

ACTA Nº 5 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL V CONVENIO COLECTIVO DE ENDESA

Presidenta Comisión Negociadora

Excma. Sra. D^a. Maria Emilia Casas Baamonde

Representación de la Dirección

D. Manuel Bellas Rodriguez
D^a. Noelia de la Fuente Pinilla
D. Antonio Albarran Ruiz
D. David Pena Castro
D^a. Marta Llerena Sanchez
D. Victor Faba Yebra
D. Fernando Endeiza Pedruelo
D^a. Eva Marti Pi
D^a. Laura Gomez Tortosa
D. Javier Perez Ortega
D^a. Patricia Corrochano Campos (Asesor)

Representación Sindical

UGT

D. Manuel Jaramillo Sanchez
D. Miguel Angel Jimenez Carrasco
D. Marcos Prieto Seijas (sustituye a D. Jose Angel Garcia Hernandez)
D^a. Rosa Bustos Ramos
D. Xisco Vidal Caldentey
D. Antonio Estella Barcelona
D^a. M^a Jesus Luque Cañada (Asesor)

CC.OO.

D. Jose Manuel Falagan Asensio
D. Miguel Angel Garcia Martín
D^a. Ana Roncal Vicente (en sustitución de D. Ricard Serrano Roche)
D. Alfredo Villodas Rodriguez
D. Rafael Osorio Paradelo (Asesor)

SIE

D. Carlos Vila Quintana
D. Lorenzo Gonzalez Calcines (Asesor)

En Madrid a 29 de noviembre de 2017, reunidas las personas al margen referenciadas, en su calidad de miembros de la Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo Marco de Endesa (V CME), al objeto de celebrar la 5^a reunión de negociación del mismo.

En relación con el único punto del orden "Negociación V Convenio Colectivo Marco de Endesa", la Presidenta de la Comisión cede la palabra a la Representación de la Dirección (RD).

La RD manifiesta que ha sido enviada por email a la Representación Social (RS) la información solicitada en la pasada reunión de esta Comisión sobre el coste de las movilidades funciones y promociones verticales realizadas durante la vigencia del IV CME.

Asimismo, la RD y en virtud de la solicitud realizada por la RS de profundizar en la información sobre la simplificación de la estructura profesional en la estructura retributiva, la RD procede a explicar y a justificar:

- Nueva estructura retributiva según la nueva clasificación profesional.
- Aspectos relativos a régimen económico (incrementos

económicos vinculados a resultados, y el importe que se propone de los complementos de puesto de trabajo y de las horas extraordinarias a la cuantía de la tabla salarial, al objeto de que sean valores proporcionados a la nueva tabla salarial).

Se adjunta al presente acta como Documento 1 "V Convenio Colectivo Marco de Endesa: Régimen económico".

La RS sin perjuicio de que tenga que analizar con más detalle la propuesta expuesta por la RD, manifiesta que la propuesta se trata básicamente es reducir retribución a los empleados que tienen actualmente el carácter de consolidado para aumentar la llamada meritocracia.

Asimismo, la RS muestra su desacuerdo con las propuestas planteadas, pues no conocen ninguna gran empresa que haya superado situaciones de riesgo con simples medidas de reducción de salarios, por lo que si no tienen otras soluciones para ser más competitivos que esas, mal vamos. No es cierto que no quieran tocar los salarios actuales, pues su propuesta de convertir en variable la paga de eficiencia, aparte de la mala experiencia ya vivida con la paga de meritocracia por una gestión nefasta de la misma por parte de la dirección, supondría reducir salarios actuales para algunos trabajadores, y hay que recordar que la paga de eficiencia deriva de la eliminación de la movilidad funcional regulada en el II CCM, y que los complementos, como puede ser el de Turnicidad, no responden a mayor o menor competitividad, sino a retribuir unas condiciones de trabajo que se prestan con un alto coste sobre la conciliación familiar y laboral, solicita una mayor concreción y profundidad en las propuestas presentadas por la RD, así como se explique el impacto que puede tener en los centros de trabajo esta nueva clasificación profesional y solicita igualmente que se tomen como elementos comparativos también los convenios de las empresas del sector.

En concreto la RS solicita una mayor explicación de cómo se van a volcar las ocupaciones del IV Convenio Colectivo Marco de Endesa a la estructura profesional que propone la RD.

Además la RS solicita que la RD acelere la entrega de todo lo que pretenden con el Convenio, un Convenio es global y no podemos contestar a partes del mismo sin tener conocimiento de la totalidad de las pretensiones de la RD.

La RD no comparte la declaración de la RS sobre la falta de información y manifiesta que debemos evolucionar y no remontarnos continuamente a las regulaciones anteriores ya que la alternativa es quedarnos anquilosados en el pasado. En este sentido, la RD manifiesta se ha tratado de recoger una propuesta concreta con datos numéricos, cosa distinta es que satisfaga o no, pero se trata de una propuesta.

En todo caso, en la próxima reunión de esta Comisión, la RD dará con detalle el volcado de las ocupaciones del IV Convenio al V Convenio, así como explicará las líneas generales de la propuesta de regulación en el V Convenio sobre movilidad geográfica.

En cuanto a las materias explicadas en la pasada reunión sobre Acción Sindical, Participación y Prevención de Riesgos Laborales, la RS manifiesta que sin perjuicio de que más adelante se profundice sobre esta materia, considera que a priori primero se han de aclarar con lo que quieren, pues dicen que buscan nos adaptemos a la ley, pero a nuestro juicio la propuesta presentada está en algunos casos por debajo de lo previsto en la legislación vigente y por otro lado es insuficiente para el ejercicio de la acción sindical.

La RD explica que, en ningún caso, se plantea aplicar algo que no cumpla la normativa vigente.

La Presidenta levanta la sesión del día hoy quedando emplazadas las partes para el próximo 13 de diciembre a las 12.00 horas.

En prueba de conformidad de cuanto antecede, suscriben la presente acta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Negociación V CME.

29 noviembre 2017

endesa

1. Marco proceso negociador: fundamentos base negociación y objetivos.

endesa

- Generar mayor **productividad**, transformando nuestro negocio, modificando nuestros procesos y nuestra manera de entenderlo.

Medidas

- Regulación de un incremento económico vinculado a resultados.
- Establecimiento de un "pack" único y homogéneo de beneficios sociales para los empleados en activo.

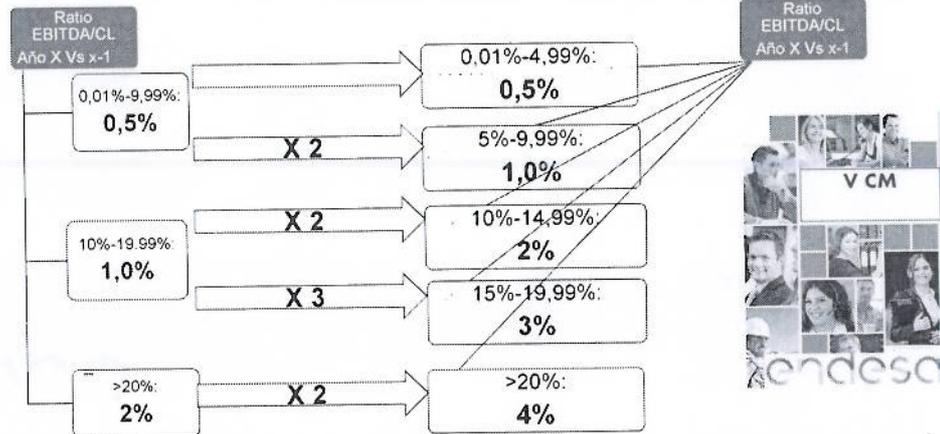
- Seguir siendo una empresa **competitiva**, desarrollando nuevos modelos de negocio acordes con el contexto y la sociedad actual, siendo capaces de explotar los datos que producen nuestras instalaciones, interacciones y procesos.

Medidas

- Nueva tabla salarial acorde a la nueva estructura profesional y a la retribución media en España.
- Ajustar el importe de los complementos de puesto de trabajo y de las horas extraordinarias a la cuantía de la tabla salarial, al objeto de que sean valores proporcionados.

Incremento económico vinculado a resultados

endesa



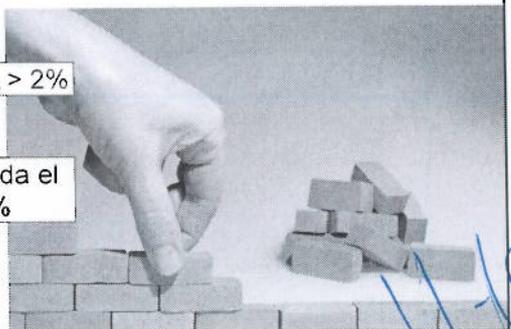
Incremento económico vinculado a resultados

endesa

Paga en función del porcentaje de evolución del ratio EBITDA/coste laboral en relación al EBITDA/coste laboral del año anterior.

IV Convenio Marco
↓
NO consolidable

V Convenio Marco
↓
Si IPC AA > 2%
↓
Consolida el 50%

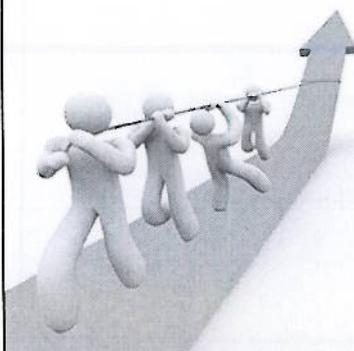


Incremento económico
vinculado a resultados

endesa

Paga de eficiencia

Recuperar la naturaleza realmente variable del concepto, cuya cuantía estará en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados por la unidad a la que pertenece el empleado.



1. Marco proceso negociador: fundamentos base negociación y objetivos.

endesa

- Generar mayor **productividad**, transformando nuestro negocio, modificando nuestros procesos y nuestra manera de entenderlo.

Medidas

- Regulación de un incremento económico vinculado a resultados
- Establecimiento de un "pack" único y homogéneo de beneficios sociales para los empleados en activo.

- Seguir siendo una empresa **competitiva**, desarrollando nuevos modelos de negocio acordes con el contexto y la sociedad actual, siendo capaces de explotar los datos que producen nuestras instalaciones, interacciones y procesos.

Medidas

- Nueva tabla salarial acorde a la nueva estructura profesional y a la retribución media en España.
- Ajustar el importe de los complementos de puesto de trabajo y de las horas extraordinarias a la cuantía de la tabla salarial, al objeto de que sean valores proporcionados.

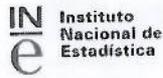
Nueva tabla salarial

Mejora de la Competitividad



WIKIPEDIA
La enciclopedia libre

Frecuentemente se usa la expresión **pérdida de competitividad** para describir una situación de aumento de los costes de producción, ya que eso afectará negativamente al precio o al margen de beneficio, sin aportar mejoras a la calidad del producto.



	Coste laboral total 2017T2
Nacional	3.105,62
Industria	



	Coste laboral anual
	2017T2
Nacional	37.260,00 €

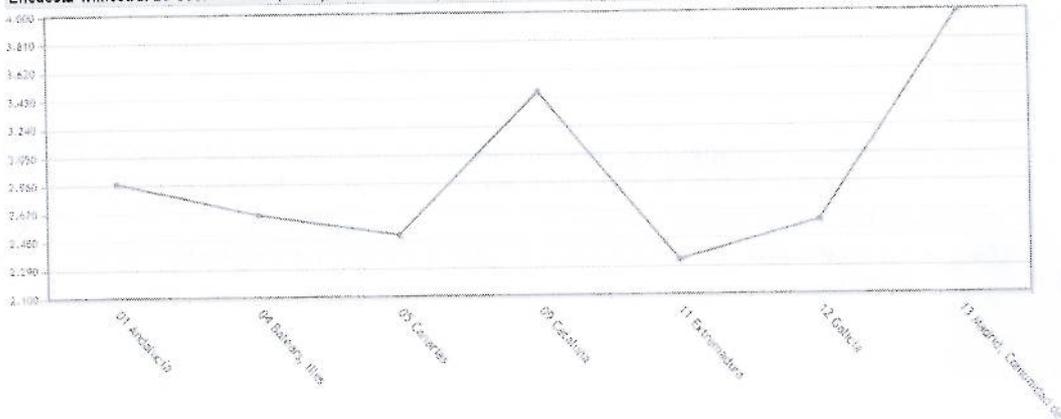
7

Nueva tabla salarial

Mejora de la Competitividad



Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), Comunidades y Ciudades Autónomas, Industria, Coste laboral total, 2017T2

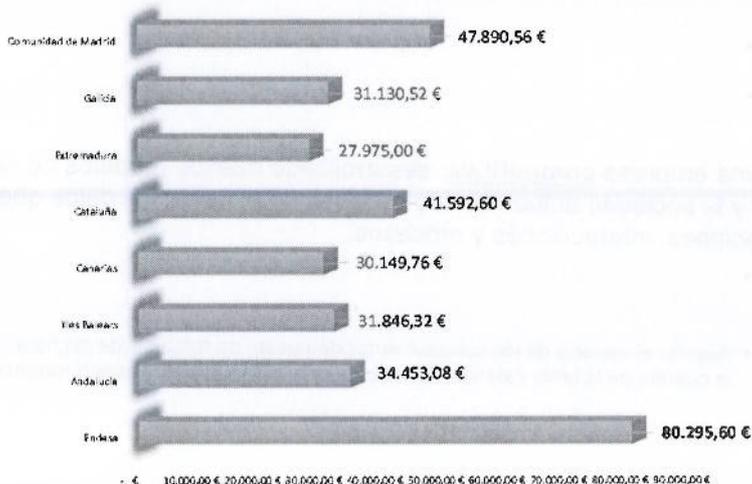


Handwritten signature

Nueva tabla salarial



Mejora de la Competitividad: costes salariales.



Mejorar la Competitividad



Garantizando las actuales retribuciones a los empleados en alta a la fecha de inicio de la vigencia del Convenio.

Tabla salarial acorde a la nueva estructura profesional y a la retribución media en España.

Nivel de Competencia	Salario de Entrada			Salario General
	1º AÑO	2º AÑO	3º AÑO	
A	75%	85%	95%	31.590,68
	23.693,01	26.852,08	30.011,15	
B	1º mes hasta 8º mes 75%	Desde 9º mes hasta 16º mes 85%	Desde 17º mes hasta 24º mes 95%	27.470,17
	20.602,63	23.349,64	26.096,66	
C	17.760,68	20.128,77	22.496,86	23.680,90

[Handwritten signature]

1. Marco proceso negociador: fundamentos base negociación y objetivos.

- Generar mayor **productividad**, transformando nuestro negocio, modificando nuestros procesos y nuestra manera de entenderlo.

Medidas

- Regulación de un incremento económico vinculado a resultados
- Establecimiento de un "pack" único y homogéneo de beneficios sociales para los empleados en activo

- Seguir siendo una empresa **competitiva**, desarrollando nuevos modelos de negocio acordes con el contexto y la sociedad actual, siendo capaces de explotar los datos que producen nuestras instalaciones, interacciones y procesos.

Medidas

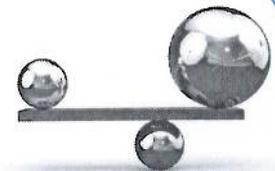
- Nueva tabla salarial acorde a la nueva estructura profesional y a la retribución media en España.
- Ajustar el importe de los complementos de puesto de trabajo y de las horas extraordinarias a la cuantía de la tabla salarial, al objeto de que sean valores proporcionados.

Proporcionalidad de los complementos

Garantizando importes de complementos actuales a empleados en alta a la fecha de inicio de la vigencia del Convenio.

NOCTURNIDAD	4,03 €
TURNO CERRADO CONTÍNUO	6.871,48 €
TURNO ABIERTO CONTÍNUO	5.691,51 €
TURNO ABIERTO DISCONTÍNUO	4.736,46 €
Retén 16 ó más horas laborable	29,14 €
Retén 16 ó más horas festivo	62,26 €
Retén menos de 16 horas laborales	24,44 €
Retén menos de 16 horas festivo	62,26 €

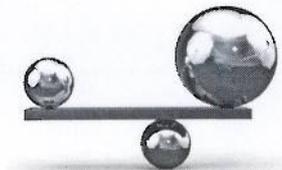
Retén con duración máxima una de cada tres semanas



Restablecer relación hora ordinaria Vs hora extraordinaria

endesa

Nivel Competencial	175%	100%	75%
A	32,60	18,63	13,97
B	28,34	16,20	12,15
C	24,43	13,96	10,47



13

endesa

Gracias

Handwritten signature in blue ink.

