



## CUESTIONES Y POSICIONAMIENTO UGT VIII CCIG <sup>(4)</sup>

23 de octubre de 2020

- **Adeslas y al Plan de Pensiones:** la Empresa declara “poder avanzar en la homologación de estas dos cuestiones en función del resultado final de la negociación y las contrapartidas”.

Para UGT, estas son reivindicaciones históricas de la Representación Social, pero se plantean en función de “contrapartidas” que, por lo visto hasta ahora, suponen una desregulación de muchísimo calado en las condiciones laborales generales de toda la Plantilla, como son: el complemento de la baja laboral por enfermedad común para cobrar el 100% del SIR, bajada de SBC, creación de bolsas de horas, retenes, descansos, absentismo, etc.

- **Plan de Optimización de la Retribución (POR):** Este Plan es, en principio, solo para letras B, letras A y TTSS. Estos planes tienen como fin optimizar las cargas fiscales para los empleados/as. El “POR” presentado, refleja algunas cuestiones similares a descuentos del Club del Empleado e incompresiblemente, se incluyen otras cuestiones ya existentes y de aplicación para toda la Plantilla como los Cheques Guardería, Ticket restaurante...

Según presenta la Empresa, este “POR” puede alcanzar un ahorro de hasta un 4% del salario, eso sí, gastando una cantidad reseñable en artículos y servicios que no son de primera necesidad y entendemos que no todo el mundo utiliza, que por experiencias similares pudieran verse además limitados por la localización geográfica de muchos Centros de Trabajo.

A partir de aquí la Empresa repite, sin una mínima modificación, sus pretensiones de la semana anterior, añadiendo otras dos cuestiones, Turnos y SBC, las cuales se plantean con los mismos condicionantes de recortes que las ya presentadas.

- **Retenes y Disponibilidad.** La Empresa mantiene todas sus pretensiones respecto del retén de la semana anterior: adecuación de los importes al perjuicio causado, flexibilizar las horas de bolsa, obligatoriedad de aceptar el retén, eliminar compensación por días de descanso del retén, compensación o recuperación por el trabajador de las horas no realizadas por ejercer el descanso legal entre jornadas, etc.

Ya lo expusimos la semana pasada. Desregulación de las condiciones laborales para la Plantilla. Mayor disponibilidad con menos remuneración.



- **Absentismo.** La Empresa mantiene una fórmula que penalice el complemento de IT para cobrar el 100% del SIR en caso de baja laboral por incapacidad temporal. Según esta, se producen muchos abusos...sic.

Incomprensible. **UGT** vuelve a recordar lo incomprensible de esta propuesta empresarial con índices de absentismo en la mitad del Sector Industrial.

- **Turnos.** Este punto que no había sido tratado hasta ahora se nos presenta con el mismo espíritu de recortes que para el resto de las cuestiones.
  - Eliminación del turno base en las Jornadas de Mantenimiento.
  - Limitar la garantía del turno del 45% a tres meses.
  - Reducir el número de reclutamientos si la rotura del Turno es inferior a 30 días y limitar la percepción de los 5 si el turno es inferior a tres meses.
  - Calcular con días naturales y no laborables el permiso previo a la jubilación
  - En las sustituciones de noche, recuperar las horas por dormir al día siguiente.

A **UGT** le parece inexplicable. Recortes y bajada de las compensaciones establecidas en la Norma de Turnos, para un colectivo con un régimen de trabajo muy exigente, y como otros colectivos en Iberdrola, frecuentemente con dotaciones bajo mínimos. Por ello, solicitamos la consolidación de una parte de este variable y la mejora del permiso previo a la jubilación.

- **Pluses de Destino.** La Empresa expone de nuevo la eliminación progresiva de estos pluses de las Centrales Hidráulicas durante la vigencia del Convenio y reducir este complemento en la CN Cofrentes para las nuevas incorporaciones. Para la Empresa los Pluses de Destino son “una compensación que ya carece de sentido”.

Estamos en contra de la visión de la Empresa respecto de la pérdida de vigencia de estos Pluses, es más, **UGT** cree que son la fórmula para fijar a los trabajadores en ciertos destinos, por ello proponemos potenciarlos con la creación de otros como:

- IOMSA y Renovables
- Complemento adicional para instalaciones hidráulicas de especial complejidad,
- Compensaciones extraordinarias por actuaciones de especial reconocimiento (pandemias, DANAS, etc...)
- ...



- **SBC y Escala de Ingreso.** Según la Empresa los salarios son muy altos con respecto a los de mercado, por ello, plantea reducir las tablas de acceso ingreso un 15% y el SBC un 20%. Implica que muchos de los complementos que se cobran en la nómina se verían rebajados en este 20%.

**UGT** se ha mostrado contraria a la medida, dado que los salarios de ingreso ya los consideramos ajustados en todas las escalas. Esto no afecta solo a los nuevos ingresos, la bajada del SBC repercutirá en el importe del Variable, Turnos, Horas, Retenes, Reclutamientos... todos los conceptos variables.

- **Igualdad y Conciliación.** En Igualdad y Conciliación la Representación Empresarial realiza una presentación de la aplicación de ambas cuestiones en Iberdrola.

Desde **UGT** hemos planteado la necesidad de afrontar cuestiones como:

- Corregir cálculo de los días feriados en periodos de excedencia.
- Restricciones en el permiso para la realización de los exámenes prenatales.
- Reducción de la jornada anual.
- Aumento de la flexibilidad horaria.
- Posibilidad de descanso por horas.
- Adaptación RD 6/2019 sobre la adaptación de jornada.
- Compensación de horas de viaje.
- Días de asuntos propios.
- Aplicación de la sentencia 145/2018 (inicio de los permisos a partir del primer día del hecho causante).
- Ampliación de los permisos de maternidad y paternidad.
- Acumulación de lactancia.
- ...

No se ha profundizado en las distintas cuestiones, aunque la Representación Empresarial, en una primera valoración, ha declarado que las pretensiones de los distintos Sindicatos en cuanto a conciliación (casi miméticas entre sí) le parecen desproporcionadas.



**FICA**  
Energía



• Sección Sindical Estatal  
Grupo Iberdrola

- Respecto de los Equipos Informáticos, se plantea la adecuación y actualización de la Norma.  
**UGT** ha alertado de las condiciones generales de los teléfonos corporativos que consideramos debe detallarse con mayor amplitud.

Quedamos a vuestra disposición para cualquier aclaración o consulta.

Saludos a todos/as.