



REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA V CCMGE

En la 11ª reunión mantenida en el día de ayer de la Comisión Negociadora del V CCMGE, la RD ha presentado su texto articulado de los capítulos VIII al XI.

En cuanto a Tiempo de trabajo, eliminan la necesidad de acuerdo con la RS para fijar los horarios de los diferentes centros de trabajo, negocio o empresa. Reducen de 27 a 24 los días de vacaciones y eliminan la garantía de disfrute de los 14 festivos anuales.

En Igualdad proponen algunos cambios al texto, y eliminan la obligatoriedad de la Empresa de emplear alguna de las medidas del artículo 51 del Convenio en cuanto a las garantías de las trabajadoras embarazadas y trabajadores de turno con hijos menores de 12 meses, para que se cubran sus ausencias con diferentes tipos de contratos.

En movilidad geográfica, condicionan la percepción de la indemnización al cambio acreditado de domicilio, y solamente cuando se incremente en 60 Km o más la distancia. No contemplan indemnizaciones por traslados de menos de 60 Km. Reducen la indemnización de 55000 a 24000 €, condicionado además a la permanencia de al menos 5 años en el centro.

Eliminan la movilidad geográfica por proyectos.

En la circulación de trabajadores eliminan la necesidad de la conformidad del trabajador, y lo condicionan a existencia de causas técnicas, económicas, organizativas o productivas.

En Régimen Económico incluyen dentro de lo que retribuye el plus de turno el tiempo de relevo y en promoción horizontal plantean subir solamente el salario de tablas, no los SIR que tenga el trabajador.

La RS hemos expresado nuestra total disconformidad con estos planteamientos de la RD, ya en la negociación del IV CCMGE la plantilla hizo un gran esfuerzo para adaptar la compañía a la realidad empresarial y nacional existente en ese momento.

No compartimos la reducción de vacaciones ni la eliminación del disfrute de los 14 festivos anuales. En caso de cambio de horario se deberá compensar.

Pedimos que se incluya dar información a la RS sobre las horas suplementarias.



La movilidad geográfica se debe mantener como está. No tiene sentido eliminar la compensación en caso de distancia menor a 60 Km, ni condicionar su total percepción a 5 los años de permanencia.

Trabajo fuera de la oficina. Debe ser transparente para todos los trabajadores y quedar perfectamente regulado.

Artículo 51, Derechos vinculados a la protección del embarazo, la maternidad y la paternidad, está bien como está, no se debe tocar. Lo que propone la Empresa es la práctica eliminación de este artículo.

Solape de turno. Habrá que hablar del turno en global. En la negociación de los anteriores convenios se planteó analizar una normativa de turno y no se llegó a nada, habría que hacerlo.

En la **segunda** parte de la reunión, desde la RS hemos presentado nuestro articulado respondiendo, a lo que presentó la Empresa en la anterior reunión, sobre los capítulos II al VII.

Principios de la organización del trabajo. En el artículo de la revisión de las condiciones de trabajo incluimos que se debe acordar con la RS. (Hasta ahora estaba escrito solamente negociar).

Articulación de la negociación colectiva. Se mantiene igual que el IV Convenio. La RD también lo mantiene.

Estructura profesional. Sobre la propuesta de la RD de referenciar en el texto del convenio unas de las dos designaciones “ocupación” o “puesto de trabajo” la RS solicitamos que expliquen por qué desean aplicar este cambio ya que consideramos que pueden ser dos acepciones distintas. En cuanto a la estructura profesional entendemos que es lo suficientemente flexible para nuestras necesidades actuales, por lo que no creemos que haya que profundizar más. Proponemos la eliminación de los niveles de entrada en la Empresa, así como mantener el nivel de cualificación como una posibilidad de mejorar económicamente dentro del Nivel Competencial. En la modificación del catálogo de ocupaciones incluimos la participación de la RS.

Movilidad funcional. Movilidad dentro del mismo nivel competencial. La formación es un derecho del trabajador en todos los casos. La comisión de formación tendrá que evaluar las



necesidades en estos casos. No compartimos lo que incluye la RD del aprovechamiento de la formación.

Cobertura de vacantes. Incluimos la prioridad de los trabajadores para facilitar reunificación y conciliación familiar. Pedimos transparencia y publicidad en todos los procesos de cobertura de vacantes. Mantenemos los periodos de prueba como en el IV Convenio. (La RD quiere aumentarlos). Solicitamos creación de empleo y paso a indefinidos de todos los contratos temporales o de puesta a disposición.

Formación profesional. Pedimos delimitar tiempo, lugar y medios para realizar la formación on line, siempre dentro de la jornada habitual. El tiempo empleado en desplazamientos fuera de jornada para formación o en los casos de formación fuera de jornada, se debe compensar este tiempo.

Ante nuestras propuestas La RD nos responde que aunque tiene que analizar con más detalle nuestra propuesta, nos puede adelantar que:

- Quieren seguir avanzando en la normativa de Endesa, por eso en estructura profesional han propuesto simplificarla, y lo mantienen.
- Mantienen los niveles de entrada.
- El nivel de cualificación no se ha usado en 5 años de convenio, por eso entienden que hay que eliminarlo.
- Formación con aprovechamiento, creen que es necesario ponerlo, ya que se han dado casos que no ha sido así.
- Cobertura de vacantes, la RS ha propuesto alguna cosa de la que se puede hablar.
- Creación de empleo, se verá al final de la negociación.
- La ampliación del periodo de prueba es necesario para la RD.

En conclusión La Empresa no se mueve de su postura inicial y, no reconoce el esfuerzo realizado por todos los trabajadores en el anterior Convenio. Su objetivo es seguir exprimiendo a la plantilla para continuar aumentando los dividendos de los “dueños” sin tener para nada en cuenta a los trabajadores.

Hemos acordado mantener la próxima reunión de la Comisión Negociadora, el próximo miércoles día 7 de febrero.

Madrid, 2 de febrero de 2018