

CAPÍTULO XI

Régimen económico

Artículo 69. Estructura salarial

1. La estructura salarial comprende un Salario, que se corresponde con la retribución fijada por unidad de tiempo, los complementos de calidad, cantidad o puesto de trabajo y los restantes conceptos retributivos expresamente previstos en el presente Convenio y, en su caso, los SIR,s y Complementos Personales que figuran en las tablas del Anexos 15 y 16.
2. ~~Cada uno de los Niveles Competenciales a los que se refiere el artículo 15 de este Convenio se ordena en dos escalones, nivel salarial general y nivel salarial de cualificación, que figura en la tabla del Anexo 14.~~
3. El Salario General ~~o de Cualificación~~ y 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.
4. El Salario Real (SR) es la suma del Salario General ~~o de Cualificación~~, más los complementos de calidad, cantidad y puesto de trabajo, al que se añadirá, en caso de percibirlo, el SIR, los complementos fijos personales, en los que se incluirá la promoción económica regulada en el Artículo 71 que tendrá la consideración de absorbible en el supuesto de promoción al nivel competencial superior ~~o al nivel salarial de cualificación~~ y la paga de eficiencia prevista en la Disposición Final Primera del presente Convenio.

~~En el anexo 14 no existe tabla de Salario de Cualificación, o bien, lo creamos o lo eliminamos~~

Artículo 70. Complementos de calidad, cantidad o puesto de trabajo

1. Los complementos por turnos, de carácter revalorizable, que integrarán las partidas correspondientes al plus de turno, compensación por festivos, descanso compensatorio por bocadillo o pausa. ~~y las posibles pequeñas prolongaciones de jornada ocasionadas por la obligación del trabajador de no abandonar el turno mientras no haya tenido lugar el correspondiente relevo~~ se retribuirán conforme a las cuantías que figuran en la tabla del Anexo ~~XX Asimismo,~~ ~~Queda reconocido como tiempo de trabajo efectivo aquel que de forma justificada ocasionadas por la obligación del trabajador de no abandonar el turno mientras no haya tenido lugar el correspondiente relevo.~~ citadas anteriormente
2. Los complementos por retén, de carácter revalorizable, se retribuirán conforme a las cuantías que figuran en la tabla del Anexo 10.
3. El complemento por nocturnidad, de carácter revalorizable, y que integra la parte proporcional de las horas nocturnas correspondientes a los días de vacaciones, será el que figura en la tabla del Anexo 11.

4. Se establece un complemento de especial dedicación, revalorizable, por una cuantía ~~máxima de~~ **ACTUALIZAR LOS VALORES CONFORME A SUBIDA SALARIAL 2018: 5202,99 €/año, 2019: 5255,02 €/año, 2020: 5307,57 €/año, 2021: 5360,65 €/año, 2022: 5414,26 €/año, 2023: 5468,4 €/año**, en función del grado de dedicación y disponibilidad requerido. La dirección de la empresa, en virtud de las especiales circunstancias que concurren en posiciones de determinadas ocupaciones, para las que es exigible una dedicación especial fuera del horario establecido, podrá proponer a los trabajadores la asignación de este complemento informando a la representación social de las nuevas asignaciones realizadas. La asignación del complemento de especial dedicación compensa la realización de trabajos fuera del horario establecido y la predisposición del trabajador a su realización.

Para realizar cálculo de la cuantía del complemento se deberá hacer en función de tiempo adicional y disponibilidad establecida, conforme a estos criterios:

Importe CED = N° de horas requeridas * valor de hora extra (*1) + N° de días/horas * valor de importe de reten que será en función si es > o < a 16 horas y días si son laborales o festivos.

(*1) Las horas adicionales no podrá superar las 80 horas/ anuales de la jornada laboral de la persona trabajadora.

~~Este nuevo complemento es incompatible con el pago de horas extras y complemento de retén.~~

El personal con CED, en aras a la conciliación familiar y laboral la empresa deberá respetar la desconexión digital en su tiempo de descanso, salvo que esté en cuadrante de disponibilidad. Los cuadrantes de disponibilidad deberán respetar rotación mínima de 1 semana de cada 3 de reten/disponibilidad.

Si por motivos justificados el personal supera lo establecido en cuanto a horas adicionales y disponibilidad utilizado para el cálculo del importe del Complemento, se deberá abonar como horas extraordinarias, horas suplementarias a petición voluntaria del trabajador y los días de disponibilidades adicionales, según anexo XX para reten. Cuando se produzca estos casos se deberá informar a la Representación Social.

En la pág. 17 de la plataforma de convenio presentada por SIE en la comisión recogemos una tabla donde se puede comprobar las pérdidas de los trabajadores en función de las dedicación y tiempo adicional

5. Los complementos regulados en los cuatro números anteriores son de puesto de trabajo y, por tanto, no son consolidables. En el supuesto de modificación de las circunstancias de la prestación laboral que impliquen la desaparición del supuesto de hecho que justifica su devengo, incluidos los cambios de ocupación, dejarán de abonarse, aplicándose, en su caso, lo dispuesto en el número siguiente.

6. En los supuestos de cambio del régimen de trabajo que no se produzcan a petición del propio trabajador, y siempre que la estimación media anual de los complementos correspondientes al sistema de trabajo de origen sea superior a los previstos en el sistema de trabajo de destino se procederá del siguiente modo:

- a) Durante el primer año se mantendrá un complemento por la diferencia positiva existente en el momento de producirse el cambio.
- b) A partir del primer año dicho complemento irá decreciendo a razón de un 10 % anual hasta su total desaparición transcurrido el décimo año.
- c) Las cantidades resultantes se harán efectivas mensualmente a prorrata del importe anual.

El régimen de incompatibilidad, compensación y absorción de los complementos a que se hace referencia en las letras anteriores será el siguiente:

- 1º. La percepción del complemento será incompatible con la adscripción del trabajador beneficiario del mismo al sistema de trabajo cuya modificación lo originó. En este sentido, el complemento desaparecerá cuando el trabajador, antes del transcurso de los diez años, vuelva a prestar servicios en el régimen de trabajo cuyo cambio dio origen al mismo.
- 2º. Será compensable y absorbible con el importe que le pudiera corresponder al trabajador por su adscripción a otro sistema de trabajo con posterioridad a la asignación de la compensación. En este sentido, se recalculará su importe siempre que, antes de su desaparición, el trabajador pase a prestar servicios en un régimen de trabajo distinto al que se tuvo en cuenta para su establecimiento.
- 3º. El complemento será suprimido en los supuestos de traslado o modificación del sistema de trabajo que se produzcan a petición del trabajador afectado.

7. Se establece una gratificación excepcional por importe de (**ACTUALIZAR LOS VALORES CONFORME A SUBIDA SALARIAL 2018: 118,18 €, 2019: 119,36 €, 2020: 120,55 €, 2021: 121,76 €, 2022: 122,98 €, 2023: 124,24**), para el personal de turno cerrado que trabaje en el turno de noche de los días 24 y 31 de diciembre, 5 de enero y mañana de 6 de enero, así como para el personal en situación de retén/disponibilidad en horario nocturno y, a partir de la firma del presente Convenio, para el personal en situación de disponibilidad priorizada en horario nocturno en los días anteriormente mencionados.

Los tratamientos considerados globalmente más favorables que los aquí pactados por el mismo concepto seguirán aplicándose como condición más beneficiosa a título personal y con carácter no revalorizable hasta tanto sean igualados por lo previsto en este apartado.

Artículo 71. Sistemas de promoción profesional

1. La promoción profesional en la empresa, dentro de la nueva política retributiva establecida en el IV Convenio Colectivo Marco, se producirá teniendo en cuenta la formación, el desempeño, los méritos y la experiencia del trabajador, así como la facultad organizativa del empresario.
2. El derecho de los trabajadores a la promoción económica se efectuará a través de alguno de los siguientes sistemas:

~~a. La promoción económica constituye un derecho de los trabajadores que requiere el cumplimiento de los requisitos que establezca la Dirección de la Empresa, en función de los méritos, dedicación y eficacia en el desempeño de las funciones. Se satisfará con cargo a la dotación económica prevista en la disposición transitoria sexta.~~

Crear un plus de trienio con el valor del 25 % del salario medio, a partir del año 2024. Manteniendo los mismos criterios en la formación continua y permanente de los trabajadores, que aúne el desarrollo profesional con una mayor eficiencia que mejoré la competitividad de las empresas favoreciendo su adaptación a las nuevas formas de innovación tecnológica y organización del trabajo

Los trabajadores que han recibido la revisión salarial (meritocracia) volcar a un complemento personal CP3.

Compensar con un 5 % de su salario a los trabajadores que no han recibido ninguna la revisión salarial (meritocracia).

~~es un derecho de los trabajadores que se realizará en el momento en el que el trabajador con un alto nivel de desempeño, haya perfeccionado un alto nivel de especialización, autonomía, amplitud y responsabilidad en el desarrollo de las actividades propias de su ocupación, según los criterios establecidos por la Dirección de la empresa~~

c. El derecho de los trabajadores a la promoción vertical se ejercerá en los términos previstos en el presente Convenio, bien por libre designación de la empresa bien a través de las pruebas de selección que se establezcan para cada supuesto: entrevista, test, concurso de méritos o cualquiera otra establecida al efecto

3. Además de la información que contempla el Convenio en relación a la cobertura de vacantes, la Dirección de la empresa, anualmente, informará y aportará la documentación a las representaciones sindicales de los trabajadores de la Comisión de Relaciones Laborales, de las promociones efectuadas, del sistema de las mismas, así como de los criterios utilizados para determinar los trabajadores promocionados.

Artículo 72. Sistema de promoción vertical

1. La promoción profesional por cambio de nivel competencial le supondrá al trabajador un incremento de su retribución, y se procederá de la siguiente forma:

- a) El salario del trabajador será el correspondiente al salario del nivel general del nivel competencial superior (este incremento no podrá ser inferior al 10 por 100 de incremento del salario de su nivel competencial). Si existiera diferencia, ésta engrosaría el SIR I del trabajador
- b) El SIR I, si lo hubiera, se incrementará en un 10 por 100.
- c) Si el trabajador percibiera SIR II, éste se incrementará en un 10 por 100, pasando la cantidad resultante a engrosar el propio SIR II.
- d) Idéntico tratamiento se dará al concepto promocional (prima de asistencia) del SIR III.

Esta aplicación se realizará por cada salto de Nivel Competencial a que hubiera lugar.

2. Los efectos económicos derivados de la adjudicación de la vacante se harán efectivos a partir de la fecha en que el trabajador desempeñe efectivamente las funciones del nuevo puesto y, en todo caso, una vez transcurridos los plazos a que hace referencia el artículo 26.8.

Artículo 73. Intervención ACTUALIZAR LOS VALORES CONFORME A SUBIDA SALARIAL

Las intervenciones del personal sujeto al régimen de retén del presente Convenio Colectivo Marco, se abonarán como tiempo de trabajo extraordinario de conformidad con las cuantías previstas en el Anexo 12.

Se exceptúan del apartado anterior los siguientes Acuerdos:

- Acuerdo sobre régimen de trabajo de operación y mantenimiento para las terminales portuarias de la Línea de Negocio de Endesa Generación. 24.07.2007.
- Acuerdo sobre régimen de trabajo de mantenimiento para centrales térmicas convencionales, diésel y ciclos combinados de la Línea de Negocio de Endesa Generación. 26.07.2006.
- **Acuerdo sobre Atención al Servicio de la Unidad de Producción Hidráulica SUR (UPH SUR) de Endesa Generación, SA. 06.05.2004. PENDIENTE DE SENTENCIA EN EL TS**
- Acuerdo sobre realización de retenes en Endesa Distribución Eléctrica, SL en el área de Ponferrada de 10 de enero de 2007.

Artículo 74. Horas Extraordinarias **ACTUALIZAR LOS VALORES CONFORME A SUBIDA SALARIAL**

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 y en especial, lo dispuesto en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre.
2. Sobre la base de lo anteriormente expuesto ambas partes acuerdan la aplicación de los siguientes criterios:

- a. Horas extraordinarias habituales: supresión.
- b. Horas de emergencia, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes que puedan afectar o poner en peligro la prestación o calidad del servicio: realización.

Se comprenden en esta categoría las averías y situaciones que, aunque precisen urgente inaplazable reparación, pueden ser consideradas como normales u ordinarias dentro de la actividad normal de la empresa de suministro de energía.

- c. Horas extraordinarias estructurales: con carácter general se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para la cobertura de ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural, **salvo las motivadas por ILT de larga duración (superior a 15 días)**. En todo caso tendrán la consideración de horas estructurales y, por tanto serán de obligada realización por el personal afectado, las motivadas por alguna de las siguientes circunstancias:

- Sustitución de personal de turno ante ausencias imprevistas motivadas por ausencia al trabajo, procesos de **IF ILT de corta duración (inferior a 15 días)**, permisos retribuidos o cualquier otra circunstancia no planificada con la debida antelación.
- Las necesarias para cubrir períodos punta de producción.

- d. Horas extraordinarias de fuerza mayor: solo tendrán esta consideración las motivadas por hechos insólitos, inimputables, imprevisibles e inevitables, tales como incendio, inundación, terremoto, etc.

No obstante lo anterior, podrán ser incluidos también supuestos puntuales de horas trabajadas por circunstancias que, aunque no tengan la consideración de catástrofes, respondan a una situación extraordinaria al margen de la actividad normal de la empresa, tales como temporales, caídas de rayos, averías de alcance o ámbito excepcional, casos fortuitos, acción imprevista de terceros, siempre que la reparación no pueda realizarse en la jornada ordinaria de trabajo.

3. La Empresa informará mensualmente, por centros de trabajo, a los comités, delegados de personal y **secciones 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.

4. El valor de las horas extraordinarias, para todos los trabajadores incluidos en el ámbito personal, será el que, para cada Nivel Competencial, figura en la tabla del Anexo 12. **Actualización valor de las horas extraordinarias**
5. El sistema de compensación de las horas extraordinarias será, a elección del trabajador, alguno de los indicados a continuación:

- 1º. Compensación por descanso: Si el trabajador optase por este sistema tendrá derecho a un descanso equivalente al doble de las horas extras realizadas.

Dicho descanso habrá de hacerse efectivo dentro de los doce meses siguientes a la realización de las horas extras que lo han generado. De no poder disfrutarse el descanso, dentro del plazo previsto, por causa no imputable al trabajador, éste podrá optar por el cobro de las horas extraordinarias realizadas al valor previsto en la tabla anterior para las horas extras (175%).

- 2º. Compensación mixta: económica y descanso: Si el trabajador optase por este sistema serán de aplicación las siguientes reglas:

- a) En el mes siguiente a su realización se abonará la cantidad correspondiente al 75% (recargo) que figura en la tabla del Anexo 8.

- b) Adicionalmente el trabajador tendrá derecho a un número de horas de descanso equivalente al de horas extraordinarias realizadas que deberán disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. De no poder disfrutarse el descanso compensatorio en el plazo previsto en el presente párrafo el trabajador podrá optar por cobrar la cuantía correspondiente al 100% (valor base) que figura en la tabla recogida en el Anexo 8.

- 3º. Compensación para el supuesto de realización de horas calificadas como de emergencia o fuerza mayor: El trabajador que realizase horas extraordinarias de emergencia o fuerza mayor podrá optar por el descanso de las mismas en las condiciones previstas en el apartado 5.1º del presente artículo o por su abono, en el mes siguiente a su realización, al valor previsto en la tabla del Anexo 8 para la hora extraordinaria (175%).

Artículo 75. Incremento Económico

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

- Incremento de tablas salariales anual para los años 2024 al 2028 conforme a esta tabla:
 - 2024 10%
 - 2025 5%
 - 2026 5%

- 2027 5%
- 2028 5%
- Este incremento de tablas será absorbible en caso de disponer SIR 1.
- Una vez actualizada las tablas anualmente del punto anterior, el incremento económico general del Convenio, consolidable y revalorizable para todos los conceptos que tengan esta consideración (incluyendo las horas extraordinarias, que están congeladas desde el III Convenio Marco) será

2018:1,0 %	2024: 3%
2019:1,0 %	2025: 3%
2020:1,0 %	2026: 3%
2021:1,0 %	2027: 3%
2022:1,0 %	2028: 3%
2023:1,0 %	

ACTUALIZACION TABLAS SALARIALES DE APLICACION GENERAL ANEXO XX.

2. Sin perjuicio de las compensaciones o absorciones legal o convencionalmente previstas, el incremento económico a que hace referencia los números anteriores se aplicará desde el uno de enero de 2024, sobre todos aquellos conceptos retributivos que tengan la consideración de revalorizables, ~~a excepción de las horas extraordinarias, cuyo importe se mantendrá congelado durante la vigencia del presente Convenio.~~
3. Si en los años 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028 se cumple el resultado de la fórmula que se concreta a continuación, se efectuará una revisión económica por dicho exceso + 1% adicional abonándose tal revisión en el mes de febrero de cada año. Tal incremento, consolidable y revalorizable, se abonará con fecha de efecto 1 de enero de cada año sirviendo como base para el año siguiente y así sucesivamente.

$$(\text{IPC subyacente a impuestos constantes} + \text{IPC real}) / 2 > 3\%$$

1. ~~Con carácter adicional al incremento general del Convenio para los ejercicios de pendiente de años que se acuerde de vigencia 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023 se realizará un pago, no consolidable y de acuerdo a los porcentajes que figuran en la tabla adjunta, siempre y cuando el resultado de dividir el EBITDA total de cada uno de dichos años, de las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio, entre el coste nómina del personal afectado por el mismo en el año en cuestión, se encuentre incluido en los tramos que se concretan en la siguiente tabla:~~
 - ~~EBITDA/coste nómina es superior al EBITDA/coste nómina del personal de Convenio del año anterior entre el 0,01% y 9,99% el pago será del 0,5 %.~~
 - ~~EBITDA/coste nómina es igual o superior al EBITDA/coste nómina del personal de Convenio del año anterior entre un 10% y el 19,99% el pago será del 1%.~~

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

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

~~A efectos de calcular el EBITDA total de las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio se considerará la cifra del “Resultado Bruto de Explotación” del Negocio Eléctrico de España y Portugal incluido en las Cuentas Anuales Consolidadas auditadas por Endesa, deducido el importe del “Resultado Bruto de Explotación” de las empresas incluidas en el perímetro de consolidación del Negocio Eléctrico de España y Portugal que no forman parte del ámbito funcional del Convenio.~~

~~El cálculo realizado, así como el de “Costes nómina del personal de Convenio” será revisado por el Auditor de Cuentas Externo de Endesa, que emitirá el correspondiente “Informe de Procedimientos Acordados”.~~

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

4. Con carácter adicional al incremento general del Convenio, para los ejercicios 2024,2025,2026,2027,2028 se realizará un pago, no consolidable y de acuerdo con los porcentajes de consecución de los objetivos previstos por el grupo Endesa y comunicados a la CNMV, según tabla siguientes:

Consecución de objetivo:	< 90 % pago del 0,5 %
	>= 90 % y <= 101 % pago del 1 %
	> 101% < = 105 % pago de 1,5 %
	> 105 % pago del 2 %

5. Disposición transitoria undécima (Paga de septiembre) Incorporar a este capítulo

Consolidación para todo el personal de ámbito personal de convenio como paga anual y permanente el pago recogido en la disposición transitoria undécima. Esta paga tendrá la consideración revalorizable, ereables, pensionable y No absorbible.

Además de su revalorización del incremento económico general anual, se incrementará 270€ anuales en cada año de vigencia de convenio (2024-2025-2026-2027-2028)

6. Disposición final primera (Paga de eficiencia) Incorporar a este capítulo. **ACTUALIZAR LOS VALORES CONFORME A SUBIDA SALARIAL**

Para todo el personal de ámbito personal de convenio como paga anual y permanente, con la consideración la consideración revalorizable, ereables, pensionable y No absorbible.

NEGOCIACIÓN VI CONVENIO MARCO ENDESA

ES NECESARIO MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES

Buscamos en el mercado laboral, los mejores curriculum para incorporar a la plantilla. Pero al cabo del tiempo muchos compañeros, buscan en otras empresas, mejores condiciones. Las pérdidas de poder adquisitivos y condiciones laborales del personal, está motivando la fuga de talentos en nuestra empresa.

Destacamos las pérdidas económicas:

➤ I Convenio Marco.

Nueva escala salarial, con 10 niveles con reducción de salarios en los niveles 1.

➤ IV Convenio Marco.

Reducción de tablas salariales en un 13,8%. Además de eliminar pluses de jornada (Jornada partida, trabajos penosos, etc.).

➤ V Convenio Marco.

✓ Exclusión de la paga de septiembre personal contratado posterior al 23-01-2020.

✓ Reducción del salario en especie. La pérdida de derechos en la tarifa eléctrica en las 2 viviendas. Supone una pérdida considerable del salario en especie, por el gasto económico en el abono de la factura eléctrica. En muchos casos superan los 5.000€/año

NEGOCIACIÓN VI CONVENIO MARCO ENDESA

ES NECESARIO MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES

INCREMENTO ECONÓMICO (art.8): Es una necesidad mejorar las condiciones económicas de personal para retener el talento.

Para ello, se hace necesario equiparar salarios para reducir la brecha salarial que se ha producido con el paso de los años. Proponemos las siguientes medidas:

Incremento en tablas salariales:

- Incremento de tablas salariales del 10% para el año 2024, y del 5 % anual para los años 2025 al 2028. El personal que disponga del SIR1 se reducirá en este concepto.
- Una vez actualizada las tablas anualmente del punto anterior, el **incremento económico general del Convenio**, consolidable y revalorizable para todos los conceptos **que tengan la consideración de revalorizables (incluyendo las horas extraordinarias, que están congeladas desde el III Convenio Marco)** será:
2024: 3% 2025:3% 2026:3 % 2027: 3% 2028:3%

Revisión salarial del incremento económico general : Si en los años 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028 el resultado de la fórmula (IPC subyacente a impuestos constantes+ IPC real)/2 es mayor que el incremento económico general, se efectuará una revisión económica por dicho exceso + un 1% adicional, abonándose tal revisión en el mes de febrero de cada año. Tal incremento, consolidable y revalorizable incluyendo los conceptos que tengan esta consideración, se abonará con fecha de efecto 1 de enero de cada año sirviendo como base para el año siguiente y así sucesivamente.

Con **carácter adicional al incremento general del Convenio** para los ejercicios de 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028 se realizará un pago, no consolidable y de acuerdo a los porcentajes de los objetivos de consecución previstos anualmente por el grupo Endesa y comunicados a la CNMV

Si se llega objetivo del 90%: 0,5 %. Entre el 91% y 100%: 1%. Entre el 101% y 105% :1,5%. Mayor del 105%: 2%.

NEGOCIACIÓN VI CONVENIO MARCO ENDESA

PAGA DE EFICIENCIA (disposición final primera): Se revalorizará en función del incremento económico general anual. Tendrá consideración Revalorizable, Ereable, Pensionable y No absorbible

PAGA DE SEPTIEMBRE: Se consolida como paga permanente para todo el personal de aplicación del ámbito del convenio. Además de su revalorización del incremento económico general anual, se incrementará 100€ anuales para los años de vigencia. Tendrá consideración Revalorizable, Ereable, Pensionable y No absorbible

ELIMINAR EL CONCEPTO DE REVISION SALARIAL DE JUNIO, LLAMADA “MERITOCRACIA” y SUSTITUIRLO POR UN CONCEPTO DE ANTIGÜEDAD

- Este complemento ha creado mucha desigualdad y sobre todo malestar en todo el colectivo.
- No se conoce los criterios de aplicación, siendo ambiguos las razones que se traslada al personal.
- Desde la implantación muchos trabajadores no han recibido este complemento.

CREAR UN CONCEPTO DE ANTIGÜEDAD - TRIENIOS.

Entendemos que se debe de volver al criterio anterior que sea universal para todos los trabajadores y para ello proponemos:

- A los trabajadores que han recibido ese complemento de revisión salarial pasarlo a un CP 3, y los que no los han recibido compensar con el 5% establecido.
- Crear un plus de trienio del valor del 25% del salario medio, es decir de tablas salariales del NC I, a partir de del año 2024. Este concepto será Revalorizable, Ereable, Pensionable y No absorbible.

NEGOCIACIÓN VI CONVENIO MARCO ENDESA

ES NECESARIO MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES

Es necesario la regulación del Complemento de Especial Dedicación CED. (art 70.4)

Se debe regular las condiciones y remuneración en función de su disponibilidad/reten y tiempo de requerido para la intervención.

CED Importe máximo anual 2023: 5.880,40€

Actualmente con una disponibilidad 1 de cada 3 semanas (mismas obligaciones de Reten) **existe una pérdida económica de 549,08€ en referencia del CED máximo anual.**

La pérdida económica anterior hay que sumarle las horas extras. El CED también exige realizar tiempo de trabajo fuera de la jornada laboral ordinaria anual conforme a la legislación vigente (80H/anuales).

Además, **la empresa defiende en la inspección de trabajo a los compañeros de Hidro, que se deben sumar al tope legal de las 80 horas extras establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, las 130 horas de jornada suplementarias (art 36).**

Hacen un total de 80H+130H= **210horas adicionales/anuales.**

Como ejemplo un NC II con 1 de cada 3 semana de disponibilidad puede llegar a tener una merma económica de (reten) + Tope legal 80H+ H. Suplement = Total

$$549,08€ + 3.455,20€ + 5614,70€ = 9.619€$$

TABLA PARA CÁLCULO DIFERENCIA DEL RETEN Y CED - ROTACIÓN 1 CADA 3 SEMANAS			
RETEN	UNIDADES	VALOR	IMPORTE
DIAS LABORABLES DISPONIBLES	82,00	38,72 €	3.175,04 €
DIAS DESCANSO (SABADOS Y DOMINGOS) DISPONIBLES	34,67	82,74 €	2.868,32 €
DIAS FESTIVOS 14 ANUALES DISPONIBLES	4,67	82,74 €	386,12 €
		TOTAL	6.429,48 €
		CED AÑO 2023	5.880,40 €
		DIFERENCIA ENTRE CED Y ABONO RETEN	-549,08 €
CONCEPTO HORAS AL 175%	UNIDAD	IMPORTE	TOTAL
HORAS EXTRAS ADICIONALES NC 0	80	53,45 €	4.276,00 €
JORNADAS COMPLEMENTARIAS NC 1	80	46,46 €	3.716,80 €
JORNADAS COMPLEMENTARIAS NC 2	80	43,19 €	3.455,20 €
JORNADAS COMPLEMENTARIAS NC 3	80	37,55 €	3.004,00 €
JORNADAS COMPLEMENTARIAS NC 4	80	32,64 €	2.611,20 €
CONCEPTO HORAS SUPLEMENTARIAS	UNIDAD	IMPORTE	TOTAL
HORAS EXTRAS ADICIONALES NC 0	130	53,45 €	6.948,50 €
HORAS EXTRAS ADICIONALES NC 1	130	46,46 €	6.039,80 €
HORAS EXTRAS ADICIONALES NC 2	130	43,19 €	5.614,70 €
HORAS EXTRAS ADICIONALES NC 3	130	37,55 €	4.881,50 €
HORAS EXTRAS ADICIONALES NC 4	130	32,64 €	4.243,20 €