

## Respondemos a las preguntas de la plantilla sobre la negociación del VI Convenio



## Respondemos a las preguntas de la plantilla sobre la negociación del VI Convenio

El pasado 11 de julio, CCOO y SIE realizamos una asamblea sobre la negociación del VI Convenio a la que acudieron casi 1.100 personas.

Nos comprometimos a responder todas las preguntas formuladas. Llegaron cerca de 50. Las hemos agrupado por temas en 19 y contestado conjuntamente ambos sindicatos.

### **1. La dirección está cediendo solamente en temas menores. ¿Realmente vamos a firmar algo así?**

La firma del VI Convenio no depende de CCOO y SIE desde la sentencia de la Audiencia Nacional que da la mayoría absoluta en la mesa negociadora a Ugt. No la compartimos y por eso hemos recurrido legítimamente ante el Tribunal Supremo. La firma no depende de nosotros, pero la dirección ha insistido en que quiere un convenio “de consenso amplio”. Entre CCOO y SIE representamos, según esa sentencia, a casi la mitad de la plantilla. Nosotros no aprobamos la actual propuesta de la dirección. Después de los drásticos recortes del V Convenio, en un contexto económico altamente favorable, con beneficios espectaculares, esperamos que la dirección abra la mano en propuestas que, de verdad, supongan mejoras sustanciales que se merece la plantilla.

## **2. ¿Por qué Ugt no está en unidad con el resto de los sindicatos? ¿No se le ha invitado?**

A Ugt se le ha invitado y ha rechazado hacerlo con CCOO, esto a pesar de la mediación de la presidenta de la mesa negociadora y de SIE. Con SIE sí estaba dispuesto a dialogar, pero también lo ha rechazado desde que recurrió la sentencia de la constitución de la mesa, por lo que actualmente lo que define la posición de Ugt es un aislacionismo que no compartimos ni comprendemos, pero que esperamos que reconsidere. Es el momento de ser generosos y superar situaciones pasadas por el bien de la plantilla.

## **3. ¿Respecto al resto de empresas del Ibex, en qué posición estamos?**

Los últimos datos del IPC nos dicen que, con la fórmula de revisión salarial que propone la dirección, la plantilla perdería otra vez poder adquisitivo en 2025. Nuestra prioridad es que eso no pase. Entonces, la fórmula que proponemos para garantizar no perder dinero es revisar la subida salarial según lo que haya subido el IPC el año anterior. A esto se le sumaría una variable (una "x"), que dependería de la productividad y sería negociada con la dirección.

## **4. ¿Tiene impacto en la negociación la sentencia de la Audiencia Nacional sobre la discriminación salarial en Iberdrola?**

Entendemos que no, porque es un caso muy particular.

## **5. ¿Por qué la dirección insiste con la Meritocracia, cuando sabe perfectamente que se está usando para equiparar salarios entre compañeros o beneficiar sólo a unos cuantos sin ninguna transparencia?**

La Meritocracia es un sistema que rechaza una mayoría de la plantilla por su arbitrariedad y falta de transparencia. La dirección, lejos de tenerlo en cuenta, propone ahora que la subida prevista para aumentar la Paga de eficiencia, que se reparte entre toda la plantilla, se destine a incrementar los fondos de ese sistema tan cuestionado. Lo lamentamos y rechazamos.

## **6. ¿Pensáis que la disparidad en horarios entre colectivos y personas dentro de la misma unidad de negocio se puede solventar?**

La jornada mixta afecta al 25% de la plantilla, defendemos que sea continuada para todos porque pensamos que favorece la conciliación y que el bienestar de la plantilla también es bueno para la productividad. En otras empresas se aplica con éxito. La dirección no opina lo mismo, nosotros no compartimos sus argumentos.

## **7. ¿Qué hay de la reducción de brecha salarial? Se mantiene la misma subida, pero el diferencial de 0,5 % para la plantilla de IV y V Convenio no rompe la brecha entre convenios.**

De ahí que la propuesta de la Plataforma de CCOO y SIE sea, además de lo dicho en la respuesta número 3, de un 2 % de diferencial favorable a los que se han incorporado después de la firma del IV Convenio. Es imprescindible eliminar la desigualdad salarial estructural en Endesa.

### **8. ¿Qué se ha planteado para los trabajadores a turno en la negociación?**

Por un lado, se ha planteado la reducción de jornada, como a nivel general para toda la plantilla. Y dadas las especiales exigencias del turno, también proponemos que estas se han de compensar y regular en una normativa específica.

### **9. ¿No se ha pensado en una ayuda de estudios para los trabajadores y que así puedan subir de categoría para no quedarse estancados profesionalmente?**

En nuestra plataforma lo incorporábamos en el capítulo de Ayuda de estudios, era hacerla extensiva a las personas trabajadoras. Hasta el momento, lo que ha aceptado la dirección es subir 100 euros la ayuda e incluir másteres y ciclos formativos, pero solo para hijos e hijas de empleados.

### **10. ¿Vais a cambiar el AVS por mejoras del convenio?**

Somos conscientes de la importancia del Acuerdo Marco de Garantías (AMG) y Acuerdo Voluntario de Salidas (AVS), pero en ningún caso lo vamos a utilizar como moneda de cambio que devalúe otros aspectos relevantes de la negociación del convenio, como en las últimas reuniones está pretendiendo la dirección.

### **11. En el anterior convenio perdimos retribución en especie con la tarifa de empleado, ¿se está luchando con mejorar esta situación?**

La dirección está cerrada a cualquier mejora. Incluso en la última reunión nos chantajeó con quitársela a los jubilados a cambio de mantener el AMG y los compromisos de AVS, lo que consideramos inaceptable. Dice que el 75% de la plantilla no supera los 6.000 KWh de consumo anual, pero antes de firmar el V Convenio defendió que lo que consumíamos eran 2.500 KWh. En todo caso, ha supuesto pérdidas económicas para una parte importante de la plantilla, todo para liberar 750 millones de euros de las cuentas de Endesa, que finalmente repartió en dividendos a los accionistas. Las otras grandes empresas del sector tienen mejores condiciones en tarifa de empleados. Y toda la implantación de esta nueva tarifa ha sido un caos que ha mantenido en vilo a la plantilla, a nivel de gestión e informativamente.

### **12. La negociación sobre el teletrabajo, ¿ha quedado finalmente fuera de la negociación del convenio?**

Es una negociación colectiva que no va ligada al Convenio. Se abordará a partir del mes de septiembre para el nuevo Acuerdo de Teletrabajo, pues el actual está vigente hasta el 31 de octubre.

**13. ¿Qué incluye el Plan de discapacidades que se va a presentar?**

La dirección está dispuesta a considerarlo, pero al margen del convenio, como el teletrabajo. Todavía no conocemos la propuesta de la dirección en profundidad.

**14. Referente a la flexibilidad de acudir a centro de trabajo diferente al asignado, ¿creéis que será posible que la empresa acepte?**

Es una propuesta que se trasladará en la mesa de negociación del teletrabajo.

**15. De cara a recolocaciones y fusiones aplica el convenio anterior. ¿Qué debemos saber? Porque me consta que Recursos Humanos nos está presionando para cambiar de puestos.**

Que no debéis firmar ningún documento sin haber estado previamente asesorados por vuestros representantes sindicales.

**16. ¿Afecta en algo la negociación a los singulares, a pesar de estar excluidos de convenio?**

La dirección ha planteado que se le aplique al personal fuera de convenio los beneficios sociales del Convenio. En el año 2020 plantearon esto mismo con una Modificación Sustancial de Condiciones de trabajo, que desde SIE y CCOO impugnamos, y precisamente estos días hemos tenido sentencia del Tribunal Supremo en la que nos da la razón. Nosotros seguiremos defendiendo que el convenio es para el personal de convenio únicamente.

**17. Al ritmo que van las negociaciones, ¿cuándo estimáis que podremos tener el convenio firmado? ¿Qué pasa si llegamos a diciembre sin acuerdo?**

Nos gustaría que fuera lo antes posible, pero se tienen que dar las condiciones para firmarlo, es decir, que haya mejoras significativas para la plantilla, que sea un convenio bueno y de futuro. Nuestros esfuerzos se concentran en no llegar a diciembre. Es una cuestión de voluntad de la dirección de la empresa, que es la que debe poner sobre la mesa una propuesta que valoremos positivamente.

**18. ¿Qué medidas de presión podemos hacer los trabajadores para que la dirección mejore su propuesta?**

La movilización de la plantilla es la mejor medida de presión, importante para hacer ver el malestar con sus propuestas e inmovilismo. También son importantes



---

porque ayudan a visibilizar el respaldo de la plantilla a sus representantes, así que aprovechamos para animaros a participar.

---

**19. ¿Se va a poder votar el convenio por la plantilla?**

Es lo que defendemos las dos secciones sindicales. Hasta el IV Convenio en 2014 se hizo.

**Madrid, a 23 de julio de 2024**