



FUNDACIÓN
SIMA
Servicio Interconfederal
de Mediación
y Arbitraje



SALIDA
22/01/20 08:47 20/00287

Nº Expediente:

A/006/2019/N

Att. D. Manuel Bellas Rodríguez

Responsable de RR.LL. de GRUPO ENDESA

NOTIFICACIÓN DEL LAUDO

En relación con el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, con el número de expediente arriba indicado, adjunto le remito laudo dictado por el árbitro designado para dirimir el conflicto.

Fdo.: Eva Ruiz Colomé
Área de Procedimiento



SIMA
FUNDACIÓN
Servicio Intercomunal
de Mediación y Arbitraje

ENTRADA

21/01/20 11:41 20/00086

LAUDO

**ARBITRAJE DE EQUIDAD SOBRE MATERIAS EN
DISCREPANCIA EN EL SENO DE LA COMISIÓN
NEGOCIADORA DEL V CONVENIO COLECTIVO MARCO
DEL GRUPO ENDESA**

**SOLICITADO ANTE LA FUNDACIÓN SIMA POR LAS PARTES
SECCIÓN SINDICAL UGT ENDESA**

y

ENDESA

ÁRBITRO

Manuel Pimentel Siles

En Madrid, a 21 de enero de 2020, Manuel Pimentel Siles, en su calidad de árbitro designado en el compromiso de arbitraje de equidad de fecha 4 de diciembre de 2019 suscrito ante la Fundación SIMA por la Sección Sindical UGT Endesa y por Endesa como partes legitimadas, en adelante las partes, dicta el siguiente:

LAUDO ARBITRAL

ANTECEDENTES

Primero:

La vigencia convenida del IV Convenio Colectivo Marco del grupo Endesa (BOE 13 febrero 2014) finalizó el 31 de diciembre de 2017. Con fecha 26 de junio de 2017, la dirección del grupo Endesa procedió a la denuncia y promoción del proceso negociador del V Convenio Colectivo Marco. El día 18 de octubre de 2017 se constituyó la Comisión Negociadora del V Convenio con un total de 22 miembros, de los cuales 11 correspondieron a la parte empresarial y otros 11 a la parte social, que fueron cubiertos en función de la correspondiente representatividad sindical. Las Secciones Sindicales Estatales que componen la mencionada parte social de la Comisión Negociadora acreditan, en su conjunto, el 99,45 % del total de los Delegados de Personal y Miembros de Comité de Empresa, correspondiendo el 55,71 % a UGT Endesa, lo que le otorga un número de 6 representantes, el 33,02 % a CCOO Endesa, lo que le otorga un número de 4 representantes y el 10,70 % a SIE Endesa, lo que le concede 1 representante, hasta sumar el total de los once miembros que corresponden a la parte social en el seno de la mencionada Comisión Negociadora.

En la misma reunión de constitución de la Comisión Negociadora se eligió como presidenta a doña María Emilia Casas Baamonde, que ha venido desempeñando su función desde entonces.



Segundo:

El presente procedimiento arbitral viene precedido por un extenso proceso negociador. Desde la constitución de dicha Comisión Negociadora el 18 de octubre de 2017 hasta la sesión celebrada los días 26 y 27 de noviembre de 2019 se llevaron a cabo 75 reuniones sin que se lograra alcanzar un acuerdo que permitiera alumbrar el V Convenio Colectivo Marco, a pesar de los esfuerzos realizados y de los avances conseguidos durante el proceso negociador, posturas que se especificaron en las actas de la Comisión Negociadora número 70, por la parte social, y en la número 71 por la parte empresarial, incorporadas ambas al procedimiento arbitral.

Tercero:

En la reunión de la Comisión Negociadora de 27 de diciembre de 2018, Acta número 48, la representación de la dirección de Endesa manifestó que tras las 48 reuniones mantenidas y ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo, debía considerarse concluida la labor de la comisión – posteriormente retomada de forma ininterrumpida - y que se daba por terminada la vigencia del IV Convenio Colectivo a partir de 31 de diciembre de 2018, en virtud de lo establecido en el artículo 4 del Convenio y del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Señaló asimismo la parte empresarial que, en dicha fecha, debía considerarse terminada la vigencia y consiguiente eficacia derivada del Título III del Estatuto de los Trabajadores tanto para el Acuerdo Marco de Garantías (BOE de 6 de noviembre de 2007) - cuya última prórroga regía hasta aquella fecha (BOE de 24 de enero de 2014, Acuerdo 1º) -, como para el Acuerdo sobre Medidas de Suspensión o Extinción de Contratos de Trabajo en el periodo 2013-2018 (BOE de 24 de enero de 2014), cuya vigencia finalizaba en consonancia con el Acuerdo Marco de Garantías.

La dirección de Endesa indicó, por último, que se seguirían aplicando las condiciones de trabajo de los contratos individuales que unen al personal activo con la empresa, aunque ya carentes de carácter normativo en su origen regulatorio; que lo anterior también era de aplicación respecto al personal en situación de suspensión de su contrato de trabajo y personal de nuevo ingreso; y que no continuaría en vigor la regulación de los beneficios sociales propios del personal pasivo, en tanto que carentes de contrato de trabajo en vigor y respecto a los que no puede operar los efectos que la jurisprudencia aplica al término de la vigencia de los convenios colectivos estatutarios.

Sin perjuicio de lo anterior, la parte empresarial indicó que, en relación con el suministro eléctrico al que se refiere el artículo 78 del IV Convenio Colectivo, no aplicaría cambio alguno al respecto hasta el 30 de junio de 2019 a los efectos de que el personal pasivo pudiera adoptar razonablemente una decisión en relación con la empresa comercializadora que libremente eligiera acorde con sus intereses. Del mismo modo, manifestó que se mantendría la póliza médica que venía abonando la compañía hasta el 30 de junio de 2019 y la ayuda escolar hasta la finalización del curso 2018/2019.



Las empresas procedieron a continuación a efectuar comunicaciones individuales en consecuencia a los distintos colectivos afectados.

El 29 de enero de 2019 se presentó demanda conjunta por UGT, CCOO, SIE y CIG sobre conflicto colectivo, frente a la referida decisión de la empresa de no continuar los beneficios sociales y económicos del personal pasivo, demanda que fue desestimada por la Audiencia Nacional, en Sentencia, número 46/2019, de 26 de marzo de 2019, recurso 32/209.

La referida sentencia de la Audiencia Nacional fue recurrida ante el Tribunal Supremo por las organizaciones sindicales demandantes, habiendo desistido UGT del recurso tras acordar el sometimiento de determinados aspectos de la negociación al presente arbitraje. El recurso está pendiente de resolución por parte del Tribunal Supremo en el momento de dictar el presente laudo.

Cuarto:

Sin perjuicio de lo señalado en el Acta número 48 anteriormente referida en relación con la conclusión de la labor de la Comisión Negociadora, se comprueba que la misma ha continuado reuniéndose desde entonces con el mismo objeto (Negociación V Convenio Colectivo Marco de Endesa) y partes, en presencia de su presidenta, con las habituales convocatorias y levantándose las correspondientes actas de cada reunión.

En dichas reuniones, y en concreto en la reunión de la Comisión Negociadora de 13 de noviembre de 2019, la Sección Sindical de UGT Endesa presentó una propuesta para acudir a un arbitraje de equidad que diese solución al Convenio y que, a su vez, minimizase la incertidumbre sobre el pronunciamiento del Tribunal Supremo ante los recursos planteados contra la sentencia de la Audiencia Nacional, propuesta que obtuvo el rechazo inicial de la representación de la dirección de Endesa. Posteriormente, y atendiendo, entre otros, a la recomendación de la Dirección General de Trabajo de recurrir a un arbitraje como herramienta para la solución del conflicto, la dirección de Endesa accedió al arbitraje, tal y como se recoge en el acta 76 de la Comisión Negociadora de 26 y 27 de noviembre de 2019.

El 27 de noviembre de 2019 se celebró, asimismo, reunión en el seno de la Comisión Negociadora del Acuerdo sobre Materias Concretas del grupo Endesa. En la citada reunión, la Sección Sindical de UGT Endesa, con un 55,71 % de la representatividad, y la parte empresarial acordaron someter a arbitraje determinados aspectos del Acuerdo Colectivo Marco de Medidas Voluntarias de Suspensión o Extinción de Contratos de trabajo y del Acuerdo Marco de Garantías para Endesa SA y sus filiales eléctricas domiciliadas en España.

En ambos casos, las secciones sindicales de CCOO y SIE, presentes en sendas reuniones, se manifestaron contrarias al Arbitraje.



Quinto:

En definitiva, que, tras 75 reuniones y más de dos años de trabajo de la Comisión Negociadora, sin haber logrado acuerdo en la misma, las partes consideraron que el proceso negociador sobre las materias que someterían a arbitraje se encontraba agotado.

Sexto:

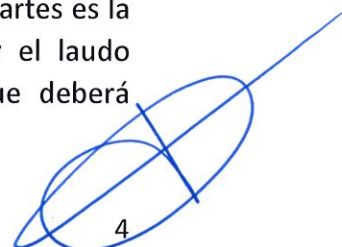
Por tanto, con deseo de desbloquear el conflicto derivado de la imposibilidad mencionada de alcanzar acuerdo en el largo proceso negociador del V Convenio Marco y en base a la legitimación contemplada tanto en la legislación laboral como en el V ASAC, en la reunión celebrada en los días 26 y 27 de noviembre de 2019, tanto la Sección Sindical UGT Endesa, con un 55,71 % de representatividad y mayoría de 6 de los 11 miembros de la parte social de la Comisión Negociadora, como la representación de la dirección de Endesa, acordaron en el seno de la Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo someter a arbitraje de equidad las materias que se especificaron en el Acta 76 de dicha reunión y en el Acta de la Comisión Negociadora de Materias Concretas de 27 de noviembre de 2019, materias especificadas, posterior y vinculantemente, en el compromiso arbitral firmado por las partes.

Séptimo:

En función de todo lo anteriormente expuesto, la Sección Sindical UGT Endesa y Endesa solicitaron por escrito presentado el pasado 4 de diciembre de 2019 ante la Fundación SIMA solicitud de procedimiento de arbitraje para resolver el conflicto reseñado. Comprobada por el SIMA la legitimación de partes y ámbito, exigidos en el V ASAC y verificada que la solicitud presentada contenía los extremos necesarios para su tramitación según el artículo 20.1 ASAC, se inició el procedimiento arbitral que culmina con el presente laudo.

COMPROMISO ARBITRAL**Octavo:**

La existencia de un compromiso arbitral libremente suscrito por las partes es la base fundamental sobre la que se sustenta el procedimiento arbitral y el laudo consiguiente. El artículo 20.1 del V ASAC determina los contenidos que deberá contemplar la solicitud de procedimiento arbitral:

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'E' and 'G' followed by a long horizontal stroke, is written over the number '4'.

- Identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento y el resto de organizaciones empresariales y sindicales representativas en el ámbito en que se suscite el conflicto a efectos de notificarles el compromiso arbitral por si desean adherirse a él.
- Cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje y si este es en derecho o equidad, con especificación de su génesis y desarrollo de la pretensión y de las razones que la fundamenten y el plazo para dictar el laudo arbitral.
- El compromiso de la aceptación de la decisión arbitral.
- Si el Laudo que se solicita debe ser dictado en derecho o en equidad.
- Plazo para dictar el Laudo Arbitral.
- Domicilio de las partes afectadas.
- Fecha y firma de las partes.

Pasamos a conocer los elementos y contenidos recogidos en la solicitud de arbitraje ante la Fundación SIMA, ya que delimitarán los ámbitos del arbitraje y los límites del mismo.

Noveno: PARTES LEGITIMADAS Y COMPROMETIDAS. DOMICILIO, FECHA Y FIRMA.

Las partes legitimadas, Sección Sindical de UGT Endesa y el grupo Endesa firmaron la solicitud de arbitraje de fecha 4 de diciembre constando fehacientemente su domicilio a estos efectos.

Asimismo, las partes, en la misma Solicitud de Procedimiento de Arbitraje, identificaron las restantes organizaciones sindicales representadas en la Comisión Negociadora, no partícipes en el arbitraje, y que son: la Sección Sindical Interempresas CCOO Endesa y la del Sindicato SIE Endesa, a los efectos de solicitar al árbitro que las convocara antes de la primera sesión de arbitraje en pos de un esfuerzo conjunto de acercamiento previo de posturas y posiciones, tal y como el árbitro cumplió, según veremos en la descripción del procedimiento arbitral.

Décimo: CUESTIONES SOBRE LAS QUE HA DE VERSAR EL ARBITRAJE Y LAS RAZONES QUE FUNDAMENTAN LA PRETENSIÓN.

El objeto del procedimiento arbitral y las cuestiones sobre las que debe versar el arbitraje quedan especificadas por las partes en el mismo compromiso arbitral y consta de las siguientes materias:

- Determinación del ámbito temporal del V Convenio Colectivo Marco de Endesa.
- Incremento económico general del V Convenio Colectivo Marco de Endesa.

- Posible incremento y recuperación de las tablas salariales fijas y posible adaptación, en su caso, de los niveles de entrada.
- Posible incremento de la paga de eficiencia y eventual establecimiento de una paga lineal.
- Procedencia de una revisión salarial y fórmula de cálculo.
- Determinación del número de nuevas incorporaciones de personal durante la vigencia del convenio.
- Posible establecimiento de una cláusula de jubilación obligatoria y afectación de dicha cláusula a los premios de fidelidad de los Convenios de origen.
- Vigencia del Plan de Fomento Conjunto.
- Contenido y regulación del suministro de energía eléctrica a activos y pasivos.
- Modificación, en su caso, de la clasificación profesional.
- Determinación de los beneficios sociales excepto del suministro de energía eléctrica contemplado anteriormente.

Las partes solicitan que el laudo resuelva sobre las materias reseñadas atendiendo tanto a su contenido y regulación como a la presentación en forma de articulado, dictaminando, asimismo, las disposiciones necesarias en función de su coherencia y eficacia.

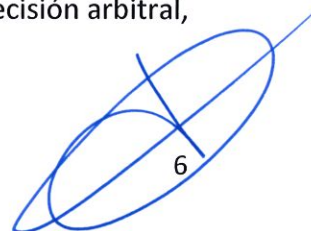
Además, en el mismo compromiso arbitral se determinan como objeto del arbitraje otras dos cuestiones, que, aunque no forman parte del cuerpo normativo del convenio, las partes desean que sean tratadas como un todo conjunto en la resolución del resto de materias anteriormente especificadas y sometidas al presente arbitraje. En concreto, estas otras dos materias objeto de arbitraje son:

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

El laudo resolverá, pues, sobre todas estas materias, de carácter disponible para las partes en el contexto negocial descrito.

Decimoprimer: COMPROMISO DE LA ACEPTACIÓN DE LA DECISIÓN ARBITRAL.

Las partes firmaron el expreso compromiso de aceptación de la decisión arbitral, en adelante compromiso arbitral, por el que manifiestan:



6

- Que se reconocen mutuamente la representación en la que actúan y su capacidad de obligarse.
- Que se someten expresa y voluntariamente a arbitraje en el conflicto especificado en este documento.
- Que la resolución arbitral tendrá, para ellas, carácter de obligado cumplimiento.

Decimosegundo: ARBITRAJE DE EQUIDAD.

El arbitraje solicitado es de equidad y el árbitro propuesto de común acuerdo es Manuel Pimentel Siles, quien aceptó su nombramiento como árbitro ante la Fundación SIMA.

Decimotercero: PLAZO PARA DICTAR EL LAUDO ARBITRAL.

Las partes determinan de común acuerdo el plazo para la decisión arbitral y fijan como fecha límite para el fallo y entrega del laudo el 24 de enero de 2020.

Decimocuarto:

Por último, las partes incorporan a la solicitud de procedimiento de arbitraje una declaración ampliatoria sobre el compromiso de las partes en la que consideran que son plenamente de aplicación al presente conflicto, en todos sus términos y condiciones, los acuerdos alcanzados en el Acta número 76 de la reunión de la Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo de Endesa, celebrada los días 26 y 27 de noviembre de 2019, y en el Acta de la Comisión Negociadora de Materias Concretas de 27 de noviembre de 2019.

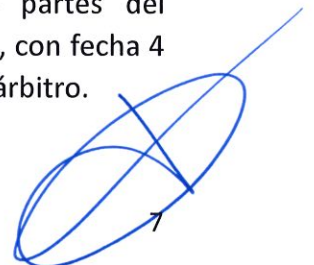
Decimoquinto:

El arbitraje, determinado por los contenidos y alcance del compromiso arbitral antes descrito, se ha desarrollado mediante el siguiente:

PROCEDIMIENTO ARBITRAL

Decimosexto:

El procedimiento arbitral se inició con la solicitud por las partes del procedimiento de arbitraje y compromiso arbitral ante la Fundación SIMA, con fecha 4 de diciembre de 2019 y con la aceptación de Manuel Pimentel Siles como árbitro.



Decimoséptimo:

El procedimiento arbitral se ha desarrollado según lo previsto en las Normas de funcionamiento y procedimiento del V ASAC, con escrupuloso respeto y cumplimiento de los principios de igualdad, audiencia y contradicción. En virtud de ello, las partes han podido exponer, contrastar, explicar y defender sus posturas con libertad, igualdad y extensión ante el árbitro, por completo imparcial y respetuoso tanto con lo estipulado en el compromiso arbitral como con lo previsto para el procedimiento de arbitraje.

El lugar de arbitraje ha sido la sede de la Fundación SIMA, sita en la calle San Bernardo número 20 de Madrid, con apoyo de su Área de Procedimiento.

Decimoctavo:

La primera reunión arbitral se celebró en la sede de la Fundación SIMA el día 11 de diciembre de 2019. Ante de comenzar la sesión arbitral propiamente dicha, fueron convocadas, a petición de las partes, las otras organizaciones sindicales representadas en la Comisión Negociadora, CCOO Endesa y SIE Endesa, con el objetivo de tratar de conseguir un acercamiento previo.

Tras exponer el árbitro el compromiso arbitral, se abordó la posibilidad de acercamiento de posturas. Finalmente, tanto CCOO Endesa como SIE Endesa, se mantuvieron en su negativa a participar en el arbitraje, aunque las partes autorizaron al árbitro a que pudiera reunirse con CCOO y SIE Endesa durante el procedimiento por si fuera posible acercar posturas y, también, para que pudiera conocer sus propuestas y razones sobre las materias en liza.

Una vez finalizado el intento de acercamiento previo, se celebró a continuación, el mismo día 11 de diciembre, la primera reunión conjunta del procedimiento, en la que ya, únicamente, estuvieron presentes el árbitro y las partes, con apoyo del Área de Procedimiento del SIMA.

En esta primera reunión, las partes especificaron sus posturas sobre las materias objeto de arbitraje, coincidentes con las que ya se plasmaron en las actas número 70 y 71 de la Comisión Negociadora. Asimismo, se aprobó una metodología de trabajo. Se celebrarían tres reuniones conjuntas en el SIMA. Entre unas y otras, el árbitro quedaba autorizado para mantener reuniones individuales y por separado con cada una de las partes con el objeto de conocer las razones y motivaciones de sus respectivas posturas, así como para recibir los informes técnicos que, en su caso, las avalaran.

La segunda reunión arbitral, con idénticos participantes que, en la anterior, se celebró en la sede de la Fundación SIMA el 19 de diciembre de 2019. Las partes aportaron sus posturas en forma de articulado. Se fijó nueva fecha para una reunión individual con cada una de ellas y, también, fecha para la tercera y última de las reuniones arbitrales conjuntas, a celebrar en la sede de la Fundación SIMA el jueves 9 de enero de 2020.

En la tercera reunión arbitral conjunta, celebrada en el SIMA el 9 de enero de 2020, tras abordar determinadas cuestiones formales y anunciar la presentación de documentación adicional, las partes se confirmaron en las mismas posiciones mantenidas a lo largo del procedimiento sobre las materias objeto de arbitraje. Considerando que ya no serían precisas más reuniones arbitrales conjuntas, quedó el asunto pendiente de resolución mediante laudo arbitral.

Decimonoveno:

Asimismo, según lo acordado y con objeto de dar audiencia a cada una de las partes para conocer a fondo y en detalle sus propuestas y argumentos, el árbitro se reunió por separado con cada una de ellas en varias ocasiones a lo largo del procedimiento arbitral. Así, mantuvo dos reuniones con la Sección Sindical UGT Endesa, los días 12 de diciembre de 2019 y 8 de enero de 2020, en la sede de UGT. Con la parte empresarial mantuvo asimismo dos reuniones, los días 13 de diciembre de 2019 y 7 de enero de 2020 en la sede de la empresa Endesa.

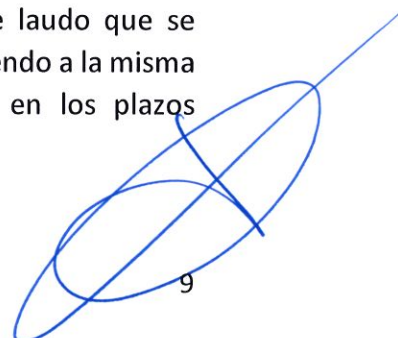
Por otra parte, con el objeto de conocer sus respectivos puntos de vista y posiciones sobre las distintas materias en cuestión, el árbitro se reunió, también, con las Secciones Sindicales de CCOO Endesa y de SIE Endesa. Así, mantuvo una reunión con cada una de ellas, en concreto con SIE Endesa el 18 de diciembre de 2019 y con CCOO Endesa el 19 de diciembre de 2019. Estas reuniones no se pueden considerar insertas en el procedimiento arbitral, al no ser CCOO Endesa ni SIE Endesa partes directas del mismo.

Por último, y con objeto de ampliar la información disponible y de conocer todas las opiniones sobre las materias afectadas por el arbitraje, sobre todo en lo referido al beneficio social de consumo eléctrico, el árbitro se reunió, a pesar de no ser partes en el arbitraje ni miembros de la Comisión Negociadora, con la Confederación Intersindical Galega CIG y con representantes de asociaciones de jubilados de Endesa en la sede de la empresa el día 12 de diciembre de 2019.

Todas estas organizaciones han hecho llegar al árbitro diversos informes y documentación varia, que ha leído y analizado con detenimiento en aras de disponer de suficiente información para poder acercarse al asunto desde la mayor objetividad y conocimiento de causa posible.

Vigésimo:

Con fecha 21 de enero de 2020, el árbitro emite el presente laudo que se presenta ese mismo día ante la sede de la Fundación SIMA, correspondiendo a la misma el traslado a las partes y la comunicación a la autoridad laboral en los plazos reglamentariamente previstos.



9

El laudo de equidad, como es preceptivo, se presenta debidamente motivado y fundamentado.

FUNDAMENTOS DE EQUIDAD

Vigesimoprimer:

El árbitro de equidad decide de acuerdo a su leal saber y entender, aunque no puede emitir su fallo a partir de apreciaciones subjetivas, ni prescindir de normas jurídicas imperativas que afecten a la materia objeto de arbitraje. El arbitraje de equidad, pues, permite al árbitro decidir en función de su saber y entender, pero partiendo de datos objetivos y no de impresiones subjetivas, y con respeto escrupuloso de toda la normativa legal y jurisprudencia que, directa o indirectamente, afecte a las materias concernidas.

Los datos objetivos utilizados en el arbitraje los han proporcionado los documentos, estudios e informes técnicos aportados tanto por las partes como por los consultados por el árbitro a lo largo de todo el procedimiento arbitral.

Vigesimosegundo:

Según la jurisprudencia de la Sala Primera del Tribunal Supremo, STS 429/2009, de 22 de junio de 2009, rec. 62/2005, *“La aplicación del principio de la equidad no supone, como ha declarado esta Sala, prescindir de los principios generales del Derecho y la Justicia, ni contravenir el Derecho positivo (según la STS de 30 de mayo de 1987 la jurisprudencia no declara que los laudos de equidad deban desconocer o contravenir las normas de Derecho positivo, sino que viene a afirmar que no se apliquen exclusivamente normas de Derecho de forma rigurosa), sino más bien atenerse a criterios de justicia material fundados en principios de carácter sustantivo y premisas de carácter extrasistémico para fundar la argumentación”*. El presente laudo, respetuoso con lo contemplado en dicha jurisprudencia, se fundamenta y razona con criterio de justicia material, teniendo por objeto el resolver las materias en controversia, pero siempre desde el respeto y el cumplimiento estricto de lo previsto por el marco normativo y de Derecho positivo que afecta a dichas materias, sobre todo, el conjunto de la legislación y jurisprudencia laboral, las normas generales que regulan al arbitraje, el V ASAC y las Normas de Funcionamiento y Procedimiento del SIMA.

Vigesimotercero:

El laudo se presenta en forma de articulado, siguiendo lo solicitado por las partes que, en su compromiso arbitral, especificaron que *“es objeto del presente procedimiento de arbitraje la regulación y el contenido del articulado y de las disposiciones que puedan*

verse afectadas en virtud de la resolución arbitral que se dicte” sobre las materias especificadas. Las materias en arbitraje se dirimen, pues, en forma articulado del V Convenio Colectivo Marco, tomando como base de partida los textos del articulado del IV Convenio Colectivo y las propuestas de articulado presentadas por las partes a lo largo del procedimiento arbitral. Para la eficacia y la coherencia de lo fallado sobre cada materia concreta, se respetan los párrafos de los artículos que los regulan en el IV Convenio. Por tanto, y salvo que se especifique su reformulación, el laudo reproducirá todos los párrafos de los artículos afectados del IV Convenio, actualizando su contenido según lo contemplado en el laudo.

El laudo deja sin especificar el número correspondiente a cada uno de los artículos y de las disposiciones que dirimen las materias en arbitraje, quedando su espacio en blanco, para que puedan ser numerados, adecuada y correlativamente, una vez insertos en el texto completo del V Convenio Colectivo.

Se hace saber que el laudo utiliza expresiones propias del IV Convenio, como pudiera ser la del colectivo de los “ereables”. Asimismo, usa siglas y abreviaturas propias de los convenios de Endesa, como, por ejemplo, AVS, Acuerdo Voluntario de Salidas. Este respeto del laudo por el mantenimiento de los párrafos de los artículos afectados y de las siglas empleadas facilita tanto la inserción de lo fallado en el conjunto del V Convenio como el entendimiento del mismo por todos los afectados.

Finalmente, destacar que el laudo atiende a la expresa petición del compromiso arbitral cuando solicita “la regulación y el contenido del articulado y de las disposiciones que puedan verse afectadas en virtud de la resolución arbitral que se dicte”. Así, para resolver las materias en arbitraje, y con objeto de concederle eficacia y coherencia normativa, no sólo utiliza el articulado ya comentado, sino que también resuelve sobre las materias afectadas a través de tres disposiciones transitorias, dos derogatorias y una final. Las tablas salariales se definirán en el correspondiente Anexo.

Como estructura, el laudo adopta un criterio simple y claro. Así, se agrupan los artículos, las disposiciones o el anexo que dirimen cada una de las materias sometidas a arbitraje bajo su correspondiente epígrafe, que corresponde a lo solicitado por las partes. El mismo criterio se adopta a la hora de motivar y razonar el fallo sobre cada una de ellas.

Vigesimocuarto: FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONAES ARBITRALES SOBRE DE LAS MATERIAS OBJETO DEL ARBITRAJE.

A continuación, se pasa a motivar y fundamentar las resoluciones arbitrales adoptadas sobre todas y cada una de las materias en arbitraje.

A. FUNDAMENTACIÓN ACERCA DE LA DETERMINACIÓN DEL ÁMBITO TEMPORAL DEL V CONVENIO COLECTIVO MARCO DE ENDESA.

Para fundamentar el ámbito temporal del V Convenio Colectivo Marco de Endesa, el árbitro, además de la petición de las partes, ha tenido en cuenta el tiempo transcurrido desde la finalización del anterior convenio hasta la fecha del laudo, así como la necesidad de estabilidad tanto para los trabajadores y las trabajadoras, como para el conjunto de la empresa. Por eso, con dos años transcurridos, ya, desde el vencimiento el 31 de diciembre de 2017 del IV Convenio, parece recomendable conceder al V Convenio Marco una vigencia suficiente como para permitir la estabilidad y seguridad jurídica necesaria y recomendable para las relaciones laborales de Endesa. Por ello, se considera que la vigencia del V Convenio debe extenderse 4 años más, una vez transcurridos los anteriores 2018 y 2019.

B. FUNDAMENTACIÓN DEL INCREMENTO ECONÓMICO GENERAL DEL V CONVENIO COLECTIVO MARCO DE ENDESA Y FUNDAMENTACIÓN DE LA PROCEDENCIA DE UNA REVISIÓN SALARIAL Y FÓRMULA DE CÁLCULO.

El Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva (2018 – 2020) contempla un incremento lineal de hasta un 2% en la parte fija y el reconocimiento de una parte del incremento en función de los resultados de la empresa, en un contexto de baja inflación.

Dada la premisa anterior y tomando en consideración el nivel salarial de los empleados de Endesa, el conjunto de los incrementos económicos que se reconozcan en el laudo han de contemplar el mantenimiento del poder adquisitivo y, en su caso, la posible mejora del mismo. Así, parece razonable un incremento adicional para los trabajadores incorporados a partir del 3 de diciembre de 2013 y el establecimiento de una paga para todos los empleados con contrato vigente o suspendido a través del AVS, dada su contribución a los buenos resultados obtenidos por la compañía durante la vigencia del IV Convenio Colectivo.

Los incrementos económicos, que se determinan en el laudo bajo los criterios expuestos, se articulan a través de los siguientes conceptos:

- Incremento fijo
- Incremento paga eficiencia
- Actualización de tablas salariales por encima del incremento fijo.
- Paga variable: en función de los resultados de la empresa, conocida como EBITDA.
- Paga lineal por la implicación en los resultados de la compañía.
- Revisión salarial siempre que el IPC subyacente esté por encima del 1,5%

C. FUNDAMENTACIÓN DE UN POSIBLE INCREMENTO Y RECUPERACIÓN DE LAS TABLAS SALARIALES FIJAS Y POSIBLE ADAPTACIÓN, EN SU CASO, DE LOS NIVELES DE ENTRADA.

El criterio adoptado por el laudo sobre la “recuperación de las tablas salariales fijas” obedece a la conveniencia de recuperar salario para los trabajadores incorporados a partir del 3 de diciembre de 2013, dado que, con ocasión de la entrada en vigor del IV Convenio y motivado por la crisis económica, se realizó un esfuerzo de contención salarial enfocado a los nuevos trabajadores incorporados desde la fecha indicada y que ahora parece justo, lógico y razonable, mejorar.

El proceso de adquisición de experiencia en la empresa se está acortando sustancialmente dada la incorporación de trabajadores cada vez más cualificados, por lo que el plazo de adaptación se logra en un menor espacio de tiempo. Por tanto, parece razonable el reducir el número de niveles de entrada precisos para que los nuevos trabajadores alcancen el 100 % del salario base, tal y como se contempla en el laudo.

En el laudo, para solventar esta materia, se recogen tanto el correspondiente artículo de Niveles Salariales en los que se simplifica los tramos de entrada a partir de 1 de enero de 2020, así como el Anexo de Tablas Salariales de aplicación general que incorpora un incremento adicional del 0,5% anual sobre el incremento general y, también, el procedimiento de volcado de los conceptos salariales.

D. FUNDAMENTACIÓN SOBRE POSIBLE INCREMENTO DE LA PAGA DE EFICIENCIA Y EVENTUAL ESTABLECIMIENTO DE UNA PAGA LINEAL.

Conocidas las posturas de las partes, el laudo contempla el incremento de la paga de eficiencia, lo que permitirá, además, que se complete la distribución de la totalidad del incremento salarial en los distintos conceptos ya expuestos en el apartado anterior, junto con el establecimiento de una paga lineal, mediante una Disposición Transitoria, fundamentada en el reconocimiento y compensación al esfuerzo realizado por los trabajadores en activo o con el contrato suspendido a través del AVS durante la vigencia del IV Convenio para que los resultados de la empresa hayan superado las previsiones.

En ambos casos se tratan de pagas lineales, lo que implicará un mayor incremento porcentual para los trabajadores de los niveles competenciales inferiores.

E. FUNDAMENTACIÓN ACERCA DE LA DETERMINACIÓN DEL NÚMERO DE NUEVAS INCORPORACIONES DE PERSONAL DURANTE LA VIGENCIA DEL CONVENIO.

El proceso de transformación digital de la empresa y la apertura de nuevos modelos de negocio requiere de nuevos perfiles profesionales, por lo que se hará

necesaria la incorporación de trabajadores con nuevas competencias, conocimientos y habilidades. La determinación arbitral sobre el número de nuevas incorporaciones se realiza una vez escuchadas a las partes sobre las previsiones de negocio y de actividad de los años de vigencia del V Convenio, con el objetivo de garantizar competencias adecuadas para los retos a asumir por la empresa, con respeto y fomento de la diversidad generacional en su seno. Esta materia queda íntimamente relacionada con la que veremos a continuación, por lo que, para su eficacia y coherencia, quedarán ambas englobadas en un único artículo que reformula el existente en el IV Convenio.

F. FUNDAMENTACIÓN SOBRE EL POSIBLE ESTABLECIMIENTO DE UNA CLÁUSULA DE JUBILACIÓN OBLIGATORIA Y AFECTACIÓN DE DICHA CLÁUSULA A LOS PREMIOS DE FIDELIDAD DE LOS CONVENIOS DE ORIGEN.

Por lo anteriormente razonado, parece lógico que los trabajadores que cumplan los requisitos para su jubilación ordinaria deban acceder a su jubilación. Por eso, y para no perjudicar su expectativa de cobro del premio de fidelidad que pudiesen tener reconocido en su convenio de origen, el laudo, en una Disposición Transitoria, debe reconocer el cobro de su parte proporcional según los años de permanencia en la empresa.

G. FUNDAMENTACIÓN DECISIÓN SOBRE VIGENCIA DEL PLAN DE FOMENTO CONJUNTO.

El Plan de Fomento Conjunto se configuró en 2004 con una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020. Dado que se tratan, necesariamente, de planes a largo plazo, deben planificarse y garantizarse por periodos amplios. Así, escuchadas las partes, y con el objeto de dar estabilidad al Plan de Pensiones de Grupo, el laudo reconoce una ampliación de la vigencia del Plan de Fomento Conjunto por otros 15 años. Para su eficacia y coherencia se actualiza la redacción del artículo 77 del IV Convenio, Planes de Pensiones, manteniendo su estructura.

H. FUNDAMENTACIÓN SOBRE EL CONTENIDO Y REGULACIÓN DEL SUMINISTRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA A ACTIVOS Y PASIVOS.

La situación de los beneficios en materia de consumo eléctrico es diversa y compleja, dadas las diferentes regulaciones existentes en el momento de constitución del Grupo Endesa (20 Convenios Colectivos y más de 100 normas distintas), lo que supuso la existencia de un número elevado de niveles de beneficios sociales e incluso de distintas regulaciones de un mismo beneficio en las diferentes empresas. Estas regulaciones se han venido manteniendo a lo largo de la vigencia de los distintos Convenios a pesar de que, desde el 25 de octubre de 2000 (fecha de firma del I Convenio



Colectivo Marco), los trabajadores que se fueron incorporando la empresa hayan disfrutado de otra regulación de este beneficio social.

Para la determinación de los beneficios en materia de suministro de energía eléctrica a los pasivos, el arbitraje debe conocer el historial de dichos beneficios a lo largo de la vida de la empresa, pero, también y necesariamente, el marco legal y las sentencias judiciales que afectan a las materias en controversia. Así, en la denominada declaración ampliatoria sobre el compromiso de las partes, se considera que son plenamente de aplicación al presente conflicto, en todos sus términos y condiciones, los acuerdos alcanzados en el Acta número 76 de la reunión de la Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo de Endesa celebrada los días 26 y 27 de noviembre de 2019 y en el Acta de la Comisión Negociadora de materias Concretas de 27 de noviembre de 2019, por lo que el laudo necesariamente ha de considerar lo sentenciado con fecha de 29 de marzo de 2019 por la Audiencia Nacional ante la demanda interpuesta por las Secciones Sindicales de UGT, CCOO, SIE y CIG sobre la supresión de beneficios sociales del personal pasivo, que fallaba que *“los pasivos y viudas/os y huérfanos de activos y pasivos dejan de generar cualquier tipo de derecho o beneficio- una vez concluye la vigencia ultra-activa del mismo, sin que sean susceptibles de ser contractualizadas pues no existe un contrato previo al que hayan dotado de contenido”*.

Esta sentencia (aunque recurrida ante el Tribunal Supremo), vino a avalar la decisión tomada por la empresa sobre la supresión de los beneficios sociales al personal pasivo una vez extinguido el convenio. La situación, por tanto, en el momento de dictar el presente laudo es que el personal pasivo no tiene derecho al disfrute de los beneficios sociales que tenía reconocidos hasta la finalización del IV Convenio. Es intención de este laudo, sin embargo, reconocer, en virtud del nuevo convenio, beneficios sociales en materia de consumo eléctrico para los pasivos, que mejorarán así su situación actual, ya que, según la Sentencia de la Audiencia Nacional, y salvo fallo en contrario del Tribunal Supremo, no tienen derecho al beneficio de consumo eléctrico en el momento de realizarse el presente arbitraje, encontrándose, tan sólo, en situación de prórroga temporal.

La regulación existente en los distintos Convenios de Origen era totalmente diversa, en algunos casos con consumos ilimitados o muy elevados, propios de momentos sociales e históricos donde no existía conciencia sobre el consumo de energía eléctrica ni del necesario esfuerzo común en pos de una economía sostenible. Teniendo en cuenta, por una parte, lo derivado de la Sentencia de la Audiencia Nacional antes referida (aunque recurrida ante el Tribunal Supremo), como, por otra, el hecho de que el personal activo ha de implicarse y alinearse con los necesarios esfuerzos de consumo eficiente y responsable, parece razonable reformular este beneficio social. A tal efecto el laudo considera que se ha de homogeneizar el límite de consumo eléctrico a reconocer, teniendo en cuenta los consumos medios actuales de energía eléctrica por parte de la sociedad española.

El consumo de electricidad medio anual por hogar en España, según IDAE, es de aproximadamente de 3.500 KWh y la potencia media contratada oscila entre 4 y 5 KW,

en función de la fuente de consulta utilizada, mientras que la mediana de consumo en la primera vivienda de los trabajadores pasivos de Endesa fue, en 2017, de 5.845 KWh, parámetros que el laudo tiene en consideración a la hora de determinar los beneficios en consumo eléctrico para los pasivos afectados. A estos efectos, el Laudo también toma en cuenta la diversidad de consumo y el nivel de renta existente en el colectivo, en función de la climatología de su ubicación geográfica y del momento de su acceso a la jubilación. Por tal motivo se reconocerá un beneficio sobre un número de KWh adicionales que será igual para todos los pasivos implicados, dada la complejidad de su segmentación.

En cuanto a la determinación de los beneficios en materia de consumo eléctrico al personal en activo se ha tenido en cuenta el consumo de energía eléctrica de una familia media española, según IDAE, de 3.500 KW. El laudo considerará unos beneficios que mejoran estas medias, para alcanzar un nivel coherente tanto con el disfrute del beneficio social de los trabajadores de Endesa como con el esfuerzo que toda la sociedad en su conjunto ha de realizar en pos de un consumo eficiente, racional y sostenible.

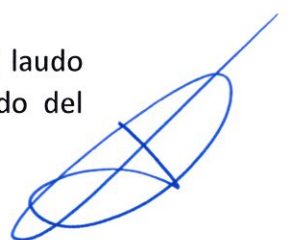
A mayor abundamiento, señalar que la norma que regula el valor del KW, (Acuerdo Previo de Valoración – APV) por el que se calcula la imputación fiscal de salario en especie, está configurado por unos parámetros de consumo y por un nivel de potencia que parece conveniente considerar en la decisión arbitral. En la misma línea, señalar que los niveles de potencia existentes superiores a 15 KW, conocidas las medias de consumo según la información recibida y consultada, parecen potencias muy superiores a las habitualmente asociadas al consumo doméstico, por lo que en el laudo se mantendrán, de forma transitoria, exclusivamente para aquellos beneficiarios que actualmente las disfruten.

El laudo contempla el derecho al beneficio social de consumo eléctrico para la segunda vivienda, especificándose sus beneficiarios, alcance y límites en el correspondiente articulado.

I. FUNDAMENTACIÓN DE MODIFICACIÓN, EN SU CASO, DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

La estructura de clasificación implantada durante la vigencia del IV Convenio Colectivo de Endesa supuso una simplificación con respecto a la estructura existente hasta dicho momento, que ha servido durante los años de vigencia del IV Convenio para racionalizar el conjunto de las funciones y responsabilidades. Asimismo, la estructura de clasificación profesional de Endesa se sitúa en estándares parecidos a los que poseen otras empresas del sector de volumen similar.

Por lo expuesto, no parece que existan razones suficientes para que el laudo modifique la actual estructura profesional, por lo que mantiene el redactado del correspondiente artículo del IV Convenio Marco.



J. FUNDAMENTACIÓN ACERCA DE LA DETERMINACIÓN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES EXCEPTO DEL SUMINISTRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA CONTEMPLADO ANTERIORMENTE.

Atendiendo a lo dispuesto por la mencionada Sentencia de la Audiencia Nacional y escuchadas a las partes, procede reformular el conjunto de beneficios sociales, exceptuados los correspondientes al consumo eléctrico.

Se establece un beneficio social de Ayuda de Estudios. Dada la importancia creciente que posee la formación y la educación, y siendo uno de los beneficios sociales que existían en algunos de los Convenios de Origen, resulta conveniente la implantación de un beneficio social "Ayuda de estudios" que afecte a la totalidad del personal con contrato vigente, que, a su vez, permitirá superar la diversidad y complejidad de las regulaciones provenientes de los Convenios de Origen. Con los datos disponibles, hay que resaltar que sólo un 12% de la plantilla en activo disfruta de este beneficio que, además, se extinguiría en los próximos años. La reformulación de este nuevo beneficio social para toda la plantilla deberá aplicarse con carácter universal y con vocación de permanencia. Además del correspondiente artículo que contempla la Ayuda de Estudios, el laudo incorpora una Disposición Transitoria para el pago del curso 19/20.

El resto de beneficios sociales no reconocidos en la sentencia de la Audiencia Nacional derivan, además, de Convenios o normativas varias, de mucha antigüedad, que dieron entonces respuesta a necesidades que nada tienen que ver con las actuales, por lo que no parece razonable su mantenimiento, siendo derogados en una Disposición Derogatoria.

Asimismo, para su eficacia y coherencia, se incorpora la materia de Beneficios Sociales a las ya contempladas por la Disposición Derogatoria Única del IV Convenio Marco.

K. FUNDAMENTACIÓN DE LA DECISIÓN SOBRE EL ÁMBITO TEMPORAL DEL ACUERDO MARCO DE GARANTÍAS.

Las partes determinaron como objeto del arbitraje la determinación del ámbito temporal de dos importantes acuerdos, fundamentados en este apartado y en el siguiente, que, aunque no forman parte del cuerpo normativo del convenio, sí deben ser tratados como un todo conjunto en la resolución con el resto de materias directamente afectadas por el Convenio Colectivo Marco y sometidas al presente arbitraje.

El Acuerdo Marco de Garantías implica la garantía de mantenimiento del empleo y de la ocupación efectiva en los supuestos de reordenaciones societarias y reorganizaciones empresariales, y la renuncia a la utilización del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores por parte de la Empresa.

Para otorgar real efectividad al Acuerdo Marco de Garantías, el laudo considera que se debe ampliar su vigencia un año más que la del V Convenio Colectivo, extendiendo por tanto su validez hasta el 31 de diciembre de 2024.

L. FUNDAMENTACIÓN SOBRE EL 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.

El Acuerdo Voluntario de Salidas supone la articulación de una herramienta para poder ofertar bajas voluntarias indemnizadas o suspensiones del contrato de trabajo a los empleados que se encuentren sin ocupación efectiva, a través de mecanismos acordados de desvinculación / suspensión.

Para otorgar real efectividad al Acuerdo Voluntario de Salidas, el laudo considera que se debe ampliar su vigencia un año más que la del V Convenio Colectivo, extendiendo por tanto su validez hasta el 31 de diciembre de 2024.

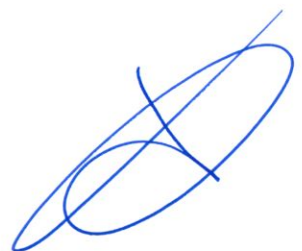
En la Garantía Salarial contemplada en dicho acuerdo se incluirán los conceptos siguientes:

- Paga Social SE, ERZ, GU, GI, EN.
- Plus jornada mantenimiento AMCT.
- Plus jornada mantenimiento As Pontes.
- Plus residencia Ceuta/Melilla.

En el Acuerdo se incluirá un concepto salarial denominado “Paga Social SE, ERZ, GU, GI, EN”, al tratarse de un concepto fijo que es acorde con otros conceptos ya acordados.

Los dos conceptos englobados en PJM (Plus jornada mantenimiento AMCT y Plus jornada mantenimiento As Pontes) se incorporan a la garantía salarial dado que retribuyen distintos tipos de jornada y retén, englobados bajo un concepto unitario, por lo que abonan lo mismo que otros conceptos acordados.

Asimismo, se incluye el concepto de “Residencia Ceuta/Melilla” dado que retribuye exclusivamente a trabajadores incorporados antes del año 2000, que prestan servicios en Ceuta y Melilla.



Y en vista de todo lo anterior, se falla el siguiente,

LAUDO

DETERMINACIÓN DEL ÁMBITO TEMPORAL DEL V CONVENIO COLECTIVO MARCO DE ENDESA

Artículo __. Ámbito temporal

1. El presente Convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2023.

Con independencia de la fecha de su publicación oficial y salvo mención expresa en contrario, las condiciones económicas previstas en el mismo se aplicarán desde el día de la fecha de su firma.

2. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación por escrito, con un plazo de preaviso de seis meses a la fecha de su vencimiento. En caso de no mediar denuncia, se entenderá prorrogado, en idénticas condiciones, por períodos anuales.
3. En el supuesto de que las partes no alcanzasen acuerdo dentro del periodo de vigencia, denunciado el convenio con la antelación establecida en el apartado anterior, el presente convenio extenderá su vigencia por un periodo adicional de 12 meses a contar desde la fecha del vencimiento inicialmente establecido o prorrogado, a la finalización del cual –sin haberse alcanzado acuerdo- se dará por finalizada la misma.

INCREMENTO ECONÓMICO GENERAL DEL V CONVENIO COLECTIVO MARCO DE ENDESA

PROCEDENCIA DE UNA REVISIÓN SALARIAL Y FÓRMULA DE CÁLCULO

Artículo __: 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:

2018:1,0 %
 2019:1,0 %
 2020:1,0 %
 2021:1,0 %
 2022:1,0 %
 2023:1,0 %

2. Con carácter adicional al incremento general del Convenio para los ejercicios de 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.

3. 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 2018, 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.
4. Si en los años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023 el resultado de la fórmula que se concreta a continuación es superior a 1,5, se efectuará una revisión económica por dicho exceso 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.

$$(\text{IPC subyacente a impuestos constantes} + \text{IPC real}) / 2 > 1,5$$

POSIBLE INCREMENTO Y RECUPERACIÓN DE LAS TABLAS SALARIALES FIJAS Y POSIBLE ADAPTACIÓN, EN SU CASO, DE LOS NIVELES DE ENTRADA

Artículo __: Niveles Salariales

Dentro de cada Nivel Competencial existen los niveles salariales siguientes:

A) Entrada:

Los trabajadores, considerando que el proceso de adquisición de experiencia en la empresa se produce gradualmente en función de la mayor o menor complejidad de las actividades a realizar, 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.

Para los años 2018 y 2019:

NIVELES COMPETENCIALES 0, I y II

1º año	2º año	3º año
75%	85%	95%

NIVELES COMPETENCIALES III y IV

Desde el 1er mes hasta el 8º	Desde el 9º mes hasta el 16º mes	Desde el 17º mes hasta el 24º mes
75%	85%	95%



Para los años 2020, 2021, 2022 y 2023:

NIVELES COMPETENCIALES 0, I, II, III y IV:

1º año	2º año
75%	85%

B) General:

Este nivel salarial se corresponde con el desempeño general y pleno de las funciones propias del nivel competencial, que se alcanza cuando se cumplen los objetivos generales del mismo con un grado de eficacia, eficiencia y calidad adecuados mediante un desarrollo apropiado de las actividades asignadas a su ocupación.

C) Cualificación:

Se corresponde con alta especialización y desempeño de las actividades de su ocupación y con una mayor autonomía, amplitud y responsabilidad en el desarrollo de las mismas, que implicará un incremento del salario de cada uno de los Niveles Competenciales de la Tabla Salarial prevista en el Anexo __ del 5 %.

ANEXO__: Tablas Salariales de aplicación general

Las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del Convenio serán las que se concretan a continuación:

Tabla salarial año 2018

Nivel Competencial	1º año	2º año	3º año	Salario
	75%	85%	95%	100%
0	29934	33925	37916	39.912
I	26030	29501	32972	34.707
II	24048	27255	30461	32.065
	1er mes hasta 8º mes	Desde 9º mes hasta 16º mes	Desde 17º mes hasta 24º mes	
III	20912	23700	26488	27.882
IV	18027	20431	22834	24.036

Tabla salarial año 2019

Nivel Competencial	1º año	2º año	3º año	Salario
	75%	85%	95%	100%
0	30383	34434	38485	40.511
I	26421	29944	33466	35.228
II	24409	27664	30918	32.546
	1er mes hasta 8º mes	Desde 9º mes hasta 16º mes	Desde 17º mes hasta 24º mes	
III	21225	24055	26886	28.301
IV	18297	20737	23177	24.397

Tabla salarial año 2020

Nivel Competencial	1º año	2º año	Salario
	75%	85%	100%
0	30839	34951	41.118
I	26817	30393	35.756
II	24775	28079	33.034
III	21544	24416	28.725
IV	18572	21048	24.763

Tabla salarial 2021

Nivel Competencial	1º año	2º año	Salario
	75%	85%	100%
0	31301	35475	41.735
I	27219	30849	36.293
II	25147	28500	33.529
III	21867	24783	29.156
IV	18851	21364	25.134

Tabla salarial 2022

Nivel Competencial	1º año	2º año	Salario
	75%	85%	100%
0	31771	36007	42.361
I	27628	31311	36.837
II	25524	28927	34.032
III	22195	25154	29.593
IV	19133	21684	25.511

Tabla salarial 2023

Nivel Competencial	1º año	2º año	Salario
	75%	85%	100%
0	32247	36547	42.996
I	28042	31781	37.390
II	25907	29361	34.543
III	22528	25532	30.037
IV	19420	22010	25.894

- Con efectos 1 de enero de 2020 los empleados adscritos al tramo de entrada del 95% se asignarán al 100%.
- Los empleados adscritos al tramo de entrada del 85%, a la fecha de firma del Convenio, irán adscribiéndose al 100% en cuanto vayan cumpliendo el periodo de permanencia exigido en el tramo de entrada.
- Cada año de vigencia del Convenio, una vez aplicado el incremento general que se contempla en su artículo __, se efectuará un volcado de los conceptos salariales a la tabla salarial correspondiente a cada año, que se recogen en el presente Anexo.
- Dicho volcado ha de resultar económicamente neutro y, a tal efecto, se sumará el Salario Base y, en su caso, los Salarios Individuales Reconocidos y los Complementos Personales, en este orden, comparando el resultado de dicha suma con el Salario Base de la nueva tabla:
 - Si el resultado de dicha suma es inferior al valor del Salario Base de la nueva tabla salarial se asignará el mismo.



- Si el resultado de dicha suma es superior se asignará el nuevo salario base y la diferencia se incluirá en un Salario Individual Reconocido o Complemento Personal que proceda.

POSIBLE INCREMENTO DE LA PAGA DE EFICIENCIA Y EVENTUAL ESTABLECIMIENTO DE UNA PAGA LINEAL

Disposición Final___. Paga de eficiencia

1. El importe de la paga de eficiencia consolidado para el año 2017 ha sido de 2.293,11 €, las partes acuerdan, con carácter adicional al incremento económico general previsto en el artículo__ del V Convenio, incrementar en 270 € la citada paga, cada uno de los años de vigencia ordinaria del Convenio (2018, 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023). Dicho importe podrá consolidarse según las condiciones definidas en el punto siguiente.
2. Los empleados que estén en activo a la fecha de pago de la paga de eficiencia consolidarán el incremento previsto en el punto anterior, siempre que el resultado de la fórmula del incremento económico del punto __ del artículo__ resulte positivo.
3. Esta paga se abonará en el mes de abril de cada año, no será ereable, no podrá considerarse una promoción económica o profesional y tendrá la consideración de pensionable para los planes de aportación definida, a excepción de los incrementos acordados en el punto primero de la Disposición Final__ del V Convenio que no tendrán tal consideración para los empleados afectados por lo dispuesto en la Disposición Transitoria__ del citado Convenio.
4. Asimismo, será revalorizable en los mismos términos que los previstos en el presente Convenio para el resto de conceptos salariales.
5. Con esta paga y, en su caso, sus incrementos se compensan las mejoras de productividad y eficiencia organizativa incorporadas a este Convenio.
6. Si, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 108 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en la Disposición Final Octava de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2008, las empresas del ámbito funcional del presente Convenio, resultasen beneficiarias de bonificaciones económicas o de cotización a la Seguridad Social (bonus no accidentalidad), su importe se repartirá linealmente entre todos los trabajadores incrementando en ese ejercicio la paga de eficiencia prevista en este artículo.
7. El incremento de la paga de eficiencia que se produzca como consecuencia de la aplicación de lo previsto en el número anterior no será consolidable y se aplicará únicamente en la cuantía que corresponda en cada ejercicio.

Disposición Transitoria__.

Al objeto de compensar el esfuerzo, dedicación, compromiso e implicación, de los empleados afectados por el presente Convenio en la consecución de los resultados de la compañía durante el periodo de vigencia del IV Convenio Colectivo de Endesa, las partes acuerdan asignar, con efectos 1 de enero de 2020, un pago anual revalorizable exclusivamente para los empleados en activo en la empresa a la fecha de firma del V Convenio o con su contrato de trabajo suspendido en virtud de los acuerdos de 3 de diciembre de 2013 y __ de ____ de 20__ y hasta tanto en cuanto permanezca en alguna de ambas situaciones (activo o con contrato suspendido), por importe de 1500 €/año que será abonado en pago único en la nómina del mes de septiembre.

DETERMINACIÓN DEL NÚMERO DE NUEVAS INCORPORACIONES DE PERSONAL DURANTE LA VIGENCIA DEL CONVENIO

POSIBLE ESTABLECIMIENTO DE UNA CLÁUSULA DE JUBILACIÓN OBLIGATORIA Y AFECTACIÓN DE DICHA CLÁUSULA A LOS PREMIOS DE FIDELIDAD DE LOS CONVENIOS DE ORIGEN

Artículo __. Compromiso de creación de empleo.

1. Con base en los principios enumerados en el artículo__, el compromiso con los entornos locales en los que Endesa desarrolla su actividad, así como las necesidades operativas de la Compañía, la Empresa, durante el periodo de vigencia del presente Convenio (2018 – 2023), garantiza la contratación de nuevos trabajadores y la estabilidad en el empleo mediante la incorporación a plantilla propia con carácter indefinido de un mínimo de 1000 trabajadores en el conjunto de las empresas del ámbito funcional del presente convenio, de los cuales, al menos un 20% han de ser en los niveles competenciales II, III y IV.
2. Las partes acuerdan, al objeto de promocionar el mantenimiento del empleo a través de un relevo generacional paulatino, potenciar, a propuesta de la empresa y previa aceptación del trabajador, el uso de la modalidad de jubilación parcial y del contrato de relevo. A tal efecto la empresa se compromete que al menos el 10% de la totalidad de contrataciones contempladas en el punto anterior lo sean bajo esta modalidad contractual.
3. Vinculado a los compromisos de contratación y de fomento del relevo generacional recogidos en los puntos anteriores, se acuerda la jubilación obligatoria para aquellos trabajadores que cumplan los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en

su modalidad contributiva. No obstante, esta jubilación obligatoria podrá ser objeto de aplazamiento, de mutuo acuerdo, cuando la prestación de servicio del afectado sea necesaria para la finalización de determinadas tareas o proyectos.

Disposición Transitoria __. Premios de fidelidad

Con carácter exclusivo para aquellos empleados en activo que, por aplicación de su Convenio de origen tienen derecho al cobro de algún premio de fidelidad o vinculación, se les abonará la parte proporcional del primero de los premios que hubiese cumplido de permanecer en activo en la empresa, según los años devengados hasta la de fecha de su jubilación ordinaria, siempre y cuando su acceso a la citada jubilación se produzca una vez transcurridos 10 años ininterrumpidos de alta y en activo en la empresa.

VIGENCIA DEL PLAN DE FOMENTO CONJUNTO

Artículo __. Planes de pensiones.

1. El 1 de enero de 2005 entró en vigor el Plan de Pensiones de los Empleados del Grupo Endesa, culminando, en consecuencia, el objetivo establecido en la Disposición Adicional Segunda y en el correspondiente Anexo del Segundo Acuerdo Complementario de los procesos de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial del Grupo Endesa, donde se convino la necesidad de establecer un único Plan de Pensiones para todas las Empresas del Grupo Endesa.
2. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo coinciden en que el Sistema de Previsión Social Complementaria de Endesa debe seguir ateniendo su contenido y su funcionamiento de conformidad con los principios reguladores siguientes:
 - a. Estabilidad: Por su propia naturaleza, es necesaria la permanencia en el tiempo del Sistema de Previsión Social Complementaria existente en la Empresa.
 - b. Deducibilidad: El coste empresarial en materia de Previsión Social Complementaria es un coste laboral a todos los efectos y como tal debe considerarse.
 - c. Contributividad: En reconocimiento de la importancia de esta materia, la Empresa asume un compromiso adicional de aportación al objeto de complementar las aportaciones al Sistema de Previsión Social Complementaria de los trabajadores que muestran un interés por el mismo.

3. En atención a lo expuesto en los números precedentes, ambas partes acuerdan el mantenimiento del «Plan de Fomento Conjunto de la Previsión Social Complementaria», cuya descripción y funcionamiento vienen recogidos en el Anexo 4 del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa.
4. El presente artículo__ y el Anexo__ del V Convenio Colectivo Marco de Grupo Endesa se mantendrán plenamente en vigor, independiente del resto de la vigencia del presente Convenio, hasta el 31 de diciembre de 2035, momento a partir del cual el «Plan de Fomento Conjunto de la Previsión Social Complementaria» se prorrogará automáticamente por períodos anuales, salvo denuncia expresa del mismo con 6 meses de antelación a la finalización del plazo inicial o de las prórrogas correspondientes.
5. En todo caso, una vez denunciado el Sistema de Previsión Social Complementaria, su renegociación deberá ajustarse a los mismos principios reguladores establecidos y recogidos en el número 2 del presente artículo del Convenio.

CONTENIDO Y REGULACIÓN DEL SUMINISTRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA A ACTIVOS Y PASIVOS

Artículo__. Suministro de energía eléctrica

El beneficio social de la tarifa eléctrica para los trabajadores en activo, entendiéndose como tales a los efectos de este beneficio de suministro eléctrico, los que prestan servicios de forma efectiva en cualquiera de las empresas del ámbito funcional del presente Convenio, aquellos que tengan sus contratos de trabajo suspendido al amparo de los Acuerdos Voluntario Salidas de 3 de diciembre de 2013 y __ de __ de __, así como el personal prejubilado, jubilado, viudas/viudos y causahabientes de todos éstos que tuvieran reconocido este beneficio en el art. 78 del IVCM, tendrán derecho a:

1. Una bonificación de la tarifa eléctrica para uso exclusivamente doméstico en su vivienda habitual, entendiéndose por la misma en la que conviva habitualmente el beneficiario y su familia y que debe haber sido comunicada previamente a la empresa como tal, en los términos siguientes:
 - A. Límite consumo general bonificado 6.000 Kwh/año
 - B. Límite de potencia bonificado 5,75 kW.
 - C. La diferencia de coste entre la potencia contratada y el límite de potencia se facturará al precio fijado por el regulador para el término de potencia, siendo revisado conforme a los cambios regulatorios que puedan producirse en el futuro.

- D. Cumplimiento del perfil de consumo con discriminación horaria establecido, en cada momento, en el Acuerdo Previo de Valoración: en la actualidad, Horas valle 69% - Hora punta 31%.
 - E. El consumo de energía del beneficiario, aunque no se supere el límite de consumo general, debe ajustarse a los parámetros establecidos para los tramos del perfil de consumo.
 - F. El consumo que exceda el establecido para cada tramo de perfil de consumo, aun cuando no supere el límite general, serán abonados por el beneficiario al coste de empresa asociado a dichos excesos, tanto por la adquisición de la energía como por los componentes regulados de la tarifa (en la actualidad 59,8 € Mwh).
- 2. Los excesos de consumo de energía sobre el límite general, serán facturados al precio que fije la Administración para la valoración de la retribución en especie o, en su caso, el precio de la valoración oficial que la sustituya, debiendo respetarse, en cualquier caso, los parámetros del perfil de consumo que contempla el apartado 1 del presente artículo. El exceso sobre los tramos de cada uno de los perfiles se facturará en los términos que recoge el apartado F) del número 1 del presente artículo.
 - 3. Con carácter excepcional y exclusivamente aplicable al personal pasivo actual (jubilado, viudas/viudos y causahabientes) y aquel que vaya accediendo a dicha situación y hubieran tenido derecho al mantenimiento de la bonificación de la tarifa en pasividad por serle de aplicación alguno de los Convenios de origen, al límite de consumo general bonificado que se contempla en el punto A del número 1 del presente artículo, se añadirán 3.000 Kwh/año que serán facturados al 50 % del precio que fija la Administración para la valoración oficial que la sustituya, debiendo respetarse, en cualquier caso, los parámetros del perfil de consumo que contempla el apartado 1 del presente artículo. El exceso sobre el parámetro de horas punta se facturará en los términos que recoge el apartado F) del número 1 del presente artículo.
 - 4. Para una segunda vivienda propiedad del beneficiario que se entiende ha de ser para una utilización ocasional y no continuada de la misma por el beneficiario y por la familia que con él conviva habitualmente, en los términos siguientes:
 - A. Límite de potencia bonificado 5,75 Kwh.
 - B. Facturación del consumo, al precio que en cada momento fije la administración tributaria para la valoración de la retribución en especie (para el año 2.019: 121,303 MW) o, en su caso, el precio de la valoración oficial, legal o reglamentaria que la sustituya, en los términos y condiciones recogidos en el punto 1 del presente artículo.



5. Transitoriamente, aquellos beneficiarios que, a la fecha de la firma del Convenio, dispongan de un límite de potencia contratado superior a los 15 Kw, la regulación de la bonificación del beneficio social, se ajustará a los términos siguientes:
- A. Límite consumo general bonificado 6.000 kWh/año
 - B. Límite de potencia bonificado 5,75 Kw.
 - C. La diferencia de coste entre la potencia contratada y el límite de potencia se facturará al precio fijado por el regulador para el término de potencia, siendo revisado conforme a los cambios regulatorios que puedan producirse en el futuro.
 - D. Cumplimiento de los tramos del perfil de consumo con discriminación horaria que se establezcan en cada momento (en la actualidad: Horas valle 30% - Horas Supervalles 60 % - Horas punta 10%).
 - E. El consumo de energía del beneficiario, aunque no se supere el límite de consumo general, debe ajustarse a los parámetros establecidos para los distintos tramos del perfil de consumo.
 - F. El consumo que exceda el establecido para cada tramo del perfil de consumo, aun cuando no supere el límite general, serán abonados por el beneficiario al coste de empresa asociado a dichos excesos, tanto por la adquisición de la energía como por los componentes regulados de la tarifa.
6. Para tener derecho a dichas bonificaciones, el beneficiario deberá tener suscrito el contrato de suministro eléctrico en mercado libre con la compañía comercializadora que Endesa determine (actualmente Endesa Energía S.A.). Asimismo, para tener derecho a la bonificación regulada en el presente artículo, será requisito imprescindible estar al corriente de pago de las facturas y/o cargas fiscales que legalmente correspondan.

La presente bonificación es incompatible con cualquier otro tipo de bonificación, descuento o cualquier otro beneficio de carácter regulatorio, así como con otras alternativas de facturación (a modo de ejemplo, Tarifa Happy, etc).

La utilización fraudulenta de las energías suministradas por la Empresa, supondrá la pérdida de la bonificación antes indicada, sin menoscabo de las acciones legales que en derecho pudieran corresponder.

7. El reconocimiento del derecho de suministro de energía eléctrica se articulará a través de un contrato de suministro en mercado libre, en el que se concretarán los términos descritos, contemplando, además, las cláusulas habituales de este tipo de contratos. Dicho contrato, se ajustará a la legislación vigente en cada momento, se remitirá a los beneficiarios y ha de ser firmado por los mismos para comenzar a disfrutar el derecho reconocido.



8. A efectos del disfrute de este derecho, ambas partes reconocen que, para el personal con contrato laboral, se trata de un salario en especie de carácter individual.
9. La presente regulación de suministro de energía eléctrica deroga expresamente la totalidad de las disposiciones que, sobre esta materia, puedan existir en los distintos Convenios de origen y en los pactos y/o acuerdos que los desarrollan, así como en los usos y costumbres o decisiones unilaterales de la empresa de carácter colectivo o, en su caso, individual.

MODIFICACIÓN, EN SU CASO, DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo __. Niveles Competenciales

1. En atención a los factores de encuadramiento mencionados en el artículo anterior, todo trabajador será clasificado en alguno de los Niveles Competenciales siguientes:
 - A. Nivel Competencial 0: Responsable o Experto. Quedarán clasificados en este Nivel Competencial aquellos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Para la pertenencia a este Nivel Competencial se requerirá titulación de Grado o Postgrado o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.
 - B. Nivel Competencial I: Técnico Superior. Quedarán clasificados en este Nivel Competencial aquellos trabajadores que realizan funciones que, por su contenido complejo y de alto nivel intelectual, requieren un grado elevado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Para que un puesto de trabajo quede adscrito al presente Nivel Competencial, el trabajador que lo desempeñe deberá, además, ejercer mando sobre titulados medios o, de no concurrir tal circunstancia, el puesto deberá tener un elevado índice de relevancia organizativa e impacto económico en las actividades de la empresa.

Para la pertenencia a este Nivel Competencial se requerirá titulación de Grado o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

- C. Nivel Competencial II: Técnico Gestor. Quedarán clasificados en este Nivel Competencial aquellos trabajadores que tienen un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas, homogéneas o heterogéneas, con un alto contenido de actividad intelectual o de interrelación humana. También quedarán adscritos a este Nivel Competencial aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores, pudiendo ejercer o no mando directo sobre los mismos.

Para la pertenencia a este Nivel Competencial se requerirá titulación de Grado, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

- D. Nivel Competencial III: Especialistas. Quedarán clasificados en este Nivel Competencial aquellos trabajadores que, con responsabilidad de mando, desempeñan puestos de trabajo con un contenido alto de actividad intelectual o de interrelación humana y con un nivel de complejidad elevado y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente, quedarán encuadrados en este Nivel Competencial quienes, sin responsabilidad de mando, desarrollen un trabajo que requiera amplios conocimientos y tenga un contenido medio de relevancia organizativa o impacto económico.

Para la pertenencia a este Nivel Competencial se requerirá Ciclo Formativo de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.

- E. Nivel Competencial IV: Profesionales. Quedarán clasificados en este Nivel Competencial aquellos trabajadores que, sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel también medio de complejidad y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente se adscribirán a este grupo aquellos trabajadores cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destreza dentro de las diferentes especialidades o dominios de una de las mismas

Para la pertenencia a este Nivel Competencial se requerirá Ciclo Formativo de Grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.



DETERMINACIÓN DE LOS BENEFICIOS SOCIALES EXCEPTO DEL SUMINISTRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA CONTEMPLADO ANTERIORMENTE

Artículo __. Ayuda de estudios

1. Los trabajadores en activo, entendiéndose como tales a los efectos de este beneficio de ayuda de estudios los que presten servicios de forma efectiva en las distintas sociedades del ámbito funcional del Convenio, aquellos que hayan suscrito el Pacto de suspensión de la relación laboral y los que estén en situación de prejubilación por estar acogido a alguno de los EREs de la Compañía que se encuentran vigentes a la fecha de la firma del presente Convenio, tendrán derecho a una ayuda de estudios para la escolarización de sus hijos siempre que dependan económicamente de sus padres o tutores y no presten trabajos retribuidos por cuenta ajena.

En caso que ambos progenitores trabajen en alguna de las empresas del ámbito funcional del presente Convenio, la ayuda que contempla el presente artículo se entiende referida por hijo no por trabajador.

Dicha ayuda de estudios se concreta en una cuantía económica según el nivel de estudios que estén cursando:

- a) Para hijos de 0 a 3 años de edad, 300 €/curso escolar e hijo.
 - b) Para los hijos que cursen Ciclo Formativo de Educación Infantil o Primaria, 300 €/curso escolar e hijo.
 - c) Para los hijos que cursen Ciclo Formativo de Educación Secundaria Obligatoria (ESO), 300 €/curso escolar e hijo, hasta un máximo de 5 cursos.
 - d) Para los hijos que cursen Ciclo Formativo de Bachillerato/Formación Profesional, 300 €/curso escolar e hijo, hasta un máximo de 3 cursos.
 - e) Para los hijos que cursen Estudios Universitarios de Grado, 400 €/curso escolar e hijo, hasta un máximo de 4 cursos.
2. El importe de la ayuda de estudios será abonado anualmente en la nómina de enero, previa acreditación a la Empresa del nivel de escolarización del estudiante en el mes de octubre/noviembre del año anterior.
 3. La vigencia del presente artículo comenzará con el curso escolar 2019/2020.
 4. La presente regulación de ayuda de estudios deroga expresamente la totalidad de las disposiciones que, sobre esta materia, puedan existir en los distintos Convenios de origen y en los pactos y/o acuerdos que los desarrollan, así como en los usos y costumbres o decisiones unilaterales de la empresa de carácter colectivo o, en su caso, individual.

Disposición Transitoria __Ayuda de Estudios.

Sin perjuicio de la vigencia temporal dada a este Convenio y de su eficacia retroactiva, tal y como se establece en el artículo__ y en tanto que la firma del V Convenio se produce el __, el pago de la ayuda de estudios para el curso escolar 2019/2020, prevista en el artículo__, se realizará en la nómina del mes de abril, no regularizándose a los empleados que tenían derecho a la misma por haberles sido aplicación las disposiciones de los distintos Convenios de Origen, las cantidades abonadas por dicho concepto en el año 2019.

Disposición Derogatoria__.

A partir de la firma del V Convenio Colectivo, y en virtud de lo establecido en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, quedan expresamente derogadas en su integridad la totalidad de las disposiciones de los Convenios de origen, referidos a beneficios sociales, atenciones sociales o cualquier otra denominación que pudiera recogerse en los Convenios de origen reguladores de cuestiones sobre esta materia, así como cualquier tipo de pactos, acuerdos, decisiones unilaterales colectivas o, en su caso, individuales, o usos y costumbres que los pudieran haber desarrollado.

Lo previsto en el párrafo anterior será de aplicación al personal en activo, al personal en situación de suspensión de contrato y al personal acogido a alguno de los EREs vigentes en la Compañía y al personal pasivo.

Disposición Derogatoria__. Materias derogadas por el presente Convenio.

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, la regulación de las materias mencionadas en la presente Disposición, contenidas en los Convenios Colectivos de origen, así como los pactos o acuerdos colectivos o cualquier otra fuente de regulación que estuvieren aun en vigor en las Empresas mencionadas en el Art. __ de este Convenio, quedará derogada y sustituida, en su integridad, por la contenida en este Convenio.

A los efectos de lo previsto en el apartado anterior, las materias sometidas en su integridad a la disciplina del presente Convenio son las siguientes:

- Estructura profesional.
- Movilidad funcional.
- Promoción profesional, cobertura de vacantes y nuevos ingresos.
- Formación profesional.
- Anualización de la jornada de trabajo.
- Licencias retribuidas.
- Conciliación de la vida laboral y familiar.
- Movilidad geográfica.



- Beneficios sociales (incluye, entre otros, ayuda de estudios y suministro de energía eléctrica).
- Fondo de anticipos y créditos para vivienda.
- Acción Sindical.
- Prevención de riesgos laborales.
- Régimen disciplinario.

ÁMBITO TEMPORAL DEL ACUERDO MARCO DE GARANTÍAS PARA ENDESA S.A. Y SUS FILIALES ELÉCTRICAS DOMICILIADAS EN ESPAÑA

El nuevo Acuerdo Marco de Garantías tendrá como vigencia el plazo comprendido entre el 01/01/2019 hasta el 31/12/2024.

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.

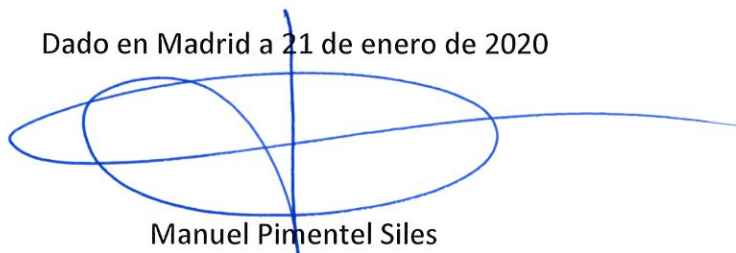
El nuevo Acuerdo Colectivo Marco de medidas voluntarias de suspensión o extinción de contratos de trabajo tendrá como vigencia el plazo comprendido entre el 01/01/2019 hasta el 31/12/2024.

En la Garantía Salarial contemplada en dicho acuerdo se incluirán los conceptos siguientes:

- Paga Social SE, ERZ, GU, GI, EN.
- Plus jornada mantenimiento AMCT.
- Plus jornada mantenimiento As Pontes.
- Plus residencia Ceuta Melilla.

En cuanto a la afectación de la jubilación anticipada a los premios de fidelidad de los convenios de origen, se estipula que el periodo de tiempo de permanencia en situación de jubilación anticipada se computará al efecto de devengar alguno de los premios de fidelidad a los que pudiese tener derecho el empleado por haberle sido de aplicación alguno de los convenios de origen.

Dado en Madrid a 21 de enero de 2020



Manuel Pimentel Siles