



**FICA**  
Energía



• Sección Sindical Estatal  
Grupo Iberdrola

# LAS 10 MENTIRAS DEL PREACUERDO

25 de noviembre de 2020

Durante siete semanas hemos asistido a la **PANTOMIMA** de la negociación del Convenio. Las primeras seis semanas, hemos estado en un bucle en el cual **se han repetido hasta la saciedad** los mismos temas y argumentos día a día, para, en la séptima semana, “negociar” en tres días un Convenio supuestamente “muy complicado” (realmente unas 15 horas sin contar los descansos) que **es claramente regresivo para los intereses y derechos de quienes trabajamos en Iberdrola**. ¿Cómo se puede explicar que en solo 15 horas de negociación se hayan dado por convencidos los sindicatos firmantes para aceptar una pérdida de derechos, teniendo la ultraactividad recogida en nuestro Convenio vigente actual?

**“la Plantilla tiene que reaccionar, especialmente los afiliados/as y delegadas/os de la mayoría sindical que deben de hacer ver a los responsables de sus respectivas Organizaciones que este Convenio no puede salir adelante. Estamos aún a tiempo.”**

Vamos a tratar de dejar claras las 10 mentiras de este convenio.

## 1.- SUPUESTA DUREZA DE LA NEGOCIACIÓN.

Prácticamente no ha existido negociación. Aquí hay gato encerrado, de lo contrario este Convenio no se hubiese firmado en 15 horas de negociación.

## 2.- LA ULTRA ACTIVIDAD NO NOS AFECTA. MENTIRA.

Este supuesto viene regulado de forma clara en el **Artículo 4º del actual Convenio** y no deja lugar a dudas sobre su eficacia. Buscar cualquier argumento para dejar sin efecto dicho artículo no quiere decir que la Ultraactividad no tenga eficacia. Pero, es más, en el supuesto de que, por alguna extraña e inexplicable razón, el Artículo 4 no tuviese efecto, el Estatuto de los Trabajadores reconoce a todos los Convenios Colectivos una Ultraactividad de un año. Por tanto, nos quedaba como mínimo hasta diciembre de 2021 para seguir **LUCHANDO** para conseguir mejoras, no había ninguna prisa.

## 3.- UGT VA A FIRMAR. NO.

Parece que todo el problema gira entorno a justificar la firma en función de la actuación de terceros y muy en especial de **UGT. UGT NO VA A FIRMAR, EL PROBLEMA ES QUE LO FIRMAN OTROS.**

Antes de empezar la negociación, consultamos a nuestras bases y elaboramos una plataforma conforme a las inquietudes de la Plantilla, y tenemos claro por tanto lo que nos demandan y la realidad de la Compañía. Una vez acabada la negociación, volvemos a consultar a nuestras bases. Dado el resultado de la “negociación” entendemos que difícilmente nuestra afiliación va a cambiar de posición en vista de lo pactado en el preacuerdo.

## 4.- LA PÉRDIDA DEL 10% EN LOS SALARIOS AFECTA SOLO A LOS NUEVOS INGRESOS. FALSO.

Siempre que hemos negociado hemos intentado homologar condiciones entre quienes trabajan en los distintos Negocios y entraron en la empresa en distintas fechas. De nuevo, **cuando busquemos homologar a estos nuevos compañeros, será cediendo otras partidas** y por lo tanto nos afectará a TODAS y TODOS.

## 5.- LA SEGUNDA TARIFA ES SOLO PARA LOS PASIVOS. NO.

La pérdida de la segunda tarifa es nuevamente para TODOS y TODAS. Este derecho **lo hemos ido consolidando año tras años a costa de renunciar a otras mejoras**. El problema vuelve a ser el mismo, recorte de condiciones sin ninguna contraprestación. Este punto es la mayor imposición de toda la negociación y no se ha explorado ninguna alternativa a la supresión de la tarifa. Ninguna propuesta y el ahorro para la Empresa es importantísimo: en torno a 60 millones de euros.



**FICA**  
Energía



• Sección Sindical Estatal  
Grupo Iberdrola

#### 6.- ANTIGÜEDAD: PROPUESTA IMAGINATIVA. ENGAÑO.

La Empresa declara que está dispuesta a poner dinero en esta cuestión, pero “no en un concepto obsoleto como la antigüedad que da dinero solo por estar en la Empresa” (sic). La realidad es que su “propuesta imaginativa” es tan burda como pasar de trienios a quinquenios para, en la misma línea del resto del Convenio, recortar costes salariales. **Pérdida del único concepto lineal y pensionable** para toda la Plantilla.

#### 7.- VIABILIDAD FUTURA DE LA COMPAÑÍA. NO ES CIERTO.

Pensamos que toda esta serie de recortes y mermas en las condiciones laborales solo reportarán un **beneficio económico cortoplacista** a la Empresa. A futuro, repercutirá negativamente en los resultados de la Compañía y en el compromiso de quienes trabajamos en ella, a no ser que la verdadera intención sea degradar nuestras condiciones económicas para después, con la excusa de no encontrar a nadie con formación y experiencia para trabajar en estas condiciones, “tener que” subcontratar ciertos trabajos.

#### 8.- SE HA FIRMADO UN PREACUERDO DE CONVENIO. NO, SE HA FIRMADO LA MITAD.

No se acaban los recortes. Queda la mitad del Convenio por negociar. Temas que se prevén controvertidos por las pretensiones que ha mostrado la Empresa: **jornada Irregular, retenes, bolsa de horas, disponibilidad, etc.**

Viendo cómo ha transcurrido la negociación hasta ahora, nos hacemos una idea de cómo va a ser el resultado final. Solo la demanda interpuesta por **UGT**, previamente al inicio de la Negociación, **contra la pretensión de la Empresa de hacer recuperar las horas de jornada no realizada por estar durmiendo** tras una intervención nocturna o sustitución del turno, podrá minimizar este nuevo recorte. (solo ELA ha apoyado esta demanda).

#### 9.- MANTENIMIENTO DEL EMPLEO. OJALÁ.

En tal caso, sería una de las cosas valorables del Convenio. Ha salido en Prensa que se ha abandonado la pretensión de recortes de plantilla, pero, sabemos que no es verdad. Al parecer, se cuenta con hacer prejubilaciones para los mayores de 58 años (en torno a 200 de media en los últimos años) y a estas le sumamos que se van a producir 800 jubilaciones ordinarias por llegar a la edad. En total de 1600 bajas durante la vigencia del Convenio frente a 500 contrataciones: la cuenta no sale.

Esperamos equivocarnos, pero, **creemos que en 2024 la Plantilla en España será bastante inferior a la actual**. La misma tendencia de los últimos años.

#### 10.- AUMENTO DEL SALARIO. FALSO.

Todos los posibles incrementos potencian el salario variable y no consolidable frente al fijo y pensionable. Cada vez una parte más importante de tu salario dependerá de la “bondad” de la Empresa y de las jefaturas mediante variables y subescalas. **Una forma de retribución en la que, aunque todos lo merezcan, es imposible que todos ganen porque el sistema lo imposibilita**. Un sistema retributivo en el que nada se consolida y en el que, con suerte, todo son pagas para engañar e inflar artificialmente el neto de la nómina, cuantía que caerá en picado en el momento en el que la bolsa se reduzca o pierdas el favor de la jefatura.

Desde **UGT** defendemos que la mejor forma de **mejorar como trabajadores en particular es hacerlo primero como trabajadores en general**. Con un marco laboral de base estable y común desde el que todo aquel que lo desee **pueda progresar y desarrollarse profesionalmente** de forma objetiva. Por el contrario, la Empresa impone que la mejora de las condiciones laborales pase por la subjetividad y por sus pretensiones y deseos.

Llegados a este punto, **la Plantilla tiene que reaccionar**, especialmente los afiliados/as y delegadas/os de la mayoría sindical que deben de hacer ver a los responsables de sus respectivas Organizaciones que **este Convenio no puede salir adelante. ¡Estamos aún a tiempo!**