trabajadores que gestionan equipos, deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que violen la presente política. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos.

1.2. La dirección se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso, para lo cual se establece un procedimiento para la resolución de los citados conflictos. Este procedimiento, redactado de conformidad con el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo suscrito el 26 de abril de 2007, garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.

1.3. Todos los trabajadores tienen derecho a invocar estos procedimientos con garantías de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se extenderá a todas las personas que intervengan en los mismos.

1.4. Las conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo serán consideradas como falta muy grave, que será sancionada, en función de la gravedad de los hechos, con suspensión de empleo y sueldo, traslado, o despido disciplinario.

2. Código de Conducta para la prevención del acoso.





A) Ámbito personal.

La presente política será de aplicación a todos los empleados de E.ON España, tanto en las instalaciones de la compañía como en los emplazamientos en los que nuestros empleados lleven a cabo durante la prestación de sus servicios.

B) Definiciones.

Acoso sexual. Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en el trabajo, en particular cuando se crea un entorno de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo. Puede englobar la conducta de superiores y compañeros, o incluso de terceros clientes o proveedores, y dicho comportamiento debe ser indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de la misma. Así, por ejemplo, se consideran constitutivas de acoso sexual tanto el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de un favor de naturaleza sexual como cualquier comentario, comunicación o comportamiento molesto, obsceno o humillante, que tenga un contenido sexual explícito o implícito.

Acoso por razón de sexo. Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Así, por ejemplo, se considera constitutiva de acoso por razón de sexo toda conducta hostigadora motivada en el ejercicio por parte de un trabajador de derechos derivados de su condición sexual, como, por ejemplo, los derivados de la asunción de cargas familiares que habitualmente sean asumidas por las mujeres o en la presentación por el trabajador de reclamaciones destinadas a impedir su discriminación y a exigir la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

C) Medidas Preventivas. Normas de Comportamiento.

La Dirección de la empresa, como garante de la seguridad y salud laboral de las personas que en ella trabajan, tiene la obligación de mantener, o cuando menos, promover, un ambiente o clima laboral sano, adoptando las medidas tendentes a evitar que la prestación de servicios de la persona dé lugar a lesiones psíquicas o físicas.

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores, en el ámbito de las relaciones laborales de esta Compañía quedan absolutamente prohibidas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones arriba recogidas.

Conviene señalar que los trabajadores con personal a su cargo tienen la doble obligación de cumplir con estas directrices y de vigilar el cumplimiento de las





mismas por las personas que se encuentren a su cargo. En este sentido, deberán tener en cuenta que la Dirección de la Empresa, tiene el compromiso de evitar cualquier tipo de situación de acoso dentro del grupo y que los trabajadores con personal a su cargo tienen el deber de vigilar su cumplimiento denunciando, en su caso, las conductas constitutivas de acoso. Así, cualquier empleado y, en especial, cualquier trabajador que tuviera conocimiento de una conducta que pudiera ser calificada de acoso, deberá ponerlo, a la mayor brevedad, en conocimiento de Recursos Humanos.

La finalidad de estas normas de comportamiento es facilitar a los trabajadores con personal a su cargo, y al resto de trabajadores una serie de directrices que les permita identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse constitutivas de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral.

Se observarán especialmente las siguientes medidas:

1. Respeto: Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo:

Para ello, se inculcará a todo trabajador, tanto el que se incorpore a la plantilla como al que forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

2. Prohibidos comportamientos sexuales: Se prohíben terminantemente actitudes libidinosas no deseadas por el destinatario, ya sea a través de actos, gestos o palabras.

Se engloba aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio (oral, por e-mail, fax, etc.), así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.

3. Evitar hostigamiento: Se prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón, directa o indirecta, de género.

D) Procedimiento para la resolución de conflictos.

El procedimiento fijado se desarrollara bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de presunto acoso.

Asimismo, se garantizaran y respetaran los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.



Se creará una Comisión Instructora encargada de la tramitación del procedimiento.

Dicha comisión estará integrada por dos personas: un representante del departamento de Recursos Humanos, elegido por la Dirección de Recursos Humanos, y un representante de la parte social que será designado por el denunciante.

Procedimiento Informal.

El objetivo de este procedimiento es resolver el problema extraoficialmente. Si un trabajador considera que ha sido sometido a un comportamiento inadecuado, deberá indicar inmediatamente al infractor que su conducta es ofensiva y que debe interrumpir la misma. Asimismo, podrá requerir a una persona de su confianza para que explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o le es incómoda, y que interfiere en su trabajo, de modo que trate de alcanzarse una solución aceptada por ambas partes. En este procedimiento informal podrá participar la representación social, en los términos señalados anteriormente, es decir siempre y cuando lo requiera el presunto acosado o acosador.

Procedimiento Formal.

1. Cuando la persona que se sienta acosada considere que los intentos de solucionar el problema de manera informal no son aconsejables, cuando se hayan rechazado los intentos de solución informal, o cuando el resultado haya sido insatisfactorio, deberá informar sobre dicho comportamiento al Director De Recursos Humanos. Del mismo modo, si tiene razones para creer que otro empleado de E.ON España ha sido sometido a un comportamiento que viole la presente política, o se ha visto implicado en el mismo, igualmente deberá poner inmediatamente el caso en conocimiento del Director de Recursos Humanos.

2. El procedimiento se iniciará por medio de denuncia por escrito de la presunta víctima de acoso mediante correo electrónico, correo certificado o por cualquier otro medio que pueda ser establecido al efecto indicando que considera haber sido objeto de las situaciones descritas en el presente documento o que tiene conocimiento de que otro empleado ha sido sometido a tales situaciones.

En dicha denuncia debe constar la identificación del presunto acosador, del presunto acosado, y una descripción detallada de los hechos que dan lugar a la denuncia lo más precisa posible, así como de los posibles testigos.

Deberá dirigirse al Director de Recursos Humanos.

3. Una vez que se haya notificado oficialmente la denuncia en materia de acoso,



la Comisión Instructora iniciara la fase de apertura de expediente informador, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, poniéndolo en conocimiento de la Dirección General dándose audiencia al denunciante, todos los intervinientes, testigos, presunto acosador y cuantas personas considere la Comisión que deban personarse practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados.

4. El expediente antes referido no durará más de 15 días laborables contados a partir del siguiente a la recepción del escrito.

5. Finalizada la instrucción, el Instructor emitirá informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras.

6. Cuando el informe constate la existencia de acoso, se trasladara dicho informe la Dirección de Recursos Humanos al objeto de que este adopte las medidas disciplinarias oportunas.

7. Cuando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivara el expediente dando por finalizado el proceso.

8. La resolución adoptada será comunicada a denunciante y denunciado.

La Dirección de RR.HH. informara a los representantes de los trabajadores de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

9. La Dirección de RR.HH., dentro del marco de la política para de prevenir el acoso, coordinará un seguimiento a efecto de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso.

10. Cualquier empleado podrá utilizar los procedimientos de queja descritos con anterioridad de manera confidencial sin miedo a represalia alguna. La presente política prohíbe asimismo tomar ningún tipo de represalia frente a cualquiera que de buena fe efectuó una queja en virtud de la presente política o que participe en una investigación. Se requiere la plena colaboración de todo empleado al que se solicite su participación en una investigación efectuada en el marco de la presente política. Las quejas relativas a represalias (reales, de las que existan amenazas o que se teman) deberán dirigirse igualmente responsable de Recursos Humanos.

11. Finalmente, todos los empleados tienen derecho a su presunción de inocencia, y a su derecho al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias



destinadas a causar un daño a otro empleado. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan, que podrán incluir el despido disciplinario.

E) Difusión y Formación.

La Dirección de Recursos Humanos se compromete a dar la oportuna difusión, y/o formación al presente procedimiento para garantizar el conocimiento del mismo por todos los trabajadores.

Asimismo, se considera la Formación de los intervinientes en el presente procedimiento, como una herramienta esencial y un importante medio para garantizar el proceso y que el problema sea resuelto con eficacia.

3. Personal de Empresas de Trabajo Temporal y Empresas Contratistas.

El acoso sexual o por razón de sexo provocado a, o por individuos no considerados empleados de E.ON España, como clientes, proveedores, personal de Empresas de Trabajo Temporal, contratistas, etc. no será tolerado y llevará inmediatamente a la Empresa a tomar las medidas que considere más oportunas, al objeto de establecer las medidas de coordinación necesarias, en el marco de lo expresado en el presente Protocolo y con las particularidades que se requieran en cada caso.

