

Enel Global Framework Agreement



Handwritten mark

GFA Enel - 14 junio 2013

Handwritten signatures

Roma, 14 junio 2013

ENTRE

Enel S.p.A., también en representación de todas las Sociedades/Divisiones del Grupo,

representada por los Sres.: Cioffi, Gorga, Crivelli, Cofacci, Chianese, Preiti

Y

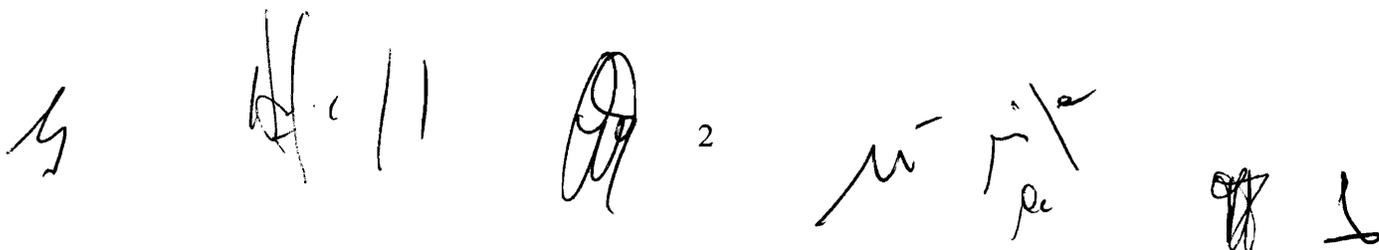
IndustriAll Global representada por los Sres.: Rajina, Ozkan

PSI representada por los Sres.: Pavanelli, Buxbaum

Filctem CGIL, representada por los Sres.: Miceli, Berni

Flaei CISL, representada por los Sres.: De Masi, Arca, Losetti, Meazzi, Mancuso, De Giuli

UILtec UIL, representada por los Sres.: Pirani, Marcelli, De Giorgi



Handwritten signatures of the representatives of the companies listed above. The signatures are arranged in a row, corresponding to the order of the companies in the text above. From left to right, they correspond to Enel S.p.A., IndustriAll Global, PSI, Filctem CGIL, Flaei CISL, and UILtec UIL. There are approximately 12 individual signatures in total, with some appearing as pairs or groups.

Disposiciones	pág.	4
Finalidad	"	6
Principios internacionales de derecho del trabajo y de Relaciones Industriales	"	8
Organización y procedimientos operativos	"	15
Confidencialidad	"	22
Normas finales y duración	"	23
Anexos	"	24

1/3
Adelcy 1

3

W. R. P. 6

Disposiciones

El presente Global Framework Agreement (Acuerdo Marco Global – en adelante "GFA") se basa en las normas de relaciones laborales e industriales adoptadas por las instituciones internacionales más importantes, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otras.

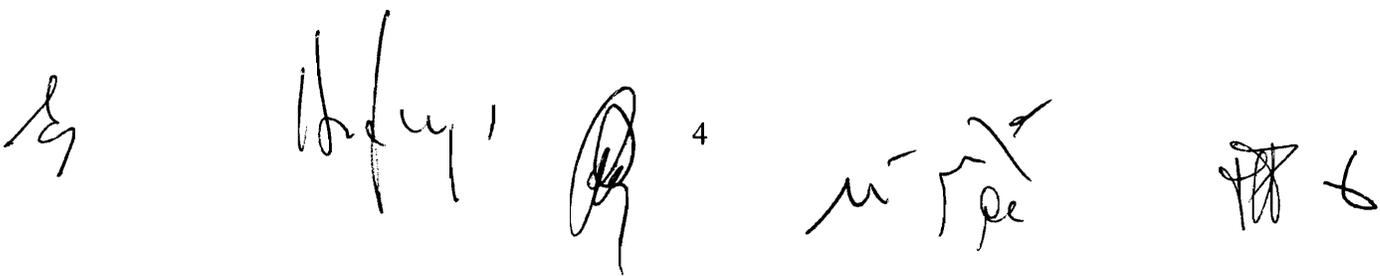
Define las directrices en materia de diálogo social, como método privilegiado para tratar las cuestiones relacionadas con los intereses de la empresa y de sus empleados. Estas medidas incluyen la creación de un Global Works Council (Comité de Empresa Mundial) y de Multilateral Committees (Comités Multilaterales), para la concreta actuación de un modelo representativo de todos los países en los que el grupo está presente.

La estructura del Grupo, tras la trayectoria de expansión internacional, ha sufrido un profundo cambio en el curso de los últimos años. Ahora está presente en más de 40 países, y requiere el desarrollo de una visión transnacional por parte de todos los sujetos implicados.

El objetivo de Enel es convertirse en una "One Company" y, por ello, tiene la intención de construir un sistema de identidad común, que pongan en valor las particularidades locales, y den lugar a un modo común de ser Enel en todos los países.

Un sistema de relaciones industriales basado en la cultura del diálogo social representa una sólida base para la construcción y la implementación de un sistema que integre los valores y la cultura internacional del Grupo, que permita a todos los empleados sentirse ciudadanos en los países donde está presente, aceptado e integrado en las comunidades locales, respetando plenamente las características específicas de cada país.

Las Partes confirman que las relaciones entre la Dirección de empresa y las Organizaciones sindicales constituyen un factor importante en el sistema de las relaciones industriales a varios niveles y acuerdan la constitución de un Global Works Council. El GWC será un organismo de información representativo de todos los trabajadores del Grupo Enel. El objetivo del diálogo social será lo de contribuir a la promoción del trabajo y al logro de los objetivos empresariales, y representar los intereses de los empleados y los accionistas, también a través de la dimensión participativa.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with a vertical line, a signature with a circle, a signature with a horizontal line, and a signature with a vertical line and a small mark.

Disposiciones

Las Partes convienen sobre la importancia de establecer un acuerdo basado en las relaciones industriales que sitúe en el centro del proyecto empresarial a sus empleados, su seguridad, sus derechos y sus perspectivas de desarrollo profesional, conscientes de que la calidad de los servicios suministrados depende también del sistema de relaciones industriales y laborales.

Las Partes reconocen que la generación, la transmisión, la distribución y los servicios de suministro de energía son esenciales para el desarrollo humano y económico. Por lo tanto, estos servicios deben realizarse con un elevado sentido de responsabilidad social y protección del medio ambiente, así como de todos los sujetos implicados en las actividades operativas y el establecimiento de la compañía.

Las Partes ya han consolidado a nivel europeo, con el Comité de Empresa Europeo, una práctica positiva de información y consulta bajo la óptica de una creciente integración a nivel transnacional entre las sociedades del Grupo, y entre dichas sociedades y los representantes de los empleados. El Comité de Empresa Europeo es un instrumento útil para la extensión gradual y el refuerzo de un diálogo social de empresa de "alta calidad", que no perjudica los derechos de información y consulta de los empleados vigentes en los diferentes Estados miembros de la UE, y no interfiere con las competencias de negociación atribuidas por la ley o por los acuerdos a los representantes sindicales existentes en cada uno de los países.

Este asunto, además, ha impulsado el Grupo a adoptar un instrumento negociado como el Global Framework Agreement (GFA) con el objeto de establecer una relación duradera entre las partes a nivel internacional.

El proceso de negociación para la estipulación del presente acuerdo prevé la participación de las Organizaciones sindicales competentes de las siguientes áreas geográficas: Países UE, Rusia y América Latina.

3

H. C. 11

5

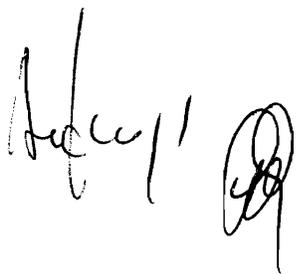
de

6

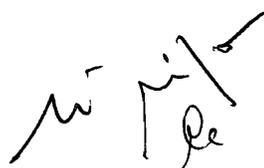
Finalidad

1. El presente acuerdo, que forma parte integrante de las políticas de gestión del personal y de responsabilidad social y medioambiental de Grupo, constituye un compromiso para el desarrollo de buenas relaciones industriales a nivel global con las organizaciones sindicales.
2. En concreto, el enfoque participativo de las Partes signatarias se traduce en un sistema de información y consulta que integra la dialéctica de negociación normal ampliando el ámbito de los temas a analizar y los objetivos a lograr.
3. Las Partes toman nota y entablan un sistema de relaciones industriales a nivel de Grupo, cuyos principales objetivos son los siguientes:
 - a. Informar las Organizaciones sindicales sobre las estrategias de Grupo, las fases de implementación y los plazos;
 - b. Definir las directrices finalizadas a lograr el mejor equilibrio entre los objetivos de la empresa y las expectativas de los empleados, en términos de claridad, sencillez aplicativa y funcionalidad;
 - c. Prevenir y gestionar de forma racional los litigios, respetando los correspondientes roles, las exigencias de la clientela y de la calidad del servicio.
4. Con el fin de consolidar un modelo de relaciones industriales a nivel mundial, las Partes tienen la intención de promover la relación entre la dirección de empresa y las organizaciones sindicales y los modelos de participación como instrumentos útiles para lograr tanto los objetivos de la empresa como las instancias sociales, garantizando el principio de la centralidad de sus empleados y el respeto universal de los derechos sociales fundamentales reconocidos por las convenciones internacionales que se citan a continuación.

16



6





Finalidad

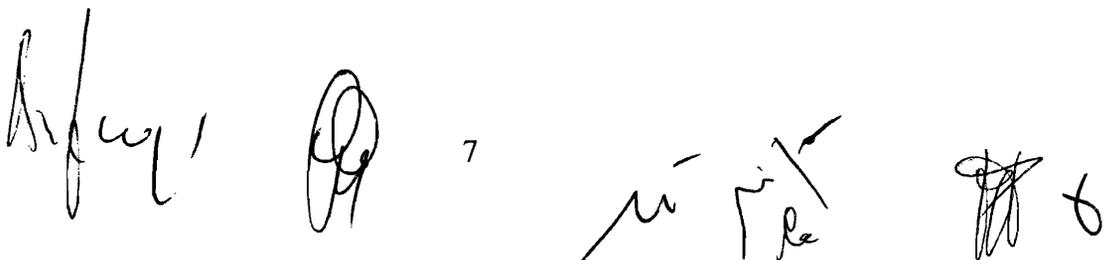
5. La reglamentación de la relación laboral constituye el principal objetivo de todo sistema de relaciones industriales. Los contenidos de la misma son objeto de negociación entre el Grupo y los representantes de las organizaciones sindicales, con modalidades y sujetos diversos en función de los diferentes niveles en los que se realiza la negociación (nacional, de sector/área, empresarial etc.).

El Grupo Enel y las sociedades de la misma en los diferentes países reconocen el valor de dicha negociación para determinar las condiciones contractuales de sus empleados y para regular las relaciones entre la dirección de empresa y las organizaciones sindicales.

Por lo que respecta al mérito, en los temas de mejoras profesionales y retributivas de cada una de las empresas, su correspondiente negociación - con independencia de la configuración que asuma en el contexto del sistema de relaciones industriales en vigor en cada país - se debe tender a poner en valor el mérito de forma común y transparente a través de la implicación de los empleados en la consecución de los resultados, relacionados también con la marcha económica de la empresa, en base a los sistemas de relaciones industriales.

6. El diálogo social representa el principal instrumento para la prevención y gestión de las situaciones de potencial conflicto en la gestión de las relaciones laborales. El presente acuerdo menciona y explicita los principios y valores de referencia de este diálogo social, en un espíritu de cooperación entre las Partes, que se reúnen y legitiman recíprocamente para identificar soluciones comunes y resuelven cualquier problema que pudiera surgir de conformidad con el presente acuerdo.

10

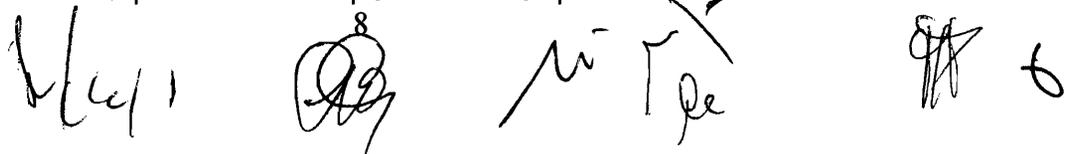
Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a circular stamp or mark in the middle, and several smaller signatures and initials on the right.

Principios internacionales de derecho del trabajo y de relaciones industriales

En este ámbito las sociedades del Grupo realizan todo lo mencionado anteriormente mediante la interlocución con las Organizaciones Sindicales/Representantes de los empleados competentes, estableciendo acuerdos y procedimientos de mediación coherentes con el marco normativo vigente en cada país y apropiados para gestionar posibles situaciones de conflicto, respetando los roles y las prerrogativas de las Partes y los intereses de la clientela en relación con la continuidad del servicio.

7. Las Partes firmantes del presente acuerdo se reservan la oportunidad de verificar la aplicación del mismo y, en base también a la experiencia adquirida, evaluarán la posibilidad de estipular acuerdos complementarios para hacer frente a nuevas exigencias y nuevos ámbitos.
8. Desde 2004 Enel es miembro activo del Global Compact de las Naciones Unidas al firmar los diez principios universales que atañen los temas de los derechos humanos, del trabajo, protección del medio ambiente y anti-corrupción*, en el marco de los valores del Grupo que revisten un significado esencial para todos los empleados:
 - ✓ RESPETO
 - ✓ ATENCIÓN A LAS PERSONAS
 - ✓ ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS
 - ✓ RIGOR ÉTICO
 - ✓ RESPONSABILIDAD SOCIAL
9. Las Partes signatarias del acuerdo convienen en dar un paso más hacia adelante, compartiendo una serie de principios fundamentales, en coherencia con la "Declaración Universal de los Derechos Humanos" de las Naciones Unidas, los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, las Convenciones fundamentales de la OIT, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y las directivas de la OCSE sobre las empresas multinacionales y las normativas de los países.

* Al final en el Anexo 2 – Descripción de los Principios "Global Compact".



Principios internacionales de derecho del trabajo y de relaciones industriales

Estos instrumentos incluyen, entre otros, los derechos contenidos en la Declaración OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (Libertad de asociación y la libertad sindical, Reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, Convenciones n. 87 y n. 98; Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, Convenciones n. 100 y n. 111; Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio, Convenciones n. 29 y n. 105; Abolición efectiva del trabajo infantil, edad mínima, Convenciones n. 138 y n.182). Las Partes convienen que los principios contenidos en las fuentes citadas sean considerado parte de este acuerdo.

9.1 Trabajo de menores y trabajo forzado

El Grupo no emplea forma alguna de trabajo forzado ni trabajo obligatorio, tal y como se define en las Convenciones de la OIT, ni trabajo de menores, comprometiéndose al respecto a aplicar en su totalidad los principios sancionados por las Convenciones mismas, es decir, no contrata a personas cuya edad sea inferior a la edad mínima de admisión al trabajo establecida por la leyes del lugar donde se esté llevando a cabo la prestación laboral. El Grupo, además, se compromete a no instaurar ni mantener relaciones de negocios con proveedores que empleen a menores como se ha definido arriba.

9.2 Salud y seguridad

Las Partes aceptan la definición común de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre la salud ocupacional: "promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y el bienestar social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de los trabajadores por las condiciones de trabajo; proteger a los trabajadores en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos para la salud; colocar y mantener el trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; y, en resumen, adaptar el trabajo a los/las trabajadores/trabajadoras y cada trabajador/trabajadora a su trabajo."

Handwritten signatures and initials:

Lu

Mull *Q* *9* *Mirre* *6*

*Principios internacionales
de derecho del trabajo y de relaciones industriales*

Las Partes reconocen que la protección de la salud de los trabajadores y la seguridad son el resultado de la efectiva actuación de los sistemas de prevención interrelacionados. Estos sistemas se centran en la eliminación de los peligros que pueden surgir, por ejemplo, a partir de materiales, herramientas y equipos de calidad inferior; fallo en el diseño del trabajo; ambientes de trabajo insalubres; y atención inadecuada a los factores humanos y/o a los sistemas de gestión.

Las Partes se comprometen en establecer un sólido sistema de responsabilidad de salud y seguridad ocupacional (OHS), fundado en el respeto de los tres derechos fundamentales de los trabajadores:

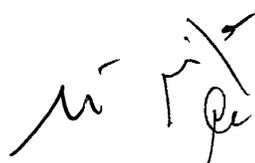
- (1) el derecho a conocer los peligros del trabajo, y a recibir educación y capacitación para poder desempeñar el trabajo de manera segura;
- (2) el derecho a negarse a hacer o a dejar de hacer un trabajo inseguro, sometiendo estas denegaciones a la debida investigación y resolución conjunta;
- (3) el derecho a participar en los procesos de salud y seguridad laboral.

Enel se compromete a garantizar los más elevados estándares de protección de la salud y la seguridad de sus empleados, así como de filiales, contratistas y proveedores y en toda la "cadena de suministro", asegurando, como mínimo, la total conformidad con las normas pertinentes de la OIT.

Enel prestará gran atención a la hora de definir los estándares de seguridad presentes en las licitaciones, utilizando incluso un modelo de cualificación y selección de las contratistas que trabajan con Enel, y el potenciamiento de los procesos de gestión y de monitorización.

1
9

  10





*Principios internacionales
de derecho del trabajo y de relaciones industriales*

9.3 No discriminación

En cualquier decisión concerniente al desarrollo de la relación laboral, todos los empleados son tratados estrictamente en base a sus competencias y su profesionalidad, de conformidad con lo dispuesto por las Convenciones de la OIT. Por tanto, queda excluida cualquier forma de discriminación política, religiosa, étnica, racial, de idioma, de sexo, de edad, así como la discriminación contra toda persona basada en sus convicciones personales, orientación, asociación a organizaciones sindicales y actividades, o cualquier otra forma que tienda a la discriminación social.

9.4 Violencia y molestias

Molestias, abusos, intimidaciones, falta de respeto son prácticas inaceptables para Enel y no serán toleradas en los lugares de trabajo. Todos los empleados del Grupo tienen la obligación de mantener en todo momento y en todo nivel profesional, relaciones basadas en el respeto de la dignidad de los demás, la igualdad y la cooperación recíproca, favoreciendo un ambiente de trabajo respetuoso y positivo.

9.5 Horas de trabajo

El horario de trabajo es, en principio, asunto de negociación con los sindicatos nacionales y locales y, además, pueden ser sometidas a la normativa de la jurisdicción correspondiente; pero en ningún caso deberá exceder los límites señalados en los instrumentos pertinentes de la OIT (los horarios de trabajo están contemplados en numeroso convenios y otros instrumentos de la OIT, algunos específicos para cierto tipo de industrias, véase la lista en la NORMLEX de la OIT). La organización de las horas de trabajo tiene el objetivo de conciliar las exigencias de producción de la Empresa con la protección de la salud y la seguridad de los empleados. El Grupo, además, deberá perseguir el objetivo de garantizar apropiados estándares de calidad de vida para sus empleados y familias.

Principios internacionales de derecho del trabajo y de relaciones industriales

9.6 **Remuneración**

La retribución mínima de los empleados del Grupo no podrá ser inferior a la establecida por los convenios colectivos y por los tratamientos legislativos y normativos de referencia vigentes y aplicables en los diferentes países, de conformidad con lo dispuesto por las Convenciones de la OIT. Enel asegura que el principio de remuneración adecuada será respetado en todos los Países en los que opera (véase definición de *Trabajo Decente* según la OIT).

Enel, sus subsidiarias, los contratistas y subcontratistas garantizarán la cobertura de la seguridad social, con el pago de sus contribuciones, a sus trabajadores cuando sea requerido por ley.

9.7 **Formación y competencias**

Enel reconoce el papel fundamental de la orientación y la formación profesional para el desarrollo de los recursos humanos y las competencias como instrumento de mejora de la productividad, poniendo en valor las formas de implicación y participación de los empleados y sus representantes.

9.8 **Libertad de organización y negociación colectiva**

Enel reconoce el derecho de sus empleados a constituir y formar parte de organizaciones sindicales en la defensa de sus intereses. Además reconoce que están representados, dentro de las diferentes unidades de producción, por organismos sindicales o por representantes elegidos según las legislaciones y las prácticas vigentes en los diferentes países. Enel reconoce el valor de la negociación colectiva como instrumento privilegiado para la determinación de las condiciones contractuales de sus empleados, así como la regulación de las relaciones entre la Dirección de Empresa y las Organizaciones sindicales.



Principios internacionales de derecho del trabajo y de relaciones industriales

Enel respeta el principio de autonomía sindical y no interfiere en modo alguno en la organización de la representación, permitiendo el acceso de los representantes de sus trabajadores al lugar de trabajo con el fin de comunicarse con sus electores, de acuerdo con la ley y los sistemas de relaciones laborales vigentes en cada País.

Enel ofrece información necesaria a sus empleados y los sindicatos que los representan, con el fin de facilitar la negociación colectiva.

9.9 **Protección del medio ambiente**

En el marco de sus respectivas competencias, los managers y los empleados del Grupo están debidamente sensibilizados y formados para entender y ejercer un papel proactivo en el logro de los objetivos de sostenibilidad de Enel, incluso comprometiéndose de forma activa y responsable en la protección del medio ambiente y en la consideración de los impactos ambientales y sociales de los procesos de producción.

9.10 **Ética en los negocios y conflictos de interés**

Enel aplica una política de tolerancia cero ante la corrupción. Por ello, ningún empleado puede dar ni recibir beneficios que puedan ser considerados como remuneración indebida. A este respecto, todos los empleados del Grupo tienen la obligación de evitar posibles situaciones en las que su conducta pueda entrar en conflicto con este principio.

h







*Principios internacionales
de derecho del trabajo y de relaciones industriales*

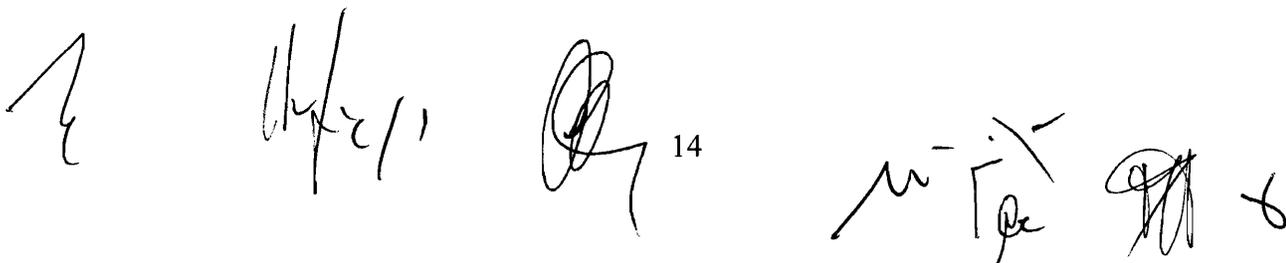
9.11 **Trabajo Decente**

Enel, reconociendo la importancia del trabajo seguro y estable, comparte y promueve el concepto definido por la OIT de “trabajo decente”, como “trabajo que implica oportunidades de trabajo productivo y con un ingreso justo; proporciona seguridad en el lugar de trabajo y protección social para los trabajadores/as y sus familias; da a las personas libertad de expresar sus opiniones, organizarse y participar en la toma de decisiones que inciden en sus vidas.”

9.12 **Compartir con subsidiarias, contratistas y “cadena de suministro”**

El Grupo Enel garantiza el total cumplimiento con las leyes aplicables y los estándares internacionales en sus relaciones con proveedores y contratistas y promueve este acuerdo con respecto a toda la “cadena de suministro”.

Enel se compromete a proporcionar actualizaciones a sus filiales, proveedores, contratistas y “cadena de suministro” y a sus socios de negocio con respecto a las modificaciones del GFA.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized signature on the left, a signature that appears to read 'H. P. C. / 11', a circular stamp or signature in the middle, and several other signatures on the right. A small number '14' is visible near the middle signature.

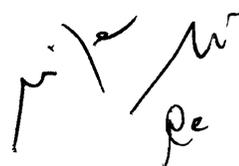
Organización y procedimientos operativos

EN VIRTUD DE CUANTO EXPUESTO ANTERIORMENTE,

LAS PARTES ACUERDAN LO SIGUIENTE:

- 10 Con el fin de actuar de forma concreta el presente Acuerdo en el Grupo, está previsto dotar al mismo de un Global Works Council que podrá constituir algunos Multilateral Committees centrados en las materias más relevantes a nivel transnacional: seguridad, formación, igualdad de oportunidades, y cuyos trabajos realizados se presentarán a la Empresa y al Global Works Council con la finalidad de analizar juntos los principales temas de interés internacional del Grupo y de sus empleados.
- 11 El Global Works Council, por lo tanto, tiene la finalidad, entre otras, de verificar, junto con la Empresa, la actuación de este acuerdo, y también de tomar iniciativas conjuntas para garantizar y extender el diálogo social en la empresa, analizar los principales aspectos de funcionamiento del Grupo y proponer iniciativas de mejora. El Global Works Council no suplanta los derechos de información y consulta de los empleados vigentes en los diferentes países y no interfiere con las competencias de negociación atribuidas por ley o por acuerdos a las correspondientes organizaciones sindicales.
- 12 El Global Works Council no tiene competencias de negociación ni constituye una segunda instancia de referencia para los temas tratados en sede nacional. El Global Works Council es un órgano de información a nivel de Grupo y no se ocupa de los derechos de información y consulta de los empleados vigentes en los diferentes países;

13



Organización y procedimientos operativos

tampoco interfiere con las competencias atribuidas por ley o por acuerdos a las correspondientes organizaciones sindicales.

- 13 Los representantes de la empresa informarán a el Global Works Council en la reunión anual acerca de las siguientes materias, por lo que concierne a las repercusiones de carácter transnacional:
- * Situación económico financiera
 - * Programas de actividad e inversiones
 - * Reestructuraciones de empresa, cambios de perímetro
 - * Políticas de empleo
 - * Salud y seguridad en el trabajo
 - * Políticas de medio ambiente
 - * Formación profesional
 - * Igualdad de oportunidades y no discriminación
 - * Plan y balance de sostenibilidad

Las actividades eventuales y las propuestas de los Multilateral Committees se presentarán en la misma reunión anual, para conseguir un análisis y evaluación conjunto de las mismas y también estudios de factibilidad de parte de la Empresa.

- 14 La composición del Global Works Council respeta los criterios de proporcionalidad en relación al número de empleados de cada país en el que el Grupo esté presente, estableciendo que se procederá a garantizar una representación adecuada de los países que tengan menor número de empleados mediante una presencia rotatoria.

15







Organización y procedimientos operativos

El Global Works Council está constituido por un número máximo de 12 componentes. La representación sindical será asignada de manera proporcional al número total del Grupo, a partir del 31 de diciembre de 2012.

En referencia al punto anterior, el GWC estará compuesto de la manera siguiente:

PAÍSES	MIEMBROS
Italia	4+1
España	2
Latín América	2
Rusia	1
Eslovaquia	1
Rumanía	1

Los miembros del Global Works Council serán nombrados por las organizaciones sindicales competentes. Por cada miembro del Global Works Council, será elegido o nombrado con el mismo procedimiento un miembro suplente, que sustituirá al titular en caso de incapacidad temporal, dimisión, destitución o cese.

La duración del mandato de los miembros de GWC coincidirá con la duración de este Acuerdo.

- 15 El número de miembros efectivos del Global Works Council estará integrado por un representante por cada una de las dos Federaciones Sindicales Europeas y por un representante por cada una de las Federaciones Sindicales Globales y por el Coordinador del Comité de Empresa Europeo. Dichos representantes participarán en las reuniones en calidad de miembros del GWC.
- 16 El Anexo 1 muestra la estructura organizativa y de funcionamiento del GWC.

17

Organización y procedimientos operativos

- 17 El Global Works Council cuenta con el apoyo del "Coordinating Unions Committee (Comité de Coordinación Sindical)", que desempeñará una función de coordinación en relación a los componentes del Global Work Council y de los Multilateral Committees para preparar las reuniones ordinarias y las comunicaciones con la Dirección de empresa, y estará constituido por el Coordinador del GWC y otros 4 miembros, conforme a lo siguiente:

PAÍSES	MIEMBROS
Italia	1+1
España	1
Latín América	1
Otros países (mediante presencia rotatoria).	1

Enel formará un "Coordinating Management Committee (Comité de Coordinación de Empresa)" que desempeñará una función de gestión y facilitación de las relaciones con el GWC; este CMC desempeñará una función de coordinación para la organización de las reuniones anuales (fecha, lugar, orden del día) y en la gestión del dialogo social a nivel de Grupo.

El "Coordinating Unions Committee" y el "Coordinating Management Committee" se reunirán cada tres meses, celebrando hasta un máximo de cuatro reuniones al año. En estas reuniones los dos analizarán las actividades y propuestas de los Multilateral Committees y definirán una lista corta para incluirla en el orden del día de la reunión anual.

Las versiones en Italiano, Inglés y Español de todos los documentos serán las únicas que se considerarán oficiales.

La duración del mandato de los dos Committees coincidirá con la duración de este Acuerdo.

Organización y procedimientos operativos

- 18 El Coordinador del Global Works Council es el portavoz del organismo y también del Coordinating Unions Committee, así como la interfaz de la dirección de empresa para todos los temas previstos en el presente acuerdo.
- 19 Teniendo en cuenta que Enel trabaja de forma activa en el desarrollo de modelos y plataformas a nivel internacional para facilitar la difusión de las mejores prácticas dentro del Grupo, una función adicional y significativa del Global Works Council será la de albergar un "Multilateral Committee de best practice & innovative ideas" con el objeto de sacar el máximo provecho de los trabajos y las iniciativas de carácter internacional, prestando especial atención al desarrollo de competencias transnacionales en el área de las relaciones industriales.
- 20 Las principales funciones del Multilateral Committee on Best Practices & Innovative Ideas son: analizar el estado y las necesidades de evolución de los sistemas de relaciones industriales; proponer la realización de estudios comparados de otros sectores o de grandes grupos industriales para alinear los conocimientos con las mejores prácticas internacionales; e identificar y proponer nuevas iniciativas finalizadas a mejorar la ética empresarial, el diálogo social y la sostenibilidad.
- 21 Según lo previsto, el Global Works Council podrá constituir Multilateral Committees centrados en las materias más relevantes a nivel transnacional, tales como: seguridad, formación e igualdad de oportunidades. Los Multilateral Committees en cuestión se dotarán en el momento de su constitución de un reglamento interno de funcionamiento. Sus principales competencias serán las siguientes:
- 22 **Multilateral Committee de salud y seguridad en el trabajo**
- La finalidad del Multilateral Committee de salud y seguridad en el trabajo es construir y afianzar una cultura que proteja la salud y la seguridad de todas las personas que trabajan para Enel y tienen contacto con el Grupo, en todos los Países, incluyendo empleados, contratistas, proveedores y clientes.

Organización y procedimientos operativos

La función del Multilateral Committee de salud y seguridad en el trabajo es debatir y recomendar al Grupo Enel políticas de salud y seguridad, programas y campañas de sensibilización de los riesgos.

A modo de ejemplo, las discusiones pueden ser guiadas por el examen y el análisis de las mejores prácticas industriales y, en los casos pertinentes, mediante estudios e investigaciones apropiadas. Las recomendaciones pueden incluir asesoramiento sobre la reducción de riesgos, la gestión de riesgos o el desarrollo de programas internacionales de formación para todas las personas con responsabilidades en el área de la salud y la seguridad.

23 **Multilateral Committee de formación**

El Grupo Enel considera fundamental el desarrollo profesional de los recursos humanos. Y para ello se sirve de la formación para potenciar las competencias base de la empresa y aumentar la competitividad a nivel internacional. En este marco de referencia el Multilateral Committee de formación efectuará análisis y formulará propuestas con el objetivo de crear un polo de referencia internacional capaz de considerar las mayores iniciativas realizadas, facilitar, orientar y apoyar la formación en todos los países.

Las funciones principales de este Multilateral Committee serán las siguientes:

- recibir información sobre la planificación y el desarrollo de los proyectos de formación empresariales;
- identificar y proponer proyectos de formación con posibilidad de acceso a financiaciones internacionales, comunitarias, regionales y/o a fondos interprofesionales;
- identificar nuevos tipos de necesidades de formación incluso a través del uso o realización de estudios e investigaciones específicas.

Organización y procedimientos operativos

24 Multilateral Committee de igualdad de oportunidades

Enel, consciente de la importancia del principio universal de igualdad de oportunidades y de su función dentro de la empresa, tiene la intención de extender las mejores iniciativas sobre los temas relacionados con "Equal Opportunies" a todas las sociedades del Grupo.

Las funciones principales de este Multilateral Committee serán las siguientes:

- analizar y compartir las iniciativas y los proyectos actuados o planificados;
- promover iniciativas de estudio y de investigación sobre la situación laboral femenina a nivel internacional y dentro del Grupo, coordinándose también con los comités paritarios a nivel de país y localizando también formas de financiación;
- promover acciones finalizadas a identificar iniciativas dirigidas a eliminar las posibles situaciones de obstaculización subjetiva y objetiva que puedan comprometer la efectividad de la igualdad de oportunidades, extendiendo el ámbito hacia el concepto ampliado de Diversity Management.

25 Las Partes convienen sobre la importancia sustancial que reviste el factor del equilibrio entre transparencia y confidencialidad para la correcta gestión del presente acuerdo. Las Organizaciones sindicales, a cualquier nivel, se comprometen por tanto a mantener absoluta confidencialidad, en virtud de las normativas contractuales, civiles y penales y, en particular, las de las sociedades que cotizan en bolsa, sobre la información corporativa y los datos comunicados por Enel durante las fases de interlocución sindical. Del mismo modo, el Grupo Enel se compromete a mantener la confidencialidad de cualquier información sensible que sus interlocutores sindicales puedan comunicarle durante la interlocución para facilitar el consenso.

Normas finales y duración

Cuando se tenga conocimiento de situaciones no conformes o de violaciones con respecto a cuanto establecido en el presente acuerdo, las Partes procederán inmediatamente a su recíproca comunicación. Enel, una vez constatados los hechos, intervendrá para eliminar las posibles situaciones anómalas e informará de ello a las Organizaciones sindicales.

Las Partes podrán acordar la realización de programas de intervención positiva dirigidos a consolidar los derechos humanos y sociales fundamentales, así como las buenas prácticas en el trabajo; dichos programas podrán consistir en actividades de formación e investigación.

Enel, a través de su método de gobernanza y sus prácticas profesionales, se compromete a respetar el presente acuerdo y a garantizar la difusión más amplia posible a los empleados y a la dirección de empresa en todos los idiomas del Grupo. Además, se organizarán actividades de formación sobre sus contenidos y su implementación para los representantes de los trabajadores y para la Dirección de empresa. Enel promoverá este acuerdo con sus proveedores y con toda la "cadena de suministro".

Los signatarios de las Federaciones Sindicales Mundiales se comprometen a difundir este acuerdo entre sus sindicatos afiliados y a realizar todo esfuerzo posible por garantizar que sus principios sean eficazmente adoptados para resolver los conflictos en pos de la cooperación y el entendimiento.

El presente acuerdo se considera válido durante tres años, al final de dicho plazo será objeto de revisión y/o confirmación durante un periodo análogo de tiempo. Las Partes podrán acordar por adelantado modificaciones o integraciones de su contenido.

Las Partes convienen en dedicar una reunión especial, un año después de la fecha de estipula del Acuerdo, para verificar su aplicación, los efectos concretos y las posibles modificaciones.

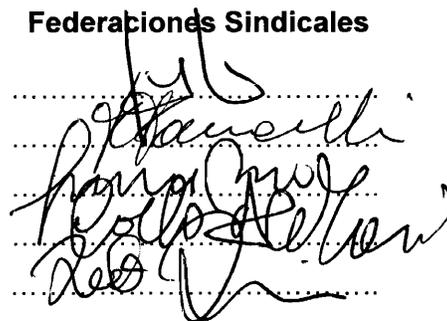
Leído, aprobado y firmado.

ENEL SpA



Federaciones Sindicales

IndustriAll
PSI
FILCTEM-Cgil
FLAEI-Cisl
UILTEC-Uil



Anexo 1 Global Works Council: reglamento	pag.	25
Anexo 2 Descripción de los 10 Principios del "Global Compact"	pag.	27
Anexo 3 Niveles de interlocución en el Grupo Enel	pag.	28

❖ **Global Works Council: reglamento**

A) **Composición del Global Works Council:**

1. Para ser representado en el GWC, cada País debe tener por lo menos 500 empleados en el perímetro del Grupo Enel;
2. El GWC, de acuerdo con el CMC, examinará una vez al año los requisitos establecidos en la composición del GWC; se acordarán, si necesario, las posibles modificaciones;
3. Las Federaciones Sindicales Globales representarán los Países con menos de 500 empleados.

B) **Organización y funcionamiento del Global Works Council:** El Global Works Council se reunirá de manera ordinaria una vez al año con la Dirección de empresa. La fecha, lugar y orden del día se establecerán en base a la propuesta del Coordinating Management Committee, presentada al Coordinador del Global Works Council, y integrada por los posibles requerimientos de las organizaciones sindicales.

Enel se compromete a sufragar, los costes de organización para los encuentros anuales previstos.

Los componentes del Global Works Council y del Coordinating Unions Committee solamente tendrán derecho al reembolso de los gastos debidamente documentados, sobre la base de lo establecido en la política de viajes del Grupo Enel.

C) **Convenios:** el Global Works Council puede proponer a la Empresa la estipulación de convenios con Instituciones, Asociaciones, Redes empresariales y Universidades para colaborar en la realización de actividades de interés común dirigidas a la consecución de los fines y los objetivos de este acuerdo.

D) **Difusión y Comunicación:** el Global Works Council colabora con la empresa para garantizar la difusión y la divulgación de los resultados de sus actividades mediante todas las herramientas puestas a disposición por el Grupo. En concreto, el portal Internet (WEB International Industrial Relations) que constituye ya una herramienta útil para la difusión de las relaciones industriales. Las partes evaluarán conjuntamente la posibilidad y la viabilidad de crear una red específica para la difusión de información.

❖ **Multilateral Committees**

Los Multilateral Committees de salud y seguridad, de formación y de igualdad de oportunidades están constituidos por un número máximo de 10 componentes por parte sindical y de 10 por parte de la empresa. Los miembros de los Multilateral Committees serán nombrados de conformidad con las normativas y las prácticas nacionales, respetando los principios internacionales. Por cada miembro, será nombrado mediante el mismo procedimiento un miembro suplente. Dicho miembro suplente sustituirá al titular en caso de impedimento temporal, dimisión, revocación o vencimiento.

Cada multilateral committee se reunirá de forma ordinaria dos veces al año. La fecha, lugar y orden del día de la reunión serán acordados entre los miembros del Multilateral Committee, con la coordinación del Coordinating Management Committee.

Las versiones en Italiano, Inglés y Español de todos los documentos serán las únicas que se considerarán oficiales.

Enel se compromete a sufragar, los costes de organización para los encuentros anuales previstos, sobre la base de lo establecido en la política de viajes del Grupo Enel.

3





Descripción de los 10 Principios del "Global Compact"

Enel con su adhesión al Global Compact, se compromete a:

Derechos humanos

Principio I

Promover y respetar los derechos humanos universalmente reconocidos en el ámbito de las respectivas esferas de influencia.

Principio II

Asegurarse de no ser, ni siquiera de forma indirecta, cómplice en los abusos de los derechos humanos.

Trabajo

Principio III

Apoyar la libertad de asociación de los trabajadores y reconocer el derecho a la negociación colectiva.

Principio IV

Apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio.

Principio V

Apoyar la eliminación efectiva del trabajo de menores.

Principio VI

Apoyar la eliminación de toda forma de discriminación en materia de empleo y profesión.

Medio ambiente

Principio VII

Apoyar un enfoque preventivo ante los desafíos medioambientales.

Principio VIII

Emprender iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad medio ambiental.

Principio IX

Promover el desarrollo y la difusión de tecnologías que respeten el medio ambiente.

Anti-corrupción

Principio X

Comprometerse a luchar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y las comisiones ilegales.

Niveles de interlocución en el Grupo Enel

En los casos de reestructuraciones de empresa y modificaciones de perímetro con carácter "global", con el fin de definir metodológicamente la articulación y la coordinación de los diferentes niveles de interlocución (Global, Europeo y Nacional) presentes en el Grupo Enel, se acuerda lo siguiente:

El presente GFA confirma, de conformidad con el Acuerdo CAE Enel del 16 de diciembre de 2011 y los sistemas de Relaciones Industriales de todos los países en los que Enel está presente, el respeto de negociación a todos los niveles con los representantes de los trabajadores del Grupo de los siguientes principios:

- diálogo constructivo entre la Empresa y los Representantes de los trabajadores;
- internacionalidad del negocio de Enel, reconociendo los VALORES y los PRINCIPIOS comunes consagrados en el GFA;
- relaciones de confianza basadas en el mutuo respeto, tanto a nivel nacional como transnacional.

Considerado lo anterior, la interlocución sobre las reestructuraciones de empresa de carácter global, será gestionada, por lo general, al mismo tiempo en tres niveles, por personal competente de la empresa, en las formas específicamente previstas en este acuerdo, en el Acuerdo CAE y entre los sistemas nacionales de relaciones laborales.

Queda garantizada la competencia de las organizaciones nacionales de los trabajadores y de los representantes locales de los trabajadores en relación a los efectos organizativos y corporativos de reubicación de los trabajadores tras las reestructuraciones.

El Coordinador del Global Works Council y el Coordinador del Comité de empresa europeo podrán integrar la "sala de control" prevista en el Modelo de Relaciones Industriales de Italia del 17 de julio de 2012 en los casos en que las Partes consideren que los temas debatidos puedan tener un impacto global.

La participación de un representante del Comité de empresa europeo en el Global Works Council y la reunión del Global Work Council, que sería deseable que coincidiera con una de las dos reuniones anuales del Comité de Empresa Europeo, garantizarán una adecuada coordinación de los dos niveles transnacionales, y en ningún caso podrá constituir una segunda instancia para aquellos temas reservados al ámbito nacional.

