

Número 94

Abril de 2013

EN ESTE NÚMERO...

Páginas 2 y 3

Carta de CCOO a la
Dirección de Endesa

Página 4

Asambleas y encierros

Unidad sindical



Para desbloquear la negociación

Con ánimo de reforzar los planteamientos del escrito que los compañeros han dirigido a la Dirección de Enel en Italia, desde Comisiones Obreras os hacemos partícipes de la carta que nuestra organización ha registrado y remitido a la Dirección de Endesa, para que desde España se nos dé respuesta a los asuntos que nos interesan a todos los que constituimos el Grupo Endesa, los cuales resumimos a continuación.

Estructura Profesional y Movilidad Funcional: Simplificación del actual modelo pero con garantías suficientes para los trabajadores y trabajadoras.

Estructura Salarial: Regulación del automatismo de la promoción horizontal, compromiso de empleo y definición de itinerario de entrada.

Beneficios Sociales: Aumento del tope de kw para el actual personal de Convenio Marco y para el de nueva contratación; y, con coste cero para la empresa, disfrute de los distintos beneficios sociales existentes en cada territorio para el personal que trabaje en ellos.

Movilidad Geográfica: Causa justificada y razonada, prioridad en destinos cercanos, indemnización económica, gastos de mudanza, días de permiso y acceso a préstamos.

Acuerdo Marco de Garantías y Plan Voluntario de Salidas: Ampliación de las vigencias de ambos acuerdos, con posibilidad de negociar un nuevo PVS.

Ultraactividad: Que la empresa renuncie a su aplicación o prorrogue su vigencia, como gesto que dé tranquilidad a la plantilla.

Incremento económico: Porcentaje fijo para el período de vigencia del convenio, con reparto lineal.

Información adicional: Aclaraciones sobre la devaluación de Endesa, las desinversiones anunciadas por Enel y la reducción de costes laborales en España.

Todas estas propuestas están desarrolladas en la carta adjunta y surgen desde la voluntad y el esfuerzo que desde la representación social estamos llevando a cabo con el propósito de conseguir un acuerdo que mantenga el equilibrio entre las pretensiones de las partes; y que cuenta con el apoyo que los trabajadores manifiestan a la representación social, para que se mantenga unida y que nada ni nadie provoque la ruptura de la unidad que nos ayude a llegar a puntos de encuentro.

¡¡¡ UNIDOS LO CONSEGUIREMOS !!!

Carta de Comisiones Obreras a la Dirección de Endesa



www.ccooendesa.com


SECCIÓN SINDICAL INTEREMPRESAS
CCOO ENDESA
 Grupo

D. Andrea Brentan (Consejero Delegado)
 D. José Damián Bogas Gálvez (DG España y Portugal)
 D. José Luis Puche Castillejo (DG RHO)

C/C. D. Andrea Lo Faso (D RH España y Portugal)
 D. Manuel Bellas Rodríguez (Gestión RH España y Portugal)

ENDESA. Sociedad Anónima
 MADRID
 109842 22.MAR.2013
 ENTRADA

Madrid, 22 de marzo de 2013

Muy Sres. nuestros:

Como bien saben, la situación de la negociación colectiva del IV Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa se encuentra en un estado de falta de avance o bloqueo y, tras seis meses de reuniones, las partes implicadas no hemos sido capaces de encontrar las vías necesarias que permitan hallar el equilibrio necesario entre las pretensiones de la Representación de la Dirección y las de la Representación Social. Así pues, en virtud de la representatividad que mi Organización ostenta, y con el espíritu de aportar ideas que nos permitan que, entre todos, encontremos una salida a la difícil situación planteada, me permito hacerles algunas sugerencias, surgidas de los encuentros con los trabajadores que la Representación Social ha mantenido en las asambleas celebradas en todos los territorios y que creemos que reflejan el enorme grado de compromiso de los trabajadores con el presente y el futuro de este Grupo de Empresas.

- El sistema de Estructura Profesional y Movilidad Funcional, tan debatido en las reuniones, sin perjuicio del máximo grado de simplificación que podamos acordar, y precisamente como consecuencia de esta simplificación, debe ir acompañado de una definición de cada ocupación, del necesario compromiso de formación en caso de cambio funcional, así como de la evaluación de riesgos necesaria. Y todo ello con las oportunas comunicaciones, en todos los casos, tanto al trabajador como a la Representación Social. Asimismo, creemos necesario el establecimiento de un foro, ágil y rápido, donde se puedan debatir los posibles desencuentros.
- En cuanto a Estructura Salarial, la Representación de la Dirección, en las distintas reuniones, ha defendido su propuesta asimilándola a la situación planteada en el año 2000, cuando se creó una nueva tabla salarial y un itinerario de entrada. En la situación económica actual, en un entorno de crisis como el que estamos viviendo, sin crecimiento, y con la progresiva devaluación de los salarios que estamos sufriendo los trabajadores vía impuestos, la Representación Social no puede asumir la creación (devaluada) de una nueva tabla salarial. Por ello, todas las partes deberíamos ser socialmente responsables y tratar de buscar alternativas que respeten las tablas salariales actuales, siendo capaces de acordar, en aras de fomentar el empleo y de facilitar el acceso al mismo, un compromiso de Empleo que, acompañado de un itinerario de entrada o plan de carrera para las nuevas contrataciones, realista y, por tanto, adaptado al escenario económico más inmediatamente previsible, permita a estos trabajadores, transcurrido un tiempo razonable y una vez adquirida la experiencia profesional, la equiparación salarial.
- En el apartado anterior hacía mención a la situación de crisis en la que estamos inmersos, por lo que consideramos que cobra especial importancia todo lo relacionado con los beneficios sociales, cuyo apartado consideramos importante en la actual negociación colectiva. No se debería olvidar que los beneficios sociales surgen de la necesidad empresarial de fidelizar a los trabajadores y que también han sido un instrumento de moderación de los incrementos salariales a cambio de ayudas a distintas atenciones sociales. Pues bien, la Representación de la Dirección debería reflexionar sobre su propuesta de supresión y, bien al contrario, dar muestras de Empresa Socialmente Responsable manteniendo la tarifa eléctrica para las nuevas contrataciones y aumentando el tope de los kw., tanto para este último colectivo mencionado como para el actual personal de Convenio Marco. Además, habría que tratar de eliminar la discriminación actual, unificando criterios de aplicación, ampliando la cobertura en relación al disfrute de la tarifa eléctrica para pasivos, viudas y huérfanos de personal de Convenio Marco y, asimismo, contemplar la ampliación, con coste cero para la empresa, de los distintos beneficios sociales existentes actualmente en cada territorio a todo el personal que trabaja en ellos.



- d) En los encuentros que hemos mantenido con los trabajadores de los distintos territorios hemos podido detectar preocupación por parte de estos, en relación a la movilidad geográfica, sobre la cual la empresa presentó una propuesta que está muy alejada de lo que actualmente viene aplicando en los traslados convenidos. En este sentido, la posibilidad de acuerdo debería contemplar las siguientes consideraciones: siempre tiene que existir causa justificada y esta se debe comunicar tanto a los afectados como a la Representación Social; dar prioridad a los destinos más cercanos al lugar de origen; facilitar al trabajador y a su familia un alojamiento temporal por un tiempo prudencial hasta que encuentren alojamiento definitivo; indemnización económica que compense los perjuicios del traslado, fijando como criterio los km. existentes entre los lugares de origen y destino, fijando tope indemnizatorio y de km. y realizando reparto por km. para aquellos casos que estén por debajo del tope establecido; pago por gastos de mudanza y días de descanso retribuido para poder realizar la misma; acceso a préstamo personal o por compra de vivienda, tipo Fancrevi, en los términos que marca el Convenio, pero sin cargo al Fondo y con ampliación de los plazos de devolución; por último habría que discriminar de forma positiva a los territorios extra-peninsulares.
- e) En la presentación de resultados de 2012 y Plan Estratégico 2013-2017, el Sr. Conti manifestó: "Gestionaremos los temas críticos mediante acuerdos con los sindicatos que promuevan una renovación generacional con responsabilidad y transparencia y sin forzar el paso". Creemos que la mejor fórmula para cumplir los deseos del Sr. Conti, son las herramientas de las que nos dotamos hace muchos años y que han venido demostrando su utilidad a lo largo de los mismos. Estas son el Acuerdo Marco de Garantías y el Plan Voluntario de Salidas, que han servido para afrontar reorganizaciones societarias, desinversiones y gestión de la plantilla, sin tener que adoptar medidas traumáticas. Por lo tanto, consideramos que ambas herramientas deben acompañar necesariamente al IV Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa.
- f) Sería un gesto por parte la Representación de la Dirección, muy bien valorado por la plantilla, transmitirle que no existe voluntad de desregular las condiciones laborales recogidas en nuestra norma y, por lo tanto, renunciar o prorrogar el período de ultraactividad.
- g) He dejado para el último apartado la referencia al tema sobre incremento económico, ya que aquí los criterios a aplicar, según la propuesta de la Representación de la Dirección, están referenciados a la evolución del Producto Interior Bruto, fijando un incremento máximo anual. Este sistema entendemos que resulta muy perjudicial para los trabajadores, por lo que una posible alternativa podría ser acordar una subida porcentual fija para el período de vigencia del IV Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa, realizándose un reparto lineal por cada año de vigencia. Esta medida aportaría estabilidad a los trabajadores, al suponer un modelo salarial definido, y beneficioso a su vez para la empresa al darle seguridad presupuestaria, pues le permitiría hacer las reservas económicas necesarias en materia de subida salarial.

Todas estas ideas, sugerencias y aportaciones, surgen de la voluntad y el esfuerzo que, desde la Representación Social, estamos llevando a cabo en aras a conseguir un acuerdo que mantenga el equilibrio entre las pretensiones de todas las partes. También nacen del apoyo que los trabajadores ofrecen a la Representación Social, para que se mantenga unida y que nada ni nadie provoque su ruptura, por lo que esperamos que, más pronto que tarde, se comiencen a dar los pasos necesarios que nos permitan a todos llegar a puntos de encuentro.

Aprovecho esta misiva para pedirles que convoquen a la Representación Social, con carácter urgente, para informar de forma detallada sobre las manifestaciones vertidas por el Consejero Delegado de Enel, Sr. Conti, en su intervención en Roma para presentar los resultados de Enel, en relación a los siguientes asuntos:

- Devaluación de Endesa en más de 2.500 mme.
- Desinversión de Enel de 6.000 mme.
- Reducción costes laborales 1.500 mme. en los mercados maduros (España e Italia).

A la espera de que, por un lado, esta carta sirva para modificar la actual situación en la que se encuentra la negociación colectiva y, por otro, se nos facilite la información requerida, reciban un cordial saludo.



Fdo. Agustín Gant Pérez de Siles
Sº General de CC.OO. – Grupo Endesa.

Asambleas y encierros

El día 19 finalizó, con el encierro en Madrid, la ronda de asambleas y encierros que la representación social, en unidad de acción, ha venido manteniendo en las sedes sociales de todos los territorios.

Corresponde hacer una valoración muy positiva de esta campaña de información y movilización, ya que ha tenido una muy buena aceptación por parte de la plantilla, con asistencia masiva de trabajadores y trabajadoras, que han participado muy activamente con preguntas y sugerencias sobre la negociación colectiva.

Esperamos que la dirección de la empresa tome buena nota de la asistencia y participación de la plantilla en estas asambleas, porque el mensaje es bastante claro y nítido: La representación social cuenta con el respaldo de los trabajadores y trabajadoras del Grupo Endesa.

Como decíamos al principio, todas estas asambleas se han visto acompañadas con encierros de miembros de la representación social en edificios emblemáticos de la empresa. Estos encierros de 24 horas han puesto de manifiesto la implicación de todos quienes han participado y el apoyo tanto de los trabajadores como de las distintas organizaciones sindicales a nivel territorial y federativo.

Nuestro más sincero agradecimiento a los compañeros y compañeras que han participado tanto en las asambleas como en los encierros; también nuestra gratitud a todos aquellos que en persona o por escrito nos han mostrado su apoyo y nos han insuflado ánimo.

Estamos seguros de que con estas muestras de participación, apoyo y ánimo, la representación social ha salido fortalecida para defender los derechos laborales de la plantilla del Grupo Endesa.



Unidad Sindical

La negociación del IV Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa la estamos afrontando desde la unidad de todas las organizaciones sindicales representadas en Endesa, la cual ha sido una aspiración muy demandada por la plantilla y ha sido asumida por todas las partes en un ejercicio de responsabilidad.

Hemos conseguido formar un frente común ante las pretensiones de la empresa y por la lucha en defensa de los derechos de los trabajadores. Así es como debemos seguir actuando: conjuntamente, con confianza mutua, lealtad y transparencia, para formular propuestas que redunden en beneficio de nuestros representados.

La experiencia y el transcurso del tiempo han demostrado que cuando la representación social ha permanecido unida se han conseguido mejores acuerdos para el conjunto de la plantilla.

Nuestro compromiso es una apuesta clara por perseverar en las líneas expuestas para mantener la unidad, tan necesaria en estos momentos.

Una unidad que los trabajadores nos deben exigir a todas las partes comprometidas, y que nos debe permitir alcanzar un digno IV Convenio Colectivo Marco.