

Número 96
Octubre de 2013

EN ESTE NÚMERO...

La negociación colectiva
[Estructura profesional y
movilidad funcional](#)

Página 2
[Paquete económico](#)

Página 3
[Otros capítulos](#)

Página 4
[La Unidad](#)

La negociación colectiva

Transcurrido el verano y retomando el pulso de la negociación colectiva, hay que decir que ésta ha sufrido una aceleración que permite albergar esperanzas de llegar a un acuerdo sobre el grueso de las materias en consideración, que ya adelantábamos en *Luz Publica nº 95*:

www.ccooendesa.es/ccooendesa/pub/luzP130617n95.pdf

A continuación, desglosamos los puntos en los que ha habido avances, señalando también las discrepancias y destacando los elementos que creemos que deben quedar recogidos en el IV Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa.

Estructura profesional y movilidad funcional

AVANCES

Nuevos Grupos Profesionales, que serán tres:

Técnico

Gestión Técnico Administrativo

Comercial

Los antiguos *Grupos Profesionales* (del 0 al VI) pasarán a llamarse *Niveles Competenciales*, de los que quedarán cinco (del 0 al IV).

Reducción drástica de los actuales *puestos de trabajo*, que a partir de ahora se denominarán *ocupaciones*, quedando su número en 74.

Garantías para los trabajadores (Formación y Prevención; las dificultades del trabajador para la adaptación en caso de movilidad funcional no podrán ser causa de despido).

Definición de funciones.

Creación de una Comisión Arbitral para solventar las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación de la nueva estructura profesional.



DISCREPANCIAS

Existen divergencias sobre alguna de las causas por las que se podría impugnar la movilidad funcional ante la Comisión Arbitral.

Paquete económico

AVANCES

Vigencia del Convenio hasta 31/12/2017.

Incrementos económicos:

a) Incremento económico fijo:

Año 2013 – 0%

Año 2014 – 0,6%

Año 2015 – 1%

Año 2016 – 1%

Año 2017 – 1%

b) Incremento variable, no consolidable, que puede oscilar entre el 0,5% y el 2%, en función de la evolución del *Ebitda* de las empresas del ámbito del convenio, así como del coste nómina del personal.

c) Cláusula de revisión ante una posible subida desmesurada del IPC. En caso de llevarse a cabo, el incremento a aplicar sería consolidable y revalorizable.

Promoción horizontal:

Maduración a toda la plantilla a fecha 31/12/2013. A partir de 2014, reparto del montante económico de dicha promoción horizontal de la siguiente forma:

50% que iría a incrementar la paga de eficiencia para el año 2014, cuyo importe ascendería a 1.931,57 €. Para los años 2015, 2016 y 2017 se añadiría al importe de dicha paga 100 € cada año, que pudieran consolidar en función del *Ebitda* y del coste nómina del personal (igual al incremento variable).

El 50 % restante, se repartirá teniendo en cuenta la *meritocracia*, creando para ello dos modos de aplicación: por un lado una promoción económica pura; y por otro, una promoción de nivel salarial, desde el *General* al de *Cualificación*.

Para evitar la corrupción del sistema, así como el clientelismo, se obliga a la empresa a informar y documentar sobre dichas promociones a las representaciones sindicales.

En cuanto a la Promoción Vertical, se garantiza al menos una subida de un 10% en los cambios por subida de *Nivel Competencial*.

Se garantiza el salario pensionable en proyección de futuro, como si se mantuviese el anterior sistema de promoción horizontal.

DISCREPANCIAS

En el valor de las nuevas tablas salariales (futuros ingresos).

En los años de duración del plan de entrada para las nuevas contrataciones.



Movilidad geográfica

Se trata de otro de los temas importantes. La empresa tiene interés en establecer una norma única para toda la plantilla. Como base de un posible acuerdo en esta materia, propone el pacto al que se llegó cuando hubo que afrontar la reestructuración en el Ciclo Combinado de San Roque y que consistía en:

Indemnización económica de 53.000 € cuando el traslado desde el domicilio habitual al centro de trabajo sea de más de 30 km (o su parte proporcional).

Gastos de mudanza:

Insular: 4.000 € + IVA

Intrapeeninsular: 3.000 € + IVA

Garantía de concesión de crédito con las condiciones de *Fancrevi*:

30.000 € a devolver en 72 mensualidades en caso de compra de vivienda.

17.000 € a devolver en 36 mensualidades como préstamo personal.

A este respecto, se planteará una mejora económica de la indemnización (el acuerdo a que se hace referencia fue por una causa muy concreta), ampliación de los plazos de devolución de los créditos y tener en cuenta la peculiaridad de las ínsulas y de los centros de trabajo de Ceuta y Melilla, así como otras mejoras que estén recogidas en los distintos convenios de origen.

Beneficios sociales

Aunque parece un tema olvidado en esta negociación, para Comisiones Obreras no es así. Nos oponemos frontalmente a la pretensión de la empresa de acabar prácticamente con todos ellos, y en esta materia defenderemos lo siguiente:

Tarifa eléctrica para los nuevos ingresos, con ampliación de los actuales límites, incluido el personal de Convenio Marco.

Defensa clara y rotunda de algunos de los actuales beneficios sociales de los convenios de origen, planteando su disfrute por todo el personal de Convenio Marco según el territorio donde desarrolle su labor profesional.

Complementos

La empresa quiere universalizar los complementos, reflejándolos en el IV Convenio Colectivo, y que sean únicos para todos; y tal como expresó en la última reunión de la Comisión Negociadora, siempre bajo la premisa de respetar *ad personam* lo existente en la actualidad.

Derechos - Garantías Plan de salidas Empleo

Cláusulas que garanticen a todo el personal actualmente en plantilla todos sus derechos, tanto a nivel económico como laboral.

Ampliación del actual Acuerdo Marco de Garantías más allá de la vigencia del IV Convenio Colectivo.

Un Plan de Salidas, ligado al Acuerdo de Garantías, que facilite la gestión óptima de la plantilla y que permita la no adopción de medidas traumáticas ante situaciones críticas.

Un compromiso real de empleo, relacionado con el Plan de Salidas y con las tablas salariales y que permita el rejuvenecimiento de la actual plantilla. La proporción que debería guardarse en relación a las salidas, tendría que ser al menos de un nuevo ingreso por cada tres salidas.

LA UNIDAD

Todo lo referido anteriormente, se está llevando a cabo en unidad de acción por parte de todas las representaciones sindicales, que en un ejercicio de responsabilidad estamos sabiendo superar nuestras diferencias, haciendo un frente común ante la empresa, trabajando de forma conjunta y realizando propuestas consensuadas, anteponiendo los intereses de los trabajadores al de nuestras organizaciones.

Siguiendo en esta línea y mostrándonos como una única voz ante la empresa, estamos seguros de que seremos capaces de hacer frente a sus pretensiones y de conseguir un acuerdo colectivo antes del 8 de noviembre, fecha de finalización de la ultraactividad.

