

Número 97
4 de diciembre de 2013

EN ESTE NÚMERO...

**Sí mayoritario
a la firma del convenio**

Página 2
**Principales características del
pacto de suspensión de la
relación laboral**

Página 3
**Objetivos logrados en la
negociación del IV Convenio**

Sí mayoritario de los trabajadores a la firma del convenio

Ayer, 3 de diciembre, se realizó la consulta en la que la plantilla de Endesa debía decidir sobre la firma del Preacuerdo del IV Convenio Marco, al que las representaciones sindicales y empresarial habían llegado el 7 de noviembre.

El referéndum ha contado con una gran participación, lo que muestra el grado de implicación de la plantilla en un asunto tan importante para todos como es el convenio colectivo.

Desde estas líneas queremos agradecer y felicitar a todos los que han colaborado en este proceso democrático y han manifestado su opinión a través de las urnas; con su participación hemos salido reforzados todos los trabajadores que conformamos el Grupo Endesa.

Una vez conocidos los resultados de la votación y a petición de la empresa, se adelantó a ayer el acto de la firma del convenio, inicialmente previsto para hoy.

Posteriormente, la Comisión Negociadora de Materias Concretas firmó la prórroga del Acuerdo de Garantías, que estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2018, pudiéndose prorrogar con el expreso acuerdo de las partes; el ámbito de aplicación del Acuerdo de Garantías se extiende a todos los trabajadores en activo en cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito funcional a la firma de la prórroga.

El Acuerdo no podrá ser objeto de modificación, sustitución o inaplicación, salvo acuerdo de las partes.

En acta aparte de la Comisión Negociadora de Materias Concretas, la Representación Social acuerda con la Empresa, durante el periodo 2013-2018, el documento marco de medidas voluntarias de suspensión o extinción de contratos de trabajo en el periodo mencionado, pudiendo prorrogarse, como el Acuerdo de Garantías, con el expreso acuerdo de las partes; los dos acuerdos prorrogarán su vigencia para aquellos trabajadores que continúen con el contrato suspendido, hasta que se produzca la extinción de dicha suspensión.

Los dos acuerdos se trasladarán a la Dirección General de Empleo a los efectos de su registro y publicación.



Principales características del pacto de suspensión de la relación laboral

Periodo de aplicación 2013-2018. Su vigencia podrá ser prorrogada si hay acuerdo entre las partes.

La empresa es la única que puede ofrecer al trabajador la suspensión de la relación laboral, la cual se produciría por mutuo acuerdo.

El trabajador, de forma voluntaria, puede o no aceptar el ofrecimiento de la empresa.

El contrato de trabajo quedará suspendido —sin que haya extinción— por un año, renovable anualmente si no media denuncia por ninguna de las partes.

El contrato de trabajo y el pacto de suspensión se extinguirán en el primer momento en que el trabajador reúna la edad y requisitos para acceder a la jubilación ordinaria.

El trabajador podrá solicitar su reincorporación a la empresa, sin tener derecho alguno a la reserva de su puesto de trabajo, aunque conservará un derecho preferente a las vacantes que se produzcan en su grupo profesional y nivel competencial.

Si es la empresa quien requiere la reincorporación del trabajador, se procederá como si hubiera permanecido en situación de excedencia forzosa.

Con el fin de que este pacto no sea discriminatorio, comprende a todos los trabajadores, estableciéndose unas compensaciones económicas según los siguientes tramos:

Trabajadores menores de 50 años de edad:

Baja voluntaria incentivada equivalente a 30 días por año de su salario fijo computable, con un tope de 18 mensualidades.

Entre 50 y 54 años de edad, ambas inclusive:

El 70% del salario fijo y variable; para el salario fijo serán computables los mismos conceptos salariales, en cada ámbito territorial, que se tienen en cuenta para la determinación de los antiguos *ERES*.

Para los trabajadores de 55 o más años de edad:

El 80 % del salario fijo y variable; para el salario fijo se actuará como en el punto anterior; y en ambos casos, para el variable (Sistema de Evaluación del Desempeños y/o Objetivo Fuerza de Ventas) se tendrá en cuenta el grado de cumplimiento de objetivos del 100 %. Para los trabajadores que no estuvieran de alta en el momento de la firma de los *ERES* de 1998, su *ERE* de referencia será el del territorio en el que presta sus servicios.

Cuando los empleados comprendidos en la franja de edad de 50 a 54 años cumplan los 55, pasarán al 80 %.

La cantidad bruta anual se percibirá en doce pagos mensuales iguales.

La compensación económica se actualizará según el incremento fijo del IV Convenio Marco.

Las cantidades que abone la empresa en concepto de compensación económica tendrán la consideración de renta regular a efectos de IRPF.

Abono de los premios de fidelidad al cumplimiento de la fecha.

Mantenimiento de los beneficios sociales que le hubieran correspondido disfrutar en caso de mantenerse activo en la empresa y aportaciones al Plan de Pensiones en los mismos términos que los trabajadores en activo.

El trabajador, dentro de los 90 días siguientes a la suspensión, tiene la obligación de suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social.

El pacto se considerará extinguido a iniciativa de la empresa, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho de retorno a la misma ocupación, unidad, centro de trabajo y localidad, en las mismas condiciones salariales, de trabajo, económicas, de seguridad social y de beneficios sociales que se disfrutaban en el momento de la firma, actualizándose las retribuciones con los incrementos que le hubieran correspondido de haberse mantenido en activo.

Si la empresa no cumpliera alguna de las condiciones, el trabajador podrá optar entre lo que le proponga la empresa o percibir una indemnización por extinción de contrato, que será reconocida como improcedente, consistiendo en el abono por parte de la empresa de los importes que le hubieran correspondido al trabajador hasta el momento de su jubilación ordinaria; a esta cantidad se añadirán las aportaciones obligatorias de la empresa al Plan de Pensiones y las cuantías para la suscripción del Convenio Especial de la Seguridad Social.

Se incluye la garantía de que, en caso de producirse una venta parcial y la empresa compradora no asumiese los compromisos mencionados, Endesa responderá de los derechos y obligaciones contraídos con los trabajadores con pacto de suspensión vigente.

Por último, se acuerda que la empresa, desde la firma de esta acta y hasta el 31 de diciembre de 2018, se compromete a realizar un número de nuevos contratos indefinidos equivalentes al 33 % de los empleados que se acojan al Marco de Medidas Voluntarias de Suspensión o Extinción de Contratos de Trabajo.

Objetivos logrados en la negociación del IV Convenio

Una vez terminado el periodo de negociación que concluye con la firma del IV Convenio Marco del Grupo Endesa, en Comisiones Obreras entendemos que debemos analizar el resultado obtenido para valorarlo y, sobre todo, para constatar una vez más, si la negociación colectiva es la herramienta que ha posibilitado, aun en una época de crisis como en la que estamos, la consecución de los objetivos que nos planteábamos para el IV Convenio Colectivo.

Para ello, nada mejor que tirar de hemeroteca y comprobar que entre los artículos incluidos en *Luz Pública 95 y 96* se describían metas que posteriormente se han visto reflejadas en el articulado del IV Convenio Marco del Grupo Endesa.

Como ejemplo de lo que decimos, transcribimos literalmente lo que decíamos en *Luz Pública 95*, en el artículo "Expectativas y garantías de los trabajadores":

Derechos: "Garantía total y absoluta de los derechos tanto económicos como laborales de la actual plantilla".

Beneficios sociales: "Ampliación en materia de tarifa eléctrica de los actuales límites para las nuevas incorporaciones y el personal de Convenio Marco"; "reconocimiento de su disfrute en los casos de viudedad y orfandad".

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

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".

En *Luz Pública 96* hacíamos especial referencia a los beneficios sociales y decíamos lo siguiente: "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".

Muchas de estas reivindicaciones se han conseguido y se han materializado en el texto del IV Convenio Colectivo del Grupo Endesa; y en el caso de los nuevos ingresos, se ha logrado el mantenimiento de la tarifa eléctrica.

En materia de empleo, la empresa se ha comprometido a la creación de 250 puestos de trabajo fijos durante la vigencia del convenio, así como un número de contratos indefinidos equivalente al 33 % de los empleados que se acojan al Marco de Medidas Voluntarias de Suspensión o Extinción de Contratos de Trabajo.

Estos son ejemplos que demuestran que la negociación colectiva ha sido, sin lugar a dudas, el medio por el que los trabajadores, a través de su representación social, y más aún en unidad sindical, han logrado unos objetivos que redundarán en beneficio de todos.



Afíliate a
CCOO
Te interesa