

SITUACIÓN ACTUAL DE LA NEGOCIACIÓN DEL V CONVENIO ENDESA

Tal como comunicamos la semana pasada, y para **tratar de aclarar la situación en que nos encontramos en la negociación del V Convenio**, donde UGT Endesa ha propiciado desde el primer momento, la unidad de acción como mejor herramienta frente a la postura intransigente de la Dirección, recordamos lo acontecido en las últimas semanas:

En la pasada reunión del **1 de octubre**, tan solo unas semanas después de presentar una nueva plataforma consensuada por las TRES SECCIONES SINDICALES, la respuesta de la Dirección y del Responsable de RRLL fue que no tenían ninguna propuesta que pudiera permitir un acercamiento a nuestra postura. En la reunión 72 del 1/10/2019, tras el hartazgo por la posición de la Empresa, Jaramillo le preguntó directamente a la Empresa si traía algo nuevo que exponer a la RS para esa reunión, a lo que la RD respondió que NO.

En ese momento nuestro Secretario General solicitó un receso y llevó a sus dos homólogos de CCOO y SIE al despacho del **Responsable de RRLL** para preguntarle si quería o no un acuerdo de convenio. El Sr. Lo Faso los convocó al día siguiente, pero únicamente fue para exponerles, sin tapujos, que en la situación actual de la Empresa, la política de este país y con la legislación laboral, se siente en **una posición de fuerza**, y que **la empresa se mantendrá en su propuesta presentada en la mesa**, pero que aun así abriría un espacio de encuentros en corto para ver si se podían acercar posiciones

En las reuniones que se mantuvieron, sólo se pudieron acercar posiciones en aquellos asuntos en los que la RS accedió a acercar su postura a los planteamientos de la Dirección, sin embargo, en los temas que realmente han bloqueado la negociación, la posición de la empresa se mantenía idéntica; estas materias incluyen la tarifa eléctrica, beneficios sociales, incremento salarial, plan de fomento conjunto del Plan de Pensiones, periodo de vigencia del convenio, y otros como clasificación profesional, tiempo de trabajo, movilidad, etc.

Tras esas reuniones, quedó muy claro para TODA la RS que **la negociación estaba totalmente bloqueada** ya que **la RD solo contemplaba un acuerdo si se aceptaban sus condiciones, algo inasumible por la RS**. Sobre todo conociendo sus posturas sobre los temas de tarifa y beneficios sociales, en los que seguía manteniendo su posición firme de "LIMITACIÓN DE TARIFA A UN CONSUMO MÁXIMO DE 3500 kWh y la SUPRESIÓN DE TODOS LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LOS CONVENIOS DE ORIGEN", mostrando un desprecio absoluto por el proceso negociador, tal como expusimos en la Nota Conjunta del 04/10/2019.

Estos hechos, que consideramos un chantaje y el bloqueo de la negociación, nos han llevado a que paralelamente las TRES SECCIONES SINDICALES en estos días intensificáramos todos los **movimientos sindicales y sociopolíticos a nuestro alcance** para exponer la situación tanto a nuestras Organizaciones Sindicales Federales como al Gobierno en funciones e instituciones gubernamentales, con el fin de buscar una salida a esta situación, pues, **la vía de la mesa de negociación sin un cambio de postura por la RD, se consideró agotada** por TODA la RS.

Por este motivo, **las TRES SECCIONES SINDICALES nos dirigimos a la Dirección General de Trabajo para transmitirle** la complicada situación en la negociación de nuestro Convenio, y **solicitamos su intermediación para que instara a la Dirección a iniciar un proceso de arbitraje**, tal como establece la legislación, que permitiera desbloquear los temas en los que las posturas entre ambas partes se encontraban más distanciadas, de forma que nos permitiera abrir una nueva vía para lograr un Acuerdo para el resto del Convenio, una opción que ya veníamos

barajando y preparando con nuestra Asesoría jurídica, desde que la Sentencia de la Audiencia desestimara la demanda del Conflicto Colectivo, por si la Dirección de la empresa tomaba una posición firme de bloqueo, como así ha sido.

En la reunión de la Comisión Negociadora del día 15 de octubre, la Dirección de la empresa comienza su exposición acusando de deslealtad a la RS por haber solicitado la intervención del Ministerio de Trabajo para que la empresa se someta a un arbitraje, y añadió que NUNCA se sometería a un arbitraje ya que sería contrario a sus intereses. Ante esta respuesta, la Sección Sindical de UGT propone a las otras Secciones Sindicales **endurecer las medidas de presión**, con la finalidad de provocar un cambio de postura de la Dirección. Los tres **Secretarios Generales deciden iniciar un encierro** indefinido en las oficinas de Madrid, que posteriormente fueron secundando delegados de UGT en otras sedes y a los que progresivamente se unieron delegados de las otras Secciones Sindicales de CCOO y SIE.

A partir de ese momento, en cada reunión de los Secretarios Generales con la Dirección, así como en la que mantuvieron los Responsables de las Organizaciones sindicales Federales con la alta Dirección como apoyo a las Secciones Sindicales el día 17, la propuesta que se le trasladó fue que **retirara de la mesa su propuesta sobre la supresión de beneficios sociales de los convenios de origen o, en caso de no estar dispuesta, que se sometiese a un proceso de arbitraje**, tal como expusimos en la Nota conjunta del 17/10.

El miércoles 23 de octubre los tres secretarios generales se reunieron con la RD y durante una acalorada discusión, **la RD admite por primera vez** y por la presión a la que estaba sometida, la **posibilidad de pensar en el arbitraje**, si se retiraban los cuatro recursos ante el Tribunal Supremo. Ante este nuevo escenario las tres Secciones Sindicales nos ponemos en contacto con el representante del sindicato CIG.

Tras numerosas peticiones del sindicato CIG a los tres Secretarios Generales de que quería buscar una salida al bloqueo del convenio y tener participación (CIG es un sindicato que no está en la mesa de convenio por falta de representatividad), se le ofreció participar en el arbitraje y que pudiesen defender sus posiciones en el mismo, además le comunicamos que como condición para ir al arbitraje exigiríamos a la RD la paralización de la facturación del suministro de los pasivos. Sin embargo, el jueves 24 de octubre, el Responsable de CIG comunicó al resto de los sindicatos que NO retiraría el recurso.

Así, después de un breve encuentro con la Dirección, y viendo que su postura seguía siendo totalmente inmovilista, decidimos **augmentar el nivel de presión, involucrando directamente a toda la plantilla mediante la convocatoria de una huelga de horas extras y una huelga general**, en principio, de cinco días, solicitando de inmediato el preceptivo acto de conciliación previo a la convocatoria de cada una de las huelgas.

En la reunión interna mantenida por los tres Sindicatos, el pasado martes 29, en la que participaron los Secretarios Generales y Responsables territoriales de UGT, SIE y CCOO, y ante la falta de respuesta por parte de la Dirección, el Secretario General de UGT argumentó la vía del arbitraje como la única posible, y **aunque algunos responsables territoriales de SIE y CCOO** habían mostrado su oposición a solicitar este proceso de arbitraje, tras pedirle otra alternativa, **no aportaron ninguna otra opción ni ninguna alternativa que permitiera proseguir la negociación.**

Finalmente el miércoles 30, se produjo una **reacción de la Dirección**, entendemos que provocada por el eco mediático que ha conllevado estas medidas. El Responsable de RRHH citó a los TRES SECRETARIOS GENERALES para comunicar que **ACCEDÍA A SOMETER A ARBITRAJE los temas que principalmente están bloqueando** la negociación, pero condicionado a que la RS desistiera de las medidas de presión y retirase los Recursos ante el Tribunal Supremo. En esta reunión, nuestra Sección Sindical, entendimos coherente cesar las medidas de presión, así como la petición de retirar el Recurso, dado **que al abrir un proceso de arbitraje como solución extrajudicial de conflictos** para uno de los temas de los que hay abiertos un conflicto colectivo que está en proceso judicial, era razonable suspender este proceso judicial, siempre y cuando la Dirección paralizara la facturación del suministro a los pasivos, en las condiciones impuestas en su comunicado, tal como le exigimos.

Después de todo esto, el **Secretario General de SIE, comunicó que desistía de continuar con la solicitud de iniciar el procedimiento de arbitraje** que habíamos planteado, mientras que el **Secretario General de CCOO comentó que tendría que consultar con sus territorios** antes de dar una respuesta, pero ninguno de los tres Secretarios Generales expresaron que las diferentes posturas supusieran una ruptura de la unidad que habíamos mantenido en todo el proceso.

Ante la puerta que se abría, la **Sección Sindical de UGT ENDESA decidimos no perder esta oportunidad y continuar trabajando para concretar con la RD una salida**, que entendemos es la única que nos permitirá dar respuesta a los intereses TODOS LOS TRABAJADORES DE ENDESA y disponer en breve de la Normativa laboral, que comprenda:

- **Convenio**, en el que defenderemos la necesidad de una amplia vigencia que proporcione tranquilidad, y el necesario rescate salarial para los trabajadores de más reciente incorporación
- **Acuerdo de Garantías y AVS** que nos proporcione estabilidad ante los inminentes movimientos que se prevén en la compañía y el necesario relevo generacional
- **Prórroga del Plan de Fomento Conjunto del Plan de Pensiones**, que justificaremos que debe ser para un largo período de tiempo, en beneficio, principalmente de los trabajadores más jóvenes. Es salario diferido que se percibirá como complemento a la pensión de jubilación. Aunque la propuesta de la empresa podría haber supuesto una reducción de la aportación, consideramos que la importancia del plan de pensiones de empleo es cada vez mayor, dada la problemática de las pensiones públicas, en especial en las futuras.

Hay que recordar que con este procedimiento, la Dirección se someterá a un arbitraje **vinculante** al que se había negado tajantemente y que además **paralizará la facturación de suministro a los pasivos.**

Respecto a los **comunicados emitidos por las otras Secciones Sindicales**, tanto dirigidos a toda la plantilla como en las redes sociales, han pretendido **generar confusión a la plantilla**, argumentando que lo que planteaban era en realidad una mediación, y **difundiendo el mensaje intencionadamente falso** de que UGT había tomado una posición “sin contar con ellos”.

NO VAMOS A ENTRAR EN DESCALIFICACIONES NI OFENSAS hacia otros compañeros, que han tomado una decisión diferente, aunque no nos sorprende esta actitud, vivida ya en ocasiones anteriores, con el único objetivo de obtener cierto rédito electoral.

Sin embargo, **desde UGT ENDESA seguiremos trabajando con responsabilidad**, como hemos venido haciendo desde que se inició el proceso de negociación, por mantener esta unidad de acción que nos ha fortalecido frente a la dirección, pero sobre todo, seguiremos trabajando por buscar la mejor solución para defender los derechos de TODOS LOS TRABAJADORES de ENDESA.

Notas aclaratorias:

- **Mediación:** *La mediación es un sistema de resolución de conflictos entre dos o más partes, ante un tercero, cuya tarea no es decidir ni ofrecer una solución, sino **facilitar la comunicación** y el proceso de negociación entre las partes con el fin de que **estas lleguen a un acuerdo satisfactorio para ambas.***

*Tras 74 reuniones, no hemos logrado acercar posiciones con la RD, aunque la RS haya modificado las pretensiones iniciales para tratar de propiciar este acercamiento. Tampoco hemos logrado acercar posiciones en los diferentes actos de conciliación a los que nos han convocado ambas partes ante la convocatoria de huelga, por lo que **con esta actitud de bloqueo de la Dirección, difícilmente, lograríamos llegar a un acuerdo, ni siquiera ante un mediador.***

- **Arbitraje:** *Sistema de solución de conflictos en un proceso extrajudicial, por el que las partes acuerdan voluntariamente **encomendar a un tercero la solución** del conflicto y **aceptar la solución que este dicte.** Para ello, el árbitro o árbitros designados podrán pedir la comparecencia de las partes para que expongan su postura y aporten la documentación que consideren necesaria para justificar sus respectivas propuestas.*

El árbitro o árbitros emitirán un Laudo en relación a los temas en conflicto, que tiene que ser asumido por las partes y tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.

Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar a otros procedimientos sobre las cuestiones sometidas al arbitraje, así como recurrir a la huelga o cierre patronal.

Madrid, 5 de Noviembre de 2019