

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

- 715** *Resolución de 29 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre medidas voluntarias de suspensión o extinción de contratos de trabajos en el período 2013-2018, del Acuerdo marco de garantías para Endesa, SA. y sus filiales eléctricas.*

Visto el texto del Acuerdo adoptado en desarrollo del artículo 14.2 del denominado «Acuerdo marco de garantías para Endesa, S.A., y sus filiales eléctricas (Código de Convenio n.º 90100123122013), publicado en el «BOE», de 6 de noviembre de 2007, Acuerdo que versa sobre medidas voluntarias de suspensión o extinción de contratos de trabajo en el período 2013-2018, que fue suscrito con fecha 3 de diciembre de 2013, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de UGT, CC.OO. y SIE, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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 Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo 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, 29 de diciembre de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **COMISIÓN NEGOCIADORA DE MATERIAS CONCRETAS DEL GRUPO ENDESA: ACUERDO COLECTIVO MARCO DE MEDIDAS VOLUNTARIAS DE SUSPENSIÓN O EXTINCIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO EN EL PERÍODO 2013-2018**

En Madrid, 3 de diciembre de 2013, se reúnen en la calle Ribera del Loira, número 60, las personas al margen referenciadas, en su calidad de miembros de la Comisión Negociadora del Acuerdo Marco sobre Materias Concretas de Endesa, y en la representación que ostentan,

Representación económica:

Don Manuel Bellas Rodríguez.  
Don Jesús Iturriaga de Pablo.  
Don Florencio Alonso de Albornoz.  
Doña María Teresa González García.  
Doña Esther Gallardo Romero.  
Don Juan Francisco Fernández Álvarez.  
Doña Rosario Yllanes Suárez.  
Don Alfredo Ibáñez Cavero.

Doña Eva Martí Pi.  
Don Fernando Endeiza Pedruelo.  
Doña Noelia de la Fuente Pinilla.

Representación sindical:

UGT:

Don Donato Palomares Fernández.  
Don Jaume González Moncunill.  
Don Manuel Jaramillo Sánchez.  
Don Josep Borrás Mateu.  
Don Francisco Rojas Vivas.  
Don Rafael Bris González.

CC.OO.:

Don Agustín Gant Pérez de Siles.  
Don Alfredo Villodas Rodríguez.  
Don Manuel Martínez Riquelme.  
Don José Manuel Falagán Asensio.

SIE:

Don Carlos Vila Quintana.

#### EXPONEN

Primero.

Que la Representación de la Empresa (RE) ha informado a la Representación Social (RS) en reunión de fecha 13 de noviembre sobre la necesidad de proceder a la racionalización de la plantilla en determinadas áreas de negocio y de soporte de la Compañía por causa de los procesos de reorganización societaria y empresarial del Grupo Endesa, la incidencia de las medidas regulatorias del sector energético y las exigencias de competitividad en el actual escenario económico.

En dicha reunión, teniendo en cuenta lo previsto expresamente en el Acuerdo marco de garantías actualmente vigente de 12 de septiembre de 2007 («BOE», de 6 noviembre, renovado en 5 de abril de 2011 y en 3 de diciembre de 2013), y en desarrollo de la referencia contenida en el artículo 14.2, párrafo segundo del mencionado Acuerdo, según la cual: «Sin perjuicio de la posibilidad de los trabajadores afectados de acogerse a la baja incentivada prevista en el PVS, para los supuestos de trabajadores excedentes no recolocables y no incluidos en el punto 2 del apartado relativo a condiciones económicas del plan social del PVS, la empresa cesionaria acordará con la representación social fórmulas de salida pactadas», la RE ha comunicado a la RS la posibilidad de recurrir a fórmulas no traumáticas de desvinculación, ya de carácter temporal, ya de naturaleza definitiva.

Entre estas fórmulas se ha analizado la posibilidad de acudir a bajas voluntarias indemnizadas y a suspensiones del contrato de trabajo.

Segundo.

Que, en el contexto señalado en el apartado anterior, el día 13 de noviembre de 2013 y en el seno de esta Comisión, la Representación de la Empresa (RE) hizo entrega a la Representación Social (RS) del documento «Marco de medidas voluntarias de suspensión o extinción de contratos de trabajo en el período 2013-18» que se adjunta al presente acta como documento n.º 1.

Tercero.

Que en las reuniones de fecha 28 de noviembre y 2 de diciembre de 2013 de la Comisión Negociadora del Acuerdo sobre Materias Concretas del Grupo Endesa, el documento antes relacionado «Marco de medidas voluntarias de suspensión o extinción de contratos de trabajo en el período 2013-18» fue objeto de análisis compartido y cambio de impresiones por ambas partes.

Cuarto.

Que la RE ha puesto a disposición de la RS los modelos de contrato de suspensión de la relación laboral y de baja incentivada que habrían de firmar aquellos trabajadores que voluntariamente aceptasen la propuesta realizada por la empresa. Se adjuntan al presente Acta como documentos n.º 2 y n.º 3.

Quinto.

Que, en virtud de cuanto antecede la RS comparte el planteamiento realizado por la RE en el documento n.º 1, así como el contenido de los modelos de contrato recogido en los documentos n.º 2 y n.º 3 y, por tanto,

#### ACUERDAN

Primero.

Durante el período 2013-18 la empresa ofrecerá a los trabajadores afectados por los procesos de reorganización previstos en el artículo 6 del vigente «Acuerdo Marco de Garantías para “Endesa, S.A.”, y sus filiales eléctricas domiciliadas en España» las medidas contenidas en el documento n.º 1, en los términos, condiciones y con el alcance que en el mismo se concretan.

Segundo.

Dichas medidas se regirán por lo dispuesto en los artículos 44 y 45 del Estatuto de los Trabajadores y demás preceptos legales de aplicación en razón a su contenido, así como por las cláusulas del presente Acuerdo.

Tercero.

La Comisión de Seguimiento creada en el artículo 8 del «Acuerdo Marco de Garantías para “Endesa, S.A.”, y sus filiales eléctricas domiciliadas en España» ampliará y ejercerá sus competencias sobre la aplicación del citado programa «Marco de medidas voluntarias de suspensión o extinción de contratos de trabajo en el período 2013-18». Dichas competencias se mantendrán vigentes mientras existan trabajadores con contrato suspendido.

Cuarto.

Dicha Comisión de Seguimiento se reunirá en el mes de noviembre de cada año para evaluar el desarrollo y aplicación del «Marco de medidas voluntarias de suspensión o extinción de contratos de trabajo en el período 2013-18» y la persistencia de las circunstancias determinantes de aquella y de su mantenimiento.

Quinto.

Este Acuerdo no podrá ser objeto de modificación, sustitución o inaplicación, salvo por acuerdo expreso de las partes.

Sexto.

La oferta por la Empresa de las medidas previstas en este Acuerdo será hasta el 31 de diciembre de 2018, pudiendo prorrogarse las mismas, con el acuerdo expreso de las partes. No obstante lo anterior, el presente Acuerdo y el Acuerdo Marco de Garantías prorrogarán su vigencia para aquellos trabajadores que continúen con el contrato suspendido, hasta que se produzca la extinción de dicha suspensión en virtud de alguna de las causas previstas.

Septimo.

Dar traslado del presente Acuerdo a la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Empleo a los efectos de su registro y publicación.

Y para que así conste, las partes firman el presente Acuerdo en el lugar y fecha arriba indicados.

### **MARCO DE MEDIDAS VOLUNTARIAS DE SUSPENSIÓN O EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN ENDESA EN EL PERÍODO 2013-2018**

#### **Anexo 1 al Acta de la Comisión Negociadora del Acuerdo sobre Materias Concretas de ENDESA, de fecha 3 de diciembre de 2013**

«Endesa, S.A.», ha decidido articular un procedimiento universal, voluntario y no discriminatorio de desvinculación de la relación laboral.

En este contexto, se han analizado las diversas alternativas de desvinculación que permite la legislación laboral española, tales como las bajas voluntarias incentivadas, la suspensión de la relación laboral de mutuo acuerdo, la excedencia laboral o la licencia retribuida.

Como conclusión del anterior análisis se han considerado como fórmulas más idóneas la baja voluntaria incentivada y la suspensión anual prorrogable del contrato de trabajo.

#### **ASPECTOS GENERALES**

Primero. *Objeto.*

El presente documento, que se configura como Anexo n.º 1 al Acta de la Comisión Negociadora del Acuerdo sobre Materias Concretas de Endesa, de fecha 3 de diciembre de 2013, tiene por objeto describir el Marco de medidas voluntarias de suspensión o extinción del contrato de trabajo en «Endesa, S.A.».

Segundo. *Ámbito temporal.*

El Marco de medidas se desarrollará durante el período 2013-2018. Para cualquier tipo de prórroga de su vigencia será necesario el acuerdo expreso entre las partes, si bien las competencias que ejercerá la Comisión de Seguimiento creada en el artículo 8 del «Acuerdo Marco de Garantías para “Endesa, S.A.” y sus filiales eléctricas domiciliadas en España» sobre la aplicación del citado Marco de medidas se mantendrán vigentes mientras existan trabajadores afectados por las mismas.

Tercero. *Ámbito funcional.*

Su ámbito funcional será el correspondiente a las empresas incluidas en el Acuerdo Marco de Garantías, de 12 de septiembre de 2007, prorrogado mediante Acuerdo de la Comisión Negociadora de Materias Concretas con fecha 5 de abril de 2011 y 3 de diciembre de 2013.

Cuarto. *Ámbito personal.*

1. El Marco de medidas afecta con carácter general a todos los colectivos de trabajadores incluidos en el ámbito personal del Acuerdo Marco de Garantías, estableciéndose no obstante una diversificación de las mismas en función de los siguientes colectivos:

a) Trabajadores menores de 50 años de edad.

La oferta por parte de la empresa consistirá en una baja voluntaria incentivada.

b) Trabajadores entre 50 y 54 años de edad, ambas inclusive.

La oferta por parte de la empresa a los trabajadores, se encuentren estos o no en el contexto de un proceso de reorganización, consistirá en un Pacto de suspensión de la relación laboral con una compensación económica en los términos previstos en el apartado noveno 2.a) de este documento.

c) Trabajadores de 55 o más años de edad.

La oferta por parte de la empresa a los trabajadores, se encuentren estos o no en el contexto de un proceso de reorganización, consistirá en un Pacto de suspensión de la relación laboral con una compensación económica en los términos previstos en el apartado noveno 2.b) de este documento.

La edad citada en los apartados a, b y c anteriores será la correspondiente a la fecha de inicio de efectos de la correspondiente medida.

2. La adopción de la medida suspensiva o extintiva estará supeditada al acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado de conformidad con los modelos de Pacto que se establezcan.

3. Los trabajadores que, reuniendo los requisitos para acogerse al Plan Voluntario de Salidas (PVS), en la modalidad de prejubilación, no se hubieran adherido al mismo no podrán acogerse a las medidas anteriormente enumeradas.

Quinto. *Adaptación del Marco de medidas.*

Si durante la vigencia de este Marco de medidas se produjeran cambios normativos o que afecten a la Empresa cuya consecuencia fuera una alteración sustancial de lo aquí pactado, las partes firmantes se comprometen a negociar las adaptaciones que procedan.

Sexto. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones reflejadas en el presente documento serán consideradas globalmente y, en consecuencia, en caso de producirse una decisión judicial que declarara la nulidad de alguna parte esencial del mismo perderá su vigencia en su totalidad y las partes vendrán obligadas a negociar un nuevo Marco de medidas.

MEDIDA DE CARÁCTER TEMPORAL: LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Séptimo. *Pacto de suspensión del contrato de trabajo.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 45.1.a) 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, mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador se podrá pactar la suspensión del contrato de trabajo.

Octavo. *Duración.*

La suspensión se pactará por un período inicial de un año, pudiendo prorrogarse de año en año de no mediar denuncia por ninguna de las partes.

Noveno. *Régimen aplicable al trabajador durante la suspensión.*

1. El trabajador estará exonerado de la obligación de trabajar y causará baja en la empresa y en la Seguridad Social en tanto permanezca la suspensión de la relación laboral.

2. La empresa abonará una compensación económica al trabajador en los siguientes términos:

a) Colectivo contemplado en el Apartado Cuarto b anterior (50-54 años):

La compensación económica será equivalente al 70% del salario fijo y variable (Sistema de evaluación del desempeño y/o Objetivo Fuerza de Ventas). A efectos de la aplicación de dicho porcentaje se tendrá en cuenta un grado de cumplimiento de objetivos del 100% y, para el Salario Fijo, serán computables los mismos conceptos, en cada ámbito territorial, que los que se tienen en cuenta para la determinación de las garantías del ERE 58/00.

Al objeto de establecer que conceptos han de considerarse, para la determinación de las garantías de los empleados que no estuvieran de alta en el momento de la firma de los ERE de 1998, en la distintas empresas que configuraron Endesa, su ERE de referencia a estos efectos, serán los que se mencionan a continuación:

- Trabajadores que prestan servicios en Andalucía - Extremadura (excepto empleados de UPT Carboneras): ERE Sevillana 44/98.
- Trabajadores que prestan servicios en Aragón (excepto empleados de UPT de Andorra): ERE ERZ 1/98.
- Trabajadores que prestan servicios en Baleares: ERE Gesa 7/98.
- Trabajadores que prestan servicios en Cataluña: ERE Enher 14/98.
- Trabajadores que prestan servicios en Canarias: ERE Unelco 12/98.
- Trabajadores que prestan servicios en Madrid, Galicia, Castilla León y resto ámbitos territoriales (incluye trabajadores de UPT Carboneras y de UPT Andorra): ERE Endesa 45/98.

Alcanzada la edad de 55 años, el porcentaje aplicable a la compensación económica desde esa fecha será la correspondiente a dicha edad.

b) Colectivo contemplado en el Apartado Cuarto c anterior (55 o más años de edad):

La compensación económica será equivalente al 80% del salario fijo y variable (Sistema de evaluación del desempeño y/o Objetivo Fuerza de Ventas). A efectos de la aplicación de dicho porcentaje se tendrá en cuenta un grado de cumplimiento de objetivos del 100% y, para el Salario Fijo, serán computables los mismos conceptos, en cada ámbito territorial, que los que se tienen en cuenta para la determinación de las garantías del ERE 58/00.

Al objeto de establecer que conceptos han de considerarse, para la determinación de las garantías de los empleados que no estuvieran de alta en el momento de la firma de los ERE de 1998, en la distintas empresas que configuraron Endesa, su ERE de referencia a estos efectos, serán los que se mencionan a continuación:

- Trabajadores que prestan servicios en Andalucía - Extremadura (excepto empleados de UPT Carboneras): ERE Sevillana 44/98.
- Trabajadores que prestan servicios en Aragón (excepto empleados de UPT de Andorra): ERE ERZ 1/98.
- Trabajadores que prestan servicios en Baleares: ERE Gesa 7/98.
- Trabajadores que prestan servicios en Cataluña: ERE Enher 14/98.
- Trabajadores que prestan servicios en Canarias: ERE Unelco 12/98.
- Trabajadores que prestan servicios en Madrid, Galicia, Castilla León y resto ámbitos territoriales (incluye trabajadores de UPT Carboneras y de UPT Andorra): ERE Endesa 45/98.

3. Con carácter anual, y hasta la extinción del Pacto, la compensación económica se actualizará según el incremento fijo del Convenio Colectivo de la Empresa (para el IV Convenio Colectivo lo reflejado en el artículo 8.2).

4. Las cantidades que abone la Empresa en concepto de compensación económica tendrán la consideración de renta regular a efectos de su tributación en el IRPF.

5. Cuando se hayan cumplido los requisitos, se abonará el premio de fidelidad a la fecha de cumplimiento de dichos requisitos.

6. La Empresa continuará abonando a los trabajadores que hayan suscrito el pacto de suspensión del contrato de trabajo los beneficios sociales y realizará las correspondientes aportaciones al Plan de Pensiones en los mismos términos que a los trabajadores en activo, de conformidad con lo previsto en el Pacto Individual de Suspensión.

Décimo. *Obligaciones del trabajador.*

Los trabajadores que hayan suscrito el Pacto de suspensión de su contrato de trabajo tendrán las siguientes obligaciones:

1. No desarrollar actividades concurrentes, que afecten a la competencia o que entren en conflicto de intereses con la empresa, durante el período de suspensión, salvo que fuera expresamente autorizado para ello.

La realización de otras actividades distintas a las contempladas en el párrafo anterior requerirá comunicación previa por parte del trabajador, en los términos previstos en el Pacto de suspensión.

2. Mantener los deberes de lealtad y fidelidad con la empresa durante la vigencia del Pacto así como el de secreto respecto a los datos o informaciones que haya obtenido con ocasión o como consecuencia de la prestación de servicios en la empresa calificados expresamente por ésta como secretos o confidenciales.

3. Suscribir un Convenio especial con la Seguridad Social, que deberá mantener en vigor hasta la extinción del Pacto, en los términos previstos en el apartado decimoprimer siguiente.

4. El trabajador se compromete a asistir a los cursos de formación que la empresa considere necesarios para mantener su cualificación profesional.

5. El trabajador expresamente renuncia durante la suspensión a solicitar prestaciones, subsidios o ayudas por desempleo derivados de su relación laboral con la Empresa.

Undécimo. *Régimen aplicable en materia de protección social.*

1. El trabajador se obliga a suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social, cuyo importe será reembolsado por la empresa, siendo de gestión conjunta entre ambos. El trabajador está obligado a notificar dicha suscripción a la empresa.

2. El tratamiento del Plan de Pensiones será el que se viene aplicando con ocasión del ERE 58/2000.

3. En caso de fallecimiento o incapacidad absoluta o gran invalidez del trabajador éste recibirá el mismo tratamiento que si tratara de un trabajador en activo en la empresa.

En caso de incapacidad total, el trabajador tendrá la obligación de comunicarlo a la Empresa, procediéndose por ésta al descuento del importe de la prestación reconocida de la compensación que abona la empresa.

Duodécimo. *Reincorporación en la empresa.*

1. El trabajador tendrá la opción de reincorporarse a la empresa transcurrido un año desde la fecha de la suspensión o de la finalización de cualquiera de sus prórrogas, debiendo en tal caso preavisar a la empresa con una antelación mínima de un mes.

De no mediar denuncia por ninguna de las partes, el pacto se prorrogará de año en año.

2. En el caso en que se produzca la reincorporación en la empresa a solicitud del trabajador, y por tanto se extinga el Pacto suspensivo, aquél no tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo, conservando un derecho preferente de acceso a las vacantes que se produzcan en su grupo profesional y nivel competencial, hasta que se produzca, la reincorporación se mantendrán las condiciones del pacto de suspensión.

3. Si la reincorporación se produce a instancia de la empresa, aquélla se producirá en términos idénticos a los previstos en los casos de excedencia forzosa, en las condiciones que contempla el apartado c) de la estipulación decima del Pacto Individual de Suspensión.

Decimotercero. *Extinción del pacto de suspensión.*

El pacto, incluido el derecho de reincorporación en la empresa, se extinguirá en los siguientes supuestos:

1. Por reunir los requisitos legales necesarios para acceder a la jubilación ordinaria, en los términos previstos en el correspondiente Pacto. En tal caso se extinguirá asimismo el contrato de trabajo suspendido.
2. Por desistimiento del trabajador y reincorporación en la empresa o por iniciativa de ésta en los términos señalados en el apartado decimosegundo anterior.
3. Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.
4. Por incumplimiento del trabajador de la renuncia expresa a solicitar prestaciones, subsidios o ayudas por desempleo.
5. Por incumplimiento de la obligación de no concurrencia u obligación de secreto.
6. Por incapacidad permanente en los grados de absoluta y gran invalidez o por fallecimiento del trabajador.

MEDIDA DE CARÁCTER DEFINITIVO: LA BAJA VOLUNTARIA INCENTIVADA

Decimocuarto. *Pacto de baja voluntaria incentivada.*

La empresa podrá ofrecer a los trabajadores menores de 50 años la suscripción de un acuerdo que, de ser aceptado voluntariamente por el trabajador, conllevará la extinción de la relación laboral.

Decimoquinto. *Derechos económicos.*

El trabajador que acepte suscribir el pacto de baja percibirá una indemnización equivalente a 30 días por año trabajado de su salario fijo computable, con un tope de 18 mensualidades, que se abonará junto con el correspondiente finiquito.

Adicionalmente corresponderán al trabajador los derechos de rescate, movilización o percepción, en su caso, de los derechos consolidados por pensiones, en los términos establecidos en su sistema de Previsión Social.

Decimosexto. *Ejercicio de actividades concurrentes.*

El trabajador no podrá desarrollar actividades concurrentes con la Empresa tras la fecha de baja durante el período previsto en el artículo 21.2 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que fuera expresamente autorizado para ello. A estos efectos se entiende por actividad concurrente la prestación de servicios en el ámbito de las empresas del sector eléctrico o cualquier otra entidad que tuviera relación comercial con la «Endesa S.A.».



## Documento 2

**PACTO DE SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

En MADRID, a .... de ....de 20\_\_

**REUNIDOS**

De una parte, **Don** \_\_\_\_\_, mayor de edad, con N.I.F. número \_\_\_\_\_ y domicilio a estos efectos en \_\_\_\_\_, actuando en nombre y representación de \_\_\_\_\_ (la Empresa en lo sucesivo) en su condición de \_\_\_\_\_.

Y, de otra, **Don** \_\_\_\_\_, mayor de edad, con N.I.F. número \_\_\_\_\_, perteneciente al centro de trabajo de \_\_\_\_\_ y domicilio a estos efectos en \_\_\_\_\_ actuando en su propio nombre y derecho y en su condición de empleado de la Empresa cuyo contrato de trabajo queda suspendido (el Trabajador, en lo sucesivo).

Ambas partes se reconocen mutua y recíprocamente la capacidad legal necesaria para celebrar el presente Pacto de Suspensión de la Relación laboral (en adelante, el Pacto), y a tal efecto, conjuntamente

**MANIFIESTAN**

- I. Que la Empresa ha ofrecido al Trabajador la suspensión por mutuo acuerdo de la relación laboral que les vincula en los términos y condiciones que se establecen en el presente Pacto.
- II. Que el Trabajador, libre y voluntariamente, acepta la precitada oferta de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones que se contienen en el presente Pacto.
- III. Que el presente Pacto se suscribe en el marco de la legislación vigente a la fecha de su celebración y en razón a las actuales condiciones empresariales y personales y profesionales del Trabajador, constituyendo las causas del mismo, y determinando en su conjunto el equilibrio contractual alcanzado entre las partes, que supone condiciones más beneficiosas que las de general aplicación en materia de suspensión de la relación laboral.

En su virtud y como condiciones expresas de la citada suspensión contractual, ambas partes suscriben el presente Pacto de Suspensión de la Relación Laboral (en adelante suspensión) y acuerdan las siguientes

**ESTIPULACIONES****Primera.-Suspensión contractual por mutuo acuerdo entre las partes**

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 45.1 a ) del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo que vincula a ambas partes quedará suspendido –sin que se produzca su extinción– por mutuo acuerdo entre las mismas por un período de un (1) año, a contar desde el día [\_\_\_\_\_]; todo ello sin perjuicio de las especialidades recogidas en la Estipulación Segunda.

## Segunda.-Duración

1. La duración del presente Pacto será inicialmente de un (1) año a contar desde el día [\_\_\_\_], fecha de inicio de la suspensión pactada en la Estipulación Primera precedente. No obstante, y salvo denuncia expresa del Trabajador realizada con un preaviso mínimo de un (1) mes antes del vencimiento del período de un (1) año previamente indicado, o bien a iniciativa de la empresa tal y como se establece en las Estipulaciones Tercera y Décima, o mediante acuerdo entre las partes, el presente Pacto se entenderá prorrogado por sucesivos períodos anuales.
2. El contrato de trabajo y el presente Pacto, al igual que el posible derecho de retorno o reincorporación reconocido como ligado a la suspensión, quedarán automáticamente extinguidos y sin posibilidad de prórroga alguna desde el primer momento en el que el Trabajador reúna los requisitos legales necesarios (período de cotización y edad ordinaria establecidos en el artículo 161 de la Ley General de la Seguridad Social o la que la sustituya) para acceder a jubilación ordinaria y perciba efectivamente la correspondiente pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social o desde el momento en que se cumplan las causas que contempla la estipulación décima del presente Pacto. En el caso de que existan duplicidades de pagos, el trabajador devolverá a la empresa la compensación recibida, en un plazo máximo de dos (2) meses.

## Tercera.-Suspensión del contrato de trabajo y régimen jurídico aplicable

1. Durante la situación de suspensión del contrato el trabajador quedará plenamente exonerado de la obligación de trabajar.
2. En caso de producirse la incorporación a la empresa previa extinción de la situación de suspensión contractual por las causas establecidas en la estipulación DÉCIMA del presente Pacto, aquella se efectuará del modo siguiente:
  - En caso de ser el Trabajador quien solicite su reincorporación a la Empresa, no tendrá derecho alguno a la reserva de su puesto de trabajo, aunque conservará un derecho preferente al acceso a las vacantes que se produzcan en su Grupo Profesional y Nivel Competencial.
  - En caso de ser la Empresa quien acuerde la reincorporación del Trabajador, se efectuará como si el Trabajador hubiera permanecido en situación de excedencia forzosa.
3. Hasta la extinción del Pacto de suspensión, el Trabajador renuncia expresamente a solicitar prestaciones de desempleo, subsidios de desempleo o ayudas por desempleo derivados de su relación laboral con Endesa, cualquiera que sea su origen y en cualquiera de sus niveles contributivo o asistencial.
4. Ambas partes acuerdan que los únicos derechos y obligaciones existentes entre las mismas son los previstos en el presente Pacto, sin que unos y otras puedan ser objeto de novación modificatoria alguna en el futuro, ni de reclamaciones que tengan por objeto la incorporación al Pacto de condiciones, derechos u obligaciones adicionales o distintas de las expresamente pactadas.

## Cuarta.-Compensación económica

Durante la vigencia del presente Pacto, y siempre que no se produzcan las causas consignadas en la Estipulación Octava, el Trabajador percibirá, con cargo a la Empresa una compensación económica determinada por el porcentaje del [\_\_%] (\*) sobre el salario fijo y variable anual, a la fecha de efecto de la suspensión, de [\_\_\_\_] euros, integrado por las siguientes partidas: [\_\_\_\_]. En caso de que se produjeran las causas consignadas en la Estipulación Octava antes de la extinción del presente Pacto, se estará a lo dispuesto en la misma.

1. En el supuesto de renovación del Pacto de suspensión, la mencionada compensación económica será incrementada con los incrementos fijos del Convenio Colectivo vigente (para el IV Convenio lo recogido en el apartado 2 del artículo 8) hasta la fecha de extinción del presente Pacto de

suspensión. Los incrementos que corresponda efectuar tendrán en todo caso efectos económicos del día 1 de enero de cada año natural y se aplicarán a la compensación económica correspondiente al mes de diciembre del año natural anterior.

2. En el supuesto de causar derecho, durante la vigencia inicial o renovada del presente contrato a un premio de fidelidad, el importe del mismo se abonará en el mes de su cumplimiento.
3. La cantidad bruta anual resultante se percibirá en doce pagos mensuales iguales, mediante transferencia bancaria a la cuenta que acredite como de titularidad propia el Trabajador y, en su defecto, a la última que conste en la Empresa.
4. La Empresa calculará el tipo de retención o de ingreso a cuenta aplicable a las diferentes rentas a satisfacer sujetas a retención o a ingreso a cuenta del I.R.P.F. de acuerdo con las normas vigentes en cada momento. La cantidad bruta anual pactada se minorará en el importe de las retenciones a cuenta del I.R.P.F. que corresponda practicar y en general en los tributos legalmente vigentes en cada momento.
5. A la cantidad anual bruta pactada en la presente Estipulación se le detraerá, en su caso, la percepción de prestaciones de la Seguridad Social por invalidez permanente en su grado de total. A tales efectos, el Trabajador tiene la obligación de comunicar a la Empresa cualquier circunstancia que puede dar lugar a esta invalidez.

En cualquier caso, la cantidad anual bruta pactada en la presente Estipulación será incompatible con la simultánea percepción de prestaciones de jubilación, cualquiera que sea su modalidad, así como con la percepción de prestaciones por desempleo, subsidios por desempleo o ayudas por desempleo derivados de su relación laboral con Endesa, cualquiera que sea su origen o en cualquiera de sus niveles contributivo o asistencial.

6. Sin perjuicio de la normativa aplicable imperativamente en cada momento, en principio, las cantidades que perciba el Trabajador durante todo el tiempo que dure la suspensión de la relación laboral tendrán la consideración de renta regular a efectos de su tributación en I.R.P.F.

#### **Quinta.-Obligatoriedad de suscripción de Convenio Especial con la Seguridad Social**

- 1 Dentro de los noventa días siguientes a la suspensión contractual pactada en el presente Pacto, el Trabajador suscribirá un Convenio Especial con la Seguridad Social, que deberá mantener en vigor hasta la extinción del presente Pacto. La formalización del mencionado Convenio Especial deberá ser acreditada por el Trabajador a la Empresa en el modo que ésta exija.
- 2 Aun cuando el Trabajador sea el único sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar derivada del Convenio Especial con la Seguridad Social y de abonar a su cargo el importe de la cuota correspondiente en los términos que el Convenio establezca, la Empresa se compromete a compensar dicho coste y a realizar las gestiones oportunas para domiciliar el pago mensual, a título individual, directamente a la TGSS por cuenta del trabajador de los importes correspondientes al mencionado convenio, asegurando la empresa -la repercusión fiscal neutra que dicho ingreso suponga para el trabajador.
- 3 La base mensual de cotización será la máxima correspondiente a la clasificación profesional del Trabajador en la fecha de suspensión del contrato de trabajo, o la inmediatamente inferior que corresponda en caso de no cumplir los requisitos establecidos para ello. Asimismo, el Trabajador optará por el incremento anual de la base de cotización en el mismo porcentaje en que aumente la base máxima del grupo de cotización correspondiente a su clasificación profesional. El Trabajador se compromete, en todo caso, a no renunciar a las indicadas opciones durante la vigencia del presente Pacto.

(\*) El porcentaje a aplicar al salario se adaptará al establecido para los trabajadores de 55 años o más de edad, cuando el empleado con el Pacto suspendido cumpla dicha edad.

## **Sexta.-Beneficios sociales**

El Trabajador con el contrato suspendido disfrutará de los siguientes beneficios sociales:

1. El Trabajador mantendrá los beneficios sociales que le hubiera correspondido disfrutar en caso de mantenerse en activo en la Empresa a todos los efectos.
2. A dichos beneficios sociales se les aplicará la normativa fiscal vigente en cada momento.
3. Los ingresos a cuenta del I.R.P.F. que corresponda practicar, minorarán el importe a percibir en metálico en concepto de compensación económica.

## **Séptima.-Sistemas de previsión social complementaria:**

El Trabajador con el contrato suspendido mantendrá sus derechos y condiciones en materia de previsión social complementaria en los mismos términos y condiciones en los que los venía disfrutando, conservando, en su caso, la condición de partícipe del Plan de Pensiones de los empleados del Grupo Endesa y/o de asegurados en las pólizas de seguros que le pudieran ser de aplicación. El salario pensionable de estos trabajadores será el mismo que les hubiera correspondido, en cada momento, en caso de mantenerse en activo en la Empresa a todos los efectos.

## **Octava.-Prohibición de competencia y obligación de secreto**

1. Previa comunicación escrita por el trabajador a la Empresa, éste podrá realizar, durante la vigencia del presente Pacto, cualesquiera actividades empresariales, profesionales, mercantiles o laborales, por cuenta propia o ajena o como autónomo dependiente, con excepción de aquellas que puedan implicar concurrencia, competencia o conflicto de intereses con las que desarrolla la Empresa, en cuyo caso será necesaria la conformidad expresa de la empresa, que deberá ser manifestada en los cinco días siguientes a la recepción de la solicitud del trabajador. El incumplimiento de esta obligación del trabajador, además de llevar aparejada la extinción del presente contrato, supondrá la extinción definitiva de la relación laboral y de todas las obligaciones empresariales vinculadas a la misma.
2. En el supuesto de que la realización de las precitadas actividades dé lugar o exija el alta en cualquier Régimen de la Seguridad Social, extinguiéndose o suspendiéndose el Convenio Especial a que se refiere la Estipulación Quinta del presente Pacto, el trabajador se obliga a comunicar previamente a la Empresa tal situación y a mantener, siempre que sea legalmente posible, el mismo nivel de cotización que el establecido en el punto 3 de la Estipulación Quinta. La Empresa no responderá en ningún caso de las mermas en las bases de cotización que pueda sufrir el trabajador como consecuencia de su decisión de iniciar una nueva actividad, pero mantendrá su obligación, hasta el límite previsto en el punto 3 de la Estipulación Quinta, de sufragar el importe del Convenio Especial que pueda suscribir el trabajador, conforme a la legislación vigente en cada momento, para mantener el mismo nivel de cotización establecido en el punto 3 de la Estipulación Quinta.
3. El trabajador se obliga expresamente a mantener los deberes de fidelidad y lealtad a la Empresa durante la vigencia del presente Pacto, así como de secreto respecto de cualquier dato o información que haya podido obtener con ocasión o como consecuencia de su prestación de servicios a la Empresa.

## **Novena.-Fallecimiento o incapacidad permanente del trabajador (absoluta y gran invalidez) antes de la terminación del presente Pacto**

1. En caso de que el trabajador falleciera antes de la terminación del presente Pacto, éste quedará extinguido automáticamente, sin perjuicio de que sus causahabientes disfruten de los mismos

derechos y beneficios sociales que le hubieren correspondido de encontrarse aquél en activo en la empresa en el momento de su fallecimiento.

2. En caso de que el trabajador sea declarado, antes de la terminación del presente Pacto, en situación de incapacidad permanente en los grados de absoluta o gran invalidez por la Seguridad Social, y previa acreditación de la misma, el Pacto quedará extinguido en los mismos términos que en el apartado anterior, aplicándose las mismas condiciones que para el personal en activo.

#### Décima.-Extinción del Pacto

El presente Pacto se extinguirá por las causas siguientes:

- a) Por cumplimiento de lo acordado en la Estipulación Segunda número 2
- b) Por desistimiento del trabajador fehacientemente notificado a la Empresa. En tal caso el trabajador tendrá derecho de retorno en los términos establecidos en el apartado 2 del inciso primero de la Estipulación Tercera, actualizándose su salario de retorno como si hubiese continuado en activo.
- c) A iniciativa de la empresa, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho de retorno a la misma ocupación, unidad, centro de trabajo, localidad, y en las mismas condiciones salariales, de trabajo, económicas, de Seguridad Social y de beneficios sociales que disfrutaba en el momento de la firma del presente Pacto. Además se actualizarán sus retribuciones con los incrementos que le hubiesen correspondido de haberse mantenido activo en la empresa.  
Si la empresa no cumpliera alguna de las condiciones señaladas en el párrafo anterior, el trabajador podrá optar por reincorporarse en los términos que le propone la empresa o acogerse a una indemnización por extinción de contrato, que será reconocida como improcedente ante el órgano competente, consistente en el abono por parte de la empresa de los importes que le hubieran correspondido al trabajador hasta el momento de su jubilación ordinaria, según los términos y condiciones que se establecen en los puntos 1º, 2º y 3º de la cláusula cuarta del presente Pacto, ajustándose el tratamiento de la fiscalidad a la consecuencia del reconocimiento de la improcedencia. A dichos importes se adicionarán, hasta el momento de su jubilación, las cuantías necesarias para la suscripción del Convenio Especial de Seguridad Social.  
A la precitada cantidad se añadirán, en términos netos, las cuantías correspondientes a las aportaciones obligatorias de la Empresa al Plan de Pensiones de los Empleados del Grupo Endesa.  
La cantidad resultante se percibirá, según la periodicidad establecida en el punto 3º de la estipulación cuarta, mediante transferencia bancaria a la cuenta que acredite como de titularidad propia el trabajador y, en su defecto, a la última que conste a la Empresa.  
Asimismo el empleado mantendrá el derecho a los beneficios sociales en las condiciones que contemplan la cláusula sexta del presente Pacto.
- d) Por mutuo acuerdo entre las partes, en los términos y las condiciones que se pacten, que habrán de acomodarse a lo establecido en los apartados anteriores de esta Estipulación Décima.
- e) Por la llegada de término pactado en el número 1 de la Estipulación Segunda y denuncia de las partes, con las consecuencias previstas en los apartados a) y b) anteriores según la finalización del Pacto de suspensión se deba al desistimiento del trabajador o a la voluntad de la Empresa.
- f) Por incumplimiento de la renuncia expresa del trabajador a solicitar las prestaciones, subsidios o ayudas que se contiene en el número 3 de la Estipulación Tercera.
- g) Por incumplimiento de la prohibición de competencia o de la obligación de secreto acordadas en la Estipulación Octava.
- h) Por incapacidad permanente en los grados de absoluta y gran invalidez o por fallecimiento del trabajador en los términos de la Estipulación Novena.

**Undécima.-Cursos de formación.**

El trabajador se compromete a asistir a cuantos cursos de formación sea convocado por la Empresa, en aras a mantener su cualificación profesional y en materia de prevención de riesgos laborales.

**Duodécima.-Actualización y cesión de datos de carácter personal**

El trabajador queda obligado a comunicar con la debida diligencia todas aquellas variaciones en datos que fueran necesarios para la aplicación correcta del presente Pacto.

El trabajador autoriza expresamente a las empresas del Grupo Endesa para la cesión a terceros de los datos de carácter personal que resulten necesarios para la ejecución, administración y seguimiento del presente Pacto.

**Decimotercera.-Recursos informáticos y de comunicación y devolución de medios**

El trabajador con motivo de la suspensión de la relación laboral devuelve la tarjeta de identificación y los aparatos informáticos y de comunicación que le facilitó la Empresa para el desempeño de su actividad profesional, así como si los hubiere, poderes otorgados por las Empresas del Grupo y tarjeta de crédito de de la Empresa.

**Decimocuarta.-Fuero**

Ambas partes, con renuncia a su propio fuero si lo tuvieren, se someten expresamente a los Juzgados del domicilio del trabajador y, en su defecto, por renuncia de éste, a los Juzgados y Tribunales de Madrid –Capital.

Y para que así conste, surta los efectos oportunos y se cumpla por sus signatarios de conformidad con las reglas generales de la buena fe, lo firman y rubrican, por duplicado ejemplar, en el lugar y fecha *ut supra* señalados.

**POR LA EMPRESA****EL TRABAJADOR**

xxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Documento 3

Baja voluntaria Incentivada

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de 201\_

**REUNIDOS**

De una parte, D.,..... mayor de edad, con NIE en su calidad de .....apoderado de Endesa, S.A., con domicilio social en Madrid, C/ Ribera del Loira, 60, según escritura de poder otorgada a su favor ante el Notario de Madrid, D. Francisco Javier Gardeazábal del Río el 14 de junio de 2012 y nº de protocolo 1098 y D. \_\_\_\_\_, mayor de edad, con DNI \_\_\_\_\_ en su calidad de apoderado de Endesa, XXXXXX., con domicilio social en \_\_\_\_\_ según escritura de poder otorgada a su favor ante el Notario de Madrid, D. \_\_\_\_\_ el \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 201\_ y nº de protocolo \_\_\_\_\_.

Y de otra, Don \_\_\_\_\_, mayor de edad, con Dni \_\_\_\_\_ y con domicilio en la Calle \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, actuando en nombre propio,

**MANIFIESTAN**

I) Que, en razón a la necesidad de proceder a la racionalización de la plantilla en determinadas áreas de negocio de la empresa y con la finalidad de que los mecanismos que se articulen para lograr tal objetivo tengan un carácter no traumático se han puesto en marcha por parte de la Representación de la Dirección, con el conocimiento e información previos de la Representación de los Trabajadores, unas Medidas de desvinculación de la relación laboral de carácter temporal y definitivo, entre las que se encuentra la baja voluntaria incentivada.

La Empresa ENDESA, XXXXXX., de la que es empleado el trabajador que suscribe este Pacto, está incluida dentro de las Empresas afectadas por las mencionadas medidas.

II) Que tras recibir el ofrecimiento por parte de la empresa para adherirse a tales medidas, el empleado ha aceptado de forma voluntaria su adhesión al mecanismo de salida denominado Baja voluntaria incentivada, por lo que se instrumenta el presente documento en base a los siguientes

## ACUERDOS

**PRIMERO:** El trabajador extingue su relación laboral con ENDESA, XXXXXX, con efectos desde el día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 201\_.

**SEGUNDO:** La Empresa abonará al trabajador la cantidad bruta de \_\_\_\_\_ euros, equivalente a 30 días de salario por año de servicio de su salario fijo computable con un tope máximo de 18 mensualidades, incluyendo además la regularización de los importes que adeude a la empresa y los percibidos indebidamente.

El importe global de esta compensación se abonará junto con el correspondiente finiquito.

Adicionalmente, corresponderán al trabajador los derechos de rescate, movilización o percepción, en su caso, de los derechos consolidados por pensiones, en los términos establecidos en su Sistema de Previsión Social.

Con la percepción de dichas cantidades el trabajador se dará por correctamente y enteramente pagado y liquidado de todas las cantidades de cualquier naturaleza que pudieran corresponderle derivadas de la relación laboral existente, comprendiéndose en la misma la totalidad de conceptos que pudieran vincularse con aquella, incluida la compensación por la cláusula de incompatibilidad prevista en el Acuerdo Tercero del presente Pacto.

## TERCERO: CLÁUSULA DE INCOMPATIBILIDAD

Previa comunicación escrita por el trabajador a la Empresa, éste podrá realizar, cualesquiera actividades empresariales, profesionales, mercantiles o laborales, por cuenta propia o ajena o como autónomo dependiente, con excepción de aquellas que puedan implicar concurrencia, competencia o conflicto de intereses con las que desarrolla la Empresa, en cuyo caso será necesaria la conformidad expresa de la empresa, que deberá ser manifestada en los cinco días siguientes a la recepción de la solicitud del trabajador.



Esta obligación tendrá la duración prevista en el artículo 21.2 del Estatuto de los Trabajadores y su incumplimiento dará lugar a la reclamación por parte de la Empresa de la indemnización establecida en el presente acuerdo, reintegrándose las cantidades percibidas por el trabajador.

**CUARTO:** El Trabajador que suscribe manifiesta conocer y aceptar que las condiciones reconocidas en este Documento son más beneficiosas que las contenidas en la legislación vigente, relativas a la extinción de la relación contractual.

Y no habiendo más asuntos que tratar, firman las partes en prueba de conformidad con el contenido de este acuerdo.

POR LA EMPRESA

POR EL TRABAJADOR

D. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

D. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

D. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX