

Número 95
Junio de 2013

EN ESTE NÚMERO...

Páginas 2

Planteamientos de la empresa

Página 3

Expectativas y garantías de los trabajadores

La negociación colectiva

Hemos tenido que afrontar la negociación de nuestro IV Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa, desde su comienzo en octubre de 2012, bajo un entorno social difícil y complicado que, lejos de mejorar, ha ido empeorando: sufrimos una tasa de paro jamás conocida y que no cesa de aumentar; a lo que se suma una devaluación, también creciente, de los ingresos reales de los trabajadores, efectuada, al no poder realizarse sobre la moneda, mediante bajadas de salarios y permanentes subidas de impuestos, tanto directos como indirectos. Todo ello, debido a decisiones políticas de nuestros gobernantes, que han optado para salir de la crisis por cargar el peso de la misma sobre los trabajadores, sin hacer ningún intento para que contribuyan al esfuerzo común quienes se han acostumbrado a vivir de rentas opacas que se perciben sin ningún control.

Nuestra empresa, Endesa, tampoco ha sido ajena a estas decisiones políticas que buscan sacar dinero de quien, por realizar una actividad legal y transparente, está controlado por Hacienda. Carente de una regulación seria y razonada del sector eléctrico, las viene sufriendo desde el año pasado: bajadas de la retribución por la actividad de la distribución; establecimiento de impuestos a la generación por producción; y ahora, uno nuevo por capacidad; regulación discriminatoria en las islas, cortando la posibilidad de realizar inversiones y sufriendo la nacionalización de proyectos como el bombeo; déficit tarifario, que lejos de menguar, ha crecido. Todo ello completado con enormes incertidumbres sobre decisiones que se tienen que tomar por parte del regulador sobre las centrales de ciclo combinado y las centrales de carbón.

Lo anteriormente expuesto afecta, como hemos dicho, a nuestra empresa, tanto a sus resultados económicos como a su política de inversiones, la cual se ha frenado ante la incertidumbre regulatoria, lo que repercute en el empleo, sobre todo el indirecto en centrales, ya que se está prescindiendo del trabajo subcontratado.

Bajo esta complicada situación, como hemos dicho al principio, la Representación Social está inmersa en una negociación colectiva en la que los planteamientos empresariales están siendo duros y ambiciosos, con la pretensión de crear una nueva estructura de normas laborales que le permitan afrontar con garantías los cambios sufridos hasta ahora y los de futuro, si de una vez por todas se acomete la regulación del sector eléctrico.



Planteamientos de la empresa

Dentro de los planteamientos que ha realizado la empresa en la mesa de negociación y que parece que considera como primordiales, cabe destacar:

Estructura Profesional

Reducción importante del número actual de puestos de trabajo u ocupaciones, para ganar en flexibilidad, movilidad funcional y polivalencia; optimizar la gestión de la plantilla, eliminando el actual sistema de coberturas de vacantes; nuevo sistema de clasificación profesional basado sólo en Grupos Profesionales, según indica la nueva reforma laboral.

Estructura Económica

Reducción sustancial de los salarios de entrada, es decir de los salarios del actual nivel I; a partir de esta reducción salarial, establecer una única tabla salarial para todos los trabajadores, creando un SIR (Salario Individual Reconocido) o un complemento de la misma naturaleza para la diferencia salarial existente entre los salarios actuales y los futuros; subida salarial muy moderada y ligada a la evolución del Producto Interior Bruto; convertir la paga de eficiencia en variable en función de los resultados de la empresa según EBITDA; nuevo sistema de promoción económica.



Movilidad Geográfica

Establecer un sistema homogéneo y universal de aplicación a toda la plantilla del Grupo Endesa, basado en un sistema de indemnización económica única, asumiendo además los gastos que se puedan derivar con motivo del traslado. Al quedar regulada esta materia con esta nueva norma, quedarían derogadas todas las regulaciones de los distintos convenios de origen.



Una plataforma empresarial tan ambiciosa, en la que se mezclan, a veces sin orden ni concierto, pretensiones claramente asumibles por los trabajadores, otras discutibles y aun otras que afectan a derechos fundamentales irrenunciables, es evidente que no contribuye en nada a una negociación rápida del nuevo Convenio. No obstante, la experiencia acumulada en muchos años de negociación nos hace, a pesar de todo, ser optimistas acerca de su resultado. Creemos que la empresa, al margen de lo maximalista de su posición inicial, es perfectamente consciente de lo que es posible, de lo que es discutible y de lo que es irrenunciable para los trabajadores, presentes y futuros, de Endesa. El bien común de los trabajadores y de la empresa nos obliga a todos, y en eso estamos, a poner todo de nuestra parte para conseguir un acuerdo en el que, además de recogerse aquellas pretensiones razonables de la empresa —que las hay—, necesariamente se recojan también las expectativas y garantías de los trabajadores, que podrían resumirse en:

Expectativas y garantías de los trabajadores

Derechos

Garantía total y absoluta de los derechos, tanto económicos como laborales, de la actual plantilla.

Beneficios sociales

Porque son más necesarios que nunca en un entorno de depresión económica: ampliación en materia de tarifa eléctrica de los actuales límites, para las nuevas incorporaciones y el personal de Convenio Marco. En esta misma materia y para los mismos colectivos, porque son los más necesitados de protección, reconocimiento de su disfrute en los casos de viudedad y orfandad, prejubilación y jubilación; también para los colectivos anteriores, el derecho al disfrute de los beneficios sociales establecidos según los convenios de origen de los distintos territorios donde se venga desarrollando la labor profesional, siempre que no suponga para la empresa incremento en las dotaciones.

Garantías

Ampliación de la vigencia del actual Acuerdo Marco de Garantías y que necesariamente tendría que ser superior a la vigencia del IV Convenio.

Plan de salidas

Un nuevo plan adaptado al marco regulatorio actual que permita gestionar de forma adecuada la plantilla ante posibles cambios societarios o reorganizaciones, y que garantice la no adopción de medidas traumáticas por estos motivos.

Empleo

Compromiso importante en esta materia, ya que es la única justificación para un posible acuerdo en materia de abaratamiento del acceso al mercado laboral, además de ser esencial para la renovación de plantilla.

JUNTOS, LO CONSEGUIREMOS

Ante esta situación, la unidad de acción se hace más necesaria que nunca, por lo que desde la Representación Social estamos redoblando nuestros esfuerzos y trabajo para conseguir un acuerdo, teniendo siempre en cuenta los intereses de nuestros representados, los cuales nos han mostrado su apoyo en los distintos actos reivindicativos celebrados hasta ahora, y con el que estamos seguros de seguir contando ante futuras movilizaciones en el caso de ser necesarias.

