

ACTA Nº 20 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL V CONVENIO COLECTIVO MARCO DE ENDESA

Presidenta Comisión Negociadora

Excm. 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. Victor Faba Yebra
D^a. Marta Llerena Sanchez
D^a. Patricia Corrochano Campo
D^a. Laura Gomez Tortosa
D. Javier de Santos Garcia
D. Javier Perez Ortega
D^a. Maria Rodriguez Navarro

Representación Sindical

UGT

D. Manuel Jaramillo Sanchez
D. Javier Santos Genero (en sustitución de Antonio Estella Barcelona)
D. Miguel Angel Jimenez Carrasco
D. Antonio Loures Rebolo (en sustitución de Francesc Vidal Caldentey)
D^a. Rosa Bustos Ramos
D. Mateo Ferrer Ferra (en sustitución de Jose Angel Garcia Hernandez)
D. Juan Diego Muñoz Rodriguez (Asesor)

CC.OO.

D. Jose Manuel Falagan Asensio
D. Alfredo Villodas Rodriguez
D. Manuel Fernandez Perez (en sustitución de Miguel A. Garcia Martin)
D. Jeronimo Rodriguez Perez (en sustitución de Ricard Serrano Roche)
D. Antonio Jimenez Sanchez (Asesor)

SIE

D. Carlos Vila Quintana
D. Jose Angel Lobato Teba (Asesor)

En Madrid a 17 de abril de 2018, reunidas las personas al margen referenciadas, en su calidad de miembros de la Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo de Endesa (V CME), al objeto de celebrar la 20ª reunión de negociación del mismo.

En relación con el único punto del orden del día "Negociación V Convenio Colectivo de Endesa", la Presidenta cede la palabra a la Representación Social (RS) puesto que tal y como se acordó en la pasada reunión de esta Comisión hoy la RS iba a explicar su propuesta de regulación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La RS procede a dar respuesta a la propuesta presentada por la Representación de la Dirección (RD) en materia de Prevención de Riesgos Laborales, manifestando que la estructura y el modelo actual que se contempla en el IV Convenio Colectivo es adecuada, si bien siempre hay aspectos que son susceptibles de mejora y considera adecuada la propuesta de creación de Comités de Seguridad y Salud Laboral por Empresa o Línea de Negocio, siempre que se cumpla toda la regulación establecida en la Ley para estos comités.

Asimismo, la RS considera que la propuesta de la RD es insuficiente en cuanto a la participación en los distintos Comités de Seguridad y Salud, tanto en el número de comités planteados, de reuniones, como en número de miembros de estos.

En este sentido, la RS propone la creación de un equipo de trabajo específico para profundizar sobre esta materia, la cual, es bastante compleja y muy técnica.

Tras la exposición realizada por la RS, la RD solicita que antes de la creación de equipos de trabajo, se haga entrega de una propuesta concreta para poder valorar posteriormente la conveniencia o no de la creación del mismo.

La RS manifiesta que hará entrega de la propuesta concreta en la próxima reunión de la Comisión Negociadora.

Por otra parte, la RD tal y como se comentó en la pasada reunión de esta Comisión, procede a realizar un nuevo análisis de los Capítulos relativos a Protección Social Complementaria, Beneficios Sociales, Dietas y Gastos de desplazamiento, Acción Sindical, Participación Sindical y Prevención de Riesgos Laborales, en concreto:

- a) En materia de Protección Social Complementaria, la RD hace entrega de una nueva propuesta sobre el complemento de la prestación de la Seguridad Social en función de la duración de cada una de las bajas, así como del número de bajas al año. Se adjunta al presente Acta como Documento 1.

El objetivo tanto de esta como de la anterior propuesta sobre esta materia es reducir los absentismos de corta duración.

Asimismo, y en relación al Plan de Fomento Conjunto de la Previsión Social Complementaria pone de manifiesto que su vigencia finaliza el 31 de diciembre de 2020 y por consiguiente en caso que el V Convenio Colectivo extendiera su vigencia más allá del 31 de diciembre de 2020, sería objeto de negociación.

- b) Sobre el Capítulo relativo a Acción Sindical, la RD procede a explicar de nuevo la propuesta entregada en anteriores reuniones y las razones que justifican la misma, en concreto manifiesta que esta Capítulo debe adecuarse a la realidad de la Empresa, por consiguiente debería adecuarse, entre otros aspectos, tanto el número de horas sindicales como el número de representantes adicionales a los previstos en la legislación.

En este sentido y en aras a la modernización de la Acción Sindical y en coherencia con el resto de su propuesta, la RD propone la superación de la regulación existente en los Convenios de Origen.

Por eso solicita a la RS valore la propuesta con ánimo constructivo.

- c) En cuanto al Capítulo de Participación Sindical, la RD manifiesta que al igual que para la Acción Sindical, se debe adecuar la estructura de las diferentes Comisiones a la realidad de la Compañía.

Asimismo, la RD reitera la necesidad de que se utilicen las nuevas tecnologías para la celebración de las reuniones.

- d) En materia de Prevención de Riesgos Laborales, la RD queda a la espera de que la RS haga entrega de la propuesta entregada en el día de hoy, para dar contestación a la misma.
- e) Sobre beneficios sociales, la RD explica nuevamente a la RS que su propuesta se fundamenta en la redistribución el coste de los beneficios sociales entre toda la plantilla, orientando el mismo hacia el personal activo.

De igual modo, la RD manifiesta que la propuesta que se presentó es una cartera de beneficios sociales, no obstante está dispuesto a debatir cualquier otro planteamiento que puede hacer la RS.

- f) En el Capítulo de Dietas y Gastos de desplazamiento, la RD manifiesta que su propuesta se mantiene igual que en el IV Convenio Colectivo.

Tras la exposición realizada por la RD, la RS manifiesta:

- a) Sobre Protección Social Complementaria, manifiesta que los datos de absentismos en la empresa son bajos y por consiguiente no se ve la necesidad de establecer una nueva regulación penalizadora en este Capítulo.

De igual modo, en relación al Plan de Fomento Conjunto de la Previsión Social Complementaria, la RS expone que se deberá analizar en caso que la vigencia del V Convenio Colectivo se extienda más allá del 31 de diciembre de 2020.

- b) En materia de acción sindical y participación sindical, la RS pone de manifiesto que está dispuesta adaptar y reformular este Capítulo pero no en los términos reductores que plantea la RD,

manifestando su desacuerdo a la propuesta de la RD, de limitación del número de miembros y del número de horas de estos.

- c) En relación al Capítulo relativo a Beneficios Sociales, la RS manifiesta su total rechazo a la propuesta de la RD, y declara que no está dispuesta eliminar a nadie los beneficios sociales que se han ido consiguiendo en la negociación colectiva durante años, por el esfuerzo de los trabajadores de esta compañía.

Por otro lado, y en relación a los datos de costes solicitados por la RS y que fueron entregados por la RD en la pasada reunión de esta Comisión, manifiesta que enviará por email las dudas que tienen al respecto.

Por último la Presidenta levanta la sesión del día hoy quedando emplazadas las partes para el próximo 24 de abril 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.

IV- V CONVENIO COLECTIVO MARCO GRUPO ENDESA

CAPITULO XII

Protección social complementaria

Artículo 75. Complemento a la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal y maternidad.

1. Sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional ~~Quinta~~, en las situaciones de incapacidad temporal (IT) derivadas de accidente de trabajo, maternidad o suspensión por paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia enfermedad común y accidente no laboral, y durante el período comprendido ~~desde el primer día a partir de la baja hasta el séptimo, ambos inclusive, de permanencia en tal situación~~, el trabajador percibirá el 92,5 por 100 del salario real (SR) ~~y, desde el octavo día en adelante, el 100 por 100.~~

~~Durante la IT derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, así como en los casos de maternidad y riesgo durante el embarazo y la lactancia, se percibirá el 100 por 100.~~

2. En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, el trabajador percibirá un complemento de la prestación de la Seguridad Social hasta un porcentaje en función de la duración de cada una de las bajas así como del número de bajas en el año natural, de acuerdo con la siguiente tabla:

<u>Primera baja de menos de 20 días</u>	<u>Según regulación IV Convenio</u>
<u>Segunda baja de menos de 20 días</u>	<u>85 % de su salario real</u>
<u>Tercera baja de menos de 20 días y posteriores de esa duración</u>	<u>75 % de su salario real</u>

Hea



Dicho complemento se abonará hasta la fecha en la que la Mutua formule propuesta de alta del empleado.

- 2.3. El Servicio de Prevención Mancomunado podrá proponer, y la Comisión de Participación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva determinará, medidas específicas para el control y disminución del absentismo.

Asimismo, dicho Servicio propondrá y la mencionada Comisión certificará anualmente, el porcentaje de absentismo por enfermedad común del conjunto de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, dando traslado del mismo, a la GNMG Comisión de Relaciones Laborales.

- ~~3. En función del porcentaje de absentismo por enfermedad común de cada año la empresa complementará la prestación de la seguridad social para las situaciones de IT por enfermedad común y accidente no laboral en los siguientes términos:~~

~~a) Si el índice de absentismo del año anterior es igual o inferior al 3% el trabajador percibirá desde el primer día de la baja el 100% de su salario real.~~

~~b) Si el índice de absentismo del año anterior es superior al 3% el trabajador percibirá durante el periodo comprendido entre el primer y el séptimo día de la baja, ambos inclusive, un 92,5% de su salario real y desde el octavo día en adelante el 100% del mismo.~~

4. En aquellos supuestos en que el trabajador, de conformidad con la normativa de Seguridad Social, no acreditase período de cotización suficiente para causar derecho a la prestación económica de la Seguridad Social o cuando ésta le fuera suspendida por la entidad gestora legalmente habilitada para ello, el complemento a abonar por la Empresa para garantizar las percepciones previstas, para cada supuesto, en el presente artículo, se calculará considerando que el trabajador percibe la prestación económica de la Seguridad Social que le hubiera correspondido de acreditar cotización suficiente o de no habersele suspendido la prestación.

- ~~5. La empresa continuará abonando el complemento a que hace referencia el presente artículo, durante el tiempo que trascorra entre la baja en la Seguridad Social por agotamiento del plazo máximo establecido con carácter ordinario (12 meses) ó prorrogado (18 meses) y la resolución que dictamine sobre la posible declaración de incapacidad permanente del trabajador.~~

En el supuesto que al trabajador le fuera reconocida una incapacidad permanente en cualquiera de sus grados se procederá a regularizar la situación económica desde la fecha de efectos de dicho reconocimiento,

debiendo el trabajador proceder a la devolución de la diferencia entre el complemento abonado y el que, en su caso, le corresponda desde la situación de incapacidad.

Artículo 76__. Reingreso de incapacitados

1. Los incapacitados permanentes absolutos o afectados de gran invalidez, cualquiera que sea su causa, que hubieren sido declarados aptos de nuevo para el trabajo, tendrán derecho a que se les reingrese al puesto de trabajo que, con carácter normal, desempeñaban al tiempo de la baja, salvo en el supuesto de que hubieren cumplido la edad de jubilación, con derecho a la correspondiente pensión, debiendo solicitar el reingreso dentro del mes siguiente a la declaración de aptitud y estando obligada la Empresa a que el reingreso se produzca dentro de los quince días siguientes.

A los supuestos de revisión de las situaciones de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez que dieran lugar a la calificación de las mismas en el grado de total, le será de aplicación lo dispuesto en el número siguiente.

2. Los trabajadores que hubieren cesado en la Empresa por haber quedado incurso en una incapacidad permanente, cualquiera que sea su causa, cuando experimenten una recuperación funcional para desempeñar un puesto de trabajo distinto al que venían desempeñando con anterioridad a la baja, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca que sea acorde con la función que puedan realizar con arreglo a sus condiciones físicas e intelectuales, sea cual fuere su edad al producirse la recuperación, a condición de que en tal fecha no tengan derecho a la pensión de jubilación y de que el trabajo a realizar no represente un riesgo para su vida o salud.

~~2.~~

3. Los incapacitados a que se refiere el párrafo primero del número uno del presente artículo tendrán derecho a acceder directamente a las plazas de que se trate, computándose así mismo la antigüedad ya madurada en la Empresa con anterioridad a la fecha de la baja.

Artículo 77__. 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 ajustar su contenido y su funcionamiento a los principios siguientes:
 - a. Estabilidad: La propia naturaleza de la materia hace necesaria la permanencia en el tiempo de los Sistemas de Previsión Social Complementaria.
 - 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 6 del II Convenio Colectivo Marco de Grupo Endesa tendrán una vigencia, independiente del resto del articulado del Convenio, hasta el 31 de diciembre de 2020, momento a partir del cual el "Plan de Fomento Conjunto de la Previsión Social Complementaria" se prorrogará automáticamente por períodos coincidentes con la duración del Convenio vigente en dicho momento, salvo denuncia expresa del mismo, e independiente de la del Convenio, con 6 meses de antelación a la finalización del plazo inicial o de la prórroga correspondiente.
5. En todo caso, una vez denunciado el Sistema de Previsión Social Complementaria, su renegociación deberá ajustarse a los mismos principios orientadores de su establecimiento, recogidos en el presente artículo del Convenio.