

Por parte de CCOO, y una vez analizado los documentos enviados por la RD en los que se ampara en la aplicación del art.41 de EETT (MSCT) y en base a la normativa existente en el V Convenio Colectivo de Endesa, manifestamos que:

## PRIMERO:

CCOO, con la información recibida hasta la fecha, no considera que se den las causas “**técnicas**” y “**organizativas**” que justifica la RD para aplicar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo ya que la mera implantación de un sistema informática no tiene por que modificar los sistemas de trabajo de las UPH’s. Actualmente no demuestran que vayan a modificar los sistemas y métodos de trabajo de los compañer@s de las UPH’s, ya que, a partir de su aplicación (1 de mayo), se va a continuar realizando el mismo trabajo:

*“Mantenimiento preventivo, mantenimiento predictivo, mantenimiento correctivo, planes de mantenimiento de grupos, atención al servicio fuera de jornada (Guardia/retén), operación local hidráulica/eléctrica), regulación de avenidas hidráulicas en azudes y presas, todo con la misma organización (mismas UPH’S, mismas Agrupaciones, mismos equipos de trabajo, mismos procedimientos técnicos...)”*

El artículo 41.1 EETT establece de forma clara que la existencia de causas debe de relacionarse “*con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa*”.

Por lo tanto, desde CCOO consideramos que no hay causas justificadas para poder aplicar una MSCT.

## SEGUNDO:

CCOO entiende que si el objetivo tal como indica la RD es homogenizar los acuerdos de hidráulicas, por parte de CCOO **estamos dispuestos a crear una mesa de negociación** para unificar acuerdos, pero que en ningún caso, una aplicación del art.41 porque no procede. Por lo tanto, **consideramos vigentes los acuerdos de producción hidráulica.**

## TERCERO:

Solicitamos el listado **exhaustivo** de **TODOS LOS COMPLEMENTOS DE CALIDAD, CANTIDAD O PUESTO DE TRABAJO** referenciados en los Pactos vigentes o individuales, su naturaleza (consolidables, pensionables, ereables...), y como se van a volcar en los complementos personales.

## CUARTO:

Solicitamos reuniones diarias con la empresa para y poder llevar a cabo nuestro trabajo sindical en las mejores condiciones.

#### QUINTO:

Solicitamos que se clarifiquen el tiempo de trabajo efectivo, horas fuera de jornada, realización máxima de horas extras anuales y los descansos establecidos legalmente tanto diarios como entre semanas, y como van a cumplir con estos requisitos con el establecimiento del CED.

#### SEXTO:

-Tal como establece art. 70.4 V convenio, la asignación del complemento de especial dedicación compensa la realización de trabajos fuera del horario establecido y **la predisposición del trabajador a su realización**. En ningún caso, define el CED de forma que incluya una disponibilidad, o localización inherente a dicho complemento.

#### SEPTIMO:

Tal como establece el V Convenio, actualmente hay 3 tipos de turnos:

Turno Cerrado, Turno abierto y turno abierto discontinuo, en ningún caso define el turno circunstancial, y tal como establece el art.34.4 V convenio, sólo se podrán distribuir el 10% de la jornada laboral de los trabajadores (sea de 1.696 horas o jornada inferior) de manera irregular a lo largo del año. De la alteración de la jornada laboral y de las causas que la justifican se informará a la representación legal de los trabajadores con una antelación previa de 5 días laborables. Por lo tanto, no entendemos estas nuevas definiciones que no están recogidas en V Convenio o en normativa de rango superior.

#### OCTAVO:

Tal como establece la disposición adicional octava del V Convenio y en su defecto la del IV Convenio, apartado b)

Para aquellos otros trabajadores de los Niveles Competenciales II, III y IV que, al tiempo de la firma del presente Convenio, perciban alguno de los conceptos señalados en el anexo 16 y no les sea asignado el nuevo complemento de especial dedicación por estar adscritos a retén, aquellos conceptos se transformarán en complementos personales de la misma naturaleza y características que los percibidos, sin que por ello se altere la exigibilidad de la contraprestación laboral que justificaba la percepción de los complementos volcados.

Por lo tanto, todos los trabajadores que estén adscritos a retén continuaran estando adscritos al retén con la contraprestación correspondiente al régimen de reten/guardia.

**Por todo ello insistimos en que se tengan en consideración estas aportaciones, e instamos a la empresa a realizar una negociación para la homogenización de las normativas de la UPH.**

Ricard Serrano Roche. Sec. General CCOO Endesa

Telf. 656.60.39.32

Email: ricard.serrano@endesa.es

