

ACTA Nº 15 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. Javier de Santos Garcia
D^a. Eva Marti Pi
D^a. Maria Rodriguez – Navarro Oliver
D^a. M^a Jose Cardera Robles

Representación Sindical

UGT

D. Manuel Jaramillo Sanchez
D. Jordi Mes Sabate (en sustitución de Antonio Estella Barcelona)
D. Antonio Fco. Leon Garrido (en sustitución de Miguel Angel Jimenez)
D. Gloria Garcia Prudencio (en sustitución de Rosa Bustos Ramos)
D. Lorenzo Jose Burrel Campo (en sustitución de Jose Angel Garcia Hernandez)
D. Francesc Vidal Caldentey
D. Juan Jose Rodriguez Rivera (Asesor)

CC.OO.

D. Jose Manuel Falagan Asensio
D. Alfredo Villodas Rodriguez
D^a. Dolores Cantero Baena
D. Jeronimo Rodriguez Perez (en sustitución de Miguel Angel Garcia Martin)
D. Tomas Barreña Simon (en sustitución de Ricard Serrano Roche)

SIE

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

En Madrid a 28 de febrero de 2018, 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 15^a reunión de negociación del mismo.

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

La RD antes de comenzar con la metodología acordada en la pasada reunión de ir profundizando en cada una de las materias objeto de negociación, procede a realizar una reflexión sobre la situación en la que se encuentra la Empresa.

En concreto la RD, recuerda que si bien es cierto que los resultados obtenidos por la Empresa del año 2017 han sido buenos, no podemos obviar que estamos en un momento trascendente de la Compañía porque debemos de transformar la Empresa para conseguir que siga siendo una Compañía de éxito para competir con otras empresas de nueva creación.

Por todo ello, la función de la Comisión Negociadora es adaptar nuestra normativa laboral a la realidad actual, a través de una normativa moderna que dote a la Empresa de mayor agilidad y flexibilidad, por eso solicita a la

Representación Social (RS) una reflexión en este sentido.

Ante la reflexión realizada por la RD, la RS manifiesta que a su entender los resultados de la Empresa en el año 2017 han sido muy buenos, gracias al esfuerzo y trabajo, de los trabajadores de esta compañía y reitera, como ya ha puesto de manifiesto en anteriores reuniones, que estos resultados deben también verse reflejados en la mejora de las condiciones económicas y laborales de los trabajadores, y que no se puede permitir que la dirección de la empresa siga descapitalizado, externalizando actividades y endeudando más y más a la empresa, porque nos preocupa el futuro de nuestra compañía.

Tras la reflexión e intercambio de impresiones, la RD, al objeto de avanzar en el desarrollo del proceso negociador manifiesta que, con respecto al primer bloque de texto articulado que entrego a la RS, sobre los Capítulos de Disposiciones Generales, Principios de la Organización del Trabajo, Articulación de la Negociación Colectiva, Estructura Profesional, Movilidad Funcional, Cobertura de vacantes y Formación Profesional, ha realizado un nuevo análisis, y considera que:

- a) Con carácter previo y en relación a si estamos en el desarrollo de un proceso negociador "Marco" o no, quizás lo más adecuado por ambas partes es dejar esa discusión para el final del proceso negociador y en función de lo que finalmente sea objeto de acuerdo, decidir si estamos ante un Convenio Marco o no.
- b) En cuanto al ámbito funcional, personal y conservación de garantías, la RD reitera la propuesta presentada en esta mesa y justifica las razones para su mantenimiento.
- c) En relación al ámbito temporal, la RD manifiesta que si bien en la propuesta presentada se indicaba que fuera hasta el 2020, estaría dispuesto analizar otra vigencia, en función del contenido final del V Convenio.
- d) Incremento económico, la RD manifiesta que su propuesta se fundamenta en vincular el incremento económico a los resultados de la empresa, no obstante la RD expresa que estaría dispuesta hablar de incrementos tomando como referencia otros índices.
- e) Estructura profesional, la RD reitera que la terminología puesto de trabajo/ocupación es indiferente que se utilice una u otra pero que el termino sea el mismo en todo el texto articulado del Convenio.
Con respecto a la simplificación de la estructura profesional, la RD reitera y justifica la propuesta presentada.
- f) En materia de movilidad funcional, la RD reitera la propuesta presentada con anterioridad, que prácticamente no varía la redacción del actual IV Convenio.
- g) Sobre cobertura de vacantes, la RD procede hacer entrega a la RS de una nueva propuesta, en la que se recogen algunas de las

propuestas planteadas por la RS. Se adjunta al presente Acta como Documento 1.

- h) En relación a Formación, la RD manifiesta la necesidad de apostar por la formación on line, y estaría dispuesta analizar la posibilidad de impartir formación a la representación social, en función de cómo se avance en el desarrollo de los Capítulos relativos a Acción Sindical y Participación Sindical.

La RS manifiesta que a priori, hay aspectos que han sido puestos de nuevo por la RD y que no está de acuerdo dado que puede suponer una merma de las condiciones laborales y económicas de los trabajadores, tales como la no inclusión en el ámbito funcional a Enel Green Power o Endesa Ingeniería, el mantenimiento de la conservación de garantías, la simplificación de la estructura profesional, la poca creación de empleo, etc. No obstante, manifiesta que analizará lo explicado y aportado en el día de hoy por la RD y dará contestación a la misma en la próxima reunión de esta Comisión.

La Presidenta levanta la sesión del día hoy quedando emplazadas las partes para el próximo 6 de marzo a las 12.30 horas.

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

El presente documento tiene como objetivo principal informar a los interesados sobre el proceso de selección de personal para el cargo de [Cargo] en el [Organismo].

El proceso de selección se realizará de acuerdo a lo establecido en el artículo 134 del Reglamento de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, y se llevará a cabo en el formato de [Formato].

El proceso de selección se realizará en el formato de [Formato] y se llevará a cabo en el [Lugar].

El presente documento tiene como objetivo principal informar a los interesados sobre el proceso de selección de personal para el cargo de [Cargo] en el [Organismo].



V CONVENIO COLECTIVO GRUPO ENDESA

CAPÍTULO VI

COBERTURA DE VACANTES

Artículo __. Cobertura de vacantes: principios de ordenación

La necesidad de la provisión o cobertura de puestos de trabajo será determinada por la Dirección de la Empresa según sus necesidades organizativas.

Decidida la necesidad de cobertura, ésta se proveerá de acuerdo con las reglas establecidas en el presente Convenio, aplicando los criterios de máxima transparencia y publicidad en los procesos de selección y promoción.

Artículo --. Cobertura de vacantes: procedimiento

Las vacantes que se produzcan podrán cubrirse mediante el sistema de libre designación, entre todo el personal de plantilla, siempre que los aspirantes cumplan los requisitos y capacidades requeridas.

De no cubrirse por el sistema de libre designación, se aplicará el procedimiento siguiente:

1. La convocatoria de las vacantes podrá ser general o restringida a una empresa, centro de trabajo, unidad productiva u organizativa, ámbito territorial o instalación concreta, previa información a la Comisión de Relaciones Laborales. Dicha restricción constará en la publicación de la vacante. Al objeto de agilizar los procesos y reducir al mínimo imprescindible el tiempo durante el cual un puesto de trabajo pueda estar vacante, el proceso de cobertura de vacantes derivadas de causas previsibles y conocidas por la Dirección <bajas programadas, jubilaciones, prejubilaciones, excedencias... etc.> podrá iniciarse con anterioridad a la fecha de efectividad de la baja.
2. La cobertura de una vacante se convocará entre el personal de plantilla que lo solicite, utilizándose, a tal efecto, las pruebas selectivas que en cada caso se determinen. Dichas vacantes serán publicadas a través de los medios de difusión habituales en las empresas, con 10 días de antelación a la fecha prevista para la finalización del periodo de recepción de solicitudes y de inicio del proceso de selección.

3. Cuando se trate de vacantes en las que se ha constatado por convocatorias anteriores, la no existencia de personal interno apto para las mismas, la Dirección podrá iniciar directamente la gestión para su cobertura externa.
4. En la convocatoria de la vacante figurará el procedimiento de selección elegido por la Dirección para proceder a su cobertura así como –su identificación completa y principales características de la misma.
5. Finalizado el periodo de recepción de solicitudes, la resolución y adjudicación de la vacante habrá de producirse en el plazo máximo de tres meses.
6. La Dirección de la Empresa informará, con carácter previo, a las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio, de la apertura de todos los procesos de cobertura de vacantes que se inicien en cualquiera de las empresas del ámbito funcional.

Asimismo, se informará a la Comisión de Relaciones Laborales del tipo de pruebas utilizadas en cada supuesto, del número de concursantes que solicitan la vacante y del resultado del proceso de selección.

De conformidad con lo previsto en el presente Capítulo __, el procedimiento de cobertura de vacantes no será de aplicación en los supuestos de consolidación de vacante por movilidad funcional definitiva. En tales supuestos la vacante podrá ser adjudicada al trabajador que la esté desempeñando sin necesidad de proceder a la convocatoria de la misma.

Para poder concursar a una vacante los trabajadores, habrán de acreditar un mínimo de 2 años de permanencia en su puesto de trabajo Nivel Competencial actual desde la última vacante que le fuera adjudicada salvo que, a juicio de la Dirección, concurren causas técnicas, organizativas o productivas que justifiquen la admisión de las solicitudes de trabajadores con menor antigüedad en su puesto actual.

Para los trabajadores con contrato temporal, los años de permanencia mínima se entenderán referidos al total de contratos suscritos con la empresa sin solución de continuidad en el mismo puesto de trabajo.

Artículo --. Cobertura de vacantes: asignación

En el proceso de asignación de vacantes se tendrá en cuenta el orden de preferencia que a continuación se detalla:

- a) Los trabajadores que encontrándose sin ocupación –efectiva y sean considerados disponibles tendrán preferencia, siempre que cumplieran los requisitos y capacidades requeridas, para la cobertura de las vacantes existentes.

- b) A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por personal sin ocupación efectiva a aquel que, por cualquier causa, se encontrase sin actividad o realizando una que no sature su jornada laboral
- c) Los trabajadores que soliciten su reincorporación en la Empresa, en los supuestos de revisión de incapacidad, siempre que cumplieran los requisitos y capacidades requeridas para la cobertura de las vacantes existentes.
- d) En igualdad de condiciones de mérito y capacidad, los trabajadores que lleven a turno cerrado mas de diez años tendrán preferencia, en la adjudicación de las vacantes que soliciten fuera de dicho régimen de trabajo, siempre que cumplan con los requisitos y capacidades exigidos para el desempeño del puesto solicitado.

e) Del mismo modo que el punto anterior se priorizará la cobertura de vacantes para facilitar la reunificación y conciliación familiar.

Artículo – Principios Generales en materia de Empleo y Contratación

Dentro del marco de las políticas de responsabilidad social empresarial de Endesa, la Dirección de la Empresa y la Representación Social convienen en que la política de contratación de las Empresas afectadas por el presente Convenio se sujetará a los siguientes principios:

- 1º. Uso adecuado de las modalidades contractuales legalmente previstas de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, lo sean a través de contratos temporales causales o a través de contratos de puesta a disposición.
- 2º. Promoción de la contratación indefinida desde el inicio del contrato y la transformación de contratos temporales o de puesta a disposición de larga duración en contratos indefinidos.
- 3º. Fomento de los contratos para el aprendizaje y la formación y en prácticas y de cuantos se prevean por la legislación como vía de inserción laboral, cualificación de los jóvenes y mantenimiento de su empleo.
- 4º. Los trabajadores contratados temporalmente que pasen a formar parte de la plantilla fija de las Empresas de Endesa, la antigüedad en la empresa se computará desde la fecha en que el trabajador venga prestando servicios cualquiera que fuera la modalidad contractual concertada con el mismo.
- 5º. Cumplimiento de las obligaciones legales en materia de contratación de personal discapacitado. A tal efecto, la Comisión de Relaciones Laborales

identificará aquellos puestos de trabajo que, en atención a su contenido funcional y condiciones de prestación de la relación laboral, puedan ser desempeñados por personal discapacitado.

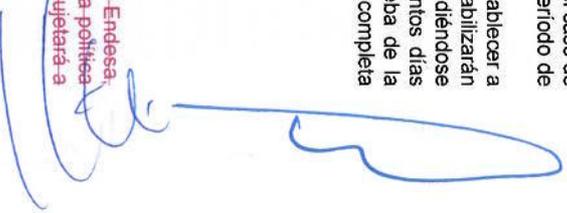
- 6º. Potenciación de las posibilidades que, para el mantenimiento del empleo, otorga la jubilación parcial y el contrato de relevo.
- 7º. Establecimiento de cláusulas de acción positiva que fomenten el acceso de las mujeres, en condiciones de igualdad de méritos, a aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas

Artículo – Contratación de personal de nuevo ingreso

1. La cobertura de necesidades ocupacionales con personal de nuevo ingreso se efectuará a través del sistema de selección que se establezca para cada supuesto, debiendo los candidatos superar las pruebas establecidas a tal fin por la Dirección de la empresa.
2. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba cuya duración no excederá de nueve meses para los trabajadores de los Niveles Competenciales A y B, y de cuatro meses para los trabajadores del Nivel Competencial C.
3. El periodo de prueba se entiende de trabajo efectivo, pudiendo interrumpirse por cese o suspensión en la prestación de servicios por cualquier causa. En el caso de reanudación de la prestación de servicios, se reanudará igualmente el periodo de prueba inicialmente pactado.
4. Para el cómputo de la duración del periodo de prueba que se pudiera establecer a los trabajadores que presten servicio a tiempo parcial, se contabilizarán exclusivamente los días de trabajo efectivo en jornada ordinaria, entendiéndose que queda superado el mismo cuando se hayan prestado servicios tantos días laborables como los que queden comprendidos en el periodo de prueba de la misma duración que se pudiera establecer para un trabajador a jornada completa del mismo sistema de trabajo.

Artículo – Principios Generales en materia de Empleo y Contratación

Dentro del marco de las políticas de responsabilidad social empresarial de Endesa, la Dirección de la Empresa y la Representación Social convienen en que la política de contratación de las Empresas afectadas por el presente Convenio se sujetará a los siguientes principios:



- ~~Uso adecuado de las modalidades contractuales legalmente previstas de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, lo sean a través de contratos temporales causales o a través de contratos de puesta a disposición.~~
- ~~Promoción de la contratación indefinida desde el inicio del contrato y la transformación de contratos temporales o de puesta a disposición de larga duración en contratos indefinidos.~~
- ~~Fomento de los contratos para el aprendizaje y la formación y en prácticas y de cuantos se prevean por la legislación como vía de inserción laboral; cualificación de los jóvenes y mantenimiento de su empleo.~~
- ~~Cumplimiento de las obligaciones legales en materia de contratación de personal discapacitado. A tal efecto la Comisión de Relaciones Laborales identificará aquellos puestos de trabajo que, en atención a su contenido funcional y condiciones de prestación de la relación laboral, puedan ser desempeñados por personal discapacitado.~~
- ~~Potenciación de las posibilidades que, para el mantenimiento del empleo, otorga la jubilación parcial y el contrato de relevo.~~
- ~~Establecimiento de cláusulas de acción positiva que fomenten el acceso de las mujeres, en condiciones de igualdad de méritos, a aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas~~

Artículo -. Compromiso de creación de Empleo

1. Con base en los principios enumerados en el artículo anterior, el compromiso con los entornos locales en los que Endesa desarrolla su actividad, así como las necesidades operativas de la Compañía, la Empresa, durante el período de vigencia del presente Convenio, garantiza la contratación e incorporación a plantilla propia con carácter indefinido de un mínimo de ~~60~~ 60 trabajadores en el conjunto de las Empresas del ámbito funcional del presente convenio.
2. En todo caso, en situación de igualdad de condiciones, de mérito e idoneidad, se dará preferencia a las mujeres en aquellos grupos profesionales y puestos de trabajo en que se encuentren subrepresentadas.



1