

ES TIEMPO DE RECUPERAR DERECHOS LABORALES



NEGOCIACIÓN VI CONVENIO MARCO ENDESA

DERECHOS LABORALES

AÑO	BENEFICIOS ORDINARIOS NETOS
2016	1.411 millones de euros
2017	1.463 millones de euros
2018	1.511 millones de euros
2019	1.562 millones de euros
2020	2.132 millones de euros
2021	1.902 millones de euros
2022	2.243 millones de euros

**BENEFICIOS
EMPRESA**

NEGOCIACIÓN VI CONVENIO MARCO ENDESA

- Antes de la negociación de un convenio, la empresa nos da unas sesiones donde nos plantean cada año la situación e incertidumbres a nivel nacional e internacional.
- En el IV Convenio Marco la plantilla hizo un enorme esfuerzo por la Crisis existente. Todos los trabajadores esperábamos para el V Convenio Marco la recuperación de los derechos, y fue el convenio más nefasto con las mayores pérdidas laborales y económicas para la plantilla.
- Los trabajadores de Endesa siempre nos hemos adaptado a los cambios y a los nuevos retos, dando todo por nuestra empresa.
- DESTACAR la rápida adaptación en momentos tan imprevisibles como ha sido la pandemia y posteriormente la guerra de Ucrania.
- Los beneficios de la Empresa año tras año son la mejor prueba de ello, sobre todo en momentos de máxima incertidumbre, que han superado todas las expectativas, superando los beneficios los 2.000 millones de Euros.
- Es momento de negociar un nuevo convenio colectivo que mejore a los anteriores, con subidas salariales que compensen las variaciones del IPC y salarios y condiciones sociolaborales que vuelvan a hacer a Endesa una empresa atractiva para atraer y retener el talento.
- Es momento de que desaparezcan las desigualdades de plantilla entre nuevos y antiguos ingresos, a igual trabajo igual salario.

NEGOCIACIÓN VI CONVENIO MARCO ENDESA

- **Mejorar las condiciones laborales es una deuda con la plantilla.**
- **Beneficios Sociales acordes a lo que demanda la plantilla y beneficios de la empresa.**
- **Hay que garantizar la estabilidad en el empleo a todos los que formamos parte de nuestra empresa.**
- **Hay que ser valientes mejorar e implantar nuevas medidas que beneficien la conciliación de la vida laboral y familiar.**
 - **Jornada continua para todo el personal.**
 - **Ampliación de Flexibilidad horaria al inicio y final de jornada. La compensación y ajustes de la jornada se podrá realizar mensualmente.**
 - **Ampliar el teletrabajo para toda la plantilla y las condiciones sean conforme a la legislación vigente y jurisprudencias. Compensar a los trabajadores denominados por la empresa como personal esencial.**
 - **Reducción de jornada laboral anual.**

Entendemos que estamos en un nuevo momento en el que debería existir unidad para conseguir, entre todos, lo mejor para la plantilla de Endesa

NEGOCIACIÓN VI CONVENIO MARCO ENDESA

ES NECESARIO MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES

AMBITO FUNCIONAL (art.2): Mantener todas las empresas que actualmente están incluida en el ámbito del Convenio.

El presente Convenio será de aplicación igualmente 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 incluidas actualmente en el ámbito del CONVENIO.

AMBITO PERSONAL (art. 3): Para todos los trabajadores del Grupo Endesa. El personal excluido voluntariamente, será de aplicación el presente Convenio en lo dispuesto en el Capítulo IX “Plan de Igualdad”, en el Capítulo XIX “Código de Conducta y Régimen Disciplinario” y lo previsto en el apartado 3 del artículo 30 así como en materia de Jubilación Obligatoria.

AMBITO TEMPORAL (art.4) : 5 AÑOS (2024 A 2028). En el supuesto de que las partes no alcanzasen acuerdo dentro del periodo de vigencia, denunciado el convenio con la antelación establecida, el presente convenio extenderá su vigencia de sus cláusulas normativas, incluida la acción y participación sindical, hasta la entrada en vigor del nuevo convenio colectivo que le sustituya.

CONSERVACION DE GARANTÍAS(art,7): Al personal en plantilla, en cualquiera de las Empresas del ámbito funcional, en vigor del presente Convenio, le resultará de aplicación el Acuerdo Marco de Garantías para Enel Iberia y Endesa S.A. y sus filiales eléctricas domiciliadas en España fecha 12 de septiembre de 2007, renovado el 5 de abril de 2011, el 4 de diciembre de 2013 y el 20 de enero de 2020, con la extensión, términos, y ámbito personal allí previstos

ES NECESARIO MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES

Buscamos en el mercado laboral, los mejores currículum 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

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

NIVEL SALARIAL NUEVOS INGRESOS(art.16): La empresa busca en el mercado los mejores curriculum y con experiencia. Muchas veces se contratan a expertos que ya traen una **formación y experiencia acreditada**, para estos casos, quedarían **excluidos de la reducción de salario de entrada**.

Para los casos, que se requiera una formación específica en el puesto, la empresa se compromete a realizar una formación teórica intensiva de entrada, la cual no debe superar los 3 meses. Posteriormente una vez superada la formación teórica, se iniciará la formación práctica **que no podrá superar los 12 meses** para los niveles competencias 0 y I, para el resto de los niveles competencias 9 meses .

Los trabajadores con necesidad de formación específica ingresarán en la empresa en los tramos porcentuales del salario básico de su nivel competencial, según se concreta a continuación, alcanzando el nivel general una vez transcurrido el tiempo de permanencia en la empresa, en función de su nivel competencial de adscripción.

NIVELES COMPETENCIALES 0, I

Desde el 1er mes hasta el 3º	Desde el 4 er mes hasta el 8º	Desde el 9 er mes hasta el 12
80%	90%	95%

RESTO DE NIVELES COMPETENCIALES

Desde el 1er mes hasta el 3º	Desde el 4 er mes hasta el 6º	Desde el 7º mes hasta el 9º mes
80%	90%	95%

Hasta que finalice la formación teórica y práctica, no podrá realizar Horas Extraordinarias ni CED. **El responsable del departamento podrá certificar antes del periodo previsto, que ha finalizado su formación**, en este caso, si podría incorporarse a la disponibilidad, retenes , realizar horas extras y **cobrar el 100% de su salario**.

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

CLASIFICACION PROFESIONAL

Desde hace unos años, por reestructuraciones, salidas de AVS de trabajadores y en general después de la pandemia, los trabajadores están asumiendo funciones más complejas, aumento de competencias y responsabilidad, por lo que se hace necesario hacer un análisis y reclasificar a los trabajadores.

Es de destacar algunas ocupaciones que años tras años han evolucionado y cada vez las competencias y responsabilidades asumidas por los trabajadores son de categorías superiores.

Exponemos algunos casos:

- Todo el personal de Nivel Competencial IV de profesional, promocionar a Nivel Competencial III de especialistas.
- En Generación se deben homologar las ocupaciones, independiente de la central sea tipo A, B ,C. Al igual que los pertenecientes a la nueva unidad de interoperabilidad (Ciclo Combinados, centrales térmicas, Hidráulicas, ..)
- Creación en distintas líneas de negocios la ocupación de NC I de Técnico Superior.
- Los especialistas cada vez asumen más funciones de Técnico Gestor.(distribución, comercial

NEGOCIACIÓN VI CONVENIO MARCO ENDESA

PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD E INCLUSION

Un plan de igualdad que además de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, defiende la nueva Ley que amplía la protección ante posibles discriminaciones, que proteja con mayor eficacia a las personas o a los grupos que sean afectados por conductas discriminatorias o intolerantes.

- Mayor amplitud de medidas que favorezcan a las personas respetando sus peculiaridades, intereses y necesidades.
- Información adaptada de todo el personal independientemente de su género, raza y condición sexual.
- Que defiende la transparencia en todos los procesos de selección y acceso al empleo, eliminando barreras, y generando más oportunidades que favorezcan a todas las personas. Apoyando a la promoción de la mujer, proponiendo diversos recursos formativos, y derribar obstáculos en el proceso.
- Acabar la brecha salarial, aplicando medidas de control y vigilancia, para evitar discriminaciones por razones subjetivas.
- Un plan de igualdad que considere en la prevención de riesgos laborales, según las necesidades de cada mujer y edad, contemplando los riesgos psicosociales en las mujeres al cuidado de familiares dependientes.
- Medidas de flexibilidad, conciliación de la vida laboral y personal, corresponsabilidad, que permita la participación de manera equitativa en la vida familiar. SIE ya ha presentado algunas medidas y propuestas en la Comisión de Igualdad. <https://www.asie-sindical.com/NotasInformativas/2022/junio/flexibilidad/Iniciativas%20de%20flexibilidad%20n.htm>
- Mejorar e implementar Protocolos de acoso laboral, sexual o por razón de género o al colectivo LGTBIQ+, riguroso, con la participación de profesionales expertos en la materia. Que actúe de manera justa y objetiva, en cualquier tipo de acoso laboral.

NEGOCIACIÓN VI CONVENIO MARCO ENDESA

PERMISOS RETRIBUIDOS

- a) **Trece días laborales (art.42.1.a)** por matrimonio o por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho. Este permiso podrá fraccionarse en dos partes, pudiendo disfrutar hasta 2 días antes del hecho causante y la segunda fracción, en los dos meses siguientes.
- b) **Cinco días laborales (art.42.1.b)** en los supuestos de accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, parejas de hecho, convivientes o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. La duración del disfrute de esta licencia no irá vinculada al alta hospitalaria, cada hospitalización, aun obedeciendo a un mismo proceso de enfermedad, generará el correspondiente permiso. La licencia a que hace referencia el presente apartado podrá disfrutarse de forma continuada o fraccionada siempre que, en este caso, el número de horas disfrutadas cada día no sea inferior a dos. En ningún caso el número de horas a disfrutar de manera fraccionada podrá ser superior al que hubiera correspondido de disfrutar el permiso de forma continuada.
- c) Tres **días laborales (art.42.1.c)** en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 km ida y 100 km vuelta, el plazo será de cuatro días.
- d) Dos **días laborales** en caso de parto natural, de parientes hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a superior a 100 km ida y 100 km vuelta, el plazo será de cuatro días.
- e) Seis **días laborales (art.42.1.e)** en los supuestos de fallecimiento de cónyuge, parejas de hecho o de ascendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad, descendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad y hermanos siempre que convivan en el mismo domicilio. Este permiso podrá fraccionarse en dos partes, debiendo ser tomada la primera fracción a partir del hecho causante y la segunda fracción, en los dos meses siguientes al hecho causante.

NEGOCIACIÓN VI CONVENIO MARCO ENDESA

PERMISOS RETRIBUIDOS

- f) **Tres días laborales(art.42.1.f)** en los supuestos de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad ampliables a cuatro en el supuesto de que sea necesario efectuar un desplazamiento superior a superior a 100 km ida y 100 km vuelta y un día natural en caso de fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad ampliables a dos en el supuesto de que sea necesario efectuar un desplazamiento superior a superior a 100 km ida y 100 km vuelta.
- g) Un día laborable(**art.42.1.g**) , en los supuestos de traslado del domicilio habitual, ampliable a dos en los casos de cambio de localidad. En los supuestos de familias numerosas de categoría especial o en las que alguno de los miembros sea discapacitado, este permiso se ampliará a dos o tres días en función de que exista o no cambio de localidad.
- h) Por el tiempo indispensable (**art.42.1.h**) para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- i) Por el tiempo necesario(**art.42.1.i**) 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 al que le correspondiera trabajar la noche inmediatamente anterior al examen tendrá derecho al descanso turno para ir en condiciones al examen.
- j) Por el tiempo estrictamente necesario(**art.42.1.j**) para asistir a consulta médica, en los supuestos de enfermedad de la persona trabajadora o de hijos menores de edad, cónyuge y familiares de primer grado de consanguinidad, en los casos de necesidad muy justificada. Se considera incluido en este supuesto la asistencia a tratamientos de reproducción asistida. Este permiso se extiende también a los supuestos de asistencia psicológica o jurídica a las víctimas de violencia de género o de acoso sexual o de violencia terrorista.

NEGOCIACIÓN VI CONVENIO MARCO ENDESA

PERMISOS RETRIBUIDOS

- k) Las personas trabajadoras (art.42.1.k) que, a lo largo de su vida laboral, hayan permanecido un mínimo de 5 años en régimen de turno cerrado tendrán derecho a solicitar, por cada año de turno, una licencia especial de 4 días retribuidos, a disfrutar exclusivamente en las fechas inmediatamente anteriores al día de la baja en la empresa, prejubilación-AVS pactada en la empresa o por jubilación anticipada u ordinaria en la Seguridad Social .
- 2. (art.42.2) Los trabajadores que no hubieren faltado al trabajo durante 16 horas el año natural anterior podrán disfrutar de un día de permiso retribuido para asuntos propios. A estos efectos, tendrán la consideración de ausencias al trabajo las faltas sin justificar, las situaciones de excedencia, enfermedad y accidente, sea o no laboral, cualquiera que fuera su causa y la duración de la baja, así como los permisos y licencias previstos en este artículo, con excepción de los previstos en la letra h) y en el inciso final de la letra j) del número anterior. Al día de permiso retribuido previsto en el párrafo anterior se añadirá un día adicional en los supuestos en que, cumpliéndose los requisitos previstos para el disfrute de aquél y durante el mismo período de referencia, no se hayan producido accidentes de trabajo con baja en el ámbito de su empresa a nivel provincial. Para estos casos, el personal de turnos lo deberá disfrutar en su periodo de turno cero- correcturnos sin más limitaciones.
- 3. (art.42.3) Las licencias retribuidas reguladas en el presente artículo podrán disfrutarse desde el mismo día en que se produzca el hecho que la genera o mientras éste persista, salvo, que el trabajador hubiera completado al menos la mitad de su jornada de trabajo, en cuyo caso el cómputo comenzará al día siguiente hábil . 4. A efectos de lo previsto en el presente artículo, las parejas de hecho tendrán la misma consideración que los cónyuges

NEGOCIACIÓN VI CONVENIO MARCO ENDESA

JORNADA LABORAL y VACACIONES

- **JORNADA LABORAL(art.34):** La jornada laboral desde hace varios convenios es la misma. Proponemos para esta vigencia de convenio una jornada laboral hasta llegar a las 1640 anuales:
Reducción de jornada años: 2024:16 horas
2025: 8 horas
2026: 8 horas
2026: 8 horas
2026: 8 horas.
- **VACACIONES ANUALES(art.38):** 28 días laborales. Para el personal de turnos los descansos anteriores y posteriores al disfrute de vacaciones, no se podrán solicitar realizar horas extras, salvo que sea con carácter voluntario.
A partir del 3º trienio, se incrementa 1 día de vacaciones. Se realizará con carácter retroactivo en función de la antigüedad del trabajador
- **2 días laborables de Permiso por asuntos propios.** Tendrá el mismo tratamiento de previo aviso y posterior justificación que las licencias retribuidas para todo el personal.

NEGOCIACIÓN VI CONVENIO MARCO ENDESA

MOVILIDADES GEOGRÁFICAS

- MOVILIDAD GEOGRAFICA DEFINITIVA(art.60):

- Mayor de 60Km : Aumentar la indemnización a 65.000€ y la posibilidad de un prestamos adicional de 50.000 € con periodo de amortización hasta su jubilación.
- Menor de 60km. : Aumentar la indemnización de 1.080€/Km hasta la cantidad de 65.000€ desde el Km 1 (ida -vuelta). Aumentar el prestamos adicional a 25.000€ con periodo de amortización a 60 meses.
- Incrementar los gastos de mudanza a 5.000€

- MOVILIDAD GEOGRÁFICA TEMPORAL (art.61) y POR PROYECTOS (Art.65):

- En caso con de que se produzca un perjuicio superior a un km (ida -vuelta tendrá derechos a las compensaciones
- Cuando se trate de desplazamientos continuados de duración superior a tres meses e inferior a doce, el trabajador tendrá derecho a un **permiso de seis días** laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viajes, y siendo a cargo de la Empresa los gastos derivados del desplazamiento.
- Los trabajadores que hayan optado por su adscripción definitiva a una unidad que tenga por objeto la realización de proyectos, obras o montajes tendrán derecho a una licencia retribuida de **diez días laborables**, contados desde el último día de trabajo en una obra y el primero de la obra siguiente

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 - ROTACION 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 €

PROTECCIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

- Incrementar los % de aportaciones de la empresa.
- Aportación al plan de pensiones hasta la edad real de jubilación ordinaria que establezca en cada momento la Seguridad Social.
- Acordar un plan de incapacidades que compensen las pérdidas económicas.

RELEVO GENERACIONAL - INCORPORACIÓN A PLANTILLA FIJA DE TRABAJADORES INTERINOS.

- Contratos relevos para trabajadores con 62 años y los meses que correspondan, se puedan acoger al contrato relevo. Con las salidas que se produzcan dan la posibilidad de que trabajadores interinos puedan optar a las vacantes fijas.

NEGOCIACIÓN VI CONVENIO MARCO ENDESA ES NECESARIO MEJORAR BENEFICIOS SOCIALES TARIFA ELÉCTRICA(art.78)

CONDICIONES IV CONVENIO			NUEVAS CONDICIONES FIRMA V CONVENIO		
COLECTIVO	KW /AÑO BONIFICADO	TERMINO POTENCIA BONIFICADO	COLECTIVO	KW /AÑO BONIFICADO	TERMINO POTENCIA BONIFICADO
PERSONAL DE CONVENIO ORIGEN : SEVILLANA- ENDESA- FEHSA-ENHER- RZ- UNELCO- GESA	1º Y 2º VIVIENDA	1º Y 2º VIVIENDA ILIMITADO	TODO EL PERSONAL	SOLO 1º VIVIENDA	1º Y 2º VIVIENDA HASTA 5,75 KW
	ILIMITADO			HASTA 6.000 KW	
	30.000 KW			PERFIL HORARIO:	
	25.000 KW			PUNTA: 20%	
19.000 KW	LLANA: 22%				
PERSONAL DE CONVENIO MARCO	1º Y 2º VIVIENDA	15.000 KW		VALLE: 58 %	

La pérdida de este derecho ha supuesto para un amplio colectivo una pérdida económica que superan los 5.000€ anuales.

Destacar las bondades de la empresa, en perdonar en varios años la aplicación efectiva establecida en cuanto a los perfiles de consumo en el convenio.

Muchos trabajadores han tenido que desembolsar un gasto importante en la instalación de placas fotovoltaicas, cambios en la calefacción más eficiente. Otros no han podido ya que están abonando préstamos de campaña de la propia comercializadora de Endesa para empleados para electrificar sus viviendas con aparatos de calefacción y aire acondicionado.

NEGOCIACIÓN VI CONVENIO MARCO ENDESA ES NECESARIO MEJORAR BENEFICIOS SOCIALES TARIFA ELÉCTRICA(art.78)

Proponemos dos opciones para este VI Convenio:

Opción 1:

- Término de potencias ilimitado para las 2 viviendas.
- 25.000Kw anuales para 2 viviendas.
- El consumo que exceda de los 25.000kw/año será facturado a 0,05€ Kw/h.
- Si la unidad familiar dispone de coche eléctrico, adicionalmente a los 25.000kw, se bonificará 3.000KW en hora valle.
- Mejorar ayudas, subvención, para mejoras de eficiencia energética.
- Mejorar las condiciones y retribuciones con volcado a la red de placas fotovoltaicas.

Otras empresas del sector donde Endesa es participe como en Empresa nucleares, se ha llegado acuerdos favorables para los trabajadores, manteniendo sus derechos de 30.000kw anuales y términos de potencias ilimitados.

Destacar que Iberdrola, empresa que se puede considerar al mismo nivel y es nuestra principal competencia, han mantenido en su último convenio el derecho de 30.000Kw anuales y sin límites de términos de potencia para su plantilla.

NEGOCIACIÓN VI CONVENIO MARCO ENDESA ES NECESARIO MEJORAR BENEFICIOS SOCIALES

TARIFA ELÉCTRICA (art.78)

Opción 2:

- Término de potencias ilimitado para las 2 viviendas.
- Consumo medio de todo el colectivo de Endesa por provincia. Hay que analizar el consumo antes de la firma del V Convenio, para 2 viviendas. Actualmente después de la eliminación de los beneficios sociales del V Convenio, muchos trabajadores han instalado placas fotovoltaicas.
- Mejorar ayudas, subvención, para mejoras de eficiencia energética.
- Mejorar las condiciones y retribuciones al con volcado a la red de placas fotovoltaicas.
- El consumo que exceda de la media de KW/h anual por provincia será facturado a 0,05€ Kw/h
- Si la unidad familiar dispone de coche eléctrico, adicionalmente se bonificará 3.000KW en hora valle.

NEGOCIACIÓN VI CONVENIO MARCO ENDESA

ES NECESARIO MEJORAR BENEFICIOS SOCIALES

AYUDA DE ESTUDIOS(art.79):

GUARDERIAS NO SUBVENCIONADAS	800 € por curso
ENSEÑANZA INFANTIL- GUARDERIA SUBVENCIONADA	600 € por curso
EDUCACION ESO- BACHILLERATO	600 € por curso
ENSEÑANZA UNIVERSITARIA	1.000 € por curso pudiendo repetir un año
MASTER O POSTGRADO	1.500 € por año del master

SEGURO MÉDICO: Seguro médico para el trabajador, cónyuge e hijos hasta los 24 años.

AYUDA AL COCHE ELECTRICO: Tarjeta de recarga en estaciones de Endesa X en los espacios exteriores a un precio de 0,05 KW/h.

FANCREVI(art.80). Aumentar el importe y amortización de los préstamos:

- **Vivienda(art.82) a 55.000€.** Abonar en 120 mensualidades. Se podrá solicitar en 2 ocasiones en la vida laboral. Periodo de carencia de 60 meses desde la amortización de préstamos.
- **Fondo de anticipos(art.81) a 35.000€** abonar en 72 mensualidades. Periodo de carencia de 12 meses desde la amortización de préstamos.
- **Incluir en Convenio como benéficos sociales los productos y préstamos** (eficiencia energética y préstamos a la ayuda de estudios) que la empresa pone a nuestra disposición.
- **Dotar al fondo con la solvencia(art.80)** necesaria para atender las peticiones.

NEGOCIACIÓN VI CONVENIO MARCO ENDESA

- **ACCION SINDICAL :** Mejoras las interlocuciones y diálogo para evitar la judicialización
- **PREVENCION:** Seguir mejorando en materia de seguridad y vigilancia de la salud de los Trabajadores. En necesario avanzar y acordar medidas para evitar los Riesgos Psicosociales que afectan directamente a la salud de los trabajadores.
- **REGIMEN DISCIPLINARIO Y SANCIONADOR:** Se debe de acordar unos protocolos claros y transparente en cuanto a las instrucciones de los expedientes sancionadores.
- Las faltas se deberán sancionar conforme a la prelación del Convenio, siendo la última opción el despido. No es admisible los despidos que están sufriendo trabajadores sin causas muy graves.
- Transparencia en canal Ético de denuncias.

Nuestro compromiso en la negociación será de diálogo constructivo, con propuestas argumentadas, con el fin de conseguir un **CONVENIO JUSTO** para todas las partes.