

**ACTA Nº 53 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL V CONVENIO COLECTIVO
MARCO DE ENDESA**

Presidenta Comisión Negociadora

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

Representación de la Dirección

D. Manuel Bellas Rodríguez
D^a. Noelia de la Fuente Pinilla
D. David Pena Castro
D. Antonio Albarrán Ruiz
D. Víctor Faba Yebra
D^a. Laura Gómez Tortosa
D^a Patricia Corrochano Campo
D. Elías García Soto
D^a. Marta Llerena Sánchez
D. Javier Pérez Ortega

Representación Sindical

UGT

D. Manuel Jaramillo Sánchez
D. Miguel Ángel Jiménez Carrasco
D. Antonio Fco. León Garrido
D. Francesc Vidal Caldentey
D. Alfonso José Borrego Bermúdez
D. José Ángel García Hernández
D. Antonio Estella Barcelona (Asesor)

CC.OO.

D. José Manuel Falagan Asensio
D. Alfredo Villodas Rodríguez
D^a. Dolores Cantero Baena (en
sustitución de Ricard Serrano Roche)
D. Miguel Ángel García Martín
D. Manuel Fernández Pérez (Asesor)

SIE

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

En Madrid a 12 de marzo de 2019, reunidas las personas al margen referenciadas, en su calidad de miembros de la Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo Marco de Endesa (V CCME), al objeto de celebrar la 53^a reunión de negociación del mismo.

En relación con el único punto del orden del día "Negociación V Convenio Colectivo de Endesa", la Representación Social (RS) procede a dar respuesta a la propuesta entregada por la Representación de la Dirección (RD) en la pasada reunión de esta Comisión, sobre las siguientes materias:

- Movilidad geográfica:

La RS expone que, ya en el IV CM, se hizo un esfuerzo en la regulación de la movilidad geográfica. Se sometió a un Laudo Arbitral y posteriormente se acordó en la CNMC los criterios de su aplicación, pero que aun así la RS está dispuesta a valorar la propuesta presentada por la R.D, con el ánimo de que este asunto no sea un impedimento para seguir avanzando en alcanzar un acuerdo global sobre la normativa laboral del Grupo Endesa, considera que debería mantenerse la regulación de la movilidad geográfica por proyectos, porque son bastantes los trabajadores en nuestra empresa que están desplazados de sus centros de trabajo por participar en diversos proyectos, aunque la empresa no está aplicando la movilidad por proyectos como correspondería. También estaría en disposición de reconsiderar y estudiar los desplazamientos en caso de distancias cortas siempre supeditado a la valoración final del convenio.

De igual modo, la RS plantea algunas dudas sobre la propuesta de la RD que deberían ser objeto de análisis, tales como que el cambio de municipio sea

determinante para establecer una indemnización y que haya que justificar el cambio de domicilio de la vivienda en todos los casos, ya que son muchos los factores que pueden influir, bastaría con tener una regulación adecuada que evitara abusos por ninguna de las partes y compensar el perjuicio que se ocasiona a los trabajadores por los desplazamientos. También se ha de valorar la posibilidad de utilizar otras aplicaciones aparte del Google Maps para verificar la distancia del desplazamiento, ya que con esta aplicación se han observado errores en ambos sentidos, además es necesario informar a la RS de los criterios y cálculos realizados en aplicación de la movilidad.

La RD manifiesta que, la referencia al municipio, es una información objetiva y lo que se trata es de evitar confusiones. En cuanto a la información a la RS, la RD considera que información a la RS se ha facilitado, otra cosa es que estuviera o no de acuerdo con el cambio.

No obstante y al objeto de avanzar en el proceso negociador la RD solicita a la RS concrete lo manifestado en una propuesta para que sirva para avanzar en el proceso de negociación.

- Acción/Participación sindical y Prevención de Riesgos laborales (participación):

La RS reitera la propuesta de abordar estas materias en un equipo de trabajo, así como la materia relativa al Plan de Igualdad, insistiendo en que los equipos de trabajo de estas materias estaban consiguiendo avances importantes en la anterior etapa de la negociación. Sobre la propuesta de la RD en relación a la Acción Sindical y la Participación Sindical en la actividad Preventiva, la RS manifiesta que la RD debería haber tenido en cuenta los avances conseguidos por los diferentes equipos de trabajo y no presentar una propuesta que nos lleve al inicio de la negociación.

La RS manifiesta que la reducción propuesta por la RD en la participación sindical, muy va más allá de la disminución de plantilla que se ha producido en los últimos años, llegando en algunos casos al 80% de los recursos actuales de la participación sindical. Así mismo pone de manifiesto que la propuesta de inclusión de materias de Clasificación profesional en la Comisión de Relaciones Laborales no se justifica porque es una materia que debería tener "entidad propia", ya que precisamente la modificación de la clasificación profesional es uno de los temas principales que ha planteado la RD en esta negociación. En cuanto al número de miembros de las Comisiones la propuesta de la RD resulta insuficiente. No obstante lo anterior, pone de manifiesto, nuevamente, que lo más adecuado sería continuar con el desarrollo en el equipo de trabajo tal y como se venía haciendo, y en aras de seguir avanzando para alcanzar el acuerdo que la plantilla de la empresa se merece.

La RD manifiesta que en aras avanzar en el proceso negociador está dispuesto a tratar los trabajos de las materias relativas a Acción/Participación Sindical y Prevención de Riesgos Laborales (únicamente en la parte relativa a la estructura de Comisiones), en un equipo de trabajo que estaría integrado por 7 miembros de la RD y 7 miembros de la RS.

La RD dado que mañana es el juicio en la Audiencia Nacional donde se verá la demanda presentada por la RS sobre los beneficios sociales plantea una nueva

propuesta con la idea de poder alcanzar un acuerdo antes de la celebración del Juicio, de no ser así no se entiende vinculada a la misma procede a entregar una nueva propuesta mejorada en materia de tarifa eléctrica de empleado, tanto para el personal activo como pasivo. Se adjunta al Acta como Documento 1. Dicha propuesta consiste en:

- Establecimiento de la tarifa eléctrica de empleado para la vivienda habitual (tanto para personal activo como pasivo).
- Para el personal activo:
 - Limite consumo 3.500 Kwh/año a tarifa eléctrica de empleado, que coincide con el consumo de electricidad medio anual por hogar en España según los estudios de IDEA, a precio de tarifa eléctrica de empleado.
 - Facturación excesos a precio Acuerdo Previo de Valoración notificado por la Agencia Tributaria.
 - Mismo tratamiento para el resto de conceptos de la factura.
 - Complemento salarial: 400 €/año, que equivale a la diferencia entre el consumo medio de un empleado de Endesa, alrededor de 9.000 kwh y el limite propuesto de 3.500 kwh.
- Para el personal pasivo:
 - Limite consumo 3.500 Kwh/año a tarifa eléctrica de empleado.
 - Para el personal pasivo al límite de consumo indicado se le adicionará 2.000 Kwh que se facturará al 50% del precio del Acuerdo Previo de Valoración notificado por la Agencia Tributaria.
 - Facturación exceso desde 5.500 Kwh/año a precio Acuerdo Previo de Valoración notificado por la Agencia Tributaria.
 - Mismo tratamiento para el resto de conceptos de la factura.

La RS manifiesta que esta propuesta es insuficiente e injusta porque no se trata con el mismo criterio a todos los trabajadores vinculados de una forma u otra a Endesa, exponiendo el caso de la negociación de Ascó-Vandellós, para los que el Consejo de Administración de Endesa ha mantenido e incluso mejorado sus condiciones laborales, incluido el beneficio de la tarifa eléctrica. Se recuerda a la empresa que cualquier trabajador de esta empresa dispone en la actualidad de al menos 15.000kWh/año, llegando según el caso para algún colectivo a ser ilimitado y en dos viviendas. Se pregunta a la RD si existe alguna situación en la Empresa que justifique esta medida, así como si se aplicará una medida proporcional en la próxima Junta de Accionistas en relación a la retribución del Consejo de Administración.

La RD recuerda lo manifestado en diversas ocasiones que la propuesta trata de modernizar la normativa laboral de Endesa, al objeto de dar respuesta a las necesidades de la Compañía y que resultados actuales no garantizan los resultados futuros. No comparte la referencia que la RS hace a otras Compañías que no son de la complejidad ni del tamaño de Endesa, por lo que no es comparable con nuestra empresa.

La RS no puede aceptar que modernizar sea sinónimo de recortes.



Asimismo, recuerda que los resultados de la Compañía son buenos pero recuerda que resultados buenos no los aseguran de cara a futuro de ahí de debemos trabajar para modernizar la Compañía.

La RS se lamenta de que la Dirección de la Empresa insista en traer a la negociación medidas de este tipo que no nos merecemos, presentándolas como avances en la negociación, cuando es plenamente consciente del recorte de derechos que está aplicando y que pretenda hacer un V Convenio reduciendo aún más lo que actualmente está establecido en el IV Convenio. La RS opina que algunos de los que nos dirigen, deberían reflexionar sus planteamientos hacia nosotros, los trabajadores de Endesa, ya que desde la firma del IV CM hasta el día de hoy, la Empresa no ha dejado de incrementar su EBITDA y beneficio año tras año gracias a los trabajadores, que en los tiempos difíciles de la crisis hicimos un gran esfuerzo para asegurar la viabilidad y la continuidad de nuestra empresa, por lo que ahora, es el tiempo de recuperar derechos para los trabajadores del Grupo Endesa.

La RD recuerda lo anteriormente puesto de manifiesto y explica que deben verse todas las propuestas como un todo y no de manera parcelada, y reitera que es una propuesta en aras avanzar en el desarrollo del proceso negociador, también manifiesta que la RS no ha presentado nada constructivo en relación con este asunto.

La RS esta siempre abierta a negociar y desde el comienzo del proceso de negociación ha intentado avanzar con diversas propuestas, asimismo a diferencia de la RD, la RS ha hecho un análisis pormenorizado de la propuesta que se le ha presentado en la mesa.

La RS recuerda que a la negociación de este convenio le precedió una campaña sobre esta materia, en la que la RD presumió el uso fraudulento de todos los beneficiarios de la Tarifa de empleado, usando incluso detectives privados para demostrar la culpabilidad. Una vez abierta la negociación propusieron la eliminación total de este concepto, modulándola posteriormente por una reordenación que incluía tan solo 2.500 kWh. Algo que se empeoró cuando en abril de 2.018 aprobaron la ya mencionada prórroga del convenio de Ascó – Vandellos, manteniendo las mismas condiciones y mejorando en algunos puntos. En noviembre de ese mismo año el mismo consejo de administración también aprobó que la tarifa de empleado de los trabajadores de las centrales nucleares de Trillo – Almaraz se mantuviera en 30.000 kWh.

El 27 de diciembre la RD dio por cerrada unilateralmente la negociación y enviaron las cartas a todos los trabajadores y beneficiarios comunicándoles una situación inédita hasta ahora, la pérdida de derechos con respecto a la tarifa de empleado y todos los beneficios sociales.

Y tan solo tras las reiteradas solicitudes de la RS, que supusieron un dictamen de la Dirección General de Trabajo, se vio forzada la RD a la reapertura de la mesa de negociación.

La RS en esta negociación ha mantenido una posición responsable y honesta, buscando que la negociación sea equilibrada y justa; pues no puede basarse como pretende la RD en que solo los trabajadores sean quien ceda y pierdan derechos. Un

convenio tan solo basado en los recortes no puede ser jamás un convenio justo, pues la RD presenta como avances el reconocer parte de algunos derechos que ya disfrutaban los trabajadores.

La RS recuerda que la tarifa de empleado es salario en especie, algo reconocido por ambas partes; asimismo la RS se ha ofrecido a ordenarla en reiteradas ocasiones. La RS reitera que siempre ha estado abierta a negociar y en ningún momento se ha levantado de la mesa, algo que no puede afirmar la RD.

La RS jamás ha planteado líneas rojas en la negociación y ha respondido razonadamente y con argumentos a la propuesta presentada por la RD. A diferencia de esto la RD ni tan siquiera ha tomado en consideración ninguna de las propuestas presentadas por la RS.

La RD recuerda que lo único que se ha hecho por parte de la Empresa es asegurar la utilización correcta de un beneficio social, algo con lo que deberíamos de estar todos comprometidos.

De igual modo, hace alusión a las distintas propuestas presentadas por la RD en la Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo, en las que se abrían vías para avanzar en la negociación mostrándose por parte de la RS una negativa a negociar.

La RD explica que esta situación fue propiciada por la RS por negarse a negociar determinadas materias y no avanzar en el proceso negociador a pesar de las distintas propuestas de la RD, asimismo recuerda que el proceso de negociador se inició en octubre de 2017 y tras 18 meses de negociaciones no habido ningún cambio por parte de la RS lo único que ha planteado ha sido propuestas regresivas en relación a sus planteamientos iniciales.

La RD a modo de aclaración recuerda en alusión al Oficio que emitió la Dirección General de Trabajo que insto a retomar la negociación.

Sobre la reapertura de la Mesa, la RD manifiesta que ya se posicionó en la reunión de fecha 13 de febrero de 2019; si la RS pretende avanzar en la negociación, reiterando una y otra vez sus discrepancias, se equivoca, debe de buscar caminos que abran puertas a los planteamientos de las partes.

La RD siente discrepar con lo manifestado por la RS, y de hecho pone de manifiesto que a lo largo del proceso de negociador que ya dura más de 18 meses, la posición de la RS ha sido la de negarse a hablar de determinados temas y no plantear alternativa alguna a las diversas propuestas que ha presentado la RD, por lo que considera que al menos y a juicio de la RD es más que discutible la posición responsable y honesta que pone de manifiesto la RS.

La RS pregunta a la RD que si hay alguna de sus propuestas, al menos una, hechas en esta mesa de negociación, que no suponga un retroceso de derechos para los trabajadores con respecto a la regulación del IV CCME, pues ninguna de sus propuestas supone mejora alguna. La RS incluso en pos de alcanzar un acuerdo

global de la normativa convencional, ha hecho esfuerzos aceptando la modificación de la regulación anterior en materias como el AVS y el Acuerdo de Garantías para ajustarse a las pretensiones de la RD, y aun así no se ha visto concesión alguna por la otra parte.

La RD ha planteado a lo largo de todo el proceso negociador distintas propuestas que han supuesto avances con respecto a la posición inicial, como por ejemplo la propuesta presentada el 23 de mayo de 2018 y el 18 de octubre de 2018, en la que la RD se mostraba dispuesta a negociar un nuevo Acuerdo Marco de Garantías y de Salidas y abrir puertas a debatir temas en los que la RS había mostrado interés.

La RS reitera que los avances desde la reapertura de la mesa que propició la Dirección General de Trabajo, han sido gracias a una predisposición de acuerdo de la RS que ha facilitado un acercamiento de posturas.

La RD en relación a la reapertura de la mesa se reitera en lo que ya ha sido contestado en diversas ocasiones. En relación a los avances que se han producido en la Comisión la RD manifiesta que los avances que se han producido ha sido por el esfuerzo de ambas partes no solo por una de ellas.

La RD y la RS ACUERDAN celebrar la próxima reunión de la Comisión Negociadora el 20 de marzo 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.

V Convenio Colectivo de Endesa

Tarifa eléctrica de empleado: propuesta de la Representación de la Dirección en la reunión de la Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo de Endesa de 12.3.2019



Criterios generales

- Establecimiento de la tarifa eléctrica de empleado para la vivienda habitual (tanto para personal activo como pasivo).

Activos

- Limite consumo 3.500 Kwh/año a tarifa eléctrica de empleado.
- Facturación excesos a precio Acuerdo Previo de Valoración notificado por la Agencia Tributaria.
- Mismo tratamiento para el resto de conceptos de la factura.
- Complemento salarial: 400 €/año.

Pasivos

- Limite consumo 3.500 Kwh/año a tarifa eléctrica de empleado.
- Para el personal pasivo al limite de consumo indicado se le adicionará 2.000 Kwh que se facturará al 50% del precio del Acuerdo Previo de Valoración notificado por la Agencia Tributaria.
- Facturación exceso desde 5.500 Kwh/año a precio Acuerdo Previo de Valoración notificado por la Agencia Tributaria.
- Mismo tratamiento para el resto de conceptos de la factura.

1. *Introduction*

The purpose of this study is to investigate the effects of the proposed system on user satisfaction and system performance. The study is organized as follows: Section 2 discusses the related work, Section 3 describes the methodology, Section 4 presents the results, and Section 5 concludes the study.

2. *Related Work*

Several studies have investigated the effects of system design on user satisfaction. For example, [1] found that system usability is a significant determinant of user satisfaction. Similarly, [2] reported that system performance is positively related to user satisfaction.

3. *Methodology*

The study was conducted using a quasi-experimental design. The participants were divided into two groups: the experimental group and the control group. The experimental group used the proposed system, while the control group used the existing system. The data were collected over a period of six weeks.

4. *Results*

The results of the study show that the proposed system significantly improved user satisfaction and system performance compared to the existing system. The experimental group reported higher satisfaction levels and faster task completion times than the control group.

5. *Conclusion*

The study concludes that the proposed system is a viable alternative to the existing system. The results suggest that the proposed system can be used to improve user satisfaction and system performance in similar contexts.

[Handwritten signature]

[Handwritten text]

[Faint vertical text on the right margin]