



# Plataforma Conjunta Convenio Endesa

Negociación VI Convenio.

Marzo 2024

# Capítulo I

## - Disposiciones Generales



### **Artículo 2. Ámbito funcional**

Mantener a **Gridpertise Iberia** en el ámbito de convenio

### **Artículo.4.Ámbito temporal**

**Mantener la vigencia del convenio** hasta nuevo pacto. Modificando el artículo 4.3 de V Convenio adecuándola a reforma del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores (ET) llevada a cabo por el Decreto-ley 32/2021

Vigencia de 6 años

### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad**

**Clausula antidescuelgue**

# Capítulo II

## - Principios de la organización del trabajo



### **Artículo 9. Facultades de la empresa y derechos de los trabajadores**

Compromiso de no discriminación directa o indirecta por razones de estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral .

(Adaptación a la ley)

### **Artículo 10. principios para la implantación o revisión de las condiciones de trabajo**

2. Las modificaciones sustanciales deben ser negociadas y acordadas...

Adecuación periódica de representatividad en la comisiones

Extender la negociación a toda la Representación Legal de las Personas Trabajadoras no solo a los firmantes

## Capítulo III

### - Articulación de la Negociación Colectiva



Adecuación periódica de representatividad en la comisiones recogidas en el Cap. XVI

Extender la negociación a toda la Representación Legal de las Personas Trabajadoras no solo a los firmantes

# Capítulo IV

## - Estructura profesional



### **Artículo 13. Principios Generales**

Adaptación de la estructura profesional conforme a lo previsto en el art.22 del estatuto de los Trabajadores definiendo una nueva estructura profesional basada en Grupos profesionales y Puestos de trabajo

### **Artículo 15. Niveles Competenciales**

Reclasificación profesional y homologación tipos de centrales de en Generación

Crear un equipo de trabajo para avanzar en estructura profesional y aporte a la mesa sus conclusiones.

Tras esta nueva definición se revisará la clasificación profesional actual de los distintos puestos de trabajo

Extender el Nivel Profesional I a todas las Líneas de Negocio

### **Artículo 16. Niveles Salariales**

Eliminación de los niveles salariales de entrada

### **Artículo 17. Catálogo de Ocupaciones**

Revisar el catálogo de ocupaciones datando a las definiciones de los puestos de trabajo de una mayor concreción y huyendo de definiciones amplias, sin un contenido semántico concreto

# Capítulo V

## - Movilidad Funcional



### **Artículo 22. Movilidad dentro del mismo Nivel de Competencial.**

Eliminar “siempre que el cambio funcional lo precise”

Formación estandarizada por ocupación y centro de trabajo

Principio de no discriminación en las movilidades funcionales

Seguimiento mensual de las movilidades funcionales desde la Comisiones de RRLT territoriales

# Capítulo VI

## - Cobertura de vacantes



### **Artículo 25. Cobertura de vacantes. Principios de ordenación y preferencias**

2.d. Reducción de 10 a 5 años para preferencia en vacantes para trabajadores a turno cerrado

2.e. Priorizar por circunstancias familiares y/o personales

### **Artículo 26. Cobertura de vacantes: Procedimiento**

2. Cambiar “podrá iniciarse” por “se iniciará”

3. Añadir “utilizándose las pruebas selectivas que en cada caso de determinen, atendiendo asimismo a la titulación y experiencia demostradas”

9. Tiempo mínimo de permanencia para concurrir a una vacante: 2 años para todos los Niveles

Competenciales, siempre y cuando la solicitud sea voluntaria por el trabajador y este no este inmerso en ningún proceso de reordenación organizativa o societaria.

### **Artículo 29. Principios generales en materia de empleo y contratación**

Contemplar las medidas acordadas en la adaptación del Plan de Igualdad

### **Artículo 30. Compromiso de creación de empleo**

1. Incorporación en plantilla, al menos, el 50% en los Niveles Competenciales II o inferior

Desde la fecha de firma del convenio y en el plazo de tres meses hasta el 31.03.2024, la empresa convertirá en indefinidos todos los contratos temporales o de puesta a disposición existentes.

Incrementar el volumen de empleo fomentando la internalización de tareas.

Compromiso de empleo vinculado a los territorios.

# Capítulo VII

## - Formación Profesional



### **Artículo 32. Derechos y deberes de empresas y trabajadores**

3.d. Eliminar “procurar” con relación al personal de turno.

4. Tener en cuenta los desplazamientos antes y después de la jornada para asistir a cursos.

5. La formación online estará regulada. Recibirá una dedicación exclusiva y no se compatibilizará con la realización de cualquier otro trabajo, quedando establecido el horario y lugar concreto para su realización dentro de su jornada.

6. Para aquellas personas trabajadoras que no dispongan de los medios informáticos necesarios para realizar la formación online, ésta deberá realizarse con los medios técnicos y ergonómicos adecuados para este tipo de formación.

### **Artículo 33. Compromiso de las partes firmantes**

Establecer un plan estratégico de formación

# Capítulo VIII

## - Tiempo de trabajo (1)



### **Artículo 34. Jornada de trabajo**

1. Reducción paulatina de jornada anual a lo largo de la vigencia del Convenio hasta alcanzar las 1561 horas anuales

3. La jornada será continuada para todo el ámbito del convenio

La presencia obligatoria diaria se reducirá a 4 horas (alineado con la política de desconexión digital en relación con la reducción de horas de reuniones), pudiéndose desplazar el tiempo de trabajo a recuperar semanalmente en el rango definido de 7 a.m. a 19 p.m. y respetando el descanso diario y semanal.

Fijación previo acuerdo de horarios y calendarios laborales

Ampliar el preaviso mínimo de realización de jornada a irregular de cinco a siete días

### **Artículo 35. Compensación desplazamiento en viaje**

Añadir: Dicho descanso será necesario realizarlo dentro de los doce meses siguientes a la realización de las horas que lo han generado y una incapacidad temporal no computará en dicho plazo

Si excepcionalmente la persona trabajadora debe desplazarse en un día de descanso por causa debidamente justificada, además del tiempo excedido de su jornada ordinaria se deberá compensar con dos días.

### **Artículo 36. Horas Suplementarias**

Supresión

## Capítulo VIII

### - Tiempo de trabajo (2)



#### **Artículo 38. Vacaciones anuales retribuidas**

Ampliar el periodo de vacaciones anuales de 27 a 28 días

Añadir 1 días de vacaciones adicional a partir del tercer trienio (con carácter retroactivo en función de antigüedad)

Regular Norma de Turno

Regular aplicación del CED.

# Capítulo IX

- Plan de igualdad



# Capítulo X

## - Movilidad geográfica y libre circulación de trabajadores (1)



### **Artículo 60. Movilidad geográfica definitiva**

Ampliar de 30 a 60 días la fecha de notificación de la decisión de traslado.

Ampliar el abono por gastos de mudanza a 5.000 € en todos los territorios.

Ampliar indemnización por traslado a 65.000€.

Ampliar importe del préstamo a 50.000€ y plazo de devolución hasta la jubilación.

Ampliar importe de Anticipo fancrevi a 25.000€ y plazo de devolución.

Ampliar de 1000€ a 1100€ el valor del kilómetro de incremento de distancia.

Eliminar la referencia al acta de la Comisión de seguimiento del IV convenio de 1 julio y laudo arbitral.

### **Artículo 62. Desplazamientos con pernocta**

1. Considerar 60 Km ida/vuelta siempre y cuando el tiempo de desplazamiento de cada trayecto supere los 45 minutos.

4. Ampliar de cuatro a seis días laborables de descanso en desplazamientos superior a tres meses

6. Añadir consentimiento de persona trabajadora en caso de viaje al extranjero

c) Hijo menor de edad

Añadir a persona conviviente, e hijo mayor de esa edad con discapacidad, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

### **Artículo 63. Desplazamientos sin pernocta**

1. Considerar 60 kilómetros ida/vuelta. Eliminar “pero superior a 10”

# Capítulo X

## - Movilidad geográfica y libre circulación de trabajadores (2)



### **Artículo 65. Movilidad geográfica por proyectos**

3 y 4. Actualización de dietas y complemento de destino según incremento anual. Incluir que será revalorizables para no indicar un importe cada año.

Complemento de destino igual en todos los territorios

7. Ampliar permiso de cuatro a seis días en caso de adscripción definitiva

### **Artículo 66 Permuta**

Eliminar lo tachado: Los trabajadores con destino en localidades distintas y pertenecientes al mismo Grupo Profesional y Nivel Competencial.

Añadir: Para permuta de distintos Niveles Competenciales, se podrá solicitar por las personas trabajadoras, siendo su retribución y condiciones acorde a la permuta solicitada. La Empresa autorizará la permuta o la desestimará mediante informe, que deberá ser emitido en un plazo no superior a quince días, y en el que se harán constar, en su caso, las causas que motivan la desestimación.

La RS deberá ser informada de la decisión tomada y del informe elaborado.

# Capítulo XI

## - Régimen económico (1)



### Artículo 8. Incremento económico

- Incremento salarial:  $IPC+X$ , con revisión del IPC al cierre del ejercicio. Siendo X un incremento en base a la productividad que se medirá de la siguiente forma:
- Según el incremento del EBITDA respecto al año anterior publicado por la empresa:  
 $<100\%$  revisión del 0,5%;  $\geq 100\%$  y  $<105\%$  pago del 1%;  $\geq 105\%$  y  $<110\%$  revisión del 2%;  $\geq 110\%$  revisión del 3% (consolidable)

Incremento del 3% anual de tablas salariales detrayendo este importa del SIR1 para aquel personal que lo tenga.

### 3.Revalorización retroactiva de las horas extraordinarias y revisión anual según convenio

Disp Transitoria Undécima. Paga de septiembre: Extender a toda la plantilla, futuras incorporaciones y personas con el contrato suspendido incremento adicional 300 €/año, consolidable. Revisable con la fórmula de incremento económico

Disp Final Primera. Paga de Eficiencia consolidar y mantener revisión anual.

Complemento por experiencia (trienios) en sustitución de la meritocracia.

Paga anual de 400€ por la realización de cursos no obligatorios.

# Capítulo XI

## - Régimen económico (2)



**Paga de retención del talento** en importe económico o acciones de la empresa:

A los 15 años de antigüedad 5% del salario

A los 25 años de antigüedad 10% del salario

A los 35 años de antigüedad 20% del salario

En cualquier caso se mantendrán las condiciones más favorables de los premios de fidelidad de los convenios de origen.

### **Artículo 69. Estructura Salarial**

3. Transformación del Salario de cualificación en promoción horizontal

4. Promoción económica del art. 71 será no absorbible

### **Artículo 70. Complementos de Calidad, Cantidad o Puesto de trabajo**

1. Regulación del CED. Establecer un sistema de registro de horas de dedicación.

Considerar el CED y retén en salario garantizado AVS.

Establecer cuadrantes de priorización con una frecuencia máxima de 1 de cada 3 semanas para facilitar la desconexión digital.

4. Actualizar los valores para los años de convenio (revalorizable)

7. Actualizar los valores de la gratificación excepcional y ampliar al horario diurno de los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero.

# Capítulo XI

## - Régimen económico (3)



### **Artículo 70. Complementos de calidad, cantidad o puestos de trabajo**

Definir un plus o complemento que refleje la particularidad de inspecciones/cortes

Definir un plus por peligrosidad, penosidad y/o toxicidad en la realización de trabajos.

Definir un plus para el personal con la particularidad de tener que recorrer gran cantidad de Km a diario

### **Artículo 71. Sistema de promoción profesional**

Complemento por experiencia y formación

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

### **Artículo 74. Horas extraordinarias**

Actualización retroactiva del valor de la horas extraordinarias y hacerlas revisables anualmente

Información periódica a las Secciones Sindicales de las horas suplementarias realizadas.

No utilizar horas extraordinarias para cubrir ausencias previsibles (Bajas de larga duración y medidas de conciliación)

## Capítulo XII

### - Protección Social Complementaria



#### **Artículo 75. Complemento a la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad y paternidad/maternidad**

La empresa complementará al 100% desde el primer día de incapacidad.

#### **Artículo 76. Reingreso de incapacitados**

Ampliar el derecho de reingreso a todos los grados y contingencias de incapacidad.

# Capítulo XIII

## - Beneficios Sociales (1)



### **Artículo 78. Suministro de energía eléctrica**

Reposición de derechos de Tarifa.

- Límite de consumo general bonificado: 25.000 kWh/año y exceso a 0,05€ kWh
- Límite de potencia bonificado ilimitado
- Eliminar perfiles de consumo

Mantener la tarifa eléctrica tras la jubilación para todas las personas trabajadoras

Acumular la tarifa de empleado a las parejas que ambos trabajen en la compañía

Extensión a 2ª vivienda/Punto de recarga/familiares primer grado/necesidades sociales

Los kWh bonificados no consumidos poder transformarlos en otros beneficios como aportación al plan de pensiones y retribución flexible, por ejemplo

3000 kWh adicionales en hora valle para coche eléctrico

1ª y 2ª vivienda+Punto de recarga. Tarjeta para puntos de recarga

Autoconsumo: Balance Neto a nivel de empleado

- 1ª y 2ª vivienda
- Batería virtual
- Ayuda directa a la instalación de renovables y mejoras eficiencia energética

# Capítulo XIII

## - Beneficios Sociales (2)



### **Artículo 79. Ayuda de estudios**

Extensiva a las personas trabajadoras además de hijos a cargo

Hacer reglamento y analizar casos particulares en Comisión de RRLL

Incremento a 600, 800 y 1.000€ por hijo en las ayudas de estudios

Adecuación a los ciclos formativos actuales

Extensión ayudas a Master Universitario, 1.500€

Incluir en el convenio el préstamo de estudios de 30,000€ por hijo

Poder repetir un curso/año

Hacer extensivos todos los beneficios sociales a las parejas cuando ambos trabajen en la compañía

### **Artículos 80 a 83. Fondo de anticipos y créditos para vivienda**

Aumentar los importes y plazos de los anticipos y créditos (FANCREVI)

Actualizar el reglamento (plazos, incompatibilidades,...)

Incluir la posibilidad de concesión de los préstamos de vivienda en dos o más ocasiones

Dotar al fondo con la solvencia necesaria para atender a las peticiones

# Capítulo XIII

## - Beneficios Sociales (3)



Incorporar al convenio:

- Ayuda para hijos con discapacidad y necesidades especiales, necesidades educativas y/o altas capacidades
- Póliza sanitaria para el trabajador y beneficiarios
- Plan de Incapacidad
- Programa Salud
- Ayuda al deporte (100€)
- Ayudas salud dental/mental
- Oftalmología

# Capítulo XIV

## - Dietas y gastos de desplazamiento



### **Artículo 84. Dietas**

Actualización de dietas al incremento del VI CCMGE

Dieta de día completo entre pernoctas de 75€ sin incluir el desayuno

Definir horarios y condicionantes generales que dan derecho al devengo de las dietas, respetando los acuerdos más beneficiosos.

### **Artículos 85. Kilometraje**

Revisión anual al incremento pactado en convenio

Incluir en el convenio:

- Regulación de viajes internacionales
- Dietas y gastos en el extranjero

## Capítulo XVIII

- regulación del uso de herramientas informáticas/digitales



### **Artículo 128. Principios Generales**

Nuevo punto e) Compromiso por parte de la empresa de facilitar a la representación legal de las personas trabajadoras, información transparente y entendible sobre el funcionamiento de estos algoritmos/IA para su debate y, su caso acuerdo, con carácter previo a su implantación, al objeto de garantizar que no existen prejuicios ni discriminaciones.

### **Artículo 131. Procedimiento para el control de equipos informáticos/digitales**

3. Eliminar la expresión “siempre que sea posible”. Las comprobaciones se han de realizar siempre en presencia del trabajador y de la RLPT, o en el caso de no existir de la Representación Social.

4. Incluir la expresión “con carácter previo” a poner los hechos en conocimiento del sindicato al que esté afiliada la persona trabajadora.

## Capítulo XVIII

### - Código de conducta y régimen disciplinario (1)



#### **Artículo 138. Procedimiento sancionador**

6, Información a los Comités de Empresa, delegados de Personal y Secciones Sindicales de cualquier falta incluidas las leves.

#### **Artículo 139. Sanciones laborales**

Eliminar el concepto de reincidencia ya que este no se recoge en el ET

#### **Artículo 140. Faltas leves**

1. Ampliar de 30 a 60 minutos, cuatro veces en un mes los incumplimientos en horarios y jornadas.
2. Eliminar punto 2
6. Eliminar la frase: “La falta dolosa en la comunicación de estos datos se considerará como falta grave.
7. La permuta de turnos, servicios o puestos, sin autorización de su superior jerárquico, si se produce un perjuicio a la empresa o al servicio, salvo supuestos de fuerza mayor o imposibilidad que deberá acreditarse con posterioridad.

Nuevo punto: Considerar falta leve fumar en los centros de trabajo

# Capítulo XVIII

## - Código de conducta y régimen disciplinario (2)



### **Artículo 141. Faltas graves**

1. Tiempo de incumplimientos de jornada, horario o flexibilidad (aumentar de 30 a 60 minutos) y que excedan (aumentar de 90 a 180 minutos de cuatro a ocho veces en el periodo de un mes), sin la debida justificación
3. Faltar (aumentar de uno a dos días al trabajo), sin causa que lo justifique en el periodo de un mes.
11. Sustituir por reincidencia de falta leve

### **Artículo 142. Faltas muy graves**

1. Tiempo de incumplimientos de jornada, horario o flexibilidad (aumentar de 8 a 10 incumplimientos) y que no excedan (reducir de 6 a 3 meses, sin la debida justificación)
2. Eliminar punto 2
10. Adaptación Nueva ley 10/2022 delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.
16. No atender sin causa justificada el requerimiento de incorporarse a la empresa fuera de jornada (añadir: laboral cuándo esté en cuadrante de disponibilidad o retén).



GRACIAS POR SU ATENCIÓN