

Número 87
Abril de 2012

EN ESTE NÚMERO...

Página 2

Ha llegado el momento: Plataforma del IV Convenio Colectivo Marco

Página 3

La Reforma Laboral y su afectación al Grupo Endesa

Página 4

Aplicación del Acuerdo de Distribución de Catalunya

Este mes se cobra la paga de eficiencia

Reunión del Consejo de la Sección Sindical de CCOO Grupo Endesa

El miércoles 18 de abril, se celebró en Madrid la reunión del Consejo de nuestra Sección Sindical Interempresas, órgano máximo de dirección entre conferencias, ante cuyo plenario presentó su dimisión el hasta ahora Secretario General, Xavier Aubia Pascual. Los motivos no son otros que haber cumplido los 60 años y ejercer su derecho a acogerse a la prejubilación.

En sus palabras de despedida, el compañero Xavi agradeció el apoyo y el trabajo de todos los que componemos Comisiones Obreras, así como la confianza en él depositada durante los últimos 5 años, confianza y apoyo que pidió para el candidato a sustituirle, el compañero Agustín Gant.

Tras la alocución, se estableció un turno de intervenciones, que abrió el representante federativo asistente a la reunión, Antonio Herrero, responsable de Política de Empresa de la Federación Estatal de Industria, el cual agradeció en nombre de la Ejecutiva Estatal el trabajo, la entrega y la colaboración que siempre había recibido de Xavier, así como su implicación en nuestra organización a nivel federativo, y le hizo entrega de una placa en reconocimiento a dicha labor.

A continuación, se sucedieron emotivas participaciones de diversos asistentes, agradeciendo sus más de 40 años de dedicación y de militancia en CCOO, por su implicación en la defensa de los derechos de los trabajadores y en la mejora de sus condiciones laborales.

Así mismo, se destacó su dinamismo y su aptitud para desempeñar las distintas responsabilidades que desde CCOO se le han encomendado, y se expresó el deseo común de que disfrute de su nueva etapa en compañía de los suyos, de manera tan fructífera y positiva como en la anterior.

Hecha la votación de la propuesta realizada por Xavier Aubia para su sustitución al frente de la Secretaría General, recibió el apoyo mayoritario de los presentes, con sólo cuatro abstenciones, por lo que Agustín Gant Pérez de Siles pasa a ser el nuevo Secretario General de CCOO en el Grupo Endesa.

Como nuevo responsable de nuestra organización, presentó el *Informe de Situación*, dividido en tres bloques: Trabajo realizado desde el anterior Consejo hasta la fecha. Situación general. Y propuestas específicas para el próximo periodo.



Ha llegado el momento: Plataforma del IV Convenio Colectivo Marco

Corría el año 1998 cuando comenzaron los trabajos que darían con la formación del Grupo Endesa. Se consiguió refundir más de una docena de convenios en uno solo tras una ardua, intensa y difícil tarea llevada a cabo por los dos grandes sindicatos de este país y de la empresa en unidad de acción. De nuevo, ahora, son momentos complicados y la unidad de acción sindical vuelve a ser importante.

La vigencia del III Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa está finalizando y ha llegado el momento de sustituirlo.

Es cierto que estamos inmersos en una crisis internacional, pero también lo es que nuestra empresa goza de buena salud: el cierre del año 2011 podemos catalogarlo de muy bueno. Por otro lado, las modificaciones legislativas de la nueva Reforma Laboral también hacen aconsejable neutralizarlas en una próxima negociación colectiva que no debe esperar.

El sustituto de este III CCM del Grupo Endesa será el IV CCM del Grupo, o quizás el I Convenio del Grupo Enel en España. Tendremos que luchar por mantener lo conseguido, reforzar algunos puntos débiles y adaptarnos a los nuevos tiempos que vivimos.

Todo esto tiene que ir muy ligado al Acuerdo Marco de Garantías, que de momento tiene duración hasta el año 2015, el cual hay que tratar de reforzar y prorrogar para mantener la estabilidad en el empleo y la ocupación efectiva, así como el mantenimiento de los derechos económicos, sociales, de previsión social, etc. La negociación de convenio puede ser la ocasión ideal para esa prórroga.

El pasado día 18 se presentaron ante el Consejo de la Sección Sindical de CCOO de Endesa las bases de una plataforma para la próxima negociación colectiva, la cual está enfocada a conseguir como objetivos principales, los siguientes:

Se tiene que generar empleo, intentando mantener el nivel de plantilla actual, recuperando funciones principales de nuestra actividad.

El incremento económico debe ser por encima del IPC real.

Tenemos que conseguir que quienes ingresaron cuando ya existía el I CCM vean reducido su tiempo de permanencia en los niveles económicos inferiores y puedan disfrutar de parte de los beneficios sociales que el resto de la plantilla tiene. No podemos seguir dilatando esto en el tiempo, ha llegado el momento.

Ha de potenciarse el funcionamiento de la Comisión de Clasificación y Necesidades Ocupacionales, de forma que sea la que controle eficazmente todo lo relacionado con una cobertura de vacantes transparente, solucione las muchas reclamaciones de clasificación que existen y revise todas las movilizaciones que se están aplicando.

Son muchos años sin una reducción de jornada. Pretendemos que haya una disminución proporcional, de modo que quien tenga la jornada más desfavorable sea quien salga más beneficiado.

Impulsar, desarrollar y cambiar todo lo que sea necesario en el prioritario tema de Prevención y Salud Laboral.

Estas son sólo algunas de las muchas ideas que hemos recogido de las aportaciones de los trabajadores. Estamos elaborando una plataforma que plasme todas esas inquietudes.

Los recientes cambios en la legislación laboral de nuestro país hacen necesario que nos adaptemos y nos protejamos contra ellos. Nuestro asesor jurídico está trabajando en ello: garantía de empleo, absentismo, igualdad, excedencias, etc. Seguiremos muy atentos a los cambios que un día sí y otro también modifican nuestra legislación laboral.

«CC.OO. PRIMERA FUERZA SINDICAL DEL ESTADO ESPAÑOL»
C/ Ribera de Loira, 60, Planta S, Sector C, 28042 MADRID
Tel. 912131520 Fax 912131616 ccooendesa@endesa.es



La Reforma Laboral y su afectación al Grupo Endesa (1/2)

Mediante el RDL 3/2012 se ha efectuado una reforma en profundidad del derecho laboral español, que va mucho más allá de la mera reducción de los costes por despido.

El objetivo de la nueva regulación no consiste tanto en dotar de nuevas reglas al sistema de relaciones laborales hasta ahora vigente en España, que también, sino en promover y facilitar una bajada general de salarios de los trabajadores, ante la imposibilidad de proceder a una devaluación de la divisa nacional, dada nuestra pertenencia al euro.

Más allá de este objetivo económico, absolutamente evidente, desde un punto de vista estrictamente laboral el mayor reproche que cabe hacer a la reforma es su radical ausencia de objetivos concretos. Expliquemos esto.

Las normas tienden a propiciar o favorecer un determinado comportamiento. Para ello, penalizan o dificultan determinadas conductas mientras que favorecen otras, tratando de encauzar la actuación de sus destinatarios de una manera concreta: así, el carné de conducir por puntos no busca impedir que la gente circule, sino que al hacerlo respete el código de la circulación; las penas por delitos no pretenden llenar las cárceles, sino evitar que la gente delinca.

Aunque sea una imagen poco halagadora para el ciudadano, las leyes pretenden que el rebaño social se mueva en una determinada dirección, levantando vallas para dificultar que emprenda ciertas acciones y abriendo portillos para que sea por ellos por donde se encauce la actividad social. La única excepción a esta regla son las normas ideológicas, que no buscan tanto fomentar conductas como garantizar ámbitos de libertad o de falta

de ella. Por ejemplo, el reconocimiento del derecho constitucional a la huelga no busca propiciar huelgas, sino garantizar el ejercicio de una libertad que se estima esencial en un Estado de Derecho.

Pues bien, si algo caracteriza la reforma laboral es la súbita eliminación de todas las vallas que limitaban la acción del empresario, a quien se da, en la ley, plena libertad para que baje salarios, altere a su capricho las condiciones laborales, destruya empleo o sustituya trabajadores antiguos por nuevos, sin más límite que su buena intención o su responsabilidad social. Y esto, hasta el punto de que, tras la reforma, un inquilino, un consumidor o cualquier contratante civil dispone a partir de ahora de un marco jurídico infinitamente más cierto y seguro que un trabajador por cuenta ajena.

Por eso puede afirmarse que la reforma carece de objetivos concretos: porque no busca orientar las decisiones de los empresarios en una dirección determinada, sino darles libertad para administrar la fuerza de trabajo a su voluntad. Es, por tanto, una normativa ideológica, por entender el legislador que lo deseable es instituir un sistema de relaciones laborales basado en la libertad del empresario.

Los únicos límites que subsisten, aunque no sin daños, y hay que creer que no por gusto del legislador actual sino porque los impone nuestra Constitución, son la negociación colectiva y la defensa también colectiva de los derechos de los trabajadores a través de la acción sindical. Estas nacieron como respuesta al ultraliberalismo del siglo XIX en las relaciones laborales y hoy, en que el Estado legislador parece decidido a renunciar a más de cien años de conquistas sociales, recuperan el

protagonismo absoluto en la defensa de los derechos de los trabajadores. Es difícil encontrar un ejemplo más claro de todo ello que en el Grupo Endesa. En nuestro Grupo, en buena medida por razones históricas que lo conectan con un pasado industrial en que la acción sindical y la negociación colectiva eran la forma normal de garantizar los derechos de los trabajadores a través de la acción colectiva, plasmada, fundamentalmente, en acuerdos de eficacia general que garantizan todo aquello que ahora no está de moda: un marco cierto para las relaciones laborales y un equilibrio en la posición relativa de empresa y trabajadores; existen tanto una tradición negociadora como un acervo normativo que nos deja, a todos los trabajadores de Endesa, relativamente a salvo de los efectos más perversos de la reforma laboral.

Obviamente, para ello es imprescindible no sólo no renunciar a lo que ya tenemos, sino perseverar más que nunca en la potenciación de esos instrumentos de negociación y en sus resultados. No es el momento, por tanto, de dar un paso atrás y ceder ámbitos de libertad a la empresa con la excusa de la reforma laboral, ni siquiera de limitarnos a defender lo que ya tenemos, sino de asumir que la mejora de los derechos y condiciones laborales de los trabajadores del Grupo sigue siendo posible, pero en la medida en que los propios trabajadores de Endesa nos esforcemos en conseguirlo.

Ello equivale a la necesidad imperiosa de preparar adecuadamente la próxima negociación colectiva. En la segunda parte de este artículo, desarrollaremos la afectación concreta de la Reforma Laboral en Endesa y, en consecuencia, dónde debemos insistir en la negociación del Convenio.



Aplicación del Acuerdo de Distribución de Catalunya

En la nómina del mes de abril se aplicará la dedicación correcta y se pagarán los atrasos a quien corresponda. A partir del 30 de abril estarán incluidos en la rueda de retén todos los trabajadores de la División Centro a quienes concierne.

En nuestra nota informativa del mes de diciembre de 2011, ya señalábamos que en la nómina de este mes de abril se actualizaría el plus de dedicación del Acuerdo de Distribución a las personas que lo estaban cobrando erróneamente o no lo cobraban.

Tal como sabéis la mayoría de los afectados que habéis ido siguiendo las gestiones realizadas desde la sección sindical de Comisiones Obreras, el origen de esta cuestión se remonta al mes de junio de 2011, cuando aparecen una serie de casos en los cuales se detecta que no se aplica correctamente el Acuerdo de Distribución.

Desde Comisiones Obreras enviamos un listado a la empresa reclamando la aplicación del acuerdo a todas las personas a las que les correspondía, sin excepciones ni amiguismos.

Además de esta casuística, también estaban pendientes de normalizar todos los cambios producidos por la implantación unilateral del Proyecto Uno. Desde marzo del año pasado, ha habido cambios que han causado modificaciones en los tramos del plus de dedicación, que va asociado al puesto de trabajo que se ocupa, tanto en más como en menos. Estos casos quedan normalizados casi todos en la nómina de este mes, tal como se comprometió la empresa en la reunión mantenida en diciembre de 2011.

Por otro lado, también nos han informado de que finalmente, después de reiteradas peticiones a la empresa por parte de Comisiones Obreras, todos los *especialistas montadores* —todos— van a estar incluidos en la rueda de retén. En la División Oriental ya están todos incluidos, ya que nunca han quedado fuera los nuevos ingresos, que una vez han tenido la formación adecuada se han integrado con normalidad a la rueda. En la División Centro, que es la que ha tenido un mayor número de nuevas incorporaciones, se sumarán a partir del 30 de este mes. La División Occidental queda todavía pendiente de regularizar.



El trabajo y las gestiones que se han realizado han tenido como fruto la normalización de estas dos cuestiones: Por un lado, la aplicación del plus de dedicación a todas las personas que ocupan un puesto de trabajo al que corresponde, a las que no se les atribuía hasta ahora. Por otro, la inclusión en la rueda de retén de todos los *especialistas montadores*.

Desde Comisiones Obreras seguiremos insistiendo y perseverando en la lucha contra la discriminación de cualquier colectivo de trabajadores de nuestra empresa.

Este mes se cobra la paga de eficiencia

Cumpliendo la Disposición Final Primera del III Convenio Colectivo Marco, en la nómina de abril percibiremos la cantidad de 1.754,53 € en concepto de paga de eficiencia.

El incremento de esta paga en relación al pasado año es de 334,08 €. El valor de la anterior fue de 1407,78 € más 12,67 € de los atrasos correspondientes a la revisión salarial, es decir, 1420,45 €.

El aumento es resultado de repartir los 3 millones de € contemplados en la Disposición Final Primera del Convenio entre la totalidad de trabajadores el día 31 de marzo (cerca de 9.600), sumado a la revalorización de la paga anterior, 21,30 €.

Para los trabajadores de Encasur, al valor general de la paga se le debe descontar el importe de la antigua paga de productividad y no accidentalidad proveniente del II Convenio Marco, que ellos no tenían, con lo que quedará un valor cercano a los 1500 €.

Según el Convenio: “Con esta cuantía se compensan las mejoras de productividad y eficiencia organizativa incorporadas a este Convenio en materia de clasificación profesional y movilidad funcional”. Es decir, la aplicación del proyecto UNO, de la reestructuración de EOSC y del resto de reorganizaciones desarrolladas unilateral y gratuitamente por la empresa durante los últimos cuatro años. No ha sido un mal negocio... para la empresa.

