

AL SR. ÁRBITRO DON MANUEL PIMENTEL SILES

ARBITRAJE: A/006/2019/N

Posición de SIE Endesa ante los puntos sometidos al Arbitraje por UGT y Endesa

Independientemente de nuestra postura legal sobre el arbitraje, que indicamos en documento aparte, y pese a nuestra oposición a que esto se resuelva mediante este procedimiento arbitral y posterior laudo en equidad, aprovechamos la oportunidad que nos brinda para manifestarle nuestra postura sobre los puntos que se van a someter a arbitraje, según el acuerdo alcanzado por el sindicato UGT y la Empresa.

Desde SIE no compartimos que el punto de partida para la RS deba ser el planteamiento de septiembre de 2019, ya que esta propuesta estaba condicionada a la no modificación de, entre otras cuestiones, materias como la Clasificación Profesional, el mantenimiento de los beneficios sociales de los convenios de origen, o la Movilidad Geográfica, (y por tanto, cediendo en la posibilidad de negociar el resto de materias).

Puesto que la empresa tras la propuesta conjunta de la RS modificó su propia propuesta, inferior en algunos puntos a las presentadas con anterioridad, esta sección sindical se halla con total libertad para volver a nuestras posiciones iniciales en la negociación.

Además, la situación de la Empresa con beneficios ya dados en ejercicios pasados y los previstos a futuro, que aumentan de año en año, hace que no podamos aceptar disminuciones en las condiciones de los trabajadores de Endesa, que somos, al final, los que hacemos que se consigan estos resultados año a año.

- **Ámbito temporal del V Convenio:**
 - o 5 años.
- **Incremento económico general:**
 - o 3 % anual. En el entorno de lo que se está viendo en los diferentes Convenios así como en el ANC firmado por la patronal y los sindicatos.
- **Recuperación tablas salariales y niveles de entrada:**
 - o Incremento de un 1,5 % anual para las tablas salariales con objeto de ir recuperando la bajada de tablas del IV Convenio Marco que supuso un 14,5 %. (En ese momento, dadas las incertidumbres que había en cuanto a regulación, retribuciones a las Empresas, crisis económica general, etc. nos hizo aceptar una reducción de tablas, pero ahora es momento de ir recuperando salarios).
 - o Eliminación de los niveles de entrada.
- **Incremento paga de eficiencia y paga lineal:**
 - o Mantenimiento de la actualización y condiciones de la paga de eficiencia, de acuerdo a lo establecido en el IV Convenio.

- Paga lineal de un 1 % de la masa salarial, abonable en el mes de septiembre, consolidable, ereable y pensionable.
- **Procedencia de revisión salarial y fórmula de cálculo:**
 - Pago adicional en función de EBITDA/coste nómina. Igual a lo establecido en el IV Convenio.
 - Cláusula de revisión salarial en caso de IPC > 2%.
- **Determinación de nuevas incorporaciones de personal:**
 - 250 nuevas contrataciones por año de vigencia del Convenio.
- **Cláusula de jubilación obligatoria:**
 - No aceptamos incluir la jubilación obligatoria en el convenio. En caso de incluirse debe salvaguardarse el cobro de los premios de fidelidad de los Convenios de Origen.
- **Vigencia del Plan de Fomento Conjunto:**
 - Este plan se acordó y firmó en 2004, (junto con el II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa) con una vigencia hasta 2020. Entendemos que en aras de estabilidad se debería prorrogar de forma independiente a la vigencia del Convenio para otros 20 años.
- **Contenido y regulación del suministro de energía eléctrica:**
 - Mantener las regulaciones de los Convenios de Origen.
 - Para el personal de Convenio Marco mantener lo actual, pero manteniendo el derecho en la jubilación, así como para viudos-as y huérfanos hasta los 21 años.
- **Clasificación profesional:**
 - La clasificación profesional en Endesa es de las más simplificadas del sector. En una empresa como esta, no tiene sentido reducirla más, con la complejidad que tiene.
 - En cualquier caso, si se decidiera que se hace algo similar a lo propuesto por la empresa unificando los actuales niveles competenciales 2, 1 y 0 en uno solo, NO puede ser de forma neutra económicamente. Actualmente entre cada nivel competencial hay un 15 % de diferencia salarial, por lo que en el volcado se debería tener en cuenta esta diferencia, y volcar a los niveles inferiores a ese nuevo nivel único incrementando las tablas en ese porcentaje o similar.
- **Determinación de resto de beneficios sociales:**
 - Mantenimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de Convenios de origen. En caso de establecer nuevos beneficios sociales más favorables a los anteriores, se adaptarán estos a la nueva situación.
 - Establecimiento de una ayuda de estudios en todos los niveles de estudios (desde guardería o preescolar hasta los estudios superiores, para el trabajador, cónyuge y descendientes, por importes de 1500 € anuales.
 - Establecimiento de un seguro médico privado para toda la plantilla, incluyendo al trabajador, cónyuge y descendientes.

Los dos últimos puntos, pese a que en SIE Endesa tenemos muy claro que no deberían ir a arbitraje, legalmente, como exponemos en documento aparte, indicamos a continuación nuestra postura en lo que según el documento se somete a arbitraje.

- **Ámbito temporal del Acuerdo de Garantías:**
 - o Vigencia totalmente independiente de la de Convenio, y en aras de aportar tranquilidad a la plantilla proponemos 3 años más de vigencia que la que se establezca para el convenio.
- **Ámbito temporal del AVS. Conceptos a incluir. Afectación de la jubilación anticipada a los premios de fidelidad de los convenios de origen:**
 - o La vigencia del AVS igual que el Acuerdo de Garantías.
 - o Conceptos a incluir en la garantía salarial:
 - Salario Base
 - SIR`s Ereables.
 - CP`s Ereables.
 - Variables (tanto de NC 0, como comerciales, etc.)
 - Plus de Turno.
 - Retén.
 - Nocturnidad.
 - Antigüedad.
 - Cualquier concepto con naturaleza ereable en su origen, independientemente del complemento al que hayan sido volcados en los sucesivos convenios.
 - o En caso de jubilación anticipada, garantizar el cobro de los premios de fidelidad de los convenios de origen.

Madrid, 18 de diciembre de 2019



Fdo. Carlos Vila Quintana

Delegado Sindical General de SIE Endesa