

ACTA Nº 3 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL V CONVENIO COLECTIVO DE ENDESA

Presidenta Comision 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. Maria Rodriguez- Navarro.

Representación Sindical

UGT

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

CC.OO.

D. Jose Manuel Falagan Asensio
D. Miguel Angel García Martín
D. Ricard Serrano Roche
D. Alfredo Villodas Rodriguez
D. Guillermo Sastre Bauza (Asesor)

SIE

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

En Madrid a 15 de noviembre de 2017, reunidas las personas al margen referenciadas, en su calidad de miembros de la Comision Negociadora del V Convenio Colectivo Marco de Endesa (V CME), al objeto de celebrar la 3^a reunión de negociación del mismo.

Con carácter previo, la Representación de la Dirección (RD) manifiesta que al objeto de realizar una presentación sobre las nuevas tendencias en materia de Recursos Humanos y las actuaciones que viene realizando la Compañía, asiste a la reunión D^a. Esther Clemente Cejudo – Directora de Desarrollo, Formacion y Selección.

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

La RD, a través de D^a. Esther Clemente Cejudo procede a explicar a la RS el documento "Un mundo que cambia". Se adjunta al presente Acta como Documento 1.

La RS agradece la presentación realizada y manifiesta que si bien la empresa debe adaptarse a las nuevas tecnologías sin que esto no tenga que conllevar cambios en la naturaleza del negocio. Del mismo modo pone de relieve el apunte que ha hecho la ponente sobre la conveniencia de compatibilizar las

nuevas tecnologías, con el derecho a la desconexión digital de los trabajadores. Además de que se debe avanzar en que los trabajadores tengan disponible la tecnología necesaria para esta digitalización.

En este contexto la RD procede a explicar a la RS el documento "Negociación V CME: planteamiento de la Dirección de la Empresa – marco proceso negociador", en el que se detallan las pautas que la empresa plantea para este Convenio orientadas a conseguir la modernización y actualización de la normativa laboral de Endesa. Se adjunta al presente acta como Documento 2.

La RS manifiesta que ahora es el momento de trasladar los resultados económicos obtenidos a todos los trabajadores, manteniendo los beneficios sociales y garantizando la ocupación efectiva de los trabajadores. Después de las diferentes exposiciones sobre situación de la Empresa y pretensiones en la negociación, no es el momento de más recortes, no se debe dar ni un paso atrás. La presentación es muy general, por lo que habrá que conocer su desarrollo detallado para ver el alcance de lo que pretende la Empresa.

La RS pregunta por la continuidad del Acuerdo de Garantías y el Acuerdo Voluntario de Suspensión.

La RD manifiesta que la vigencia de estos finaliza el 31 de diciembre de 2018 y que no es objeto de negociación en la Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo Marco de Endesa.

La Presidenta levanta la sesión del día hoy quedando emplazadas las partes para el próximo 22 de noviembre a las 10.00 horas.

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



Negociación V CME: planteamiento de la Dirección de la Empresa – marco proceso negociador

15 noviembre 2017

endesa

Indice

endesa

1. Evolución incrementos económicos empleados Endesa.
2. Fundamentos base negociación y objetivos del proceso:
 - 2.1.- Líneas Generales.
 - 2.2.- Otras materias.

1. Evolución incrementos económicos empleados Endesa vs IPC.

ENCUADRE MACRO						
AÑO		2013	2014	2015	2016	2017
Incrementos IVCME	INCREMENTO CONVENIO	0,00%	0,60%	1,00%	1,00%	1,00%
	PAGA DE EFICIENCIA		0,10%	0,10%	0,10%	0,10%
	MERITOCRACIA		0,10%	0,10%	0,10%	0,10%
	PAGA NO CONSOLIDABLE			0,50%	0,50%	0,50%
	TOTAL	0,00%	0,80%	1,70%	1,70%	1,70%
I.P.C. REAL		0,30%	-1,00%	0,00%	1,60%	1,60% (1)
INCREMENTO PODER ADQUISITIVO		-0,30%	1,50%	3,20%	2,80%	2,40%
PAGA NO CONSOLIDABLE						1,50%

(1) IPC Enero - Octubre 2017 (Fuente: INE)

(1) IPC Enero - Octubre 2017 (Fuente: INE)

2. Fundamentos base negociación y objetivos.

2.1.- Líneas Generales.

✓ El V CME, ha de permitir:

- **Modernizar** la gestión de los recursos humanos con una gestión más personalizada que permita conjugar las necesidades de los empleados y los requerimientos de la Empresa.

Medidas

- Revisar la regulación de la movilidad geográfica.
- Homogenizar de forma definitiva la normativa laboral de Endesa superando las regulaciones de los Convenios de Origen y de aquellos acuerdos que la desarrollan.
- Actualización de la participación y acción sindical ajustándola a la normativa legal vigente y a la realidad actual de la Compañía.

2. Fundamentos base negociación y objetivos.



2.1.- Líneas Generales.

- Ganar en **flexibilidad**, evolucionando la cultura de la Empresa para su adaptación a los requerimientos cambiantes del mercado.

Medidas

- Convenio de vigencia corta.
- Alinear la clasificación profesional con las titulaciones académicas, potenciando la capacitación de los empleados.

2. Fundamentos base negociación y objetivos.



2.1.- Líneas Generales.

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

Medidas

- Regulación de conceptos económicos vinculados a resultados de la Compañía o a la unidad de pertenencia del empleado.
- Establecimiento de un "pack" único y homogéneo de beneficios sociales.

2. Fundamentos base negociación y objetivos.



2.1.- Líneas Generales.

- 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.

2. Fundamentos base negociación y objetivos.



2.2.- Otras materias.

- Revisar capítulo relativo a formación y el de tiempo de trabajo.
- Adaptación de los horarios a las necesidades de los Negocios.
- Mejora de aspectos del Plan de Igualdad adecuándolo a las necesidades de los empleados.
- Al objeto de disminuir el nivel de absentismo derivado de enfermedad común, se propone analizar de modo conjunto, formulas para disminuir los absentismos de corta duración.
- Ajustes técnicos de redacción en materia de régimen disciplinario y utilización de las herramientas informáticas.

UN MUNDO QUE CAMBIA

Madrid, 8 noviembre 2017

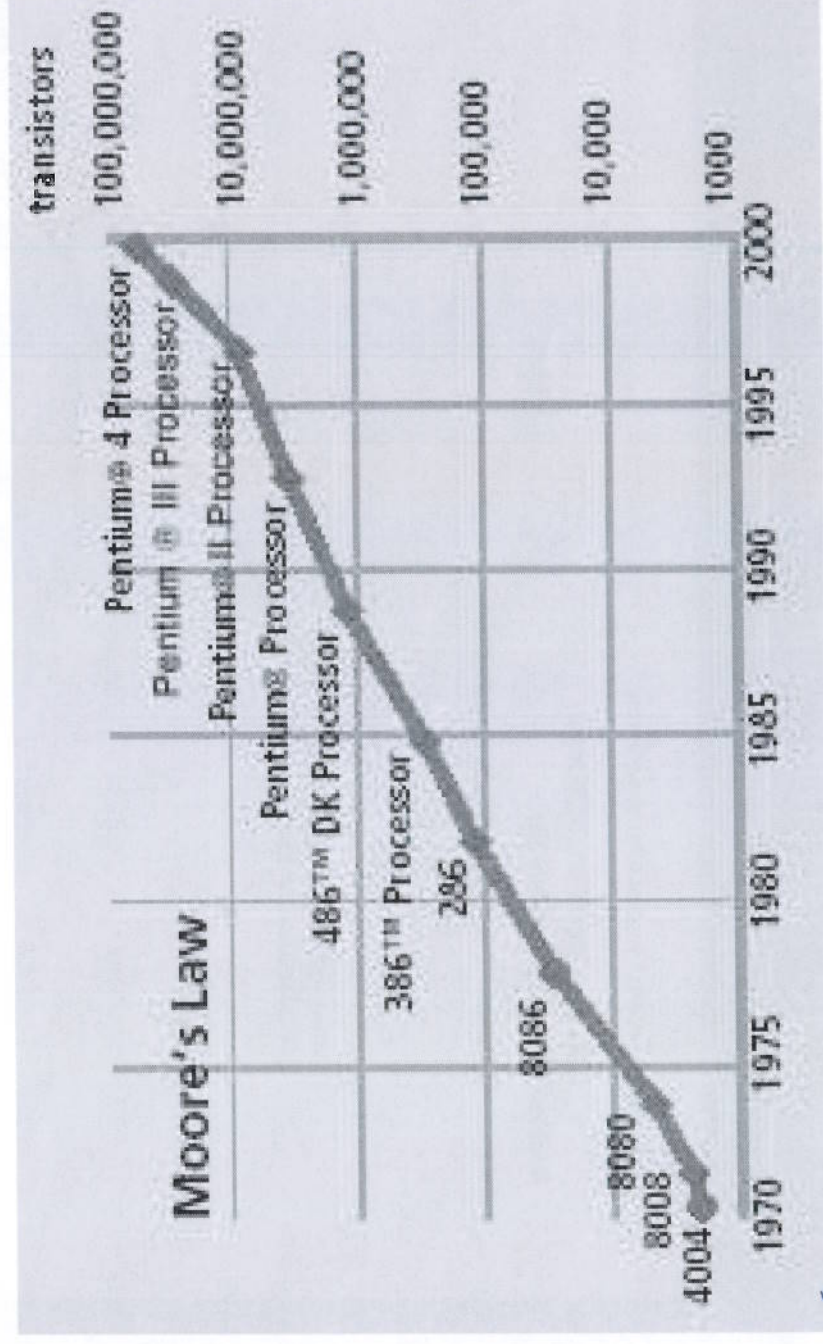
AR. 1

la. 1

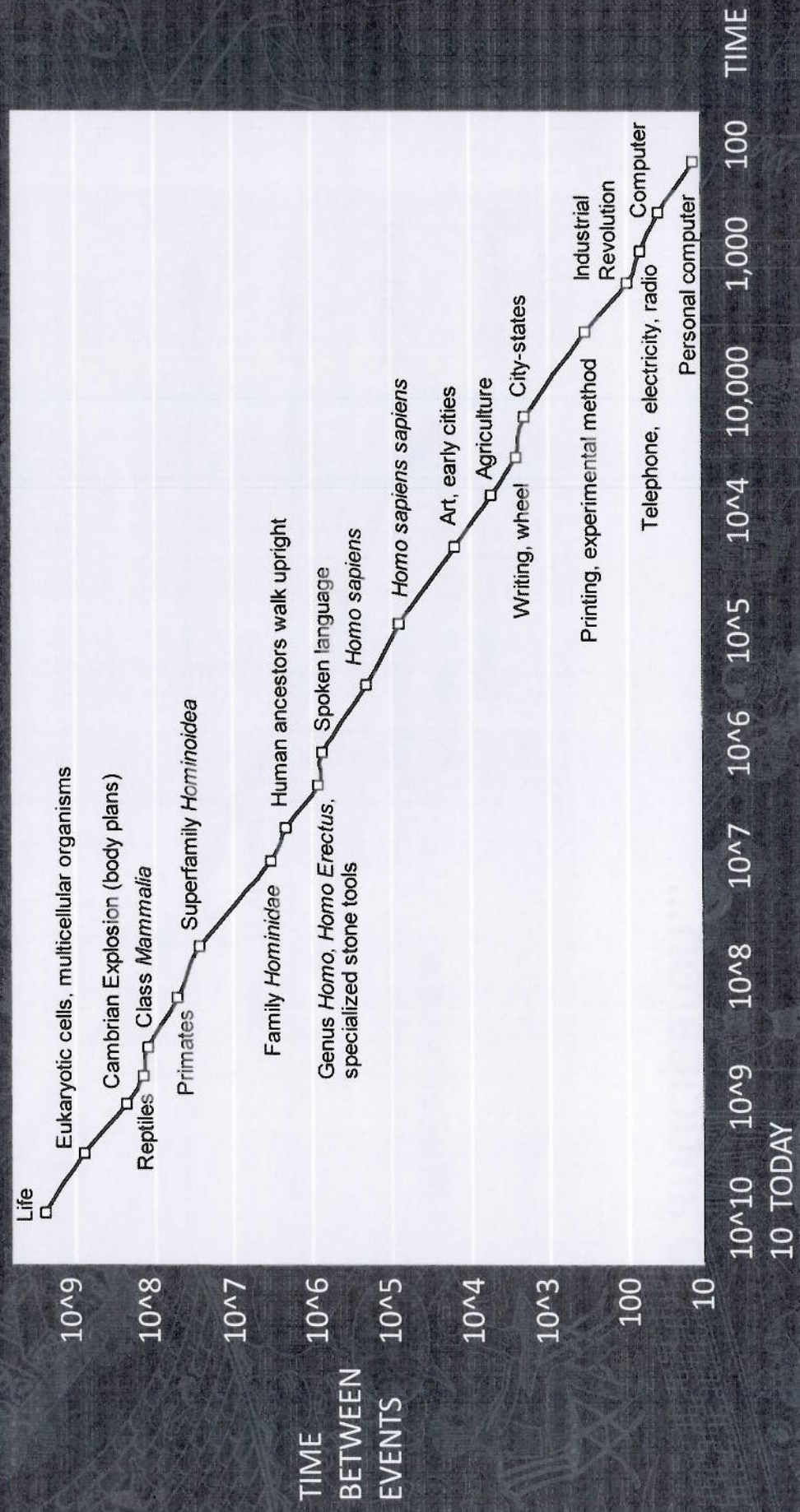
Bienvenidos!
La 4ª revolución industrial ha llegado



Ya nos lo anticiparon...

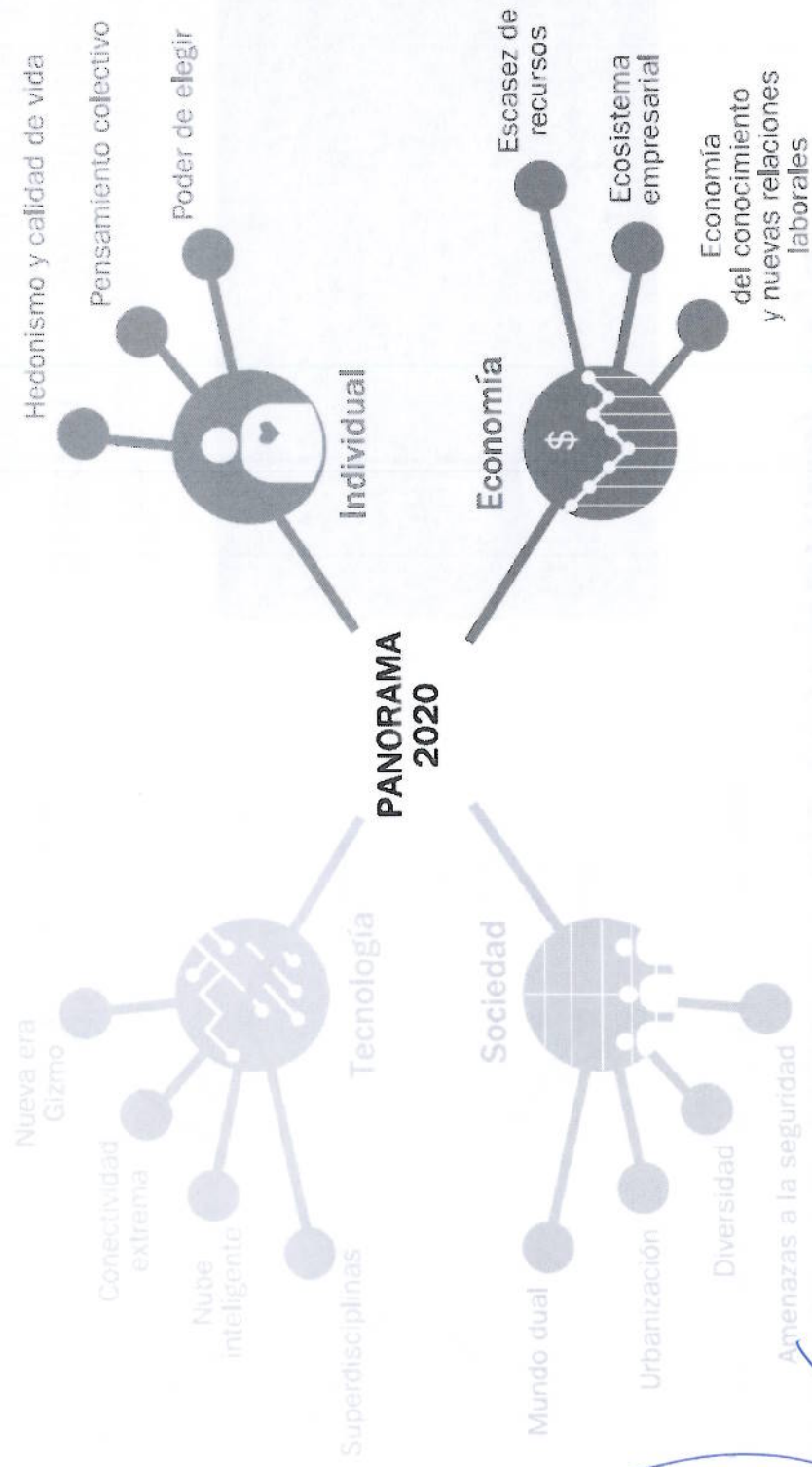


Ser relevante en un mundo que cambia a gran velocidad



Principales tendencias

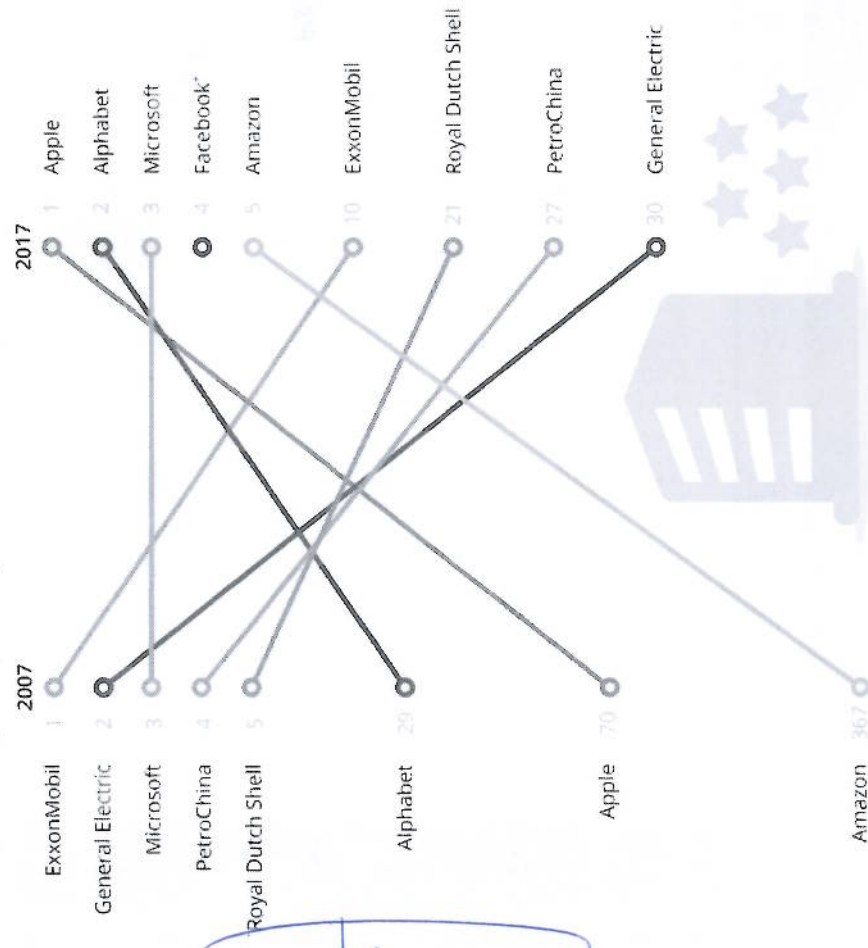
Gráfico 1. Mapa simplificado de tendencias 2020



La esperanza de vida de las compañías, baja

Las empresas más grandes del mundo hoy y hace 10 años

Clasificación de empresas por su capitalización bursátil entre 2007 y 2017



Precio de cierre del 28 de junio del 2007 y el 8 de septiembre de 2017.

* Facebook comenzó a cotizar en Bolsa en 2012

Fuente: Bloomberg



statista

"In 10 years, it's predicted that 40% of Fortune 500 Companies will no longer exist."

Babson Olin School of Business, Fast Company 2011

"The average lifespan of a company listed in the S&P 500 has decreased from 67 years in the 1920's to 15 years today."

Richard Foster, Yale University

Mix de estilos personales

| CONVIVENCIA GENERACIONAL

	Baby Boomers	Generación X	Millennials	Centennials
¿Cuándo nacen?	Antes de 1963	1963-1980	1980-1995	Después de 1995
¿Cómo son?	Resistentes al cambio	Reflexivos	Resistentes al compromiso y con gran autoconfianza	Atención dispersa
¿Qué persiguen?	Seguridad y estabilidad	Estabilidad y relaciones de confianza	Proyectos ambiciosos y vida personal	Crear su propia empresa y proyectos
¿Cómo se relacionan con el trabajo?	Mantienen un puesto durante años en la misma empresa	Reacios a cambiar de empresa o puesto	Cambio constante de empresa y trabajo. "Si no funciona, lo dejo"	Buscan flexibilidad y trabajar a distancia
¿Qué hacen en la empresa?	Puestos directivos	Son la mayoría en las empresas. Puestos de liderazgo	Supondrán el 75% de los trabajadores en 2020	Los próximos en incorporarse al mercado laboral

16a

17a

18a

Conceptos asociados al cambio tecnológico

- Hiperconectividad (Redes sociales, Cloud computing, ...)
- Tecnologías asociadas al Big Data
- Sensórica y el Internet de las Cosas (IoT)
- Robótica
- Inteligencia Artificial (AI)
- Blockchain
- Realidad Virtual y Realidad Aumentada
- Impresión 3D y fabricación flexible
- Nanotecnología y materiales avanzados
- Sistemas ciberfísicos

Y en nuestro sector...

- Smart grids y ciudades inteligentes
- Generación distribuida
- Sistemas de almacenamiento de energía baratos y eficientes
- Tecnología HVDC
- Vehículo eléctrico autónomo
- La ENERNET

ET / Gti. 8

¿UNA NUEVA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL?

Handwritten signature

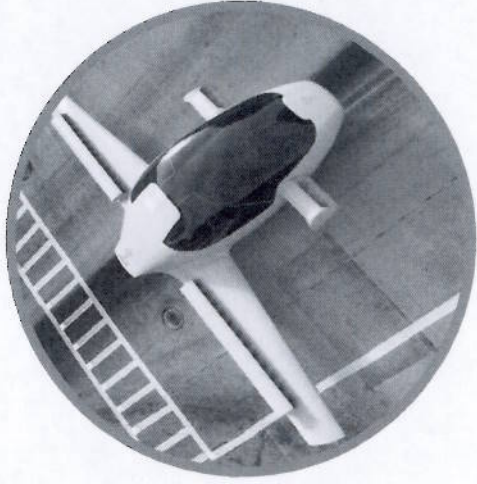
Handwritten signature



ENERGÍA



COMUNICACIÓN

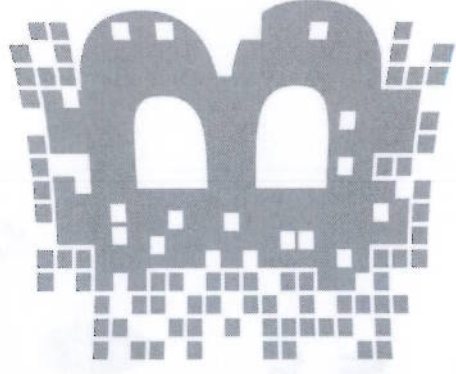
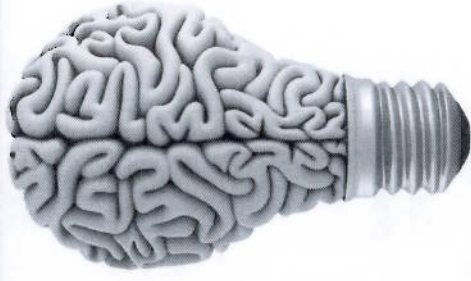


TRANSPORTE

SOURCE: Jeremy Rifkin

El reto de hoy día

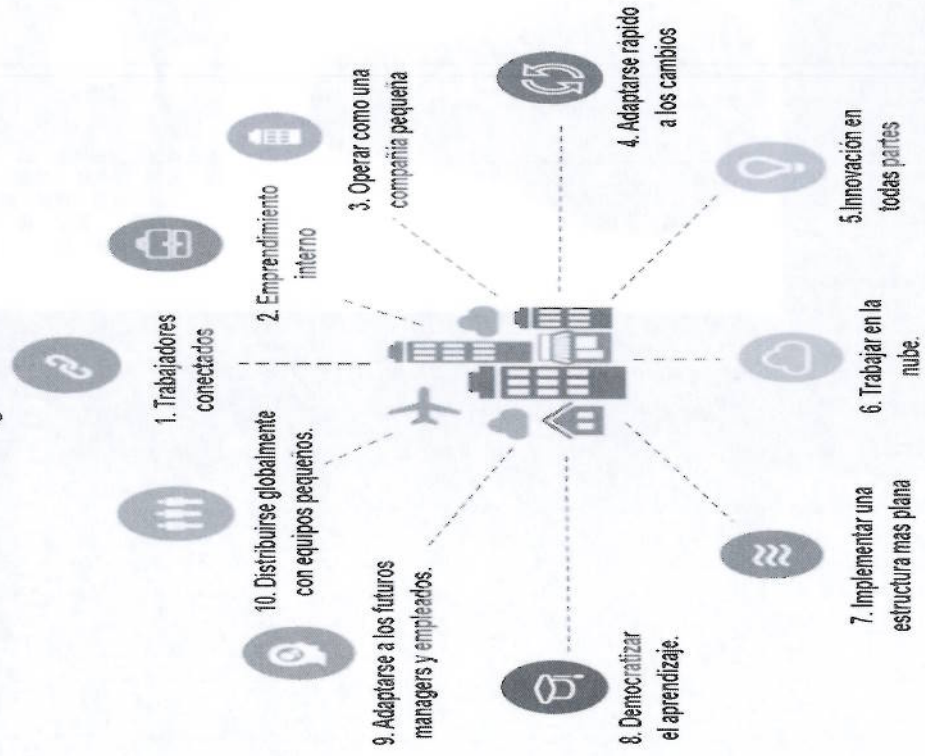
- De la estrategia a la cultura
- Trabajar la experiencia empleado
- Ayudar a innovar al proveedor
- Organizaciones más horizontales
- Innoagentes e intraemprendimiento
- De la RSC a la empresa social
- Del plan de negocio a la experimentación.
- Del empleado móvil a la empresa abierta



3) / G.

Organizational Transformation

... cómo deben funcionar las organizaciones?



Fuente: Jacob Morgan (@thefutureorganization.com) & the FOW Community

¿Qué estamos haciendo?



Handwritten signature in blue ink.

¿Qué estamos haciendo?

- Conciliación y Diversidad
- Plan de Becas
- En_Línea
- Retribución Flexible
- Movilidad Sostenible

¿Qué estamos haciendo?

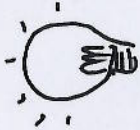
Promover cooperación
+
Procesos Creativos

#OpenPowerSpace

Formación
Digital

e-talent

Enciende tu energía digital

Open.
Innovation 

Smart
Working

Endesa Energy Challenges

Endesa Energy Challenges: Endesa's open innovation platform to solve some of the most complex future energy

15/11/2017

 / 

SMART
working



...pararse no es una opción válida en el mundo actual

Uta

9

Gracias



2610670

B

la.