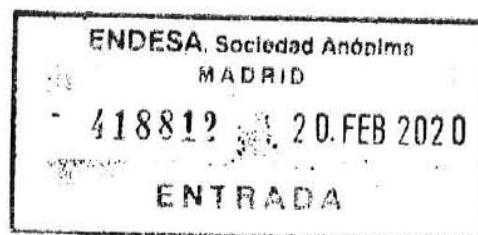


D. Manuel Bellas Rodríguez  
Gestión RR.HH.



Madrid, 20 de febrero de 2020

En relación con la carta remitida por la Dirección de Endesa a la Sección Sindical de CC.OO. el pasado 5 de febrero, comunicando la apertura del periodo de consultas para la iniciación de un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del personal fuera del convenio colectivo del Grupo Endesa manifestar que a nuestro juicio el procedimiento seguido por la dirección de Endesa no es el adecuado por las siguientes razones:

1. Se plantea por la Dirección de Endesa una modificación sustancial de condiciones de trabajo a nivel Grupo de Empresa. **Esto no es posible ya que no está previsto legalmente.**

Los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, tal y como se regulan en el artículo 41 del ET, **han de hacerse a nivel de empresa o centro de trabajo** y siguiendo el procedimiento establecido en el citado artículo y, por tanto, la voluntad de la empresa de iniciar un expediente de modificación sustancial de condiciones de trabajo ha de notificarse a la RS de todas las empresas afectadas y realizarse a nivel empresa.

Hay que tener en cuenta que el procedimiento a seguir (colectivo o individual) dependerá del número de trabajadores afectados en cada empresa, información solicitada en la reunión del pasado 13 de febrero, pendiente de recibir, y que no es posible sumar los afectados de distintas empresas del grupo para cambiar la naturaleza del procedimiento.

2. Salvo que exista un procedimiento pactado en convenio colectivo para estos supuestos la negociación ha de realizarse con los sujetos legitimados a que se refiere el artículo 41.4 del ET.

La intervención como interlocutores de la Dirección en el periodo de consultas corresponde a las secciones sindicales **únicamente cuando estas así lo acuerden y siempre que acrediten tener la mayoría de los miembros de los Comités de Empresa o de los Delegados de Personal del centro de trabajo o de la empresa afectada.**

Para sindicalizar la mesa, se requiere pues, un acuerdo expreso **a nivel centro o empresa** de los sindicatos y que estos acrediten que las secciones sindicales firmantes de dicho acuerdo representan a la mayoría (mitad más uno) de los delegados existentes en dichos ámbitos.

Es perfectamente posible que sindicatos legitimados para negociar un 41 en una empresa no lo estén en otra del mismo grupo porque no tengan representación o no acrediten la mayoría de delegados suficiente.

Pero en cualquier caso es la Representación Sindical la que decide si se convierte en interlocutora o no. En ningún caso esta elección del interlocutor corresponde a la Empresa.

Para ello el propio artículo 41 establece que la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores afectados (modificaciones individuales) o a sus representantes legales (modificaciones colectivas), la intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, disponiendo estos de un plazo de 7 días o de 15 días, según los casos, para constituir la comisión representativa siguiendo el procedimiento establecido en el propio artículo 41.4, aclarando el propio ET que la comisión representativa ha de quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial del periodo de consultas.

Por tanto, en el presente supuesto debería haberse realizado una comunicación a la RS de cada una de las empresas afectadas por la modificación planteada.

3. La Comisión Negociadora de Convenio como tal no tiene legitimidad para negociar un 41. El ET establece una legitimación especial para este procedimiento y a ella hay que atenerse. El hecho de que CCO, UGT y SIE, formen parte de la Comisión de Materias Concretas y que tengan legitimidad para negociar Convenios o Acuerdos Colectivos no les faculta para negociar un 41, salvo que ellos lo decidan expresamente y acrediten mayoría en las empresas o centros afectados.
4. El ET establece una legitimación especial de la RS para la negociación de los 41 y, por tanto, no cabe acudir a otras comisiones negociadoras o comités existentes. Solo hay dos opciones:
  - que asuman la negociación las secciones sindicales que representen a la mayoría de los delegados (CE y DP) de la empresa o de los centros afectados.
  - que se constituya la comisión representativa correspondiente siguiendo las pautas establecidas en el 41.4.

**La elección de un trabajador u otro corresponde siempre a la representación de los trabajadores y ha de hacerse a nivel de empresa o centro de trabajo y respetando los principios de legitimidad, correspondencia y representatividad en dicho ámbito.**

En resumen:

- La MSCT ha de plantearse en cada empresa o centro de trabajo afectado.
- La/s representación/es sindical/es de la empresa o centro que sumen la mayoría de los delegados de personal y miembros de los CE, podrán decidir si sindicalizan o no la mesa.
- Si los sindicatos no optan por esa alternativa y dado que no existe comité intercentros al que se haya atribuido esta función, hay que constituir la comisión representativa en cada empresa. Máximo 13 miembros elegidos entre los DP y miembros de los CE de los centros que los tengan y los representantes ad hoc nombrados en aquellos centros en los que no exista representación.
- Para decidir si la MSCT es de carácter individual o colectivo hay que ver si se alcanzan o no los umbrales (10-10%-30) en cada empresa o centro de trabajo afectado.
- La RS de cada empresa podrá adoptar la decisión que considere más oportuna (sindicalizar o no), en función de lo que interese en cada caso.

Por lo tanto, sin perjuicio de que se comunique a efectos informativos a las secciones sindicales estatales de los sindicatos más representativos a nivel de Grupo, el inicio de un expediente de modificación sustancial de condiciones de trabajo, debe comunicarse a la RS de cada una de las Empresas y Centros afectados, tal y como establece el artículo 41 del ET y ello **al objeto de proceder por parte de la RS a la designación del interlocutor ante la Dirección de la Empresa y, por tanto, no dando por iniciado el periodo de consultas.**

Secretario Acción Sindical  
CCOO Grupo Endesa



Alfredo Villodas Rodríguez