

La próxima negociación colectiva

Desde la obligación que asumimos los sindicatos como agentes sociales en la tutela y ampliación de las conquistas y los derechos laborales conseguidos en el devenir de la negociación colectiva, consideramos oportuno iniciar el necesario debate previo sobre los principales aspectos y líneas básicas que deben configurar la *Plataforma Reivindicativa* del próximo Convenio Marco del Grupo Endesa, a negociar el año próximo.

Esta iniciativa se plantea precedida por la reflexión inicial de que la mejor manera de abordar el próximo Convenio Colectivo Marco con garantías de éxito, debe asentarse sobre la base del acuerdo en una posición sindical unificada.

En sintonía con lo manifestado el pasado mes de junio por el sindicato mayoritario, desde CC.OO. llamamos a todas las organizaciones sindicales y al conjunto de los trabajadores, con independencia de su afiliación, a actuar unitariamente en la defensa de un convenio general capaz de plantear transformaciones profundas y positivas en materias de empleo, tratamientos económicos igualitarios y ampliaciones en el alcance de los derechos sociales, que puedan contribuir de forma sustantiva a la mejora del clima laboral en nuestras empresas.

La negociación del convenio colectivo, por su naturaleza, adquiere relevancia fundamental para abordar mejoras colectivas equilibradas, tanto de índole económica, como laboral y social. Sin embargo, en los últimos años se ha mantenido una tendencia a la merma en el empleo, a la retención en la equiparación de derechos laborales en relación a los nuevos ingresos y se ha acentuado una notable falta de regulación en lo concerniente a los regímenes específicos del colectivo de trabajadores que vienen desempeñando funciones técnicas.

La Ejecutiva de CC.OO. ha aprobado tanto las líneas básicas del conjunto de reivindicaciones iniciales, como la propuesta de unidad sindical y defensa común de los objetivos acordados. Estas líneas básicas que consideramos deben ser abordadas en la próxima negociación colectiva incluyen los siguientes elementos:

Mejora del poder adquisitivo del salario. Subida salarial del IPC+1 con cláusula de revisión salarial y aplicación del incremento económico a todos los conceptos.

Disminución progresiva de las diferencias salariales entre los trabajadores ingresados en convenio marco y los de convenio de origen hasta alcanzar el equilibrio salarial en el conjunto de la plantilla, incluyendo la extensión adecuada de los beneficios sociales actualmente existentes en los distintos territorios, con una formulación económicamente neutra.

Compromiso de creación de empleo estable y de calidad. Con ingresos y cobertura de vacantes realizados con criterios y parámetros de selección transparentes, conocidos y verificables (pruebas de aptitud y actitud o equivalentes).

Organización, sistemas de trabajo en general, normativa de turno y retenes, intervenciones y horas extras, disponibilidad regulada y pactada para los técnicos y dotación suficiente para cumplimiento de ternas. Participación de los representantes de los trabajadores en la organización del trabajo.

Mejoras en distintos puntos a acordar, como clasificación profesional, tarifa eléctrica, salud laboral, igualdad, excedencias, formación, etc.

A partir de este momento, invitamos a todos los trabajadores y trabajadoras a trasladarnos todas aquellas propuestas e inquietudes que consideren interesantes, ya sea directamente a esta sección sindical o a través de cualquiera de nuestros delegados. Las conclusiones del debate serán sometidas al *Consejo* de nuestra organización para su aprobación definitiva. Con puntualidad, daremos traslado de los resultados al conjunto de la plantilla.

Ejecutiva de Comisiones Obreras Endesa



COMISIONES OBRERAS

PRIMERA FUERZA SINDICAL DEL ESTADO ESPAÑOL
C/ Ribera de Loira, 60, Planta S, Sector C - 28042 MADRID
Tel. 912131520 Fax 912131616 ccoendesa@endesa.es

El Supremo rechaza que la paga de eficiencia sea pensionable para todos

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha desestimado el recurso de casación interpuesto por Comisiones Obreras contra la sentencia y posterior recurso que admitían como legal que la paga de eficiencia sea pensionable sólo para una parte de los trabajadores de Endesa.

Con esta sentencia se agota la vía judicial para conseguir reparar lo que para Comisiones Obreras es una clara discriminación sin justificación real.

La argumentación de Comisiones Obreras, recogida en la sentencia, afirmaba: "a) que lo que debe ser igual y no discriminatorio no son los planes de aportación y de prestación, sino el derecho a la previsión social complementaria, el cual sí debe ser igual para todos los trabajadores, con absoluta independencia del plan al que en un momento dado se acogieron; b) que lo que debe analizarse no es la naturaleza de los distintos planes aplicables, sino la decisión del promotor de conceder una mejora —hasta entonces inexistente— en la previsión social complementaria del Grupo, pero sólo a los de un determinado sistema de protección; y c) que el hecho de que el coste de los planes de prestación definida sea más elevado para la empresa que el de los planes de aportación definida, es una circunstancia contingente y variable en el tiempo, por lo que no justifica el tratamiento diferenciado."

El Juez, sin embargo, considera que "la diversidad de tratamiento viene razonable y proporcionalmente justificada —en los términos que requiere el principio de igualdad en su aplicación a las relaciones laborales— por la diferente repercusión que para los involucrados colectivos de partícipes [prestación definida y aportación definida] significaron la rentabilidad negativa asociada a la crisis económica, pues en tanto para los trabajadores de prestación definida fue asumida íntegramente por la empresa [en el ejercicio 2008 contribuyó por tal motivo con 108,6 millones de euros en amortizaciones mensuales], para los trabajadores con aportación definida la negativa incidencia les fue directamente atribuida a ellos, sin que la empresa promotora se viese perjudicada en extremo alguno, de manera que el haber reconocido la pensionabilidad de la *paga de eficiencia* exclusivamente para este segundo colectivo, el ostensiblemente perjudicado por la rentabilidad negativa, y excluir al que no se vio afectado por ella [y que pese a representar el 20,4% de los partícipes, acapara el 62,6% de los recursos del Patrimonio del Plan], nos parece una más que razonable —y equitativa— decisión correctora".



Es decir, dado que los que firmaron los planes de pensiones de aportación definida se equivocaron claramente, perjudicando a los trabajadores en nombre de los que firmaron, ahora, esos mismos tienen el derecho a perjudicar a los que disponen de una mejor protección social complementaria para "corregir" la situación.

No mejoran el sistema, no protegen a todos los trabajadores de los avatares de la Bolsa, se limitan a pactar con la empresa la exclusión de un colectivo porque previamente ha negociado mejores condiciones. Es el ya conocido procedimiento de igualar cortando por arriba que tanto parece gustarle a la empresa. Lo hemos vivido en la congelación del precio del kilómetro y de múltiples regímenes complementarios.

Desde Comisiones Obreras nos oponemos a este tipo de prácticas. Nos han apoyado cerca de 3.000 trabajadores que han firmado y entregado a la empresa una petición de que se reconsiderase la decisión de la Comisión de Seguimiento del Convenio. Hemos presentado la demanda a la Audiencia Nacional, hemos recurrido la sentencia ante la misma y después ante el Supremo.

La justicia puede declararlo legal, y lo ha hecho, pero esto no lo convierte en justo ni en útil para los trabajadores.

CC.OO. se reúne con la Dirección de Generación

Como viene siendo habitual, después de los cambios en las responsabilidades dentro de nuestra organización, estamos teniendo reuniones con las distintas Direcciones de las líneas de negocio y territorios.

Hace unos días nos reunimos con la Dirección de Generación. Aparte de las presentaciones formales de las personas de Comisiones Obreras que asumirán las responsabilidades de esta línea de negocio en los próximos años, expusimos nuestras inquietudes y nos interesamos por la situación actual en Generación.

Después del cambio de impresiones con la Dirección, podemos decir que, a pesar de la inevitable afectación de la recesión económica a nivel mundial, las perspectivas de nuestro negocio son alentadoras, ya que podemos calificar el momento como de optimismo moderado, sobre la base de dos ideas principales: la actual regulación del marco retributivo, por un lado; por otro, una política empresarial decidida a incrementar los planes de inversión inicialmente previstos, mediante una clara apuesta por tecnologías más eficientes, combinada con una adecuada diversidad del parque de generación,



donde también se contempla a medio plazo el mantenimiento de las instalaciones de carbón como fuente de generación.

La reunión finalizó con la idea conjunta de la necesidad de continuar y potenciar la colaboración ya existente, en aras a consolidar las perspectivas de estabilidad apuntadas por la Dirección.

Algunas reflexiones sobre el Teletrabajo

Qué es el teletrabajo

El teletrabajo debe entenderse como una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa (trabajo en el domicilio), al menos durante una parte importante de su horario laboral.

Ventajas del teletrabajo

Flexibilidad horaria. Facilidad de conciliar la vida laboral con la familiar y la social.

Ahorro de dinero y tiempo en transporte.

Posibilidad de vestir la ropa que se quiera.

Menos gastos de comidas fuera de casa.

Mayor autonomía.

Factores a considerar

Entre las aptitudes que tiene que tener el teletrabajador figuran la automotivación, la adaptabilidad, la planificación, la autoconfianza y la iniciativa, entre otras; además de exigir grandes dosis de constancia, compromiso con la empresa y responsabilidad.

El trabajo en casa requiere capacidad de concentración. Hay que ser capaz de abstraerse de las posibles distracciones: hijos, teléfono de casa, televisión, las propias atracciones personales (como los libros) o los ruidos exteriores.

El teletrabajo exige autodisciplina y organización, lo cual se adquiere después de algunos meses, ya que al principio la tendencia es a relajarse; además, hay que asumir que se necesita descansar para garantizar un rendimiento óptimo. Es muy importante contar con un espacio físico dedicado exclusivamente a trabajar; esto ayudará, entre otras cosas, a que una vez terminada la jornada el empleado logre desconectar por completo. También es conveniente disponer del mobiliario adecuado, con mesa y silla ergonómicas.

Otro punto muy importante a tener en cuenta es el aspecto social: el teletrabajo es una labor muy solitaria y hay personas que no soportan trabajar sin contacto con otros compañeros. La falta de ambiente laboral puede resultar una desventaja: soledad, falta de apoyo, incomunicación...

Estar todo el día encerrado en tu propia casa. Todo esto conduce a la pérdida de motivación, valores de equipo, ganas de trabajar y productividad. Se tiende de una forma irreversible a la individualización.

Temor a que la menor presencia en la empresa derive en una merma de las oportunidades de promoción. La solución podría estar en una formación continua.

Puede generar sedentarismo, ya que se disminuyen los traslados y movimientos.

Puede originar conflictos en el seno familiar, por la intrusión de circunstancias familiares en el trabajo y por el peligro de adicción a la falta de horario fijo, entre otros factores.

Estos problemas podrían solventarse trabajando unos días en casa y otros en la oficina. Esta opción mixta eleva al máximo los beneficios del teletrabajo porque supone mejor concentración y mayor flexibilidad para la familia, a la vez que se reducen al mínimo los problemas de aislamiento social y se mantienen las relaciones con directivos y compañeros.



Ventajas para la empresa

Para la empresa significa también una serie de ventajas, como la reducción del absentismo laboral y un aumento de la productividad de hasta el 30% al trabajar por objetivos, efectividad y resultados.

Incrementa la flexibilidad, tanto interna como externa, entendida como capacidad para captar y retener talento.

Es una forma rentable de promocionar la conciliación.

Reducción de costes fijos de la empresa: necesidad de menos espacio, ahorro de luz, energía, transportes, alquiler y equipamiento de oficina. Se reducen los problemas de convivencia entre empleados.

Regulación del teletrabajo

Es importante alcanzar un acuerdo entre las representaciones sindicales y la empresa donde se regule el teletrabajo. Para CC.OO. es importante que recoja aspectos tales como:

Voluntariedad.

Que sea por tiempo determinado, al término del cual se recupere la jornada asignada anteriormente.

Número máximo de jornadas a la semana en las que los empleados habrán de ejecutar su labor presencialmente.

Número y tipo de puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados en esta modalidad.

Criterios de valoración de las peticiones cuando existan más solicitudes que puestos a cubrir en esta modalidad.

Requisitos que tienen que reunir los posibles teletrabajadores.

Financiación de la instalación y del mantenimiento del equipamiento y de las líneas de comunicación necesarias para el desarrollo del trabajo así como el apoyo técnico necesario.

Formación adecuada para utilizar el equipo técnico a su disposición y sobre las características de esta forma de organización del trabajo.

El mismo acceso a la formación y las mismas oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que el resto de los trabajadores de la empresa.

Los mismos derechos que el resto de los trabajadores de la empresa en cuanto a información, consulta, participación y negociación colectiva.

Seguimiento del grado de implantación del teletrabajo, así como de la evaluación de los resultados alcanzados tanto en lo relativo al grado de satisfacción de los teletrabajadores como en términos de rendimiento de las unidades participantes.

A partir de estos puntos, en CC.OO. estamos elaborando nuestra propuesta sobre la regulación del teletrabajo en la empresa, teniendo también en cuenta los resultados de la prueba piloto llevada a cabo.

[Continúa en la página siguiente](#)

Legislación sobre teletrabajo

La legislación española no tiene nada referido expresamente al teletrabajo. Se considera que es una forma más de trabajar, no una nueva modalidad, por lo que se rige por las mismas leyes que cualquiera otra. Sólo se cuenta con la adaptación legislativa sobre las nuevas tecnologías en los lugares de trabajo y con el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.



ADAPTACIÓN LEGISLATIVA

Referentes a la utilización de las Nuevas Tecnologías en los lugares de trabajo:

- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril: disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. BOE núm. 97.
- Real Decreto 488/1997, de 14 de abril: disposiciones mínimas de seguridad y salud para los trabajadores, con equipos que incluyan pantallas de visualización. BOE núm. 97.
- Real Decreto 1515/1997, de 18 de julio: disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. BOE núm. 188.

ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE TELETRABAJO

En julio de 2002 se alcanzó el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, en el marco del artículo 138 del Tratado CE.

En él se considera que el teletrabajo es tanto un medio para que las empresas y organizaciones de servicios públicos modernicen la organización del trabajo, como un medio para que los trabajadores concilien vida profesional y vida personal y gocen de una mayor autonomía en el cumplimiento de sus tareas.

El Acuerdo Marco Europeo se apoya en los siguientes principios generales: naturaleza voluntaria del teletrabajo con garantía de retorno al trabajo presencial en las instalaciones de la empresa; igualdad de tratamiento y de derechos de los teletrabajadores en relación con el resto de la plantilla, incluidos los de representación colectiva, seguridad y salud, formación y puesta a disposición de los equipos de trabajo necesarios.

En España, el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 incorporó dicho Acuerdo Marco Europeo, formando parte desde entonces de las orientaciones que, en el marco del diálogo social, se han venido planteando a los negociadores de los convenios colectivos.

Reunión de Comisiones Obreras con la Dirección General de Endesa Red

La semana pasada, una representación de CCOO. compuesta por miembros de nuestras ejecutivas, tanto de la Interempresas como de la Línea de Negocio de Red, mantuvimos una reunión con los responsables de Endesa Red, para conocer su opinión sobre el presente y futuro de la empresa y a su vez darles a conocer nuestra nueva organización derivada de nuestro proceso congregual celebrado antes del verano.

Una vez realizadas las oportunas presentaciones, dimos paso a una discusión sobre la actualidad y perspectivas del negocio de Distribución dentro del Marco Regulatorio, sin olvidar el entorno actual de crisis, tratándose además otros temas relacionados, como los cambios tecnológicos, redes inteligentes, organización del trabajo, política de inversiones, etc.

Los responsables de Endesa Red, con el Sr. Marín a la cabeza, informan de que, a pesar de los momentos de crisis en los que estamos inmersos, se ha conseguido consolidar una empresa rentable, solvente y estable, donde creen que se han gestionado con equilibrio los costes, tanto los fijos como los variables. También afirman que la implantación de la Telegestión se está llevando a buen ritmo; y en cuanto a redes inteligentes, valoran positivamente el proyecto iniciado en Málaga y el que se vaya a poner en marcha otro similar en Barcelona.

Por nuestra parte, insistimos en la necesidad de contar con los representantes de los trabajadores ante la implantación de cualquier proyecto que suponga modificaciones funcionales y de puestos de trabajo.

Por último, quisimos dejar clara nuestra apuesta decidida por el diálogo y la negociación, ante lo cual los representantes de la empresa se mostraron receptivos; esperamos que esta vía sea en el futuro la práctica habitual.

