



industria

Sección sindical de Endesa

Comisiones Obreras

Sección Sindical de Endesa



Madrid a, 19 de diciembre del 2.019

Manuel Pimentel Siles

Desde nuestra organización y especialmente desde nuestra Sección Sindical Interempresas de CCOO de Endesa, queremos agradecerle la deferencia que ha tenido con nosotros, por habernos invitado a esta reunión con usted, a pesar de conocer la posición de nuestro sindicato –decidido en Comisión Ejecutiva– de no aceptar la propuesta de arbitraje acordada por UGT y la Dirección de Endesa.

Las razones por las que hemos decidido no entrar a formar parte del arbitraje ya las hemos expuesto en la mesa de negociación.

Recordarle que el 45 % de la representación de los trabajadores se ha opuesto a este arbitraje, y que además el resultado final afectará a más de 26.000 familias de pasivos.

Después de haber notificado nuestro desacuerdo con el arbitraje, todavía nos hemos visto sorprendidos por los temas que usted tiene que concretar en este laudo y por las normas del mismo, tomando como referencia de la parte social una propuesta presentada por los tres sindicatos el 10 de septiembre de este año, la cual no era una plataforma de negociación sino un acuerdo de firma.

A continuación, le trasladamos la posición de CCOO sobre los puntos que han decidido llevar a arbitraje. Pero bien entendido que esta no era la postura de CCOO al principio de la negociación, esta es la postura planteada por CCOO después de más de 60 sesiones de la Comisión Negociadora.

De antemano vaya nuestro agradecimiento más sincero por delante.

Secretario de Acción Sindical de
SSI de CCOO de Endesa

Alfredo Villodas Rodríguez

Secretario de Organización de
SSI de CCOO de Endesa

Antonio Jiménez Sánchez



industria

Sección sindical de Endesa

Comisiones Obreras

Sección Sindical de Endesa



Posicionamiento de CCOO:

(1) Determinación del ámbito temporal del V Convenio Colectivo Marco de Endesa

- 6 años, hasta el 31/12/2023

(2) Incremento económico general del V Convenio Colectivo Marco de Endesa

(3) Posible incremento y recuperación de las tablas salariales fijas y posible adaptación, en su caso, de los niveles de entrada.

(4) Posible incremento de la paga de eficiencia y eventual establecimiento de una paga lineal.

(5) Procedencia de una revisión salarial y fórmula de cálculo.

- **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**.

(6) Determinación del número de nuevas incorporaciones de personal durante la vigencia del convenio.

- 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.

(7) Posible establecimiento de una cláusula de jubilación obligatoria y afectación de dicha cláusula a los premios de fidelidad de los Convenios de origen.

En el caso de acordarse una jubilación obligatoria, el trabajador mantendrá los mismos derechos que en su convenio de origen. De no ser posible porque las circunstancias son distintas a las pactadas en el convenio de origen se le aplicará lo recogido en el mismo como si se hubiese jubilado a la edad ordinaria de jubilación.

(8) Vigencia del 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.

(9) Contenido y regulación del suministro de energías eléctrica a activos y pasivos.

- **Tarifa única para activos y pasivos:**
 - Hasta 15.000 Kwh/año mantener el derecho actual.
 - Entre 15.000 y 22.000 Kwh/año se facturará al 50 % del APV
 - A partir de 22.000 Kwh/año se compensará en pago único tomando como base el consumo medio de los últimos 5 años.
- **Vigencia:** Indefinida



- **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.

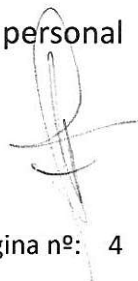
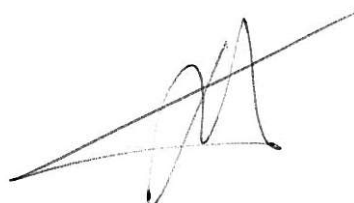
(10) Modificación, en su caso, de la clasificación profesional.

Nuestro modelo de Clasificación profesional es la el más simplificado del sector y no nos convencen las razones expuestas por la dirección para modificar dicho modelo.

En el anterior convenio se hizo un gran esfuerzo reduciendo los puestos de trabajo de más de 700 a 74.

(11) Determinación de los beneficios sociales excepto del suministro de energía eléctrica contemplado anteriormente.

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

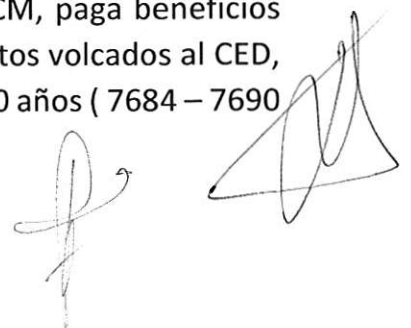
(12) Ámbito temporal del Acuerdo Marco de Garantías para Endesa SA y sus filiales eléctricas domiciliadas en España.

La vigencia del AMG irá hasta el 31/12/2024, o sea un año más de la vigencia del V CCM.

(13) Ámbito temporal del Acuerdo colectivo marco de medidas voluntarias de suspensión o extinción de contratos de trabajo. Conceptos a incluir en la garantía salarial de la suspensión del contrato. Afectación de la jubilación anticipada a los premios de fidelidad de los Convenios de origen

- Su **vigencia** será la misma que el AMG.
- **Conceptos a incluir:** En marzo de 2019 se elaboró un documento entre la RS y la RD, el cual quedó pendiente de revisar para su aprobación posterior. En este documento, en el punto de *Régimen aplicable al trabajador durante la suspensión* figuran unos conceptos salariales, que no coinciden con los que figuran en una tabla de este mismo documento.

En la revisión que quedó pendiente hemos detectado la falta de distintos conceptos algunos de ellos pudiera entenderse en el texto que si forman parte de los conceptos a incluir, pero luego no figuran en la tabla anexa. Los conceptos pendientes de incluir son: plus residencia Ceuta y Melilla, plus terminal portuaria, plus jornada mantenimiento, paga extra (conceptos 5010 y 5020), plus encargado (3 A87), equipo de segunda intervención (4500), plus encargado de turbina y caldera, 10 % turnicidad (3130), compens. Pers. 10 % noct. (3320), decalaje recogido en el art. 69.6 del IV CCM, paga beneficios sociales de Sevillana – Guadisa, parte ereable de conceptos volcados al CED, retén Gesa, premios vinculación Gesa de 25 – 35 – 45 – 50 años (7684 – 7690 – 7696 – 7698 respectivamente).





industria

Sección sindical de Endesa

Comisiones Obreras

Sección Sindical de Endesa



La empresa se compromete a aportar al plan de pensiones, tanto de Aportación Definida como de Prestación Definida, las cantidades correspondientes hasta la primera edad ordinaria de jubilación, a aquellos trabajadores que se acojan a este plan y se vean obligados a jubilarse a los 63 años.

Madrid a 19 de diciembre del 2.019

Secretario de Acción Sindical de
SSI de CCOO de Endesa

Alfredo Villodas Rodríguez

Secretario de Organización de
SSI de CCOO de Endesa

Antonio Jiménez Sánchez