



## HABIA UNA VEZ, UN...

### VIII CCIG: REQUERIMIENTO MINISTERIO TRABAJO

12 de febrero de 2021

El pasado miércoles día 10, se convocó de nuevo a la Mesa Negociadora del VIII CCIG para dar respuesta al requerimiento del Ministerio de Trabajo (adjunto a este correo) para la subsanación de algunos aspectos de redacción del Convenio y a **las impugnaciones presentadas por UGT**.

Al inicio de la reunión, se presentó un nuevo punto (2ª Tarifa). **Dado que el escrito no había sido registrado en el Ministerio y no figuraba en el orden del día, el presidente requirió el posicionamiento de las partes para poder incluir la cuestión entre los asuntos a tratar.** La Empresa se posicionó contraria a modificar el orden del día y por tanto a que se pudiese analizar la propuesta. UGT, CCOO y ELA se posicionaron a favor de abordar el asunto, los firmantes del Convenio guardaron silencio. Toda vez que no existía la unanimidad necesaria, **el asunto quedó apartado**.

La mayoría de los requerimientos de subsanación son referentes a aspectos de redactado en lenguaje de género y/o inclusión. Sin embargo, el Ministerio planteaba alguna otra cuestión de fondo que la Empresa con el apoyo de tres sindicatos firmantes resolvieron de forma pasmosa.

**“¿Por qué iban si no la Empresa y los Sindicatos firmantes a cambiar el redactado del artículo de la Garantía de Empleo? ... ¿Para aplicar lo mismo que hasta ahora?”**

- Artículo 34.4 VIII CCIG “vacaciones”. El Ministerio requiere que se aclaren los supuestos por los que no se pierden las vacaciones por caer de baja.

El escrito del Ministerio indicaba que **se incluyeran TODOS los supuestos amparados por el Estatuto de los Trabajadores**, por lo tanto, de coincidir cualquier tipo de baja médica con las vacaciones, éstas se paralizan, pudiendo coger los días no disfrutados dentro de los 18 meses siguientes a la reincorporación de la incapacidad (el articulado original de la Empresa sólo reflejaba unos pocos supuestos, maternidad, paternidad, etc).

En lugar de transcribir el Estatuto tal y como se podía intuir que sugería el Ministerio, la respuesta de la Empresa ha **sido cambiar el párrafo en un sentido que induce aún más a error**. El único motivo que alcanzamos a entender para justificar la resistencia de la Empresa y la mayoría sindical a transcribir en este aspecto el Estatuto en el Convenio es **no recoger todos los supuestos causantes para no dejar bien claro que si caes de baja estando de vacaciones (cualquier baja), las vacaciones se respetan**.

- Referencia al régimen de recarga de Cofrentes. El Ministerio solicitaba que se transcribiera o incluyera el Acta Complementaria.

Para no tener que publicar el Acta Complementaria, **sorprendentemente eliminan la cuestión del Convenio y la mantiene únicamente en el Acta**.

- Referencia al Acta Complementaria respecto de la Negociación de las Normas. El Ministerio solicitaba también que adjuntara el Acta Complementaria.

De igual manera, como en el caso anterior **para no tener que publicarla**, transcribe el punto en cuestión del Acta Complementaria y se pega en el Convenio. (este asunto era una de los impugnados por UGT).



**FICA**  
Energía



• Sección Sindical Estatal  
Grupo Iberdrola

Por otra parte, se “trataron” las impugnaciones de UGT sobre 3 artículos que entendemos suponen una ilegalidad y que, aunque ya hemos explicado en otros comunicados, os recordamos brevemente.

### 1. Garantía de Empleo.

Nueva redacción que no figuraba en el Preacuerdo y si en la redacción definitiva del texto, por lo que sólo se ha negociado con los firmantes del preacuerdo al margen de la Comisión Negociadora. **La Garantía de Empleo queda debilitada al quedar a criterios subjetivos de la Empresa.**

### 2. Días Feriados.

Se pierden los días feriado en caso de suspensión del contrato de trabajo, a excepción de los casos de maternidad/paternidad y algún otro supuesto reflejado en el Convenio. **Con solicitar un único día de excedencia pierdes todos los feriados de ese año.**

### 3. Negociación de normas por parte de la Paritaria.

Desde UGT hemos impugnado este punto dado que la Paritaria conformada sólo por los firmantes, **no puede asumir funciones negociadoras o de modificación de las Normas** y que en tal caso la única legitimada es la Comisión Negociadora.

**“UGT no va a admitir la farsa en la que se está convirtiendo la Negociación Colectiva en Iberdrola. Si la Empresa con la complicidad de sus Sindicatos no permite en el ámbito correspondiente la posibilidad de defender nuestros planteamientos y posturas, lo haremos en otros estamentos”**

Como respuesta a las tres impugnaciones de UGT, la Empresa, de acuerdo con los firmantes, preparó una contestación de varias hojas que leyó a todos los asistentes y sobre la que no permitió ninguna matización, modificación y/o corrección. En su escrito, realiza afirmaciones que a juicio de UGT eran más que cuestionables. Inmediatamente después solicitó posicionamiento. **El resultado de la votación fue sencillamente idéntico al de la firma del VIII Convenio y la contestación de RRHH quedó aprobada.**

Las impugnaciones serán ahora revisadas por el Ministerio que tendrá que resolver sobre las mismas. **Reafirmando en los textos del Convenio, los tres sindicatos firmantes avalan con mayor rotundidad el texto**, lo que **es especialmente grave en el caso de la Garantía de Empleo** dado que descarta la mala fe o error dejando claro que **éstos están de acuerdo con la nueva regulación.** Algo incomprensible dado que es evidente que ésta queda debilitada en una mera cuestión voluntarista a merced de los criterios subjetivos de la Empresa. **El cambio tendrá implicaciones muy importantes y negativas.** ¿Por qué iba si no la Empresa y los sindicatos firmantes a cambiar el redactado del artículo de la Garantía de Empleo? ... ¿Para aplicar lo mismo que hasta ahora?

Se ha convertido en habitual en las reuniones entre Sindicatos y RRHH presentar extensos documentos para su ratificación que son leídos mientras se proyectan en una pantalla de tv. **No se entrega nada con antelación. Si se solicita un receso para analizar la documentación, puede sentirse la hostilidad del que piensa que se alarga la reunión innecesariamente en una parte de la Comisión Negociadora.** Nos preguntamos quién es más responsable de esta situación, si RRHH o los Sindicatos que amparan esta conducta, pero, el resultado es que **una mayoría sindical en su idilio con RRHH valida sin cuestionar todas y cada una de las pretensiones de la Empresa como se ha visto en la negociación del Convenio.**

UGT no va a admitir la farsa en la que se está convirtiendo la Negociación Colectiva en Iberdrola. Si la Empresa con la complicidad de sus Sindicatos no permite en el ámbito correspondiente la posibilidad de defender nuestros planteamientos y posturas, lo haremos en otros estamentos. Por ello, desde UGT analizaremos en los próximos días el documento y **volveremos a realizar una nueva instancia al Ministerio,** esta vez respecto del documento de respuesta aprobado.