

No solo es la tarifa, es por un convenio justo para la plantilla

Respondemos al comunicado de la dirección del pasado martes 16 de enero reproduciendo íntegramente su texto, aunque modificando donde discrepamos. Modernizar el convenio no implica hacerlo a cualquier precio ni perjudicando a la plantilla.

Queremos informar a todos los empleados y empleadas de nuestra empresa, **compañía para la que hemos trabajado y trabajamos**, acerca de algunas cuestiones importantes relacionadas con la negociación del V Convenio Colectivo que, **como padecéis**, concluyó sin acuerdo el pasado 27 de diciembre.

Comisiones Obreras lamenta que, tras 14 meses y 48 reuniones de negociación, no se haya alcanzado ningún entendimiento con la dirección. Sin embargo, lo objetivamente cierto es que la dirección nunca ha planteado propuestas concretas orientadas a hacer avanzar el proceso negociador. **Sus propuestas intolerablemente regresivas -insensibles con el bienestar y las posibilidades de futuro de la plantilla-** han tenido que ser

rechazadas por el conjunto de secciones sindicales de Endesa. Dicho de otra forma, las propuestas de las secciones sindicales han sido calificadas como inasumibles por la dirección **debido a la falta de voluntad por parte de la dirección de alcanzar un consenso que no suponga ni pérdidas de derechos ni precarización de la plantilla.**

El mejor ejemplo de ello es el tema que, **especialmente la dirección**, ha considerado en las reuniones como uno de los más relevantes, la tarifa de empleado. No en vano, **la dirección ha utilizado este tema para, de forma irresponsable, enfrentar no solo a la plantilla en activo, sino también a esta con prejubilados, jubilados y viudas.** La oposición a la dirección no se limita solo al tema de la tarifa, como esta hace creer: el rechazo de la plantilla es por la voluntad de lograr un convenio justo para tod@s.

“

No ayudan al buen fin de la negociación los ataques colectivos de la dirección a la plantilla en sus propuestas y apariciones públicas

- La propuesta concreta de la dirección era rebajar la tarifa hasta los 2.500 KWh/año, cantidad que la dirección establece, **de forma rotundamente falsa**, como la media de un hogar en España, permutando un derecho adquirido por la totalidad de la plantilla hasta 9.000 KWh/año que, sigue afirmando la dirección, “es el consumo medio de un empleado o empleada de Endesa”, por “otros beneficios sociales que representan la misma cuantía económica”, lo que beneficiaría “a la mayoría”. La dirección obvia en su argumentación que el derecho mínimo existente en la plantilla hoy es de 15.000 KWh/año, por lo que su propuesta, además de partir de un cálculo que insulta a la inteligencia de trabajadores y trabajadoras de Endesa, **supone una evidente rebaja del actual derecho, que – recordamos- es salario de la plantilla**, pactado y firmado por la dirección y referencia común del salario de l@s compañer@s de Convenio Marco.

- En vista de esta propuesta, **injustificada desde el punto de vista de a) los datos que expone; b) la coyuntura económica y c) los beneficios que el trabajo de la plantilla otorga a los bolsillos de alta dirección y accionistas**, la propuesta de las secciones sindicales fue que se incrementara el consumo máximo de la tarifa de empleado hasta los 30.000 kWh/año.
- Es evidente que la socialmente irresponsable dirección de Endesa ve la paja en el ojo ajeno y no la viga en el propio cuando califica de “tan poco objetiva y constructiva” la propuesta de las secciones sindicales. **¿Cómo debe calificar la plantilla entonces la propuesta de la dirección?**
- O, yendo más allá: **¿qué es lo que realmente oculta la dirección detrás de su propuesta?** Pues nada menos que cometer un nuevo escándalo financiero: liberar el apalancamiento de los 750 millones de euros que obligan los auditores para garantizar el saneo de las cuentas de Endesa, **para repartirlos a continuación como un dividendo extraordinario, con los consiguientes beneficios para los accionistas y, en forma de pago de bonus, para la alta dirección.** ¿Esto debe permitirlo la plantilla?

¿Quién insulta?

CCOO reitera el deseo de disponer de un convenio colectivo, pero para ello es obligado entender la necesidad de modernizarlo y adecuarlo a la nueva situación y nuevas exigencias de nuestro negocio, así como a la obligación de dar respuesta a los retos energéticos que tiene el conjunto del país.

En nada ayudan, al respecto, **los ataques colectivos y el tono insultante que la dirección de Endesa viene utilizando de manera sistemática**, tanto en sus propuestas como en apariciones públicas.

Por ejemplo cuando en un medio de comunicación propagó el infundio de que no se llegaba a un acuerdo porque la plantilla “quería la [luz gratis](#)” o, más recientemente, cuando un alto directivo [se ufanaba del gran beneficio que preveía para 2019 para los accionistas de Endesa](#) en otro medio, sin mencionar que para alcanzarlo tiene, entre otros planes, despojar a un amplio colectivo de ex trabajadores de la compañía de derechos adquiridos y firmados, cuestión que los actuales dueños conocían —y aceptaron— cuando se hicieron cargo de la compañía. Este trato, frente al cual la plantilla expresa rechazo, **excede ampliamente las fronteras de la elemental convivencia y de la honesta voluntad negociadora.**

En todo caso, **Comisiones Obreras reitera su mejor y más constructiva disposición a abordar una negociación de su normativa laboral**, deseando, por el bien de plantilla, dirección y accionistas, que se den pronto las circunstancias que permitan un correcto desarrollo de un proceso que, también, recompense a los trabajadores y las trabajadoras de Endesa por su papel protagonista en los resultados de la empresa.



Queremos informar a todos los empleados de nuestra empresa acerca de algunas cuestiones importantes relacionadas con la negociación del IV Convenio Colectivo que, como conocéis, concluyó sin acuerdo el pasado 27 de diciembre.

Lamentamos que, tras 14 meses y 48 reuniones de negociación, no se haya alcanzado ningún entendimiento. Sin embargo, lo cierto es que la empresa no ha cesado de plantear propuestas concretas orientadas a avanzar en el proceso negociador. La Representación Social se ha limitado a rechazarlas, sin hacer propuestas alternativas, o planteando algunas que hacían a todas luces imposible un avance en ese proceso.

El mejor ejemplo de ello es el tema que las partes han considerado siempre, a lo largo de las reuniones, como el más relevante en la negociación, por encima de otros no menos importantes: **la tarifa de empleado.**

- La propuesta concreta de la empresa, que ya conocéis por una comunicación anterior, era mantener la tarifa tal cual estaba hasta 2.500 kWh/año y permutar el importe equivalente que va desde 2.500 kWh/año hasta 9.000 kWh/año, que es el consumo medio de un empleado de Endesa, por otros beneficios sociales que representarían la misma cuantía económica. Esto beneficiaría obviamente a todos los empleados que consumen menos de esos 9.000 kWh/año, que son la mayoría.
- La respuesta de la Representación Social, formulada muy pocos días antes de la finalización del proceso de negociación, fue que se incrementara el consumo máximo de la tarifa de empleado hasta los 30.000 kWh/año.
- Es evidente que, en un momento en el que se está pidiendo a todos los ciudadanos españoles un gran esfuerzo en ahorro y eficiencia energética por razones medioambientales, **resultaría insolidario e irresponsable incentivar, mediante la tarifa de empleado, un consumo que sería 12 veces superior a la media de los hogares españoles y más de 3 veces la media de un empleado de Endesa.** La única explicación que se puede dar a la presentación de una contrapropuesta tan poco objetiva y constructiva es que quien la hizo no quería llegar a ningún acuerdo al respecto.

Reiteramos el deseo de disponer de un Convenio Colectivo, pero para ello es obligado entender la necesidad de modernizarlo y adecuarlo a la nueva situación y nuevas exigencias de nuestro negocio, así como a la obligación de dar respuesta a los retos energéticos que tiene el conjunto del país.

En nada ayudan al respecto los ataques personales y el tono insultante que la Representación Social viene utilizando de manera sistemática en todos sus comunicados públicos y que exceden ampliamente las fronteras de la elemental convivencia y de la honesta voluntad negociadora. La empresa jamás ha empleado ese recurso, que solo cabe entender como una provocación destinada a dificultar un buen entendimiento y entorpecer así el proceso negociador.

En todo caso, **Endesa reitera su mejor y más constructiva disposición a abordar una negociación** de su normativa laboral cuando se den las circunstancias que permitan un correcto desarrollo del proceso.

Comunicado remitido por la dirección el martes 16 de enero, y al que esta comunicación da respuesta.

Sindicalismo de verdad, es tiempo de ganar

[¡Afiliate clicando aquí!](#)