

Sección Sindical de

Comisiones Obreras

endesa

Interempresas



ccoendesa.com  

V CONVENIO COLECTIVO

MARCO GRUPO ENDESA

Julio 2.019

OBJETO

El objeto del documento es el de presentar las propuestas que CCOO considera que deben aparecer en una plataforma conjunta por parte de toda la representación sindical.

En un ejercicio de responsabilidad presentamos unas propuestas coherentes, nada desproporcionadas y acordes con el volumen de beneficios y situación de la empresa.

REVISIÓN SALARIAL

Según noticia publicada el pasado 10 de junio

Fuente: Ministerio de Trabajo

[Negociación colectiva >](#)

Los nuevos convenios de empresa elevan el alza salarial hasta el 3,4%

La partida destinada a incremento salarial de convenio no tiene porque ir acompañada de ninguna justificación de ahorro en otras partidas del Convenio.

REVISIÓN Y RESCATE SALARIAL

☐ **Año 2018** : Incremento fijo de un 3%

☐ **Resto de años de convenio (2019-2023)**

➤ **3% incremento distribuido como se indica:**

- ✓ 1,5% de incremento en Tablas Salariales y aplicado a todos los conceptos revalorizables.
- ✓ 1,3% de la Masa Salarial en una paga lineal consolidable para toda la plantilla (septiembre).
- ✓ 0,2% de la Masa Salarial volcado a tablas, detrayendo de SIR1 (Rescate IV CCM). (*)

(*) Este incremento acumulado durante los años de vigencia del Convenio supone la recuperación total de tablas salariales.

- ✓ En caso de que el $IPC > 3\%$, se efectuará una revisión económica por dicho exceso.

➤ **1% variable** en función del EBITDA PREVISTO y EBITDA REAL:

- ✓ Si el EBITDA REAL es \geq al 60% del PREVISTO, el incremento variable será un 0,6%
- ✓ Si el EBITDA REAL es \geq al 80% del PREVISTO, el incremento variable será un 0,8%
- ✓ Si el EBITDA REAL es \geq al 100% del PREVISTO, el incremento variable será un 1%

☐ **Otros:** Incremento anual de 100 € en **paga de eficiencia**.

ENDESA AÑO 2018	
EXCELENTES RESULTADOS ECONÓMICOS	OBJETIVO 1%
+	=
ESPLÉNDIDO REPARTO DE DIVIDENDOS	VARIABLE ALCANZADO POR LA PLANTILLA

PLAN DE EMPLEO

- Se utilizarán las herramientas que ya tenemos en el art. 29 del IV CCM referidas a la **jubilación parcial y contrato relevo**.
- Cuando se cumplan los requisitos legales para acceder a **la jubilación anticipada, el trabajador podrá voluntariamente acogerse a la misma** y la empresa lo compensará con las mermas de la SS y las aportaciones al plan de pensiones hasta la edad ordinaria de jubilación, además de una anualidad.
- Durante la vigencia de convenio **se deberán de crear un mínimo de 1.500 nuevos empleos**, siendo el 50% de los mismos de los NC 4, 3 y 2.

VARIOS

❑ VIGENCIA DEL CONVENIO (6 AÑOS)

Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2023.

❑ JORNADA ANUAL DE TRABAJO

- La jornada anual de 1696 horas se reducirá, a razón de 6 horas al año, durante los años 2020, 2021, 2022 y 2023, de tal forma que, a la finalización de la vigencia del Convenio, la jornada máxima en Endesa sea de 1672 horas anuales.
- La jornada anual a turno no superará las 1640 horas anuales.
- Se respetarán las jornadas más beneficiosas.

❑ PLAN DE PENSIONES. PLAN DE FOMENTO CONJUNTO

Repetir lo que ha dado resultado desde el año 2002 y alargar el PFC los mismos años, o sea hasta 2038.

❑ NORMA DE TURNO

Dotar de regulación a aquellos centros de trabajo sin norma de turno.

- Garantizando la prestación del servicio.
- Mejorando la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Compensando sus especiales exigencias (flexibilidad de jornada, tiempos de relevo,...)

VARIOS

❑ COMPENSACIONES POR DESPLAZAMIENTOS

Ante el incremento de desplazamientos que realizan cada vez más trabajadores por todo el territorio nacional e internacional, se compensarán los mismos:

- El tiempo empleado en los desplazamientos fuera de jornada se compensará por descanso, a razón de hora por hora. Si además, ese desplazamiento es en un día de descanso, tendrá derecho a la compensación establecida con carácter general, a la que se sumará un día de descanso compensatorio.
- Adicionalmente, se compensará con un Plus de Desplazamiento que responderá a las siguientes cantidades según sean sin o con pernocta:

✓ SIN PERNOCTA:

Jornada Nacional: xx €/día

jornada Internacional: xx €/día

✓ CON PERNOCTA:

Jornada Nacional: xx €/día

jornada Internacional: xx €/día

VARIOS

☐ MERITOCRACIA

Los criterios serán fijados dentro de una Comisión de Seguimiento y Desarrollo Personal creada al efecto. Dichos criterios contemplarán méritos colectivos e individuales

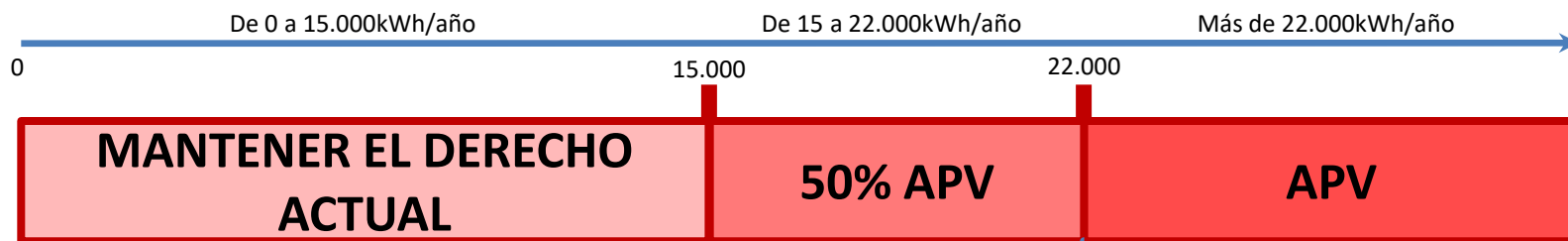
Para evaluar el desempeño se tendrán en cuenta:

- Participación activa en cursos de formación, supervisor, formador.
- Participación activa en el desempeño de la actividad diaria.
- Participación activa en materia preventiva.

El sistema de meritocracia debe alcanzar y compensar a la totalidad de la plantilla.

TARIFA DE EMPLEADO

➤ TARIFA ÚNICA PARA ACTIVOS Y PASIVOS:



➤ **VIGENCIA:** Indefinida

➤ COMPENSACIONES ECONÓMICAS

Bolsa de Beneficios Sociales (Activos):

- ✓ **Mínimo de 420 €/año.**
- ✓ **Otras cuantías a sumar** en una Bolsa de Beneficios Sociales individual, que incrementará la partida anterior con la diferencia entre el consumo real anual y el límite general de 15.000kWh/año, calculada ésta a precio del 50% del APV.

BENEFICIOS SOCIALES

El paquete de Beneficios Sociales en el que se podrá invertir la Bolsa de BBSS estará compuesto por los siguientes:

- Ayudas de estudios para empleados, cónyuge e hijos, incluidos Masters y Doctorados.
- Ayudas para talleres y cursos que tengan relación con la actividad del empleado/a.
- Ayudas especiales por familiares, hasta primer grado de consanguineidad y afinidad, con discapacidad.
- Ayudas para guarderías.
- Seguro médico privado.
- Aportaciones extraordinarias al plan de pensiones.

Se mantendrán ad personam los Beneficios Sociales actuales al personal activo y pasivo.

En los 3 meses siguientes a partir de la firma del V CCM se creará una Comisión para cuantificar la partida disponible y destino de la misma.

ACUERDO MARCO DE GARANTIAS (AMG)

- Texto acordado por entre RD y RS, pendiente del cierre de Convenio.

ACUERDO VOLUNTARIO DE SALIDAS (AVS)

- En este capítulo hay acercamientos importantes, pero faltan aspectos por revisar.

CLÁUSULA DE SALVAGUARDA

- El periodo de Ultractividad se prorrogará hasta la firma de un nuevo convenio.