

Respuesta al planteamiento de puntos críticos RD negociación VI Convenio (III)

(Contestación a propuesta de la RD de 25 abril y 08 mayo del 2024)

*Lo no indicado expresamente se mantiene lo propuesto por CCOO y SIE el 8 de mayo de 2024

Negociación VI Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa

13 de junio de 2024



POSICIÓN RD APLICACIÓN CONVENIO

Vigencia:

▪Dispuestos a 4 años de vigencia del convenio.

Ultraactividad:

▪La propuesta de la RD es ampliar el período de ultraactividad a 2 años.

Jubilación obligatoria:

▪La propuesta de la RD es establecer vinculación de creación de empleo (1 persona jubilada x 1 persona incorporada indefinida).

PROPUESTA EVOLUCIONADA

- ✓ Convenio a 5 años con carácter retroactivo a 1 enero 2024
- ✓ Ultraactividad estaríamos dispuestos a 2 años, siempre que se mantenga revisión salarial a IPC durante la misma.
- ✓ Jubilación obligatoria estaríamos dispuestos a aceptar la propuesta siempre que se reponga en el mismo nivel competencial y compromiso de empleo con vinculación a territorios. Contemplar jubilación forzosa de los AVS.
- ✓ **El preacuerdo del VI Convenio se ratificará por la plantilla en activo mediante votación**



POSICIÓN RD RÉGIMEN ECONÓMICO

Incremento económico:

- Misma fórmula de revisión que el V CME
- Mismo pago adicional no consolidable (Paga Ebitda)
- Incrementar dotación económica de la **Meritocracia** de los 1,4 Mill €/año actuales a **3,5 Mill €/año**
- Revalorizar Paga de Eficiencia en base al incremento económico del Convenio sin incrementos adicionales
- Horas extras y horas suplementarias congeladas
- Dietas y kilometraje congeladas

POSICIÓN RS CCOO y SIE

- ✓ No se ha dado contestación a nuestra propuesta de fórmula de **revisión salarial vinculada al IPC + X** (en función de la productividad)
- ✓ Meritocracia (promoción económica) estaríamos en disposición de avanzar en regulación y transparencia
- ✓ Establecer una promoción horizontal por experiencia y/o formación 5% cada 5 años, cumpliendo los requisitos de formación (contenido pactado)
- ✓ El incremento adicional de 300€ a la paga de septiembre (para toda la plantilla)
- ✓ Revisar HHEE y HHSS que llevan congeladas desde 2013
- ✓ Revisar dietas y km conforme IPC



POSICIÓN RD FLEXIBILIDAD (I)

Movilidad geográfica:

- Compensar distancia de 60 km o más (Incluyendo ida y vuelta).
- Indemnización en pago único incremento de km a 250€/km, (máximo de 55.000€)
- Solamente compensar a partir de 30 km (computada ida y vuelta).
- Devolución proporcional de indemnización antes de 5 años
- Carácter transitorio MG por proyectos.
- Exceptuar del límite temporal por causa de rehabilitación por mejoras estructurales de los centros de trabajo.

PROPUESTA EVOLUCIONADA

- ✓ Mantener compensación de 1.000€/km (máx. 55.000€)
- ✓ Compensar a partir de 15 km o un tiempo empleado de 40 minutos en transporte público (computadas ida y vuelta)
- ✓ Estaríamos dispuestos a aceptar la devolución proporcional de indemnización siempre que el cambio sea de forma voluntaria por la persona trabajadora y antes de 2 años
- ✓ Definir la aplicación de la MG por proyectos
- ✓ Aun siendo por obras se produce perjuicio para la persona trabajadora y por lo tanto es razonable compensar



POSICIÓN RD FLEXIBILIDAD (II)

Responsabilidad Social, Igualdad y Conciliación:

- Evolución Capítulo IX del VCME y su no interferencia en el actual Plan de Igualdad.
- Posibilidad de ampliación a ambos trabajadores de Endesa únicamente en materia de conciliación, y siempre que no se altere el correcto funcionamiento de la empresa.
- Excedencias: límite mínimo 1mes (antes 3 meses).
- Permisos retribuidos:
 - Reducción kilómetros en caso de desplazamiento 250km (fallecimiento y parto natural).
 - En caso de fallecimiento hasta segundo grado de consanguinidad o a afinidad, aceptar el inicio del cómputo el primer día laborable después del hecho causante.
- Ampliación desde 36 semanas de gestación para posible teletrabajo (actualmente 37 semanas de gestación).

PROPUESTA EVOLUCIONADA

- ✓ Capítulo IX **Conciliación y Corresponsabilidad**
- ✓ No interferencia con Plan de Igualdad con una mejora de los permisos laborales de acuerdo a normativa y de la jurisprudencia reciente (**cómputo en días laborables, convivientes, etc.**)
- ✓ Definir qué propone la RD sobre otros derechos de no ser compatible cuando ambos trabajen en Endesa
- ✓ Revisión completa de redactado del capítulo IX incluyendo los permisos laborales y medidas de flexibilidad
- ✓ Reducción de jornada anual a 1616 horas de manera progresiva durante la vigencia de convenio (evolucionando de las 35 horas planteadas inicialmente). **No contestado por RD**
- ✓ Ampliación 36 semanas, **sin perjuicio de valorar caso indiv**



POSICIÓN RD PARTICIPACIÓN SINDICAL

Acción Sindical:

- Crédito horario: bolsa 4 horas por representante unitario.
- Establecer número de delegados sindicales adicionales en 48.

Actividad Preventiva - PRL:

- Se están manteniendo reuniones con los responsables de PRL de los 3 sindicatos al objeto de acercar posturas y trasladar las conclusiones a la Comisión Negociadora del VI CCE.

PROPUESTA EVOLUCIONADA

- ✓ NO vemos justificada la reducción del 50% de la bolsa de horas ni reducción de delegados
- ✓ Se podría estudiar aceptar reuniones semi presenciales en algunos ámbitos
- ✓ Necesidad de Acuerdo de adecuación de la Representatividad en función de la audiencia electoral – revisión anual
- ✓ En aras a avanzar en la negociación trasladamos propuesta conjunta CCOO – SIE del **Capítulo XVII – Prevención de Riesgos Laborales y Anexos**



POSICIÓN RD BENEFICIOS SOCIALES

- **Ayuda de estudios:** Abiertos a revisar la adecuación de duración de los grados y Masters
- **FANCREVI:** Abiertos a revisar la cantidad individual destinada a préstamos
- **Póliza de salud familiar:** Coste muy significativo necesario compensar con ahorros en costes de otras partes del Convenio. (12 M€ / año).
- **Plan de pensiones:** Coste elevado, inasumible con el resto de peticiones (casi 6 M€ /año un aumento de 1%)
Tarifa de empleado: No es un tema para abordar por la empresa. Si fuera abordable sería en busca de mayor eficiencia.
- Abiertos a incorporar en Convenio las **Ayudas a hijos con discapacidad** actuales
- **Préstamo ayuda de estudios y eficiencia** no procede su mantenimiento.
- **Plan de incapacidades** no es materia de convenio (puede estudiarse su relanzamiento)

PROPUESTA EVOLUCIONADA

- ✓ Revisar importes ayuda de estudios
- ✓ Actualizar los créditos del FANCREVI a importes y plazos que respondan a las necesidades actuales de la plantilla
- ✓ Póliza de salud familiar a la plantilla en activo, familiares y convivientes
- ✓ Bolsa de kWh no consumidos para diferentes beneficios o plan de pensiones. 15.000 kWh
- ✓ Inclusión ayuda estudios y eficiencia con dotación de fondo
- ✓ Formalizar Acuerdo de Incapacidades



GRACIAS POR SU ATENCIÓN