

ACTA

COMISIÓN PARITARIA DE ASUNTOS LABORALES

Representación Sindical:

Por SOMA-FITAG-UGT:

D. Julio César Areces Suárez
D. Antonio Fernández Fidalgo
D. Miguel Ángel Rodríguez González
D. Conrado Cortés Menéndez

Por AA.CC Grupo HC:

D. Enrique Rodríguez Álvarez
D. José Javier Aragón Alonso

Por CC.OO.:

D. Emilio Fernández Díaz

Representación Empresarial:

D. Félix Arribas Arias
D. Miguel Mateos Valles
D. Juan Miguel Sánchez Alcántara
D. Ignacio Javier Vázquez Filgueira
D. José Fernando Iglesias Cosío
D^a. Carmen Echevarría Cuadrado
D. Eugenio Blanco Pérez

En Oviedo, siendo las once horas del día 19 de diciembre de 2014, se reúne en la planta – 1 del Edificio Social de la Empresa la Comisión Paritaria de Asuntos Laborales, integrada por las personas que arriba se relacionan.

Actúa como Presidenta Carmen Echevarría Cuadrado y como Secretario Miguel Torre García.

A continuación pasan a tratar las cuestiones siguientes:

1.- Lectura y, en su caso, aprobación de las actas de las reuniones de fecha 12 de junio de 2014 y 8 de octubre de 2014.

Se aprueban, las actas de fecha 12 de junio de 2014 y de 8 de octubre de 2014 que, en prueba de conformidad, firman los presentes.

2.- Análisis de información periódica.

La Representación Empresarial, comenta que la última información remitida ha sido la correspondiente a los meses de octubre y noviembre 2014 obrando, por tanto, la misma en poder de la representación social e indica que está abierta a contestar cualquier cuestión al respecto.

3.- Otros temas:

Abre la Representación Empresarial este punto, exponiendo:

- Jornada Especial.- Tras comentar que pasará a dar respuesta a planteamientos de la parte social en anteriores reuniones y señalar lo novedoso de esta cuestión así como



el poco tiempo transcurrido desde su implantación tras la firma del vigente convenio colectivo como, también, la casuística tan variada que pueda ir surgiendo; pasa a manifestar los criterios generales a aplicar en la jornada especial ante las situaciones siguientes: La formación obligatoria y los viajes de trabajo, las situaciones de IT, maternidad/paternidad, lactancia y otros permisos retribuidos coincidentes con jornada especial estarán incluidas en la misma. No estarán incluidos las vacaciones ni la formación voluntaria, sea de idiomas u otra. Los viajes al extranjero estarán sujetos al acuerdo responsable/trabajador. No obstante, la experiencia y aquellos casos concretos que vayan surgiendo irán completando los criterios generales expuestos.

- Adecuación personal a empresas por cambios regulatorios.- Además de los cambios ya notificados y efectuados como consecuencia de las obligaciones normativas y regulatorias del sector en relación al cumplimiento de la exigencia normativa de separación de actividades en cuanto a la adecuación de las funciones que desarrollan determinados trabajadores a la actividad de la empresa en que han de prestarse, se informa sobre las adecuaciones de 13 trabajadores: 8 de HCDE pasan a HC; 1 de HCDE a EDP Sucursal España; 1 de HC Energía a HC y 3 de EDP Soluciones Comerciales a HCDE. Cambios que considera no deben generar dudas ni intranquilidad a los afectados dado que el convenio colectivo de aplicación es el mismo y además se les garantizan en carta personalizada sus condiciones retributivas y laborales. Asimismo señala que si sucediese que analizada alguna otra función, se trataría, en todo caso, de situaciones muy específicas y particulares, y hubiese que efectuar algún otro cambio, además de la propia comunicación al afectado, como se ha realizado en todos los realizados, se pondría en conocimiento de la RLT.

En este punto la Representación de SOMA-FITAG-UGT manifiesta que algunos trabajadores afectados les habían trasladado su preocupación al respecto y tras la intervención empresarial pregunta sobre el tratamiento que se da a los SIR/DIR de aquel personal que los tuviese, así como si tendría alguna trascendencia fiscal al haber más de un pagador en el año. También pregunta sobre los problemas generados en el PCF de personal con cambio de empresa en cuanto al importe a considerar sujeto al porcentaje de aplicación al PCF.

Responde la Representación Empresarial a la primera cuestión reiterándose en lo manifestado anteriormente, es decir plena garantía de las condiciones que tenían incluyendo, por supuesto, los SIR y DIR; y en cuanto a la trascendencia fiscal señala que no tendría ninguna pues las retenciones se practican con su valoración total y anual como si fuese solo uno. En relación a los PCF, sí se detectó un problema en el tratamiento informático del programa; no obstante, se habló con el personal afectado indicándoles los motivos y dando solución a los mismos y concluye manifestando su disposición para aclarar y solucionar todas aquellas cuestiones que a ese respecto se le planteen.

- Encargado de planta de producción de central térmica.- Se sigue desarrollando, dice la Representación Empresarial, el proceso, respecto al compromiso adquirido en la negociación del convenio colectivo, del reconocimiento de dicha función a 18 operarios: 12 de Aboño y 6 de Soto. En este sentido ya se han efectuado los pasos de

propuesta a las personas y conforme al calendario previsto se comenzaría el correspondiente periodo de formación en el mes de enero 2015 finalizando el 31 de marzo 2015, reconociéndose, de superarlo, la nueva función con retroactividad a 1 de enero de 2015.

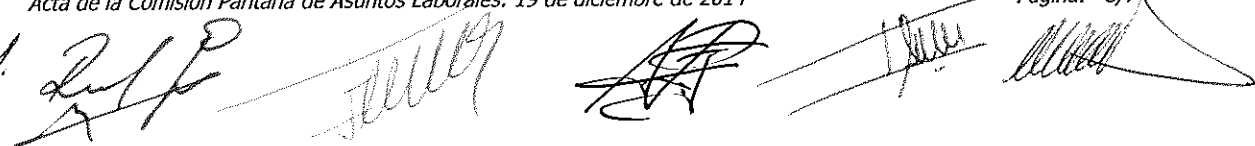
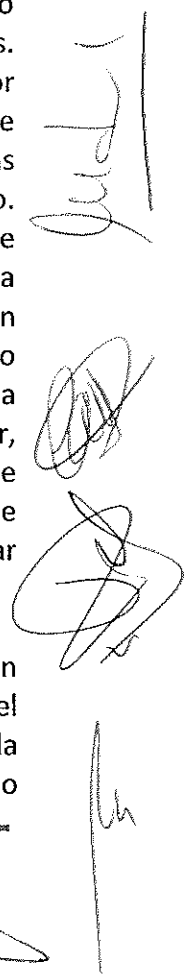
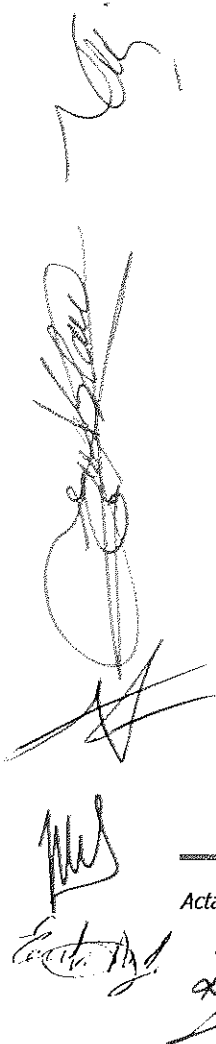
SOMA-FITAG-UGT reitera al respecto la petición, ya efectuada en anteriores reuniones, de retrotraer los efectos a la firma del convenio colectivo, al igual que también pide se designe el mismo número de personas en las centrales de Soto de Ribera y de Aboño, además de que se les informe sobre cuáles serían las responsabilidades y obligaciones de la nueva función.

Responde la Representación Empresarial manteniendo los argumentos ya expresados, también por su parte, en anteriores reuniones en cuanto a que los efectos retroactivos a considerar y que, reitera, serán a partir de la fecha en que empiecen el periodo formativo, es decir, 1 de enero 2015; y en lo relativo al número de personas insiste en que no son comparables las necesidades de ambas centrales así como el tiempo limitado de vida que le queda a Soto 2. Y en relación a las funciones, señala que seguirán desarrollando su puesto en el turno que les corresponde; no obstante, cuando el jefe de turno les requiera para hacer maniobras, descargos, etc., pasarán a hacer aquellas tareas que por delegación verbal les indique el jefe de servicio.

Seguidamente por el SOMA-FITAG-UGT, se expone lo siguiente:

- “Escola”.- Entienden que cada día es mayor el número de trabajadores que muestran su disconformidad con la misma, no tanto por sus enseñanzas sino por determinadas circunstancias que comportan su asistencia. En este sentido desean resaltar algunos aspectos que los parecen relevantes como son: i) Económicos: Genera un gasto cuando menos elevado, pudiendo hacerse de otras formas que pueda acarrear menos gastos. ii) Riesgos de Accidentes: Estiman que no es muy de proceder el tirarse horas por carretera para realizar dichos cursos. iii) Conciliación de la vida familiar: Consideran que hay soluciones suficientes para evitar que un gran número de empleados pasen días fuera de casa y en horarios que para nada tienen que ver con regulado en el convenio. Entienden que si edp es una empresa certificada familiarmente responsable haga que esa carácter sea de verdad. iv) Idoneidad de la formación recibida: Señalan que dicha formación a veces no corresponde con los trabajos que desarrollan los trabajadores en los centros. v) Idioma: Añaden la dificultad de que se impartan en un idioma desconocido para muchos de los asistentes. Como consecuencia de lo anterior piden que dicha formación se haga de forma que no resulte un trastorno tan notorio para el trabajador, mediante, videoconferencias o mediante el traslado del profesor a las zonas donde se ubiquen los alumnos; además de hacer posible que la formación sea en el idioma de los alumnos. Finalizan señalando que no ven un significado relevante el efectuar exámenes.

Responde la Representación Empresarial manifestando que, como han comentado en anteriores reuniones, se ha avanzado mucho en las cuestiones planteadas dentro del desarrollo formativo de la “Escola” y de los procedimientos que se siguen en la impartición y adecuación tanto cualitativa como cuantitativa de los cursos, corrigiendo



y buscando soluciones a los problemas según iban surgiendo. Sobre los viajes, inicio y fin de los mismos, reitera los avances que se han producido para que no se realicen en fin de semana. En relación al idioma y a los desplazamientos también se están buscando soluciones y que probablemente, pasen las mismas por impartirlos aquí como recientemente se ha hecho con los de supervisores y encargados. Y, por último, en cuanto a los exámenes sí los ven importantes y más que nada en el sentido de comprobación, al ser la mejor manera de hacerlo, del aprovechamiento de los cursos.

- Artículo 82 del II CC Gr – Permisos Reglamentarios.- SOMA-FITAG-UGT pide al respecto se recoja en el Acta la manifestación elaborada por los servicios jurídicos de su sindicato que pasa a leer y cuyo tenor literal es el siguiente:

“El Artículo 82 del actual convenio establece, entre los permisos retribuidos, los siguientes:

“e) En caso de accidente o enfermedad grave (el ingreso del enfermo en los casos de intervenciones quirúrgicas que den lugar a hospitalización, tendrá siempre esta consideración) de padres, padrastros, padres políticos, abuelos, cónyuges, hijos, nietos, hermanos y hermanos políticos, así como en caso de fallecimiento de tíos carnales, tíos políticos, sobrinos y hermanos políticos del cónyuge: dos días naturales, ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento de la residencia habitual.

f) Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales, ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento de la residencia habitual.”

El art. 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, por su parte, establece:

“Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.”

La empresa viene denegando a los trabajadores estos permisos en los casos de hospitalización (maternidad) de parientes cuando tal hospitalización no se debe a una intervención quirúrgica. Entendemos que tal interpretación no es acorde con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, que no solo debe servir de base para la interpretación de lo pactado en el convenio sino que, en esta materia, constituye una norma de derecho mínimo. En este sentido se ha pronunciado reiterada jurisprudencia, que establece que los permisos regulados en el Estatuto de los Trabajadores deben considerarse como derecho mínimo uno a uno, sin que quepa compensar una mayor duración de alguno de los permisos establecidos legalmente con la reducción de otros.

No parece lógico por otra parte que se conceda permiso por una intervención quirúrgica que no precisa hospitalización y, por el contrario, en caso de hospitalización sin

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

intervención quirúrgica, que normalmente supone una mayor gravedad, no se conceda dicho permiso.

De no manifestarse la empresa, dentro de los términos que se manejan procederemos a la convocatoria de la comisión de interpretación de convenio”.

La Representación empresarial manifiesta su disconformidad con la conclusión que entiende se deriva del texto leído y señala rotundamente que no hay ningún tipo de conculcación de derechos y más en estas cuestiones donde es notoria la sensibilidad de la empresa hacía ellas. Añade que el artículo 82 del convenio colectivo, como es conocido, dado que las partes asistentes a esta reunión son firmantes del mismo, mejora considerablemente lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores; y en todo aquello que no venga regulado en el convenio colectivo, en virtud del principio de aplicación de las fuentes de la relación laboral, pasará, como se hace y no podría ser de otra manera, a aplicarse el propio Estatuto de los Trabajadores. No obstante, si hubiese algún error, solicita se les ponga en su conocimiento y se subsanará. Por otra parte, también desea poner de manifiesto que no se atenderán, salvo causas justificadas, permisos solicitados fuera de plazo.

- **Apreciación Global del Mérito (AGM).**- Refiere la representación del SOMA-FITAG-UGT que la presentación que se les hizo en su momento sobre cómo iba a ser el proceso de valoración difiere a su juicio de lo que está llegando a los centros de trabajo y transmitiendo a todos los trabajadores. Manifiesta su discrepancia con algunos resultados de la apreciación que se han hecho llegar a los trabajadores y estos, a su vez, los pusieron en su conocimiento. Discrepancia basada en que, consideran, no se debería, sin haber planteado previamente los objetivos a los trabajadores, pasar a hacerles evaluaciones que, a su juicio y por esa razón, carecerían de valor, al no tener referencias con que comparar las propuestas presentadas por los responsables. Estiman, también, que tampoco se han hecho seguimientos de comunicación a los trabajadores, a los efectos de corregir actuaciones y poder evitar que se asignase un AGM0 o un AGM1 en lugar de un AGM2. Les preocupa que se pueda llegar a implantar una carrera en la que los trabajadores para no quedar rezagados (AGM1) en el cumplimiento de los objetivos marcados les lleve a hacer “más esfuerzos”, incluso con detrimento de su seguridad, para que se les asigne un AGM2 o un AGM3. Insisten en que se mantendrán vigilantes para la correcta aplicación del sistema de evaluación, que, como han comentado, y por las noticias que les están llegando, los resultados no son muy halagüeños, insistiendo en que serán muy críticos tanto con las valoraciones negativas como también si observasen tratos de favor a alguna persona.

Responde la Representación Empresarial que el hecho de establecer objetivos no se pudo, por no haber tiempo suficiente, llevar a cabo este año 2014 dada la fecha en que se firmó el convenio colectivo, por lo que se tendrá en cuenta la valoración del trabajo desarrollado durante el año. Tras considerar el actual sistema como muy equitativo y con el que se pretende, añade, no efectuar ninguna carrera sino premiar el buen desempeño del trabajo, manifiesta, a continuación, que el espíritu del acuerdo alcanzado en el convenio colectivo (art. 16 del II CC Gr) era que un 86%, al menos, del personal tendrá un AGM2 así como para evitar posibles ahorros de costes los AGM1 se

[Handwritten signatures and marks on the left margin]

[Handwritten signatures and marks on the right margin]

[Handwritten signatures at the bottom of the page]

compensaran con los AGM3. Añade que para el año 2015 se está desarrollando una herramienta informática que será de aplicación en los primeros meses del año y que ya permitirá tanto el establecimiento de los objetivos como la comunicación y el seguimiento de los mismos.

A la pregunta del SOMA-FITAG-UGT de si al 7% de AGM1 le corresponderá la misma equivalencia del AGM3; responde la parte empresarial manifestando no sólo los mismos términos de garantía expresados en su anterior intervención, señalando que pudiera darse, y entendería que la parte social no lo vería injusto, que el número de personas con AGM3 pudiera ser superior al de AGM1 no superando estos su límite de hasta el 7%.

La ACGH, señala a continuación, que participando, en este caso, de idéntico criterio en cuanto al "espíritu" de la negociación señalado por la Representación Empresarial, el art. 29.3.b del convenio colectivo señala que los importes de productividad para AGM3 y AGM1 serán de aplicación a igual número de trabajadores, lo cual le parece contradictorio con el art. 16.

La Representación Empresarial manifiesta que parece contradictorio pero reitera sus manifestaciones anteriores en cuanto a la garantía de equilibrio de costes y no utilizar la valoración como un ahorro de costes.

Por CCOO se quiere hacer mención a la falta de previsión que a su juicio se produjo. Señala, por comentarios que le han trasladado compañeros que a su vez son evaluadores, que no han tenido formación suficiente. Estima se deben fijar criterios claros tanto a la hora de valorar si se hizo un desempeño bueno o malo como, sobre todo, en la adopción de medidas de seguimiento del mismo y comunicación al trabajador. Deficiencias que se tienen que corregir para asentar el sistema. Reitera que ven con preocupación la problemática que se está produciendo porque al final es principalmente el trabajador evaluado el que tiene que sobrellevar las consecuencias y, en este caso, económicas.

Por la Representación Empresarial se insiste en que se actuó con criterios correctos en la evaluación, que se pueden mejorar y a ese objetivo están dedicando sus esfuerzos para conseguir un avance y mejora del sistema que conlleve, entre otros, una mayor continuidad en el seguimiento y comunicación con el evaluado.

A la pregunta de la ACGH sobre ¿cuándo, respecto a la evaluación, se verán en la nómina los efectos económicos de la misma en la paga de productividad?; responde la parte empresarial que en la nómina del mes de febrero de 2015.

- Parada CT Aboño.- SOMA-FITAG-UGT da lectura a un escrito del Comité de Empresa de HC en el que haciendo mención a la carta enviada por la empresa a los trabajadores afectados por la parada en la CTA en el mes de noviembre de 2014 y donde se les notificaban los horarios, horas extras, jornada irregular y los descansos, terminan solicitando que para futuras paradas se les comuniquen dichas situaciones con más antelación y claridad.

La Representación Empresarial responde que estudiarán el documento una vez obre en su poder pero estiman que se actuó correctamente y con cumplimiento de lo establecido en el convenio colectivo.

- Incendios en la CT Aboño.- Tras señalar que no es una cuestión propia de esta comisión, SOMA-FITAG-UGT sí desea dejar constancia de la preocupación con que ven los repetidos incendios, motivados por la calidad de carbones, que se producen en la CT de Aboño.

La Representación Empresarial manifiesta que es un tema que está en vías de solución mediante la mezcla de carbones.

- SOMA-FITAG-UGT, plantea finalmente dos cuestiones: ¿si se ha incorporado personal al Gedeom: cuántas y si habrá más incorporaciones? y ¿si se pueden cambiar horas extras por tardes en jornada especial?

Responde la Representación Empresarial a la primera cuestión manifestando que se han incorporado 2 personas para cubrir los calendarios con 16 parejas. Y en cuanto a la segunda cuestión la respuesta es afirmativa como así lo prevé el convenio colectivo.

Seguidamente por la ACGH se pregunta:

- Situación externalización de las oficinas comerciales.- Solicitan información sobre cómo va el proceso de externalización, la salida de personal y los cambios de centros de trabajo.

La Representación Empresarial manifiesta que se siguen manteniendo las previsiones anunciadas en el proceso de externalización de oficinas comerciales: Avilés el 31 de enero 2015; Gijón el 31 de marzo de 2015 y Oviedo 30 de junio 2015. A esos efectos se efectuarán salidas de personal mediante despidos objetivos y a otras personas se les ofrecerá ocupación efectiva mediante cambios de centro de trabajo.

- Apartado "Ocupación" de la "vida laboral".- Señala ACGH que en el resumen de la "vida laboral" que desde el MESS se hace llegar a los trabajadores, en algún caso han observado, que en el apartado de "Ocupación" se figura "personal exclusivo de oficina" cuando ese personal está efectuando otras labores. Preguntan qué consecuencias tiene sobre la cotización y en caso de ser un error se corrija.

Recoge la Representación Empresarial la cuestión y tras señalar que no tiene incidencia en la cotización del trabajador manifiesta que comprobará la situación y pasará a corregirla en aquellos casos en que haya un error en el encuadramiento del trabajador.

Y sin más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión siendo las catorce horas.