

Número 88
Mayo de 2012

EN ESTE NÚMERO...

Página 2

[La Reforma laboral y su afectación al Grupo Endesa \(2/2\)](#)

Página 3

[Nuevos proyectos formativos en la Planificación Anual 2012](#)

Página 4

[IVA de la Tarifa Eléctrica](#)

Es necesaria una regulación de las funciones principales de nuestra plantilla y de las contratas

El pasado diciembre, en *Luz Pública 81*, demandábamos una mayor atención sobre las empresas de contrata, ya que aparte de incumplimientos de la normativa o convenio de aplicación, se estaba convirtiendo en habitual la reducción sistemática del personal subcontratado, ofreciendo un servicio de menor calidad, así como un aumento desmesurado de los ritmos y carga de trabajo con riesgos inherentes a soportar por los trabajadores.

Pasados cinco meses, la situación ha empeorado; por un lado, desconocemos las acciones acometidas por la Dirección de Endesa frente a los incumplimientos que en su día le expusimos; por otro, las últimas experiencias vividas con las empresas de contrata nos confirman que estamos entrando en una espiral de conflictividad, que además de los problemas sociolaborales que conlleva, supone un deterioro para la imagen que desde la propia Endesa proyectamos hacia el exterior.

Especialmente negativo es el contexto actual de Generación Ibiza y Distribución Tarragona. En Ibiza, el cambio de contrata sin mediar subrogación de actividad ha supuesto dejar en la calle a veinte operarios de contrastada experiencia y alta cualificación. En Tarragona, los ajustes ya han provocado expedientes de regulación de empleo (despidos), junto con medidas de movilidad geográfica, flexibilidad de jornada y una reducción de salarios cuando menos excesiva (más del 18 %).

Se entiende que desde Endesa se busque el ahorro de costes, pero no que se haga mediante reducciones drásticas de salarios, destrucción de empleo e inestabilidad laboral. En Endesa, en que nos identificamos como empresa socialmente responsable, no podemos permanecer impasibles: Se hace preciso acotar y delimitar unas reglas de juego en nuestras relaciones comerciales con las contratas, de modo que la eficiencia y la rentabilidad de nuestro negocio sean compatibles con un tejido laboral que no dañe nuestra imagen por represivo y especulador.

En CCOO nos sentimos comprometidos con este objetivo, que entendemos es compartido por toda la empresa, siendo necesarias, ahora más que nunca, una clara y eficaz regulación de las funciones a desarrollar por la plantilla propia; y una estructura de empresas contratadas de calidad, con estabilidad y cumplidoras de la normativa vigente, especialmente con la seguridad y la salud laboral.

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



En esta segunda parte, analizamos qué efectos produce la reforma laboral en el Grupo Endesa, con la doble finalidad de, por un lado, apreciar la evidente situación de ventaja en que nos colocan décadas de negociación colectiva y acción sindical en el Grupo; y por otro, valorar el grado en que la nueva legislación estatal afecta a nuestros derechos para poder adoptar medidas que nos ayuden a protegerlos.

1. Modificación unilateral de las condiciones de trabajo garantizadas por Convenio

Lo esencial de nuestros derechos en el Grupo Endesa está garantizado mediante acuerdos colectivos de eficacia general, cuyo ámbito no es sectorial sino del propio Grupo Endesa.

La reforma laboral impone la prevalencia de los acuerdos de empresa o de grupo de empresa sobre los sectoriales. Esto supone una transformación radical de la situación preexistente, pero que a nosotros no nos afecta, ya que nuestro ámbito de negociación siempre ha sido el del Grupo.

Esto no significa que la reforma laboral no afecte a nuestros derechos de otra forma, porque ahora se facilita que el empresario, incluso si existen convenios de empresa, deje de aplicar las condiciones pactadas en materias esenciales: jornada laboral; horario y distribución de tiempo de trabajo; régimen de trabajo a turnos; sistema de

remuneración y cuantía salarial; sistema de trabajo y rendimiento; movilidad funcional; mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Ahora bien, como estos derechos, casi en su totalidad, están regulados y garantizados en el Grupo Endesa mediante convenios estatutarios de eficacia general, el empresario no puede alterarlos por su sola voluntad. Para hacerlo es imprescindible que llegue a un acuerdo con los representantes de los trabajadores o, caso de no conseguirlo, someter la controversia a un arbitraje obligatorio.

La primera consecuencia de esta nueva situación es que ya no podemos confiar en derechos adquiridos basados en meras prácticas de empresa o acuerdos más o menos informales, sino que debemos ampliar hasta el máximo el abanico de materias reguladas mediante convenio estatutario, lo que implica no limitarnos a conservar lo que ya tenemos, sino profundizar y mejorar el convenio colectivo.

Por otro lado, la posibilidad de que la empresa opte por intentar descolgarse de condiciones que ya están pactadas mediante convenios estatutarios, imponiéndonos un arbitraje obligatorio, creemos que queda contrarrestada por nuestro específico modelo de relaciones laborales, basado en la negociación permanente. No parece probable que la empresa quiera sustituir este modelo de negociación

por otro basado en la confrontación y el conflicto también permanentes, pero desde luego incumbe a los trabajadores hacer ver a la empresa que no existe alternativa al modelo actual.

Tampoco hay que olvidar la existencia, en el Grupo, del Acuerdo de Garantías que prohíbe expresamente a la empresa alterar a la baja las condiciones laborales de los trabajadores. De ahí, también de enlazar la negociación colectiva con el Acuerdo de Garantías.

2. Modificación unilateral de las condiciones de trabajo no garantizadas por convenio

En este punto, el conocido como "artículo 41", la libertad de la empresa es ahora enorme. Es importante por ello incluir en convenio todas aquellas condiciones de trabajo que nos interese dejar a salvo de la arbitrariedad de la empresa.

3. Despidos económicos

Lo más característico de la reforma laboral es la inaudita libertad que concede al empresario para despedir trabajadores, de forma individual o colectiva, al amparo de causas económicas.

En Endesa disponemos, sin embargo, de acuerdos de garantías específicos, que la empresa no puede dejar de aplicar unilateralmente, que le prohíben en la práctica acudir a estas medidas.

4. Movilidad funcional

La reforma amplía también extraordinariamente las posibilidades de movilidad funcional de los trabajadores, pero esta es una posibilidad que, a cambio de la paga de eficiencia, ya consiguió Endesa en el Tercer Convenio Marco, por lo que aquí no hay cambios sustanciales con la situación actual.

No obstante, debe resaltarse la importancia que tiene en el modelo Endesa el vigente catálogo de puestos de trabajo, no tanto como límite sino como instrumento de control de la movilidad funcional que quiera imponer la empresa, por lo que es importante no renunciar a este sistema de control, desarrollándolo en la próxima negociación colectiva.

5. Límite de la ultraactividad de los convenios

La ultraactividad —la aplicación de los convenios una vez finalizado su período normal de vigencia— se limita a dos años.

Es una reforma importante, pero que no debería afectarnos, porque en el Grupo Endesa esta situación no se está dando, ya que los convenios se negocian y aprueban mucho antes del transcurso de ese plazo de dos años.

6. Reducción del coste del despido improcedente

Esta es una materia a la que se le da una enorme importancia en la explicación de la reforma, ya sea para defenderla o criticarla, pero que en Endesa no debe tener mayor repercusión ya que es una práctica empresarial que, gracias a nuestro modelo de negociación permanente, solo se produce en contadísimas ocasiones.

7. Despido por absentismo

Esta es una posibilidad de actuación individual y no colectiva que ya existía con anterioridad, pero sometida a unas limitaciones que provocaban que fuese de escasa aplicación en general y, en Endesa, prácticamente inexistente.

Ahora la situación ha cambiado. Basta con dejar de realizar el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de 12 meses, para que la empresa pueda despedir con 20 días de salario por año trabajado con un tope de 12 mensualidades.

Computan las ausencias injustificadas en todo caso y las justificadas que se deban a enfermedad o accidente común inferiores a 20 días de duración con el único requisito de que sean intermitentes.

No computan, desde luego, las ausencias debidas a licencias, permisos y vacaciones, parto, lactancia, huelga, actividades relacionadas con la representación de los trabajadores o la violencia de género, por lo que la situación no es dramática, pero pueden darse casos de mala suerte: dos enfermedades comunes leves muy próximas que permitan la aplicación de este despido.

Es importante conocer adecuadamente esta nueva regulación para evitar situaciones de riesgo. En cualquier caso, no puede dejar de señalarse lo absurdo de la norma, porque, tal como está redactada, propicia que el trabajador, si tiene que estar de baja por enfermedad, procure estarlo por más de 20 días (ya que esta no computa) que por menos tiempo. También debe buscarse la forma de racionalizar esta norma en la negociación colectiva.

En definitiva, tenemos un buen acuerdo de garantías, con rango de ley, que define un modelo adecuado de relaciones laborales y regula de forma equilibrada los derechos y las obligaciones del conjunto de los trabajadores de Endesa, por lo que se hace necesaria su prórroga, para continuar trabajando con estabilidad, un buen clima laboral y la valorada paz social.

Nuevos proyectos formativos en la Planificación Anual 2012

A falta de la firma del Consejero Delegado, ya está preparada la planificación anual de 2012. En ella, además de la formación preventiva, se incluyen nuevos proyectos, como el *Proyecto EVEREST* y la *Escuela de Técnicas de Ventas* para el personal de EOSC.

Esta planificación principalmente irá orientada a la formación técnica de las líneas de negocio y a la prevención, aplicando fórmulas para tratar de abaratar costes sin que influya en su calidad, a la vez que se aumenta la formación *on-line*.

Desde CCOO, durante este primer trimestre, constatamos la notable reducción del número de horas impartidas, seguramente debido a la reducción presupuestaria que estamos sufriendo, así como al retraso de tres meses en la elaboración de la planificación formativa.

Por nuestra parte, ofrecemos nuestra colaboración directa en toda clase de proyectos formativos, siempre y cuando estén orientados a mejorar profesional y personalmente la calidad y la eficacia de los trabajadores y trabajadoras de Endesa.



Sin renunciar a la formación *on-line*, para Comisiones Obreras resulta imprescindible seguir apostando por la formación presencial, que ofrece muchas más ventajas, como el intercambio de experiencias o las consultas directas a los formadores.

Entendemos que se tiene que realizar dentro del horario de trabajo, por lo que vemos necesario acercar los ordenadores a toda la plantilla y hallar fórmulas para que las horas dedicadas a formación *on-line*, sean exclusivamente eso, horas de formación.

Desde CCOO vemos imprescindible dar continuidad a los cursos de GOM para el personal de nuevos suministros, formar adecuadamente a los trabajadores que han visto modificada su funcionalidad en el ámbito de la explotación y la telegestión, así como seguir impartiendo los cursos preventivos al personal que realiza revisiones de seguridad.

Por último, insistimos en que hay que acercar los cursos a las personas y no las personas a los cursos. Si hay muchos desplazamientos, se multiplican los costes económicos y se dificulta la conciliación de la vida laboral y familiar.

IVA de la Tarifa Eléctrica

La facturación de la electricidad de todos aquellos trabajadores que disfrutamos de la tarifa de empleado presenta una particularidad: el IVA no se aplica sobre el precio real que pagamos por el consumo eléctrico, sino sobre un precio de referencia superior fijado por el Gobierno.

El IVA normalmente se aplica sobre el precio real del producto, bien o servicio que se paga, pero existe la excepción de las llamadas operaciones entre partes vinculadas, que son aquellas en que las relaciones entre las partes son de tal naturaleza que se entiende que el precio pagado no es el real de mercado. En estos casos, y bajo ciertas condiciones, se autoriza que el IVA se aplique sobre un precio de referencia que se considera más ajustado al valor del mercado que el que verdaderamente se paga.

Esta es la razón de que el IVA de nuestra factura de la luz no se aplique sobre el precio real que pagamos, sino sobre uno superior. Se entiende que es una operación entre partes vinculadas.

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 9 de junio de 2011, ha dictaminado que el Estado español actuó incorrectamente al aplicar el IVA sobre precios de referencia, en lugar de sobre precios reales, entre el año 1992 y el año 2006, si bien, en el caso de la factura eléctrica de empleado, esta práctica comenzó en 1995.

Por tanto, entre 1995 y junio de 2006, se nos ha estado aplicando un IVA incorrecto en nuestras facturas de luz, y por ello existe la posibilidad de reclamar la devolución de lo pagado en exceso en ese período.

En diciembre de 2011, CCOO ya hizo gestiones para que las empresas asociadas a Unesa facilitaran a los trabajadores que lo solicitasen las facturas correspondientes, pero hasta la fecha no hemos tenido respuesta (ver carta).

Para que se pueda valorar si interesa iniciar los trámites para reclamar esta devolución, se debe tener en cuenta lo siguiente:

El plazo para reclamar vence el próximo 9 de junio.

Para reclamar hace falta aportar las facturas de luz que se han pagado entre 1995 y junio de 2006. Si no se dispone de todas, se puede reclamar sobre las que se tengan que correspondan al periodo indicado.

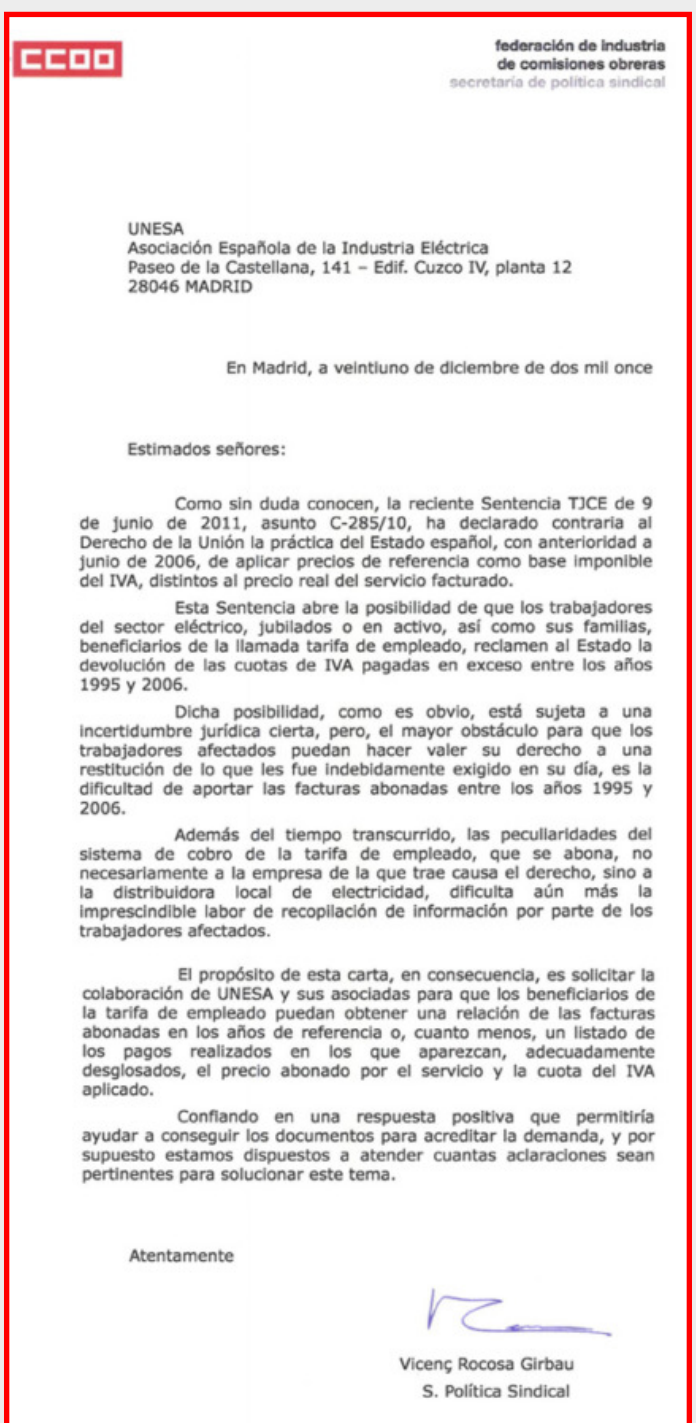
¿Interesa reclamar? Es una cuestión de dinero y hay que ser prácticos.

Según las simulaciones que hemos hecho, si se ha tenido un consumo muy alto de electricidad, la cantidad a reclamar puede ser importante: normalmente entre 2.000 y 3.000 €, más los intereses legales.

Si el consumo ha sido poco, la cantidad a reclamar es mucho más pequeña, alrededor de 600 euros en muchos casos.

Naturalmente, siempre disponiendo de las facturas, porque sin ellas no se puede justificar haber pagado de más.

¿Se corre algún riesgo? La reclamación se dirige a la Administración, que puede aceptarla o rechazarla. En este sentido, el único riesgo que se corre es que digan que no y sólo se perdería la cantidad que se hubiese pagado al abogado que lleve el asunto.



Ahora bien, si es rechazada por la Administración, todavía se puede pelear el asunto ante los jueces de lo contencioso-administrativo. En este caso, sí que se debe pensar, porque hay que hacer un poder notarial para pleitos, pagar a un procurador y, si se pierde, lo más normal es que el reclamante sea condenado a pagar las costas del proceso. No serán muy altas, pero es un riesgo que hay que conocer.

Por tanto, una cosa es que se decida iniciar la reclamación en vía administrativa y otra muy distinta acudir a los jueces de lo contencioso.

Aquellos trabajadores interesados en realizar la reclamación, pueden dirigirse a nuestros delegados, los cuales les informarán de los trámites, plazos y costes que conlleva.