

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE MATERIAS CONCRETAS

“O&M Iberia Hydro: Consulta previa y periodo de consultas”

Representación de la Dirección

D. Elías García Soto
D. Santiago Dominguez Rubira
D^a. Noelia de la Fuente Pinilla
D. Andreu Aguila Perancho
D. Manuel Montero Paniagua
D^a. Maria Rodriguez – Navarro Oliver

Representación Sindical

UGT

D. Manuel Jaramillo Sánchez
D. Jose Carlos Pombo López
D. Ambros Arias Rodríguez
D. Miguel Angel Garcia Martín
D. Alejandro Garcia Nicolau
D. Juan Cristobal Ortega Ortega
D. Francisco Avilés Tierno (Asesor)

CC.OO.

D. Ricard Serrano Roche
D. Ivan Escudero Labrador
D. Javier Velasco Gonzalez
D. Antonio de la Fuente de la Fuente
D. Eloy Sardiña Sixto (Asesor)

SIE

D. Carlos Vila Quintana
D. Lorenzo Gonzalez Calcines
(Asesor)

A través de videoconferencia a 22 de abril de 2021, se reúnen, las personas al margen referenciadas, en su calidad de miembros de la Comisión de Materias Concretas, al objeto de tratar el siguiente punto del orden del día:

- O&M Iberia Hydro.

En relación con el único punto del orden del día **“O&M Iberia Hydro: consulta previa – periodo de consultas”**, la Representación de la Dirección (RD) manifiesta que ha tenido conocimiento de la convocatoria de una huelga de carácter indefinido de horas extraordinarias para los trabajadores de Endesa Generación de las UPH, aspecto que cuanto menos sorprende al estar en pleno proceso de negociación, por lo que no se entiende que negociando bajo un principio de buena fe exista una convocatoria de huelga o incluso la celebración de un SIMA que se celebrará al finalizar esta reunión.

De igual modo, la RD manifiesta y recuerda que los acuerdos que se alcanzan en el ámbito de esta Comisión tienen fuerza de Convenio Colectivo, siendo este el foro en el que abordar el proceso de negociación en el que estamos inmersos, de conformidad con los términos previstos en el artículo 102 del V Convenio

Colectivo, el artículo 41 y cualquier otro artículo concordante con el mismo del Estatuto de los Trabajadores.

La RD cede la palabra a la Representación Social (RS) de SIE al objeto de si lo considera proceda a explicar su propuesta.


Firmado por ELÍAS GARCÍA SOTO
el 28/05/2021 a las 07:46:37 CEST

Francisco Aviles

Firmado por Francisco Aviles
el 07/06/2021 a las 11:21:40 CEST

Ricardo Serrano

Firmado por Ricardo Serrano
el 07/06/2021 a las 10:07:08 CEST

Carlos Vila

Firmado por Carlos Vila
el 07/06/2021 a las 10:48:34 CEST

La RS de SIE manifiesta que “no ha terminado de preparar la propuesta y desde SIE Endesa, y una vez analizada la documentación facilitada por la empresa desde el pasado 17 de marzo de 2021 y con la propuesta presentada en la última reunión del periodo de consultas del proceso de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo (en adelante MSCT) con objeto de implementar un sistema homogéneo de gestión de plantilla de O&M Iberia Hydro, queremos hacer las siguientes manifestaciones: (Algunas de estas manifestaciones ya las hemos realizado en reuniones anteriores, pero hoy queremos que aparezcan todas juntas):

- Entendemos que el procedimiento iniciado en base al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores puede no ser el adecuado, por cuanto se trata de condiciones laborales que los trabajadores tienen reconocidas en base a sus convenios de origen o diferentes normativas de UPH, y que actualmente se encuentran plenamente vigentes, sin que hayan sido suprimidas por los sucesivos convenios colectivos marco de Endesa.

Mediante el presente procedimiento, bajo la excusa de la digitalización de los sistemas y buscar una mayor eficiencia, lo que realmente se pretende es homogeneizar las condiciones económicas de los trabajadores “volcando” los diferentes complementos de origen, todos ellos con una diferente naturaleza o que retribuyen situaciones diferentes (como los retenes o guardias), en un complemento de especial dedicación que en su propuesta no concreta su regulación, ni funciones. Lo que si expresa es que es incompatible con las horas extras, reten y nocturnidad.

Creemos que la homogeneización pretendida excede ampliamente las competencias de reestructuración de un procedimiento de MSCT.

- Que subsidiariamente a lo anterior, y en el hipotético caso de que pudiera entenderse de que se trata de una MSCT, lo cierto es que no existe causa legal al amparo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores que habilite a la empresa para llevar a cabo la supresión de complementos de origen y homogeneización que se pretende.

A este respecto, las causas organizativas y técnicas que se alegan por parte de la empresa no se encuentran relacionadas de ningún modo con la medida que se plantea de homogeneización de complementos salariales, sin que exista ningún nexo entre la deficiencia organizativa o técnica y la solución que propone la empresa, sino que se trata de una mera conveniencia empresarial con la finalidad de suprimir condiciones laborales y económicas que los trabajadores han venido disfrutando de forma pacífica hasta la fecha en virtud de los diferentes acuerdos y convenios colectivos que no han derogado dichas condiciones.

No obstante, en cualquier caso, esta sección sindical de SIE Endesa está totalmente a disposición para dialogar y negociar otras medidas para mejorar a la organización de las UPHs y crear sistemas de trabajo más eficientes, siempre y cuando las medidas que se lleven a cabo no excedan de las posibilidades de este procedimiento y no supongan un perjuicio para los trabajadores.


Firmado por ENEAS GARCIA SOTO
el 28/05/2021 a las 07:46:37 CEST

Francisco Aviles

Firmado por Francisco Aviles
el 07/06/2021 a las 11:21:40 CEST

Ricardo Serrano

Firmado por Ricardo Serrano
el 07/06/2021 a las 10:07:08 CEST

Carlos Vila

Firmado por Carlos Vila
el 07/06/2021 a las 10:48:34 CEST

Entrando en el documento entregado por la Empresa en la última reunión, en su propuesta no recoge la regulación que quieren implantar para la homogenización de todas las UPH, pues lo que sin ese dato no podemos elaborar una propuesta, pero si queremos manifestar lo siguiente:

- *En ningún caso este proceso puede suponer merma económica ninguna para los trabajadores afectados, incluyendo en estas posibles mermas los conceptos de retén, disponibilidad, turno, pluses de hidráulicas, intervenciones, horas extras, y todo lo que pudiera englobarse en el nuevo complemento que la Empresa quiere implantar.*
- *El CED o complementos deben tener limitadas y reguladas la disponibilidad, las intervenciones sin ir a campo, como las horas de intervención en campo, en base al valor económico de esos complementos y de los valores actuales de los complementos que retribuyen los conceptos que se incluyen en el nuevo complemento.*

Por ello, solicitamos que se nos indique la forma prevista que tiene la Empresa para volcar estos complementos existentes a su propuesta de homogenización en vigor actualmente al nuevo”.

La RD pone de manifiesto que el CED y el retén están conviviendo ya en Cataluña y en distribución, que se hará una reorganización, las nuevas incorporaciones entran con el CED, no con un retén.

La RD manifiesta que toma nota de la petición de SIE y tratará de facilitar la información solicitada en la próxima reunión.

La RS de UGT manifiesta que el foro de negociación es esta Comisión de Materias Concretas, y tal y como establece el artículo 102 del V Convenio Colectivo Marco de Endesa (VCME), lo acordado en esta Comisión tiene rango de Convenio Colectivo y el objetivo por el que se debe avanzar en esta negociación y cada representación que asuma la responsabilidad que tenga que asumir y que haga lo tenga que hacer como sindicato, pero en esta tesitura estamos dejando al margen lo que realmente importa en esta negociación ya que nos guste o no si la empresa aplica unilateralmente todos tendremos un problema, empresa y trabajadores, por lo que estamos aquí por el bien de los trabajadores vamos a intentar llegar a un acuerdo y aprovechar esta negociación para conseguir que la plantilla afectada no pierda ninguna retribución económica y queden aseguradas sus condiciones laborales para el futuro y si no conseguimos llegar a un acuerdo cada uno sabremos lo que tengamos que hacer pero por el bien de los compañeros de la UPH intentemos primero llegar a un acuerdo.

La RS de UGT procede a dar contestación a la RD en relación a la propuesta que presentó relativa a régimen horario volviendo a insistir en la aplicación del turno abierto discontinuo podría dar muchas soluciones al situaciones imprevistas como por ejemplo ocurre en la actividad portuaria. Con respecto al CED entendemos que debería quedar reflejado el máximo de prestación que estaría en 80 horas anuales que es lo que establece la legislación vigente, también la


Firmado por EULIAS GARCIA SOTO
el 28/05/2021 a las 07:46:37 CEST

Francisco Aviles
Firmado por Francisco Aviles
el 07/06/2021 a las 11:21:39 CEST

Ricardo Serrano
Firmado por Ricardo Serrano
el 07/06/2021 a las 10:07:08 CEST

Carlos Vila
Firmado por Carlos Vila
el 07/06/2021 a las 10:48:34 CEST

necesidad de un cuadrante anual de priorización, aumentar la regulación del trabajo nocturno para asimilarlo al de Distribución tiempos de desplazamientos, y según el ámbito geográfico se debería eliminar los tiempos y Km exigidos para llegar al centro de trabajo requerido; la seguridad vial y la salud de los trabajadores está por encima de esta regulación y demás regulación, y mantener el Turno Abierto, y determinados conceptos y sistemas de trabajo. También cuando la empresa pone los medios de transporte y de localización debería incluir una regulación para el caso en que los trabajadores utilicen su vehículo propio. Además, debemos homogenizar la cuantía económica del CED para todos los niveles competenciales al máximo establecido en el art 74 del CM.

Por último no vamos admitir entrar en mermas cuando hablamos de salario de nuestros compañeros.

Asimismo, la RS de UGT solicita un especial esfuerzo en el proceso de homogeneización. En caso de que haya posibilidad de un Acuerdo final para la homogeneización de las condiciones laborales vinculado a establecer un CED que se debe consolidar, este deberá ser un CED con la regulación según normativa vigente y respetando el derecho a la conciliación con la vida personal y sin que suponga pérdida económica alguna, y que la diferencia entre la retribución actual que perciben los trabajadores por diversos conceptos que supere la fijada para el CED, vuelque en un Complemento Personal con naturaleza unificada para todos los Territorios. Proponemos que este complemento sea de tipo CP3 (revalorizable, pensionable, ereable y no absorbible), y con independencia del ámbito territorial donde desarrolle el trabajo y para que este acuerdo salga adelante la naturaleza de éste complemento sea igual para todos. Se adjunta a la presente Acta la propuesta como Documento 1.

La RD manifiesta que la naturaleza será la que tenga cada uno de los complementos, pero no se va a unificar para todos.

La RS de UGT solicita que este complemento incluya también el exceso de las cantidades que resulten de un estudio previo que consiga cuantificar una media anual de los conceptos irregulares (intervenciones, horas...) que se están percibiendo actualmente.

La RS de UGT solicita se transformen en contrato indefinidos los contratos temporales existentes en los ámbitos de las UPH.

La RD manifiesta que la transformación de contratos temporales en indefinidos se realizará en los términos que establece el artículo 30 del V Convenio Colectivo Marco de Endesa, pero en ningún caso se va a realizar una conversión automática en contratos indefinidos.

La RS de UGT manifiesta que también tenemos que buscar una solución con los compañeros asignados a ocupaciones de UPH como consecuencia del Acuerdo de Recolocaciones de las Térmicas y que deben tener garantizada la misma situación económica que las posiciones en UPH que vayan a ocupar, para mantener las expectativas económicas que iban a tener.


Firmado por EMIAS GARCIA SOTO
el 28/05/2021 a las 07:46:37 CEST

Francisco Aviles
Firmado por Francisco Aviles
el 07/06/2021 a las 11:21:40 CEST

Ricardo Serrano
Firmado por Ricardo Serrano
el 07/06/2021 a las 10:07:08 CEST

Carlos Vila
Firmado por Carlos Vila
el 07/06/2021 a las 10:48:34 CEST

Y para acabar, volver a recalcar que cualquier posibilidad de acuerdo pasa por que ningún compañero sufra pérdidas económicas, sociales o laborales.

La RS de CCOO manifiesta que *“una vez más que nos reiteramos en la expuesto en la manifestación de parte entregada a esta Comisión Negociadora el pasado 25 de marzo. Seguimos insistiendo en que no hay causas justificadas para poder aplicar una Modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41 del E.T.T. y que la vía legalmente, como ya hemos manifestado anteriormente.*

La empresa está vulnerando el artículo 64.1 del E.T.T., ya que es obligación de la misma hacer entrega de la información que hemos solicitado en repetidas ocasiones. Esta es la quinta reunión y todavía no se ha entregado listado actualizado del personal afectado y todavía faltan por entregar información de algunos complementos de puesto de trabajo asociados a las ocupaciones actuales en Hidro Iberia. Exigimos se nos haga entrega de dicha información. Sin ella estamos en una clara desventaja y en una posición de indefensión de los derechos de los afectados y afectadas.

Hacemos constar que hemos hecho entrega a esta Comisión Negociadora, hasta el día de hoy, con una amplia mayoría de firmas de compañeros y compañeras afectadas que avalan la decisión y la postura de CCOO, por lo que el posicionamiento de CCOO en esta Comisión Negociadora está avalado por la mayoría de afectados y afectadas en este proceso”.

La RS de CCOO pregunta sobre el manifiesto que hizo la RD en la reunión de la semana pasada, que “en virtud del art. 41 ET, si no existe acuerdo la Empresa puede implantar esta medida de manera unilateral”. ¿Confirma la RD que en virtud del artículo 41 del ETT puede derogar los Acuerdos colectivos vigentes?

La RD vuelve a reiterar que estamos negociando en el ámbito más elevado de interlocución sindical y del que nos hemos dotado tanto la RD como la RS, y los acuerdos que se alcanzan en este ámbito tienen fuerza de Convenio Colectivo tal y como establece el artículo 102 del VCME.

Para finalizar, se procede a realizar un resumen de la posición de partes:

UGT, manifiesta que está abierta a negociar para que la plantilla afectada no pierda ninguna retribución económica y queden aseguradas sus condiciones laborales para el futuro.

CCOO, se reitera en la expresado anteriormente.


Firmado por ENIAS GARCIA SOTO
el 28/05/2021 a las 07:46:37 CEST

Francisco Aviles

Firmado por Francisco Aviles
el 07/06/2021 a las 11:21:39 CEST

Ricardo Serrano

Firmado por Ricardo Serrano
el 07/06/2021 a las 10:07:08 CEST

Carlos Vila

Firmado por Carlos Vila
el 07/06/2021 a las 10:48:34 CEST

SIE, manifiesta que esta abierta a negociar y queda a la espera de la información que ha solicitado.

La RD manifiesta que llevarán a la próxima reunión un volcado de complementos y que ese acuerdo tendrá naturaleza de normativa convencional.

Por último, la RD y la RS ACUERDAN celebrar la próxima reunión el 29 de abril a las 11 horas.

Sin más asuntos que tratar, firman la presente Acta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.


Firmado por ENEAS GARCIA SOTO
el 28/05/2021 a las 07:46:37 CEST

Francisco Aviles
Firmado por Francisco Aviles
el 07/06/2021 a las 11:21:40 CEST

Ricardo Serrano
Firmado por Ricardo Serrano
el 07/06/2021 a las 10:07:08 CEST

Carlos Vila
Firmado por Carlos Vila
el 07/06/2021 a las 10:48:34 CEST