

CARTA DE CONDICIONES PARA ASIGNACIÓN INTERNACIONAL

En Madrid, a 13 de septiembre de 2004

REUNIDOS

DE UNA PARTE: **D. Jesús Olmos Clavijo**, en calidad de Director General de ENDESA EUROPA, S.L., y

D. Germán Medina Carrillo, en calidad de Director Corporativo de Recursos Humanos de ENDESA, S.A.

Y DE OTRA PARTE: **D. Antonio Haya Segovia**, mayor de edad, empleado de ENDESA EUROPA, S.L.

MANIFIESTAN

PRIMERO: Que ENDESA, oferta a **D. Antonio Haya Segovia**, desempeñar funciones en calidad de Director de Gestión de la Energía de SNET, Francia.

SEGUNDO: Que **D. Antonio Haya Segovia**, acepta la asignación internacional con carácter temporal propuesta.

En virtud de lo anterior se establecen entre ambas partes los siguientes

ACUERDOS

PRIMERO: **SITUACIÓN LABORAL EN ESPAÑA:**

Durante el periodo de la asignación internacional el empleado conservará los derechos derivados de su relación laboral con ENDESA EUROPA, S.L.

SEGUNDO: CONDICIONES DE TRABAJO:

1.- DURACIÓN:

La asignación internacional se establece por un período de tiempo de dos años, pudiéndose prorrogar por acuerdo de las partes. Se fija como fecha de inicio la del 13 de septiembre de 2004, finalizando en fecha de 12 de septiembre de 2006.

No obstante el periodo anteriormente establecido, la asignación internacional se resolverá anticipadamente mediante un aviso previo de tres meses, por razones de negocio, o bien, si el empleado incurriera en causa de despido establecida por la legislación del país de destino, así como cuando a juicio de la Dirección el desempeño del puesto o comportamiento profesional fuera insatisfactorio.

2.- REGIMEN DE TRABAJO Y DESCANSOS:

El desempeño del puesto lleva inherente la total disponibilidad, según necesidades de la empresa.

El régimen de descanso aplicable será el establecido por la legislación laboral del país de destino.

El período anual de vacaciones se establecerá de acuerdo a la norma vigente en el país de origen del empleado y se disfrutará según necesidades de la empresa donde preste sus servicios.

TERCERO: CONDICIONES ECONÓMICAS:

1.- SALARIO ANUAL BASE DE REFERENCIA (SABR):

Durante el período de asignación internacional, su SABR en España será de 82.304,00.-Euros.

Este importe, servirá de base a efectos fiscales, laborales y de seguridad social, y se revisará en enero de 2006, ya que lleva incluido la subida salarial 2005. Asimismo, se considera como el salario efectivo para la preparación del paquete de condiciones de la asignación internacional, las actualizaciones futuras del mismo, y la estimación de la Retribución Variable.

2.- SALARIO NETO DE EXPATRIACIÓN:

De acuerdo a la política de asignaciones internacionales de ENDESA, el salario neto de expatriación se calcula a partir del SABR, según se detalla en el anexo I que acompaña esta carta.

3- INCENTIVOS DE EXPATRIACIÓN:

La asignación internacional de Madrid, España a París, Francia, de acuerdo a la política de asignaciones internacionales de ENDESA, tiene los siguientes incentivos netos:

Expatriación: 15% del SABR.
Responsabilidad: 10% del SABR.

4.- DIFERENCIAL DE COSTE DE VIDA

ENDESA asume el coste de los diferenciales de coste de vida que se produzcan como consecuencia de la expatriación, referentes al mayor valor del coste de vida en el país de destino, frente al coste de los mismos en el país de origen.

Estos diferenciales están incluidos en el paquete de expatriación y se calculan y actualizan al menos una vez al año, de acuerdo a la información especializada sobre condiciones en el país de origen y el de destino, suministrada por diferentes consultoras multinacionales.

5.- RETRIBUCIÓN VARIABLE:

Se establece un bono por evaluación de desempeño y cumplimiento de objetivos de carácter anual, a abonar en Francia por importe de hasta 20.576,00.- Euros brutos al año, equivalente a un 25% de su SABR.

CUARTO: PROTECCIÓN SOCIAL:

1.- EXAMEN MEDICO:

Los servicios médicos o entidad médica designada por la empresa podrán efectuar al inicio de la asignación, una revisión médica al empleado y su familia en el Centro Médico que la empresa designe.

2 - AFILIACIÓN DE SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL:

El empleado permanecerá afiliado al Sistema de Seguridad Social de su país de origen. Además, será afiliado por la empresa de destino al sistema público de Seguridad Social de Francia, en las condiciones que requiera la normativa que resulte de aplicación, teniendo en cuenta los tratados internacionales existentes en esta materia.

3.- ASISTENCIA SANITARIA COMPLEMENTARIA:

Se concertará una póliza de asistencia sanitaria privada, adicional a la pública, con cobertura para el empleado y los miembros de su familia que convivieran con él en el país de destino.

4.- SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES:

Incorporación en el Plan de Seguro para los empleados en Asignación Internacional.

5.- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL:

El empleado en asignación internacional está protegido por el seguro de Responsabilidad Civil suscrito por ENDESA garantizando solidariamente cualquier indemnización que pudiera exigirse por las actuaciones profesionales del empleado en el ejercicio de sus funciones como consecuencia de la asignación internacional encomendada.

QUINTO: BENEFICIOS DE EXPATRIACIÓN:

1.- VIVIENDA:

Al objeto de lograr las mejores condiciones de vida para el empleado y su familia se le abonará mensualmente una cuantía neta por importe de hasta 4.500.-Euros, para hacer frente a los gastos justificados de alquiler de una vivienda (incluyendo gastos de seguridad, comunidad y mantenimiento) en el país de destino. Igualmente, la empresa asumirá el coste de agencia inmobiliaria y fianza, en su caso, sin perjuicio de su recuperación al finalizar el arriendo.

2.- ASESORAMIENTO FISCAL:

ENDESA proporcionará al empleado asesoramiento respecto al cumplimiento de sus obligaciones fiscales, tanto en el país de origen como en el país de destino.

3.- ASIGNACIÓN DE VEHÍCULO:

Se proporcionará al empleado, un vehículo adecuado al puesto desempeñado y de acuerdo a la política local en el país de destino. Serán a cuenta del empleado los consumos de combustibles, seguro, mantenimiento, multas y sanciones, sin perjuicio de su repercusión a la empresa por causas justificadas.

4.- VIAJES: Se proporcionará al empleado y a su familia los siguientes billetes de avión:

- Los necesarios para hacerse cargo de su destino, así como para el retorno de la asignación, en clase preferente y de tarifa completa.

- Dos billetes de avión de ida y vuelta, en clase turista y de tarifa completa, a España cada año, tanto para el empleado como para su familia, los cuales podrán ser sustituidos o canjeados por otros, incluso con destinos diferentes, hasta el importe de este compromiso.

5.- VIAJES DE EMERGENCIA:

En caso de fallecimiento de un familiar en primer grado del empleado o del cónyuge, se abonará el billete familiar correspondiente a un viaje de ida y vuelta en avión clase preferente. Asimismo, se establece un permiso de una semana.

En caso de fallecimiento del empleado o algún miembro de su familia, subsidiariamente a los seguros establecidos, la empresa asume las gestiones y gastos de repatriación a España del cadáver, así como el viaje a España de la unidad familiar.

En caso de conflicto armado o catástrofe natural que pudiese poner en peligro la seguridad personal del empleado o su familia, la empresa, asume la gestión y coste del viaje de retorno del empleado y su familia por cualquier medio que sea necesario.

6.- GASTOS DE MUDANZA:

La empresa asumirá los gastos justificados ocasionados por la mudanza del empleado y su familia, tanto en el momento de su expatriación, como a su repatriación a España.

7.- AYUDA ESCOLAR:

El empleado percibirá el importe neto correspondiente a la Matrícula y cuotas mensuales de cada hijo, siempre que se cursen los estudios fuera del país de origen, y previa justificación de tales gastos (excluye actividades extraescolares).

8.- AYUDA INICIAL POR TRASLADO:

El empleado recibirá, como concepto adicional y como pago único al inicio de la asignación internacional la cantidad de 11.459,00 Euros Netos, pagaderos en destino.