

concurra alguno de los motivos que dan derecho a la ausencia del trabajo con derecho a remuneración por permiso legal. Solamente se suspenderán las vacaciones en caso de intervención quirúrgica que necesite hospitalización como consecuencia de enfermedad del trabajador por tiempo superior a tres días coincidentes con el período de disfrute, iniciándose, en ambos supuestos, la suspensión de las mismas a partir del día de la hospitalización.

La situación de incapacidad temporal nacerá al día siguiente de finalizar el período de vacaciones, sin perjuicio de que subsista la obligación de presentar, en su momento, los correspondientes partes médicos justificativos de tal situación.

Las vacaciones deben quedar disfrutadas totalmente en el mes de diciembre de cada año, realizándose el ajuste necesario entre el personal de cada Dirección, al objeto de que se disfruten escalonadamente a lo largo del año. Con carácter excepcional y cuando por necesidades del servicio no se hayan podido disfrutar dentro del año natural, podrá prorrogarse el plazo hasta el 31 de enero siguiente.

Las vacaciones señaladas corresponden al año natural.

## CAPÍTULO V

### Régimen económico

#### Artículo 16. Estructura salarial.

1. La Estructura Salarial comprende un Salario Base (SB), que se corresponde con la retribución fijada por unidad de tiempo, y los complementos que puedan corresponder por calidad, cantidad o puesto de trabajo. Cada uno de los Grupos Profesionales se ordena en 10 niveles cuyo Salario Base es el que se detalla en la tabla del Anexo II, para el año 2001.

2. A partir de la firma de este Convenio, el Salario Base (SB) más los complementos de calidad, cantidad y puesto de trabajo y aquellos otros aspectos salariales expresamente previstos en este Convenio, constituyen el marco retributivo del personal de nuevo ingreso.

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 4 años, los trabajadores ingresarán en la Empresa con un salario equivalente al 80 por 100 del correspondiente al nivel uno de su Grupo Profesional, incrementándose dicho porcentaje en un 5 por 100 anual a partir del primer año hasta alcanzar, el 5.º año, el 100 por 100 del salario correspondiente al Nivel uno de su Grupo Profesional.

Los años de permanencia en cada tramo de los citados anteriormente, se computarán a efectos de la promoción horizontal recogida en este Convenio.

3. Sin perjuicio de la aplicación de lo establecido en el número 1 del presente artículo, la estructura salarial de los trabajadores que integran la plantilla actual de la empresa se fijará atendiendo a las siguientes reglas:

a) Tendrán derecho al Salario Base (SB) que resulte de la aplicación de la tabla de equivalencias de su categoría a los Grupos Profesionales y Niveles, conforme a lo establecido en el anexo II del presente Convenio y, en su caso, al Salario Individual Reconocido (SIR).

b) Se entiende por Salario Individual Reconocido (SIR) la diferencia entre el Salario Base y el Salario Fijo (SF) que los trabajadores vienen percibiendo actualmente. En función de si su naturaleza es o no, respectivamente, pensionable, computable a efecto de Expediente de Regulación de Empleo (ERE), revalorizable, absorbible o sirve de base para calcular el 5 por 100 de incremento en caso de promoción se establecen los siguientes seis tipos de Salarios Individuales Reconocidos que se relacionan a continuación:

SIR 1: Representa el menor exceso entre los conceptos que figuran como «SIR 1» en el anexo III del Acta de Preacuerdo de la Comisión Técnica de Estructura Retributiva del Grupo Endesa de fecha de 23 de mayo de 2001 y los salarios base de tablas consignados en los niveles uno a siete de su Grupo Profesional. Tiene naturaleza pensionable y computable a efectos de ERE (en adelante ereable), en los términos previstos en el convenio de origen o en sus planes de pensiones, siendo revalorizable, no absorbible y, en caso de promoción vertical, sirve de base para calcular el 5 por 100 de incremento (en adelante promocionable).

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

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

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

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

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

c) Los actuales conceptos salariales a incluir en el salario fijo (SF), serán los determinados en el anexo III de este Convenio.

d) El encuadramiento de los trabajadores actuales dentro de la nueva Estructura Salarial se efectuará en un nivel igual o inferior al nivel 7 de su Grupo Profesional, quedando el importe que exceda del Salario Base de Nivel como Salario Individual Reconocido.

e) El volcado de los conceptos retributivos actuales a la nueva Estructura Salarial se efectuará atendiendo a su naturaleza, características y condiciones, con los mismos efectos que actualmente tienen sobre la garantía de EREs, pensiones, y/o cualquier otro que pudiera derivarse del mismo.

f) Los conceptos fijos de carácter individual que vinieran percibiendo los trabajadores se mantendrán como complementos personales agrupándose en función de su naturaleza pensionable, ereable, revalorizable o absorbible en los once complementos personales que a continuación se relacionan y que se abonarán en doce mensualidades.

| Características  | CP1 | CP2 | CP3 | CP4 | CP5 | CP6 | CP7 | CP8 | CP9 | CP10 | CP11 |
|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|
| Pensionable ...  | Sí  | Sí  | Sí  | Sí  | No  | No  | No  | No  | No  | No   | No   |
| Ereable .....    | Sí  | No  | No  | No   | No   |
| Revalorizable .  | Sí  | No  | Sí  | No  | No  | Sí  | No  | Sí  | No  | Sí   | No   |
| Absorbible ..... | Sí  | Sí  | No  | No  | Sí  | No  | No  | Sí  | Sí  | No   | No   |

5. 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 Julio y Diciembre y en proporción al tiempo trabajado en el semestre inmediatamente anterior.

6. Los conceptos que tengan su origen en la permanencia o vinculación a la empresa (antigüedad, premios de vinculación, permanencia, etc.), pasarán a ser complementos personales para el personal en plantilla a la firma de este Convenio, manteniéndose el sistema de devengo que tenían en su origen.

7. El Salario Real (SR) es la suma del Salario Base (SB) más los complementos de calidad, cantidad y puesto de trabajo, al que se le añadirá, en caso de percibirlo, el Salario Individual Reconocido (SIR) y los complementos fijos personales.

8. Con carácter adicional al incremento salarial pactado, la empresa se hará cargo de las cantidades y/o complementos que resulten necesarios para igualar las condiciones retributivas de los empleados procedentes de empresas del Grupo Endesa, incluidas en el ámbito de aplicación del primer Convenio Marco a las que resultarían de continuar en activo en las mismas como consecuencia de la aplicación del fondo de homogeneización de dicho Convenio Marco.

Dichas cantidades en su caso sólo podrán ser abonadas a los trabajadores que además de ser fijos de plantilla al 31 del 12 del 2000 procedentes de las empresas del Grupo Endesa, se encuentren en activo en el momento de su distribución, sin que pueda afectar al personal que esté jubilado o prejubilado.

## CAPÍTULO VI

### Protección Social Complementaria

#### Artículo 17. Complemento de Incapacidad Temporal y Maternidad.

1. En las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, y durante el período de permanencia en tal situación, el personal percibirá el 100 por 100 del salario real (SR).

Durante la Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, así como en los casos de maternidad, se percibirá el 100 por 100 de dicho salario.

2. La empresa podrá comprobar la existencia, causa y duración de la enfermedad o lesión, incluso mediante visita de inspección en el domicilio del trabajador. Si de la información o inspección 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, pasándose la correspondiente información a la Inspección de los