



Industria,
Construcción
y Agro

FICA

Sección
Sindical

ENDESA

COMISIÓN NEGOCIADORA VI CONVENIO ENDESA

RESPUESTA A RD MATERIAS CRÍTICAS UGT

04 JULIO 2024

Consideramos que la contestación de la RD en la pasada reunión del 27 de junio a nuestra propuesta que presentamos el día 19, puede servir para avanzar hacia un Acuerdo para la firma del VI Convenio

Ámbito temporal VI Convenio / Acuerdo Garantías y AVS

- ✓ **Ámbito temporal:** Aunque nuestra propuesta era de 6 años (como el V Convenio), consideramos que **5 años** cumple nuestro objetivo de un convenio de larga duración
- ✓ **Ultractividad:** Seguimos considerando que debe ser indefinida hasta siguiente convenio.
- ✓ **Acuerdo de Garantías y AVS:** Consideramos imprescindible su firma conjuntamente con el VI Convenio

Régimen económico 1/2

- ✓ **Incremento Salarial:** Mantener la regulación del V Convenio pero adaptado al incremento previsto en el AENC y con cláusula de garantía salarial.
- ✓ **Incremento adicional de tablas**
- ✓ **Paga de Ebitda:** Mantenemos que debe ser consolidable
- ✓ **Paga de Eficiencia:** Consideramos que se debe mantener el incremento anual, y no procede su traslado a meritocracia. También debe incorporarse al cálculo de salario garantizado en AVS y tener naturaleza pensionable.

Régimen económico 2/2

- ✓ **Paga de septiembre:** Insistimos en su extensión a toda la plantilla desde la firma del V Convenio, incluida plantilla de empresas incorporadas en ámbito funcional (como Endesa Ingeniería, Empresa Alumbrado de Ceuta, etc...) y a las nuevas incorporaciones a partir de este VI Convenio.
- ✓ **Horas extraordinarias y suplementarias:** Es necesaria su revalorización ya que sus valores están congelados desde el IV Convenio
- ✓ **Dietas y Kilometrajes:** Revalorización
- ✓ **Niveles salariales de entrada:** Solicitamos se vuelva a valorar su eliminación
- ✓ **Incremento Aportaciones al plan de pensiones (1%):** Hay que potenciar el Plan de Endesa

Tiempo de trabajo

- ✓ **Reducción progresiva de la jornada anual:** Desde II Convenio está en 1696 horas. Insistimos en la reducción de 8 horas cada año de vigencia
- ✓ **Jornada continuada.** Proponemos se vuelva a revisar extender la jornada continuada. Mejora la conciliación y no afecta a productividad.
- ✓ **Jornada laboral de 4 días.** Posibilidad de establecer algún proyecto en este Convenio.
- ✓ **Teletrabajo flexible:** Nos emplazamos a una negociación real que suponga mejoras, tras la prórroga del actual modelo, aunque mantenemos que debe incorporarse en Convenio.
- ✓ **Faltas en régimen disciplinario sobre el registro de jornada.** Esperamos que la RD presente la redacción, debe ser conforme a legislación, y que la herramienta sea fiable.

Igualdad y conciliación

- ✓ **Permisos retribuidos en días laborables.** Valoramos que se considere para el permiso de enfermedad de 5 días. Volver a valorar para el resto de permisos según nueva legislación y sentencias judiciales
- ✓ **Eliminar condiciones de ausencias y accidentes para los 2 días de asuntos propios.** Entendemos como gestión individual el primer día en caso de no ausencia el año anterior, pero el segundo día por no accidentes no cumple el objetivo de fomentar la prevención o reducir el absentismo.
- ✓ Sobre la distancia para considerar **días adicionales por desplazamiento**, en V Convenio ya se limitó a distancia superior a 100 Km.

Beneficios Sociales 1/2

- ✓ **Tarifa de empleado:**
 - Pretendemos unificar el consumo bonificado con el personal pasivo
 - Anular la penalización por tramos horarios, supondría una mejora en la gestión de la facturación
 - Es necesario una redacción para la regulación de suministro con tarifa de empleado con instalaciones de autoconsumo, ya que no estaba recogida en Convenios anteriores
- ✓ **Ayuda de estudios:**
 - En aras a un acuerdo global, aceptaríamos el incremento propuesto por la RD de 100€ en cada nivel de estudios. Valoramos que se incluya Master y ciclos formativos de FP conforme al modelo educativo actual.

Beneficios Sociales 2/2

- ✓ **FANCREVI:**
 - Es necesario una mayor dotación del Fondo para incluir los préstamos para estudios de hijos y eficiencia energética en los anticipos, que debe ser superior a 25.000€. También se debe ampliar el crédito para vivienda
 - Actualizar condiciones y revisar incompatibilidades y plazos
- ✓ **Ayuda para hijos con discapacidad.**
- ✓ **Ayuda para hijos con necesidades especiales.** Valoramos su inclusión en convenio, pero es necesario extender para hijos con altas capacidades.
- ✓ **Póliza de salud.** Supondría una mejora de las condiciones sociales de este Convenio

Otras materias esenciales adicionales

- ✓ **Creación de empleo.** Compatible con el objetivo de garantizar ocupación efectiva a la actual plantilla, necesario para reducir horas extras y relevo generacional
- ✓ **Conversión de contratos temporales en indefinidos.** Aprovechar experiencia y formación adquirida durante períodos de contratos temporales.
- ✓ **Complemento de Especial Dedicación (CED):** Entendemos que está regulado en las diferentes LLNN. Debe considerarse en el salario garantizado en AVS.
- ✓ **Regulación viajes internacionales.** Especificar política

Otras materias esenciales adicionales

- ✓ Regulación de meritocracia La gestión es de la RD. Naturaleza del Complemento no absorbible e incluir en salario garantizado en caso de AVS
- ✓ Plan de incapacidades. Valoramos su renovación, aunque no se incluya en Convenio.
- ✓ Gridspertise. Considerar que se promueva su adhesión al VI Convenio.
- ✓ Movilidad geográfica. Podríamos valorar la franquicia propuesta para desplazamientos inferiores a 60 km pero manteniendo el importe de indemnización de 1.000 €/km.
- ✓ Movilidad funcional. La excepción de asignación de plaza tras 6 meses (8 meses) ya está considerada en el art. 23 del V Convenio.
- ✓ Cobertura de vacantes. Podríamos valorar la propuesta de reducir el periodo para ocupar la vacante de los 3 meses actuales a 2 meses

Gracias por su atención

