



De la Integración operativa al primer convenio colectivo

1998-2003

El artículo describe el proceso que se siguió desde la Integración Operativa de las dos Asociaciones de Interés Económico, ANA y CNV II, que explotaban las centrales nucleares de Ascó I y II y Vandellós II, pasando por la fusión de dichas AIEs, hasta la consecución de un Convenio Colectivo único, que permitiera en el marco de las relaciones laborales un proceso de unificación que comportara la homogeneización de la regulación Social y la planificación de los recursos humanos.

En el año 1998, en el que se inició el proceso, existían dos empresas ANA y CNV II, con dos Convenios Colectivos, dos Planes de Pensiones y con las Sedes Corporativas ubicadas en Barcelona. La situación actual es que somos una sola empresa, ANAV, con un Convenio Colectivo único, un solo Plan de Pensiones con dos subplanes, el relevo generacional en su fase final, con la plantilla objetivo y sin excedentes.

The article describes the process followed from the time of Operational Integration of the two AIEs (Asociaciones de Interés Económico) – ANA and CNV II – which operated the Ascó-I and -II and Vandellós-II nuclear power plants, and the merger of these two ventures up to the signing of a single Collective Agreement that, in the framework of labor relations, allowed for a process of consolidation that gave rise to unified corporate regulation and planning of human resources.

In 1998, the year in which the process began, there were two companies – ANA and CNV II – with two Collective Agreements, two Pension Plans and two Corporate Headquarters located in Barcelona. Now there is only one company – ANAV – with a single Collective Agreement, a single Pension Plan with two sub-plans, and generational changeover in its final phase with the target staff and no excess.



De izquierda a derecha: Jaume Cirera, Antonio Domingo, Luis M. Tobajas, Rafael Fernández Alfaro, Antonio Fernández Savin, Julio Prieto, Fernando Barasoain,

PRIMEROS PASOS

• Integración operativa

En el año 1998, las empresas propietarias de las centrales nucleares de Ascó I y II y de Vandellós II decidieron abordar la gestión única de las mismas, favorecida, entre otros aspectos, por la proximidad geográfica de las centrales. Esta decisión se concretó en la Integración Operativa de las dos Asociaciones de Interés Económico que explotaban dichas centrales ANA y CNV II, producida en junio de ese año y que era el primer paso para alcanzar como objetivo final la fusión de las mismas.

La Integración Operativa comportaba excedentes de plantilla, por lo que se hacía necesaria su adecuación. También se estimó necesario aproximar las áreas corporativas y la dirección de la empresa a los Centros de Explotación. Por otra parte, teniendo en cuenta la edad media de las plantillas de las dos AIEs, las circunstancias que se daban hacían recomendable abordar, en ese momento, el relevo generacional.

Por todo ello, desde el aspecto de las relaciones laborales, se hacía imprescindible iniciar un proceso negociador con la Representación Social a fin de alcanzar acuerdos que hicieran viable el proceso de unificación de las dos Agrupaciones (que se iniciaba con la Integración Operativa), la homogeneización de la regulación Social y la planificación de los recursos humanos.

La situación de la que se partía era:

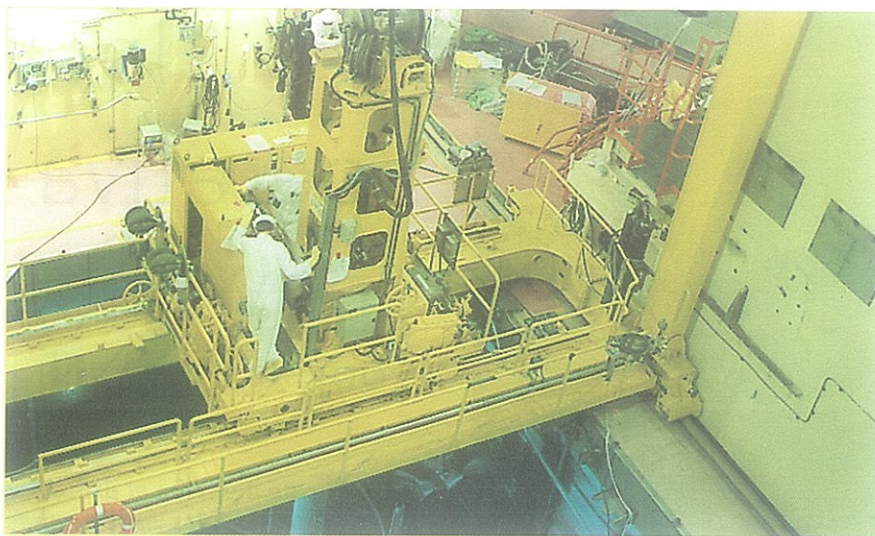
- Dos Empresas diferentes.
- Dos Convenios.
- Dos Planes de Pensiones.
- Dos Sedes Corporativas y situadas en Barcelona.
- Dos culturas.

• ERE

El proceso negociador se inició, de inmediato, con la creación de una Comisión Negociadora conjunta de las dos empresas alcanzando como primeros grandes acuerdos, en febrero de 1999, el Expediente de Regulación de Empleo (ERE 1/99) y el traslado de la Sede Corporativa al emplazamiento de la CN de Vandellós II.

El ERE permitía, con carácter general, la prejubilación al alcanzar los 52 años, o los 50 años de edad para el personal del centro de trabajo de Barcelona, que estaba afectado por el traslado de la SEDE a las Plantas.

Al objeto de hacer un relevo adecuado a las características de cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta en todo momento la repercusión en la seguri-



dad de las funciones desempeñadas, el ERE permitía que la Empresa pudiera retrasar la salida un máximo de cinco años. Asimismo, se acordaron unos porcentajes mínimos de reposición de plantilla. Teniendo en cuenta los posibles retrasos, la vigencia del ERE se prolonga hasta el año 2008.

El traslado físico de la SEDE se efectuó en junio de 1999 y supuso un traslado al emplazamiento de CNV II de más de 100 personas.

DIFICULTADES PARA LA CONSECUCCIÓN DE UN CONVENIO ÚNICO

Como ya se ha indicado, estaban en vigor dos convenios colectivos, el de CNV II hasta 1998 y el de ANA hasta 1999, lo que daba una dificultad añadida a la consecución de un Convenio Único. El proceso de Integración Operativa, iniciado en el mes de junio de 1998, que conllevó una nueva estructura organizativa ANA-CNVI, comportaba la necesidad de homogeneizar las condiciones laborales de los colectivos adscritos a las dos organizaciones. El nuevo escenario de fusión, previsto a corto plazo, de las AIEs de ANA y CNV II en una única AIE, recomendaba acelerar este proceso, por lo que se acordó constituir una Comisión Negociadora conjunta ANA-CNVI para establecer las condiciones que, en su caso, permitieran converger en el futuro Convenio Colectivo único de ANA-CNVI, sin perjuicio de que hasta que no se concretara la fusión jurídica de ambas AIEs, se trasladaran los acuerdos resultantes, aun siendo parciales, a los respectivos Convenios Colectivos. En noviembre de 1999 se alcanza el primer acuerdo sobre "Ingreso, cobertura de vacantes y promo-

ción", que permite el normal desarrollo de las salidas y entradas que se producen como consecuencia de la aplicación del ERE, así como de los movimientos internos derivados de la Integración Operativa.

En paralelo con la Comisión Negociadora anterior y dado que por parte de la Representación Social de cada una de las empresas se había procedido a la denuncia de los respectivos convenios colectivos, en mayo de 1999 se había constituido la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de CNV II y, posteriormente, en abril de 2000 se constituyó la del Convenio Colectivo de ANA.

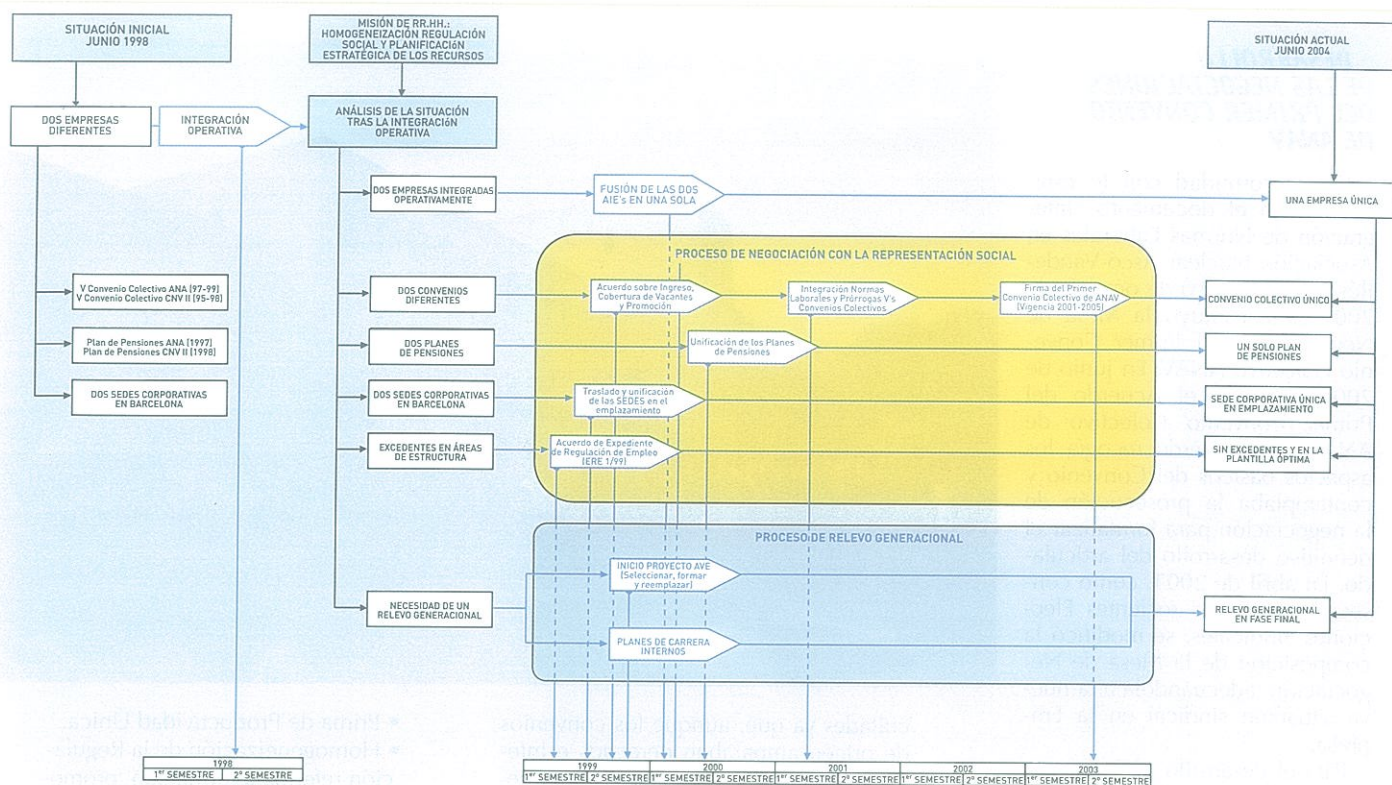
La Comisión Negociadora conjunta se marcó como objetivo alcanzar un acuerdo que permitiera la integración de las normas laborales de las dos empresas. La firma definitiva de los convenios de ANA y CNVII, en negociación, quedó condicionada a la firma de dicho acuerdo conjunto.

• Instrumentos legales considerados

Desde un principio se optó, como solución más favorable para el desarrollo normal de las relaciones laborales, por la consecución de un convenio único. Bajo esta premisa, se tomaron conjuntamente con la Representación Social dos decisiones fundamentales en el desarrollo de las negociaciones, que fueron: Prorrogar los convenios de ANA y CNV II, hasta el 31 de diciembre de 2000 y dar naturaleza de convenio colectivo a los acuerdos que se alcanzaran en el seno de la Comisión Negociadora conjunta.

• Similitudes y diferencias de los Convenios

Dado que en la negociación del V Convenio Colectivo de ANA (1997-1999),



De la integración operativa (1998) al primer convenio colectivo (2001 - 2005).

ya se conocía la posibilidad de la gestión única de las dos empresas, en el convenio que se firmó se recogieron aspectos que facilitarían una futura unificación de los dos convenios. No obstante, seguía habiendo diferencias notables entre dichos convenios, por lo que, como estrategia de negociación, se consideró imprescindible que en las prórrogas de los dos convenios se fueran alcanzando acuerdos de aproximación de los mismos.

FUSIÓN DE LAS DOS AGRUPACIONES

En mayo de 2000 se produce la fusión de las dos Agrupaciones bajo la forma jurídica de fusión por absorción de CNV II por ANA, resultando como empresa única "ASOCIACIÓN NUCLEAR ASCÓ-VANDELLÓS II, AIE", en adelante ANAV.

PRIMERA HOMOGENEIZACIÓN (PRÓRROGAS CONVENIOS COLECTIVOS). UNIFICACIÓN PLANES DE PENSIONES.

La Comisión negociadora conjunta alcanzó un preacuerdo, en septiembre de 1999, sobre "Integración de Normas Laborales" acordando incluirlo como anexo en las prórrogas de los convenios colectivos de ANA y de CNV II.

Este preacuerdo incluyó, entre otros aspectos la constitución, con la mayor brevedad posible, de la Comisión Negociadora del Primer Convenio Colectivo de ANAV.

• Prórroga del V Convenio Colectivo de CNV II

En septiembre de 2000, se firmó el preacuerdo de la prórroga del V CC de CNV II, cuya efectividad quedó condicionada a la firma del acuerdo definitivo de la comisión negociadora conjunta sobre "Integración de Normas Laborales". Esta prórroga incluyó como aspectos a destacar:

- Homogeneización de pluses fijos
- Eliminación de la Antigüedad y de la Vinculación al Nivel Salarial. (Aspectos que ya se habían recogido con anterioridad en el V CC de ANA).

• Prórroga del V Colectivo Colectivo de ANA

El 16 de febrero de 2001 se firmó la prórroga del V CC de ANA. Esta prórroga incluyó como aspectos a destacar:

- Homogeneización de pluses fijos.
- Creación de Planes de Carrera para el personal de nuevo ingreso.
- Condiciones de desplazamiento entre plantas.

El 19 de febrero de 2001, se firmó, por parte de la Comisión Negociadora

conjunta ANA-CNV II, el acuerdo sobre "Integración de Normas Laborales en Asociación Nuclear Ascó-Vandellós II, AIE", lo que hizo que fueran efectivos los acuerdos alcanzados en las Prórrogas de los Convenios Colectivos de ANA y CNV II.

• Unificación de Planes de Pensiones

Al existir dos planes de pensiones de empleo, como consecuencia de la fusión, por disponerlo así la propia ley de regulación de planes y fondos de pensiones, en fecha 25 de abril de 2000 se firmó el Acuerdo sobre Unificación de los Planes de Pensiones de Asociación Nuclear Ascó AIE y CN Vandellós II AIE y se creó una Comisión de Unificación de dichos Planes de Pensiones, con el fin de incorporar al Plan de Pensiones ANA a todos los partícipes y beneficiarios del Plan de Pensiones de CNV II. Se acordó también, modificar el Reglamento del Plan de Pensiones de Asociación Nuclear Ascó, AIE, que pasó a denominarse Plan de Pensiones Asociación Nuclear Ascó-Vandellós II, AIE. De esta forma, en fecha 14 de noviembre de 2000, se firmó el nuevo Reglamento del Plan de Pensiones por la Comisión de Unificación y se aprobó por la Comisión de Control el mismo día 14 de noviembre quedando, de esta forma, un solo Plan de Pensiones que integra dos Subplanes.

DESARROLLO DE LAS NEGOCIACIONES DEL PRIMER CONVENIO DE ANAV

De conformidad con lo establecido en el documento "Integración de Normas Laborales en Asociación Nuclear Ascó-Vandellós II, AIE.", el 10 de octubre de 2001 se constituyó la Mesa de Negociación del Primer Convenio Colectivo ANAV. En junio de 2002 se firma el Acuerdo del Primer Convenio Colectivo de ANAV. Este acuerdo recogía los aspectos básicos del Convenio y contemplaba la prosecución de la negociación para formalizar el definitivo desarrollo del articulado. En abril de 2003, como consecuencia de las recientes Elecciones Sindicales, se modificó la composición de la Mesa de Negociación, adecuándola a la nueva situación sindical en la Empresa.

Para el desarrollo de las negociaciones se fijó, como objetivo, homogeneizar las condiciones laborales y económicas de la plantilla.

• Elementos homogeneizados

- Clasificación Profesional y Tabla Salarial Única
- La aplicación de la Tabla Salarial Única es económicamente neutra. Todos los pluses quedan desvinculados de la Tabla.
- Se acordó la correspondencia entre categorías profesionales de ANA y de CNV II y la nueva clasificación facilitada por no existir demasiadas diferencias entre las originales.
- Prima de Productividad. Se estableció una nueva Prima de Productividad única que tuviera en cuenta las producciones de los tres grupos nucleares y el absentismo laboral.
- Pluses. Se unificaron en su totalidad.
- Jornada y horario. Se unificaron, adaptando y ampliando el horario en los períodos de Recarga.
- Asuntos sociales.

• Dificultades de la negociación

Todo el proceso de negociación ha sido muy largo y complejo, habiéndose iniciado, como ya se ha indicado, a mediados del año 1998 y finalizado en octubre de 2003.

En particular, en la negociación del primer Convenio Colectivo de ANAV se han tenido que superar muchas difi-

cultades ya que, aunque los convenios de origen amparaban derechos e intereses similares, lo hacían de una manera diferente e incluso, algunas veces, divergente.

A todo esto, las diferentes culturas para abordar la negociación colectiva, la aparición de nuevos intereses de colectivos concretos y la celebración de Elecciones Sindicales durante el proceso de negociación añadió más dificultades.

Todas estas dificultades se han podido allanar mediante pactos y transacciones y, sobre todo, por la madurez y sentido de la responsabilidad de las partes negociadoras.

Pese a todo esto, y dentro de la tensión propia de la negociación, hubo momentos de desencuentro que condujeron a la convocatoria de huelgas, que, no obstante fueron superadas mediante la propia negociación.

• **Acuerdo final.** El 17 de octubre de 2003 se alcanza el acuerdo definitivo del Primer Convenio Colectivo de ANAV. Los aspectos más relevantes de este Convenio son los siguientes:

- Vigencia: 5 años (2001-2005).
- Tabla Salarial Única.
- Clasificación Profesional: Nueva estructura profesional que consta de 7 Grupos Profesionales y 12 Niveles Salariales.
- Sistemas de trabajo: Homogeneización de los complementos de calidad, cantidad y puesto de trabajo y la forma de retribución de los personales. Todos ellos, desliga dos de la Tabla Salarial.



- Prima de Productividad Única.
- Homogeneización de la Regulación referida a formación, promoción profesional y coberturas de vacantes, prevención de riesgos laborales, acción sindical y beneficios sociales.
- Homogenización de la jornada anual y el horario y ampliación de la jornada irregular a toda la Empresa.

SITUACIÓN ACTUAL

Todo el proceso negociador ha ido en la dirección de cubrir los objetivos marcados al inicio de la Integración Operativa y que han sido indicados al inicio del presente artículo. Así, la situación actual es la siguiente:

- Una única Empresa.
- Un solo Convenio Colectivo.
- Un Plan de Pensiones (con dos subplanes) y un solo Reglamento.
- Una única SEDE corporativa en el emplazamiento de CNV II.
- El relevo generacional en fase final.
- Sin excedentes y en la plantilla objetivo.

La aproximación de las culturas de las dos empresas y su fusión en una sola cultura es un proceso más lento, que se va logrando día a día, sin olvidar que en ambas culturas originales y en la común el valor fundamental era y es la SEGURIDAD, aspecto éste que, por lo tanto, no ha sido necesario unificar.