

The background is a dense, colorful collage of various social media and communication icons. These include hearts, speech bubbles, smiley faces, arrows, envelopes, and symbols like @, #, and X. The icons are rendered in a simple, line-art style using a palette of green, blue, orange, and yellow. In the center, the logo for 'SIE' is prominently displayed. The letters 'S' and 'I' are green, while 'E' is blue. Below 'SIE' is the word 'Comunica' in a blue, cursive script. A yellow pencil is positioned horizontally across the middle of the page, with its tip pointing towards the right, passing behind the 'SIE' logo.

SIE

Comunica

Mayo 2026

n°2



Índice

Saludo del Secretario General

Con la gente de SIE, gente de palabra y soluciones5

Entrevista

Tomás Fernández Vicente, delegado sindical SIE IBERDROLA

«La satisfacción de ser útil y de hacer las cosas bien para los demás»6

Noticias

SIE - Redeia

Preparados para una negociación compleja del XIII Convenio de red eléctrica.....10

SIE - Iberdrola

Inmersos en la inacabable negociación del IX CCIG 12

SIE - ENDESA

Entre triunfos judiciales propios y maniobras electorales ajenas..... 14

SIE - Naturgy

Un convenio con pérdidas reales para los trabajadores 16

SIE - EDP España

Entre los retos de la negociación colectiva y una mayor presencia 18

SIE - ACCIONA Energía

Incertidumbre laboral y pérdida de identidad tras reestructuración..... 19

SIE - CNAT

A la espera de certezas: CN Almaraz aguarda la decisión final..... 20

SIE - NUCLENOR

Todo el respaldo de las siglas SIE en negociación compra de tarifa eléctrica 22

SIE - ENGIE Cartagena

Un difícil compás de espera 23

Secciones

UNO DE LOS NUESTROS

Juan Alonso Marrero: entre mapas, música, amores y las siglas SIE..... 24

EN TRIBUNALES ANDA EL JUEGO

El espacio de las sentencias, recursos y otros temas legales..... 26

Equipos de SIE global y por secciones sindicales..... 29

Mensaje de la editora 37



La Revista Digital del Sindicato Independiente de la Energía

Equipo:

Editora y periodista: Lidia Señarís

Diseño de maqueta: Báltico Estudio

Maquetación: LScomunicación

Fotos: Carlos Villalba, Lidia Señarís y suscripción Freepik Premium

Colaboradores: ¡Toda la gente de **SIE!**

Conoce también las
últimas novedades del
SECTOR ENERGÉTICO





Saludo del Secretario General

Con la gente de SIE, gente de palabra y soluciones

¡Os damos la bienvenida al segundo número de la **Revista Digital de SIE**, una eco más de nuestra voz en medio del ruido del mundo!

Desde 1977, SIE es un esfuerzo colectivo para avanzar en la negociación útil, viable y con resultados, enraizado en la realidad de cada empresa del sector, sin injerencias confederales, consignas políticas ni corsés de ningún tipo. Ya son 49 años de camino: con los pies firmes en lo cotidiano y tres sustantivos como guía: **independencia, pluralidad** y **solvencia**.

Presentes hoy en Redeia, Iberdrola, Endesa, Naturgy, EDP-España, Acciona Energía, CN Almaraz-Trillo, Nuclenor y Engie Cartagena, seguiremos estando allí donde los trabajadores demanden una forma efectiva de proteger y mejorar sus condiciones y derechos.

En cada negociación colectiva, y en toda nuestra acción sindical, la clave es la realidad concreta de cada centro y cada empresa. Somos parte de esa realidad, nunca unos enviados de confederación o instancia superior alguna. La vivimos todos los días, y nos afecta

directamente. Eso se palpa en la voluntad de profundizar en el camino negociador e inteligente, capaz de dar frutos y resultados, sin ánimos fotogénicos ni postures de ningún tipo.

Como afirmé en el primer número de esta revista, nuestro trabajo se resume en un verbo: **Construir**. Construir trabajo digno, seguro, justamente retribuido y compatible con una vida plena. Paso a paso, con realismo, pero también con ambición y, sobre todo, con coherencia y constancia.

Tomás Caballero,
Secretario
General
del Sindicato
Independiente
de la Energía
(SIE).





Entrevista con Tomás Fernández Vicente, delegado sindical SIE IBERDROLA: «La satisfacción de ser útil y hacer las cosas bien para los demás»

Texto y fotos: Lidia Señarís

Tomás Fernández Vicente sabe de familia, de pueblos pequeños y de la humanidad que habita en la sencillez de verbos tan cotidianos como compartir, construir y escuchar.

Entró en Iberdrola hace más de tres décadas —el 2 de julio de 1990— como encargado de una brigada de operación y mantenimiento de instalaciones de distribución en Jaraíz de la Vera, un pueblo de la comarca de La Vera, en Cáceres. Hoy es el Delegado Sindical de SIE en Iberdrola y llega a este diálogo en una cafetería madrileña pensando que hablaremos sobre todo del trabajo del

sindicato, pero la intención de esta entrevista es descubrir al ser humano, porque siempre, como afirmara una hermosa **canCIÓN**, «detrás de cada fecha, detrás de cada cosa, con su espina y su rosa, detrás, está la gente». Y toda historia tiene su propio principio.

—**¿Cómo fueron tus primeros pasos en Iberdrola?**

—Yo cursé lo que ahora llaman el grado superior en electricidad, en Plasencia, donde nació. Y me presenté a unas pruebas en Valladolid. Entonces eran de dos días, teóricas y luego

prácticas, tenías que subirte a un apoyo de cuarenta y tantos metros y hacer los trabajos que te dijeran. Fue un 19 y 20 de diciembre de 1989. Me acuerdo perfectamente porque al día siguiente murió mi abuela paterna.

Quedé en la bolsa y estaba en una contrata que hacía trabajos para Iberdrola cuando salieron unas plazas y me ofrecieron la vacante de Jaraíz de la Vera. Éramos en total unas 18 personas y me ofrecieron el puesto de encargado de una brigada de operación local. Estuve unos 11 años en Jaraíz. Posteriormente, con la política de centralizar las pequeñas agrupaciones, cerraron ese centro de trabajo y me ofrecieron un puesto en Plasencia como gestor de mantenimiento de líneas de media tensión. Compaginaba mi trabajo con la actividad sindical. Soy delegado electo desde las elecciones de 1994.

—**¿Por qué te dedicaste a la actividad sindical? Eso implica horas, entrega e incluso a veces incomprensiones...**

—Nuestro representante sindical estaba en Cáceres capital. Y desde muy pronto, en mis tres años como eventual, ya empecé a actuar de enlace. Vi que era necesario. La motivación me llegó por el tema de la seguridad laboral. En aquel momento no había los EPI ni las medidas de ahora y en mi brigada nos pusimos a diseñar dispositivos, a participar en concursos de seguridad, a proponer soluciones para hacer más seguro el trabajo. Por ejemplo, cuando

instalábamos los cables trenzados en las fachadas de los edificios alguna vez nos dislocábamos la muñeca, entonces diseñamos un dispositivo para fijar las grapas a la fachada, y también otro para los apoyos, para mejorar las posturas en el trabajo en altura. Eso me llevó a involucrarme cada vez más. Y a incorporarme a la labor sindical.

Como nunca me ha gustado el tema político, encontré mi lugar en el Sindicato Independiente de la Energía, donde hay espacio para todo tipo de ideas porque lo importante es impulsar soluciones. Entonces estábamos organizados por territoriales, llegué a ser responsable de acción sindical de SIE en Extremadura y Toledo y en 2008 me ofrecieron incorporarme al Comité Central de Seguridad y Salud como delegado de prevención, que implicaba dedicación exclusiva. Eso fue en diciembre, pero el 9 de mayo de 2009 tengo un accidente, en mi tiempo libre y me rompo la columna.

—Un accidente un poco irónico, luego de trabajar en las alturas y con electricidad de manera profesional...

—Sí, simplemente me caí de un árbol. Pero me partí una vértebra. Tengo ocho tornillos y cuatro placas, una artrodesis. Eso me llevó a estar hasta finales de noviembre de baja. Entonces, en diciembre de ese 2008 empiezo como delegado de prevención. Y ya sigo trabajando posteriormente como responsable en materia de seguridad y salud dentro del sindicato hasta que el 31 de mayo

de 2023 se celebra el Comité de Acción Sindical de Iberdrola en Burgos. En esa reunión se debía decidir la sustitución del delegado sindical por jubilación del que hasta entonces ocupaba ese puesto. Presenté mi candidatura y mi equipo del comité de gestión, y de 56 delegados me apoyaron 53, con tres abstenciones. Desde ese día ocupo el puesto como delegado sindical y responsable de la Sección Sindical de SIE en Iberdrola.

—Pero, ¿por qué SIE? Al fin y al cabo hay muchos sindicatos.

—Por su independencia. En SIE tu expresión, tu opinión, cuenta. No tienes ningún mandato superior de una confederación o de partidos políticos, sean del signo que sean, que te digan por dónde tienes que ir o qué decir. Cuando yo empecé, SIE estaba solamente en Iberdrola, luego creció en muchas otras empresas. Y todas las personas llegaban a SIE buscando lo mismo: representación real, independencia. Cuando entrevistaste a representantes de otras secciones sindicales estoy seguro de que te dirán lo mismo. SIE defiende los intereses concretos de quienes trabajan en cada centro.

—Volvamos a Tomás Fernández Vicente, la persona. ¿Marca, de algún modo, criarse en un pueblo pequeño?

—Realmente yo nací en Plasencia, el 12 de noviembre de 1967, pero ya ese 24 de diciembre mi familia se traslada, por

el trabajo de mi padre, a Tamames de la Sierra, un pueblo de Salamanca. Allí nacen dos hermanos. Soy el mayor de cuatro hermanos (3 chicos y una chica). El que me sigue, nace en Extremadura, a donde regresamos en 1980, en el pueblo donde yo vivo ahora. Tamames no era tan pequeño, tendría unos mil quinientos habitantes, pero mi pueblo, Valdastillas, en el Valle del Jerte, sí que es pequeño, tiene 340. Mi padre es de Valdastillas y mi madre de Piornal, el pueblo más alto de Extremadura. Vengo de una familia humilde, mi padre era fontanero y mi madre estaba en casa, cuidando de cuatro críos, que no era poco trabajo. Siempre he estado muy arraigado a esa vida de pueblo. Todavía estando en Tamames, mi padre compra una finca en el Valle del Jerte, de cerezos, porque le gustaba el campo, aunque había trabajado toda la vida en la construcción. Y los fines de semana me iba siempre a ayudar allí, incluso estando ya trabajando en aquella contrata de Iberdrola.

Pero es que desde mucho antes, desde la infancia, pasábamos todos los veranos en Valdastillas, en Extremadura, sobre todo en casa de los abuelos maternos, Lope y Fernanda. Mi abuelo era un pozo de sabiduría. Por la necesidad de las familias, todos arrimábamos el hombro, incluso los niños. Los cuatro hermanos, más otros primos, unos diez o doce muchachos nos juntábamos allí. Y los vecinos le decían: «Lope, qué ayuda tienes con esta generación». Y él respondía: «Sí, ayudan, pero también comen mucho». Era algo muy

sano. Recogías cerezas y luego maíz, o segabas los prados, para que tuvieran heno para el invierno, o ibas a sacar patatas con el abuelo, o a buscar espárragos a las esparragueras silvestres del arroyo para que te hicieran una tortilla de espárragos. Pero también había espacio para jugar, para bañarte en el río. Y para aprender de la sabiduría natural del abuelo. Recuerdo que decía, por ejemplo, «como se ponga el sol por ahí abajo, rojo, por la zona de Plasencia, en dos días, aire». Y a los dos días tenías un aire de la hostia... o que «la luna siempre engaña» para averiguar cuándo es menguante y cuándo creciente.

—De todas esas enseñanzas, ¿cuál te ha servido más en tu vida adulta?

—Sobre todo ese sentimiento de familia, de cooperación, de comunicación. A mi hija Cristina, que tiene 31 años, siempre se lo digo, porque sus abuelos maternos ya murieron, pero tiene a mis padres y siempre le digo «saca tiempo, llámalos, o sube el fin de semana a verlos». Porque ese sentimiento de familia no tiene precio. En la casa de mis abuelos, de tres plantas, nos juntábamos 30 personas en Navidad. Y te

he hablado del abuelo, pero es que con la abuela también aprendías. Yo no he comido tomate frito de bote hasta que fui bien mayor, el tomate lo hacía la abuela. Tampoco sabía lo que eran los donuts. Los dulces los hacía la abuela, y como debía hacer como para un regimiento, te ponía allí con ella a ayudar. «Ponte aquí en este barreño y remueve esto»... Y veías de dónde salían las cosas, valorabas el esfuerzo que significaban. Y los huevos no venían del Mercadona, sino de las gallinas de los abuelos.

En esa época las cerezas se envasaban en unas cajas de madera de 30 kilogramos en las que se metían helechos y a los muchachos nos mandaban al monte, no había GPS ni nada, te ibas a la sierra a buscar helechos. Y mientras los padres trabajaban en el campo, esas cajas eran muchas veces las cunas de los bebés. Y de todo eso quizás te nace la preocupación por hacer las cosas bien para los demás, no solamente para ti. Por empatizar con quien tiene un problema.

—¿Esa capacidad de interesarse por los demás es un rasgo clave en un líder sindical?

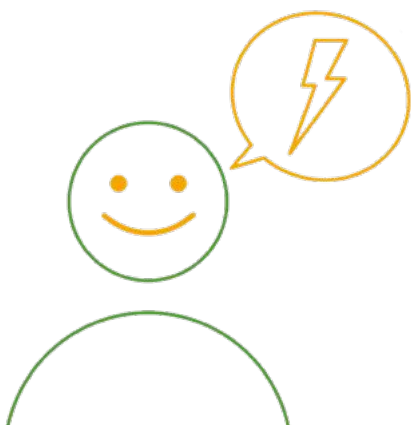
—En mi opinión, sí. También es cierto que la vida sindical, sobre todo en estos tiempos, tiene muchos sinsabores. Haces 20 cosas bien, buscas soluciones, y eres el tío más chachi. Fallas un día, y entonces eres el peor de los peores. Pero siempre te queda la satisfacción de ser útil, cuando alguien te dice, por ejemplo, «estoy buscando un traslado», y tú te vas a

convencer a la empresa para que le intenten ayudar. O a la hora de tramitar los currículos de los afiliados o simpatizantes, o de cualquier problema en el día a día laboral o incluso una cuestión de algún jubilado. Para mí, todos somos compañeros. A la hora de apoyar a alguien, ni siquiera me interesa si es afiliado a SIE o no, ni tampoco le exijo que se afilie. Tú haz lo que quieras, en tu conciencia queda. Eso no ocurre así en otros sindicatos.

Y también son esenciales la flexibilidad, la capacidad de escuchar, de negociar y de encontrar soluciones viables, en vez de usar una mínima mayoría como una apisonadora. Ahora mismo, en la negociación del convenio, UGT y CCOO, nos están poniendo las cosas difíciles al imponer esa mayoría en las reuniones. Hoy en día, después de 15 meses de reuniones, estamos en un bloqueo de las negociaciones entre Empresa y la mayoría sindical, que no hemos podido solucionar ni acudiendo al SIMA para que un mediador pusiera orden en este caos.

—La empatía y la flexibilidad son valores imprescindibles, también en la vida personal. ¿Cómo es tu retaguardia personal? ¿Cómo andamos de amores?

—Mi primer matrimonio fue en 1992, con Marta, la madre de mi hija Cris. Llevábamos una relación desde muy jovencitos. Pero nuestro matrimonio duró pocos años. Mi relación con la madre de mi hija siempre ha sido muy cordial y hemos tenido buena comunicación.





Y luego, con el tema sindical se viaja mucho por toda España, son muchas horas fuera de casa, y necesitas mucho apoyo y comprensión de tu pareja para que la relación funcione. Entonces, alterné tiempos con pareja, sin pareja, hasta que, en el 2009, a raíz de un accidente de coche, empiezo a salir con Julia, mi actual esposa. Julia, que es madrileña, empezó a ir a mi pueblo con 11 años y desde entonces nos conocemos.

En Madrid estamos de alquiler, la casa realmente la tenemos en Valdastillas. Los fines de semana siempre estamos allí. Y cuando nos jubilemos, tenemos claro que nos iremos al pueblo. Julia no dejará del todo Madrid, porque tiene aquí a su hijo de su primer matrimonio, que ya tiene 33 años y también a su madre y sus hermanas.

—Para despedir este diálogo, hagamos un rápido «pimpón verbal» para elegir entre dos opciones:

¿Comunicación personal u online?

Personal.

¿Fútbol o baloncesto?

Fútbol. Y con un problema, porque la mayoría de mis compañeros de SIE son del Madrid, pero yo soy del Barça.

¿Cine o teatro?

Cine.

¿Hablar o escuchar?

Escuchar.

¿Letras o ciencias?

Letras.

¿Un libro especial?

La historia interminable, de Michael Ende.

¿Una canción?

«**Me equivocaría otra vez**», de Fito & Fitipaldis

¿Pasatiempo / hobby?

Las motos y el rock

¿Naturaleza o paisaje urbano?

Naturaleza. Si me pierdo, que me busquen en una montaña.

SIE - Redeia

Preparados para una negociación compleja del XIII Convenio de red eléctrica

[Ver en la web](#)

Este año 2026 resulta clave para SIE en Redeia, debido a la negociación de un nuevo convenio para red eléctrica, empresa matriz en Redeia. Las piezas parecen posicionarse en un complejo tablero de ajedrez negociador donde la estrategia empresarial se centra en transformar y flexibilizar la organización del trabajo, mientras pide sostenibilidad salarial.

En los últimos meses del 2025, la empresa informó del inicio de un proceso de transformación en el modelo de la Dirección General de Transporte (DGT), para pasar de una empresa centrada en el mantenimiento de la RdT a una empresa centrada en la construcción de nuevas instalaciones para una ampliación de dicha red. Ello supone un cambio de funciones para gran parte del personal técnico de campo, que pasa de mantenedores de la actual RdT a supervisores y verificadores de los nuevos elementos a construir; además de la creación de nuevas plazas técnicas especializadas que se entiende requerirán de una gran movilidad geográfica y de la modificación/reestructuración de algún/os departamento/s.

Además de este gran cambio funcional, la empresa pretende realizar una externalización parcial del servicio de Retén del personal técnico especialista (TED), tanto de Líneas como Subestaciones, lo cual afecta a un número aproximado de 260 personas. Durante este 2026 está previsto llevar a cabo pruebas piloto en varias Demarcaciones, para, a partir de sus resultados, proceder a su total implantación en el 2027 en todas las Demarcaciones. A día de hoy, las pruebas previstas para el primer semestre del 2026 se han iniciado con retraso y se prevén cambios en las previstas para el segundo semestre de este año. Dicha externalización, según la nueva organización prevista por la empresa para 2027, supondrá —en un porcentaje importante del

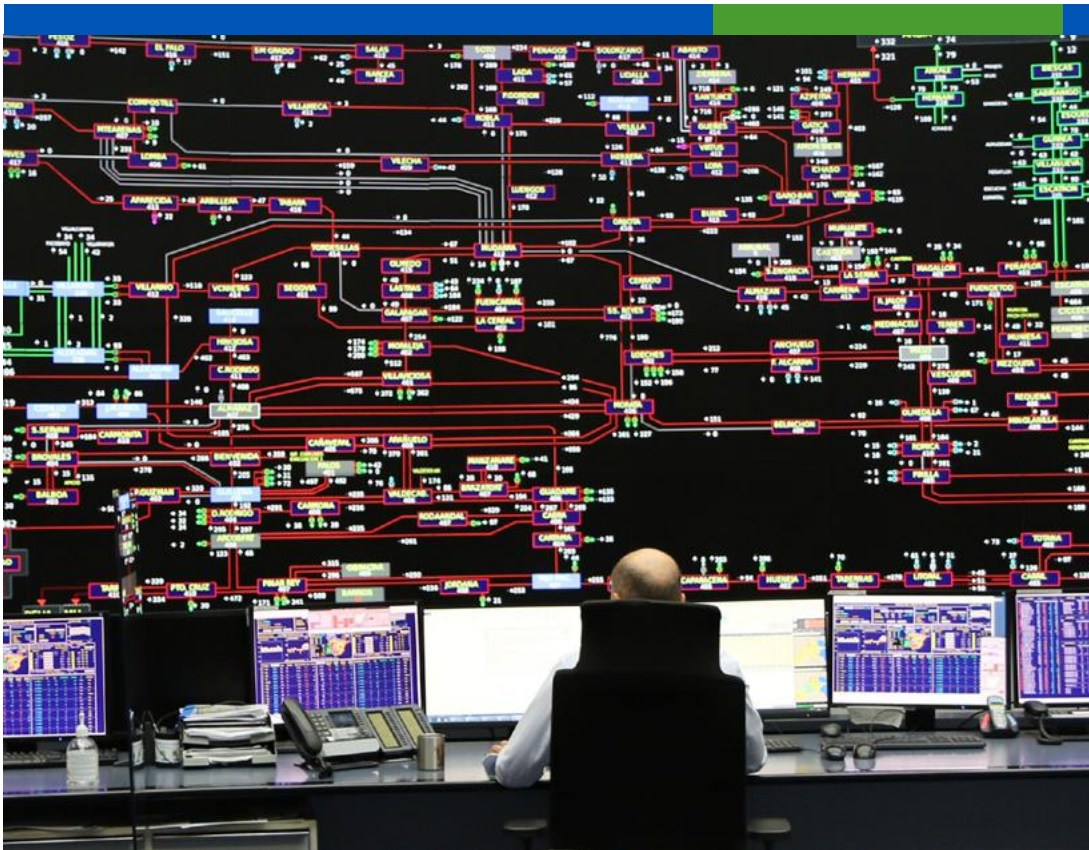
personal Técnico Especialista— una reducción de días de Retén (para otros no hay modificación y para un pequeño porcentaje aumentan los días) con la consecuente afectación económica. En este 2026, la afectación económica durante las pruebas piloto debería ser nula.

Igualmente, durante el 2025 la empresa ha procedido a cambiar, de forma grupal, el grupo profesional de un cierto número de personas empleadas promocionándolas a un nivel profesional superior (de G2 a G1), para alegría de las personas beneficiadas, pero esto ha generado un malestar en otro gran número de personas empleadas, quienes entienden que su puesto es también merecedor de una promoción similar. Algunas, incluso, se han movilizado para iniciar solicitudes de reclasificación profesional.

En el plano de la representatividad sindical, la plantilla de red eléctrica ha seguido aumentando el apoyo y la confianza depositada en SIE, incrementando día a día las afiliaciones y eligiendo nuevos/as delegados/as de personal de SIE, en detrimento del resto de sindicatos. SIE Redeia finalizó el año 2025 con un total de 51 personas delegadas de personal, y extendió su implantación territorial (Murcia, Lleida y Barcelona -nuevos C.T.-), con el consiguiente aumento de centros laborales donde SIE tiene como mínimo un delegado/a de personal, los cuales pasaron de 40 a 43.

Sin duda, tales resultados son el fruto del trabajo constante de sus delegados/as y de una línea de acción responsable, cercana y comprometida con las personas trabajadoras.

Ello refuerza, aún más, la presencia de SIE, tanto en red eléctrica, donde alcanzamos casi el 70 % de representatividad, como en Redeia (grupo) donde SIE tiene más del 50 % de representatividad.



En 2026 seguirán trabajando para mantener y aumentar la confianza y apoyo en los centros de trabajo donde ya hay presencia de SIE y para conseguir representatividad en otros donde actualmente no la tienen.

Esta representatividad actual ha llevado a SIE a disponer de nuevo de 7 de las 11 plazas, por la parte social, en la mesa negociadora de red eléctrica (y quedar muy cerca de la octava plaza). Esto lo vuelve a situar como el sindicato que debe y va a liderar la negociación del nuevo convenio de red eléctrica.

Referente al Plan de Pensiones de Redeia, SIE se muestra esperanzada por la reciente y valiente decisión tomada, a finales de 2025, por la Comisión de Control del Plan de Pensiones (recordemos que las cuatro personas que la componen por la parte social fueron avaladas por SIE) de traspasar la gestión de dicho Plan desde el Banco Santander a VidaCaixa (CaixaBank). Tal medida busca solucionar el deficiente servicio recibido por parte de la antigua gestora y la baja rentabilidad histórica del Plan.

Desde SIE Redeia desean mostrar públicamente su total confianza por la labor que están realizando las personas a las que avalaron y, agradecer, de nuevo, el apoyo dado por la plantilla a dichas personas para formar parte de tal comisión.

Además, SIE valora positivamente este cambio, por la mayor rentabilidad esperada y el compromiso de una gestión más transparente y participativa por parte de la nueva entidad gestora, y espera con entusiasmo que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las especificaciones del Plan para que la entidad gestora pueda ofrecer una nueva variedad de distintos porcentajes de inversión.

Desde SIE Redeia se remarca el papel central que desempeña la organización en red eléctrica y su papel vertebrador dentro del sector eléctrico. «Nuestro compromiso es seguir ejerciendo una representación seria, independiente y constructiva, orientada al interés de toda la plantilla y a la defensa firme de unas condiciones laborales justas y sostenibles», afirman.

SIE - Iberdrola

IX Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo: un bloqueo que exige responsabilidad

[Ver en la web](#)

Tras más de quince meses de reuniones, la negociación del IX Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo continúa estancada, sin avances reales ni acercamiento efectivo entre las partes. Lejos de vislumbrarse una salida, la dinámica actual parece perpetuarse, marcada por una preocupante falta de voluntad para alcanzar acuerdos.

En las últimas reuniones celebradas, representantes de la mayoría sindical llegaron a afirmar que esta situación podría prolongarse durante años mientras la empresa siga pagando. Una declaración que refleja con claridad el punto muerto en el que se encuentran las negociaciones y la normalización de un bloqueo que perjudica directamente a la plantilla.

- » Transparencia, pues las actas no reflejan fielmente lo que ocurre en la mesa.
- » Respeto por las propuestas, que en demasiadas ocasiones son desacreditadas desviando el foco del problema real.
- » Materia suficiente para negociar, como salarios, jornada, pensiones, conciliación, movilidad y las condiciones de distintos colectivos.

¿Dónde está realmente el problema?

No estamos ante una falta de materias a negociar. El problema es la ausencia de una negociación real y efectiva. Con demasiada frecuencia, la mesa se convierte en un espacio de reproches, bloqueos y estrategias que poco tienen que ver con el objetivo fundamental de cualquier convenio colectivo: avanzar y cerrar acuerdos.

Desde SIE venimos insistiendo de manera reiterada en cinco aspectos básicos que consideramos irrenunciables:

- » Negociación real, frente al bloqueo permanente y el tiempo transcurrido.



- » Responsabilidad, porque los convenios se construyen trabajando para cerrar acuerdos, no prolongando conflictos.

La plantilla de Iberdrola merece avances tangibles, no discursos vacíos ni enfrentamientos estériles entre la empresa y las organizaciones sindicales.

Un momento clave para el diálogo

Después de 15 meses de reuniones, sin acuerdo entre la empresa y la mayoría sindical (UGT y CCOO), la situación es delicada y afecta al conjunto de la plantilla. Nos encontramos en un momento clave en el que, entre todos, deberíamos ser capaces de reactivar el diálogo con seriedad, flexibilidad y sentido de la responsabilidad.

Solo desde una negociación sincera será posible desbloquear la situación y avanzar hacia un convenio que garantice nuestro futuro profesional en Iberdrola. Confiamos en que este punto de inflexión sirva para fortalecer el entendimiento y evitar que bloqueos similares vuelvan a generar incertidumbre en nuestra vida laboral.

Una propuesta para proteger salarios y convenio

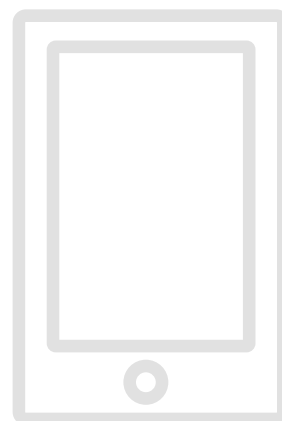
Con la propuesta presentada en la mesa de negociación por parte de SIE, estamos intentando que dos elementos esenciales no se

vean comprometidos: la protección del salario y la solidez del propio convenio. Si falla cualquiera de los dos, perdemos todos.

Hablamos de un convenio de cuatro años, en un contexto en el que la inflación ha demostrado que puede dispararse sin previo aviso. Nuestra propuesta parte de una idea sencilla pero fundamental: subidas salariales garantizadas cada año y una respuesta automática cuando el IPC se des controle.

No es una propuesta perfecta, pero sí es equilibrada, clara, escrita y defendible. Protege frente a la inflación y protege el propio convenio. Y en un escenario económico tan incierto como el actual, eso supone una garantía real para la plantilla.

Ahora le corresponde a la empresa contestar a nuestra propuesta y entender que mantener este bloqueo en las negociaciones nos perjudica a todos. Es el momento de asumir responsabilidades y trabajar, de una vez, para cerrar un convenio que esté a la altura de quienes formamos Iberdrola.



SIE - ENDESA

Entre triunfos judiciales propios y maniobras electorales ajenas

Ver en la web

La sección sindical del Sindicato Independiente de la Energía (SIE) en Endesa llega a este primer trimestre de 2026 tras una intensa etapa de actividad sindical y jurídica en defensa de los derechos de la plantilla, marcada por su firme oposición a las cláusulas restrictivas del V y VI Convenio Colectivo y por importantes logros judiciales en favor de los trabajadores.

Durante los últimos meses, SIE Endesa ha impulsado diversos procedimientos ante la Audiencia Nacional contra disposiciones del actual convenio que vulneraban derechos adquiridos. Estas acciones han concluido con acuerdos favorables que suponen un importante avance en la protección de la conciliación laboral y familiar, al reconocerse la posibilidad de reducciones de jornada por horas y la eliminación de cláusulas que limitaban ese derecho.

Igualmente, se logró corregir las funciones de la Comisión de Seguimiento del convenio, tras acreditarse que incorporaba funciones negociadoras que no le correspondían. También se ha suprimido la disposición que restringía la facultad de denuncia del convenio únicamente a las organizaciones firmantes, para garantizar así la igualdad de representación sindical en el ámbito de la empresa.

Otro éxito reciente ha sido el reconocimiento judicial del derecho de los trabajadores a disfrutar de permisos retribuidos en días laborables y no naturales, una reivindicación histórica del Sindicato Independiente de la Energía (SIE). En este caso, los tribunales han respaldado la interpretación defendida por el sindicato, obligando a la empresa a compensar adecuadamente los días reducidos indebidamente.

Los resultados en los tribunales y en la acción sindical diaria reflejan el valor de una labor independiente, rigurosa y comprometida con la plantilla, frente a modelos de negociación dominados por las organizaciones mayoritarias. «Hemos demostrado que la vía judicial, cuando se fundamenta sólidamente, es una herramienta eficaz para restablecer derechos vulnerados y preservar las condiciones de los trabajadores», subrayó a SIE Comunica el secretario general de SIE Endesa, Carlos Vila Quintana.

En el ámbito representativo, SIE Endesa advierte sobre las maniobras de UGT para convocar procesos electorales aprovechando la reciente sentencia del Tribunal Supremo que reconoce el derecho de voto y de elegibilidad de los trabajadores en situación de AVS (Acuerdo Voluntario de Salidas). En opinión de SIE, esta estrategia se está utilizando para alterar artificialmente la representatividad en centros con escasa plantilla y promover elecciones de carácter oportunista con el fin de consolidar posiciones.



«Defendemos unas elecciones sindicales transparentes, equitativas y acordes con la realidad de cada centro de trabajo, en vez de procesos guiados por intereses de control sindical», precisó Vila Quintana.

A pesar de todas las zancadillas e impedimentos en los últimos procesos electorales celebrados en el edificio de Endesa en Barcelona, SIE Endesa ha pasado de tener dos delegados en la línea de negocio de EDistribución a tener tres en esa línea de negocio, además de dos en Endesa Operaciones y Servicios Comerciales (EOSC) y uno en Endesa Energía, lo cual supone un logro importante para esta sección sindical.

El próximo reto que tenemos por delante son las elecciones en el edificio de Madrid, sede principal de Endesa, en las que se eligen casi 80 delegados. El proceso comienza a finales de abril y a finales de mayo se llevarán a cabo las votaciones y esperamos obtener un buen resultado.

Por otra parte, SIE mantiene su vigilancia sobre el cumplimiento de los acuerdos alcanzados en materia de salud laboral, como la limpieza de las centrales y zonas comunes del personal a turnos, aspecto que la empresa aún no ha regularizado completamente pese a haberlo asumido en sede judicial.

Desde SIE Endesa se reitera el compromiso de mantener una presencia activa, crítica y constructiva en todos los ámbitos de la empresa. «Nuestra prioridad es asegurar que el respeto a la legalidad, la transparencia y la equidad estén presentes en la gestión laboral y en las relaciones colectivas. No dejaremos pasar ninguna vulneración ni renuncia de derechos», afirman.

SIE - Naturgy

Un convenio con pérdidas reales para los trabajadores, pese a beneficios récord de la compañía

[Ver en la web](#)

Las propuestas salariales puestas sobre la mesa por la compañía no cubren la inflación prevista y las mejoras para unos colectivos se financian recortando derechos de otros.

Tras más de 85 reuniones de negociación, el Sindicato Independiente de la Energía (SIE) en Naturgy ha lanzado una dura crítica a las propuestas sobre la mesa por la empresa para el nuevo Convenio Colectivo. En un comunicado fechado el 10 de abril de 2026, el sindicato denuncia una «contradicción evidente»: la compañía presenta beneficios históricos mientras pide a su plantilla la aceptación de condiciones que, en la práctica, suponen una pérdida real de poder adquisitivo.

Subidas por debajo de la inflación

SIE Naturgy centra sus dardos críticos en la revisión salarial. La empresa ha propuesto incrementos del 2,9 % para 2025 y del 1,8 % para 2026 y 2027, con una cláusula de revisión vinculada al IPC real, pero sin efecto retroactivo y condicionada al cumplimiento del 95 % del EBITDA previsto, con aplicación diferida a 2028.

Para ilustrar el impacto concreto, el análisis de SIE toma como referencia el nivel salarial 13, el más representativo, actualmente situado en 43.461 euros anuales. Con la subida propuesta del 1,8 % para 2026, el incremento bruto sería de unos 805 euros. Sin embargo, la previsión de inflación de FUNCAS para ese año es del 3,6 %, lo cual equivale a una pérdida de poder adquisitivo de 1.610 euros. El resultado: una merma real de 805 euros en 2026. En 2027, con una inflación estimada del 3 %, la pérdida acumulada ascendería a 1.375 euros adicionales.





Las mejoras en tarifas no compensan

El convenio incluye una propuesta de mejora en la bonificación de las tarifas de energía —gas y electricidad— que SIE reconoce como positiva, aunque insuficiente.

Para un trabajador con consumos medios (3.000 kWh de electricidad y 5.500 kWh de gas al año), el ahorro estimado en la factura energética sería de unos 440 euros. Sumando la subvención parcial del seguro médico —propuesta al 50 % en 2026 y al 75 % desde 2027, sobre un coste actual de 59 euros mensuales—, la ganancia en mejoras ascendería a 794 euros anuales.

No obstante, al sumar todos los conceptos —subida salarial, inflación y mejoras en tarifas y seguro—, el saldo para ese trabajador promedio en 2026 sería de apenas -11 euros. En 2027, la pérdida neta crecería hasta los -404 euros.

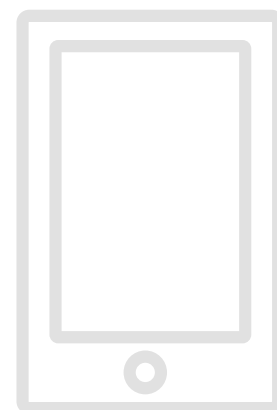
Un 20 % de la plantilla, perjudicado

SIE Naturgy alerta, además, de que las mejoras en bonificaciones energéticas para el grueso de la plantilla se estarían financiando mediante el recorte de derechos históricos de otros colectivos: aproximadamente 1.575 trabajadores procedentes del convenio eléctrico y 1.100 del convenio gas. Estos empleados perderían bonificaciones sobre consumos que ya realizan, así

como el derecho a disfrutarlas en la jubilación, con el consiguiente impacto negativo en sus cotizaciones a la Seguridad Social y, por ende, en sus futuras pensiones.

SIE Naturgy estima que un trabajador con alto consumo energético —como el de una vivienda electrificada con vehículo eléctrico— podría acumular pérdidas superiores a 30.000 euros a lo largo de su vida laboral.

Para SIE, el balance es claro: Naturgy utiliza los beneficios de unos trabajadores para compensar a otros, retiene para sí una parte significativa del ahorro y condiciona cualquier recuperación salarial real a que sus resultados récord se mantengan.



SIE - EDP España

Entre los retos de la negociación colectiva y una mayor presencia

[Ver en la web](#)

La sección sindical del Sindicato Independiente de la Energía (SIE) en EDP afronta con ilusión los nuevos retos en la negociación colectiva y continúa trabajando para reforzar su presencia

El inicio de este año 2026 ha venido marcado por un hito relevante para esta sección sindical: en el mes de enero han comenzado las negociaciones del nuevo convenio colectivo, un proceso clave para el conjunto de la plantilla y en el que, por primera vez, SIE forma parte activa de la mesa negociadora.

La citada participación se produce con una representatividad del 12 %, lo que les permite trasladar de manera directa las propuestas, inquietudes y necesidades de sus afiliados y del

conjunto de los trabajadores. En un escenario en el que ninguna de las organizaciones sindicales cuenta con mayoría suficiente por sí sola, la presencia de SIE adquiere un papel especialmente relevante, y puede resultar determinante para la consecución de acuerdos equilibrados y beneficiosos.

En SIE EDP abordan este proceso con responsabilidad, vocación de diálogo y firme compromiso en la defensa de unas condiciones laborales justas, modernas y adaptadas a la realidad del sector.

Asimismo, en las elecciones sindicales en EDP Clientes Oviedo, realizadas el pasado 29 de abril, justo el día de la celebración del Comité Ejecutivo de SIE 2026, el Sindicato Independiente de la Energía presentó por primera vez una candidatura, y obtuvo un nuevo delegado, un paso más en su crecimiento dentro de la compañía.

SIE EDP afronta el futuro con ilusión, cercanía y la confianza en su capacidad para seguir sumando apoyos y continuar avanzando en la defensa de los intereses de los trabajadores de EDP.

En pocas palabras, se trata de seguir una senda muy bien definida, especialmente marcada en el ADN sindical de SIE: trabajar con compromiso, independencia y vocación de servicio.



SIE - ACCIONA Energía

Incertidumbre laboral y pérdida de identidad tras reestructuración corporativa

[Ver en la web](#)

La sección sindical del Sindicato Independiente de la Energía (SIE) en Acciona Energía se mantiene atenta y activa frente a la incertidumbre que atraviesa la plantilla ante el proceso de reorganización empresarial y desinversión que afecta a esta división de la compañía, así como por la creciente falta de interlocución sindical real.

Según explicó a SIE Comunica Isabel García Morales, secretaria general de SIE en Acciona Energía, la empresa se encuentra inmersa en un proceso de venta de activos energéticos y reducción de plantilla, con una pérdida estimada de más de 500 empleos en el último año, y con previsiones de nuevos ajustes en los próximos ejercicios. La compañía ha pasado de cerca de 1.900 trabajadores a poco más de 1.400, lo que refleja la magnitud del proceso de reestructuración.

Se ha reducido drásticamente la influencia y visibilidad de Acciona Energía dentro del grupo Acciona, diluyendo su autonomía y trasladando competencias a otras divisiones: «Lo que antes era la línea insignia de la compañía, centrada en la generación renovable, hoy se ve relegada y absorbida por la matriz», explicó García Morales.

Nos encontramos, indicó, frente a una pérdida de peso estratégico en el sector renovable español, con la venta de instalaciones de generación eólica, que sólo en el último año han supuesto una reducción de más de 500 megavatios en operación y una importante caída de la cartera de contratos, tanto en España como en Portugal. «La compañía, que durante años fue referente en energías limpias, está perdiendo capacidad de liderazgo y orientación de futuro», afirmó la representante de SIE.

A nivel sindical, SIE denuncia la falta de diálogo por parte de UGT, que ostenta la mayoría en los comités de empresa de la división de generación renovable, y que impide la participación y firma de actas a las secciones no mayoritarias.

Ante esta situación, la sección sindical del SIE ha optado por trabajar de manera autónoma, comunicando directamente con la plantilla a través de sus canales internos y garantizando a los trabajadores información veraz y actualizada.

Asimismo, SIE persevera en su implantación entre los centros de trabajo del grupo Acciona, con presencia en los principales centros tecnológicos y de operación, incluyendo el campus corporativo de Madrid, y en empresas complementarias del grupo, como Acciona Servicios Energéticos.

Para el sindicato, la prioridad inmediata es preservar el empleo y las condiciones del convenio colectivo vigente hasta 2027, cuyo futuro está en riesgo ante los continuos cambios empresariales. «Nuestra preocupación es que la empresa llegue a esa fecha con una estructura tan reducida que impida la defensa efectiva de las condiciones laborales. El personal necesita seguridad y una hoja de ruta clara», alertó García Morales.

En todo caso, desde SIE Acciona Energía se reitera su compromiso con el diálogo responsable y la defensa del valor humano y profesional del personal de esta división del grupo empresarial.



SIE - CNAT

A la espera de certezas: C.N. Almaraz aguarda la decisión oficial

[Ver en la web](#)

La sección sindical del Sindicato Independiente de la Energía (SIE) en las Centrales Nucleares de Almaraz y Trillo (CNAT), representada por su secretario general, José Fco. Burgos Murillo, vuelve a situar en primer plano la necesidad de aportar claridad, estabilidad y previsión a los trabajadores en un momento marcado por decisiones clave aún pendientes de las autoridades responsables del sector energético.

Actualmente conviven dos líneas de actuación en CNAT: por un lado, la solicitud formal de ampliación del periodo de explotación de la instalación de C.N. Almaraz hasta 2030, presentada por las empresas propietarias ante la administración competente; y por otro, la continuidad de los proyectos que preparan el camino hacia fases posteriores de desmantelamiento y adecuación de la planta. Esta dualidad, sin resolución definitiva, está generando un entorno laboral de incertidumbre que afecta al ánimo de la plantilla y a su capacidad de planificar claramente su futuro.

Un panorama técnico administrativo pendiente de concreción

Las decisiones finales, que deben ser adoptadas por los organismos públicos encargados de la política energética y la supervisión de la seguridad nuclear, todavía no han sido comunicadas. Hasta que exista una resolución clara, la plantilla se ve obligada a desenvolverse entre previsiones que pueden cambiar a corto plazo, sin una hoja de ruta estable. Este retraso administrativo no repercute directamente en la gestión del personal, pero sí en la programación de inversiones a mayor plazo, y en la planificación de los recursos necesarios para cada escenario operativo.

Condiciones laborales: avances conseguidos y retos de futuro

El convenio colectivo vigente, recientemente prorrogado, mantiene las condiciones esenciales que SIE ha defendido durante años:

- » Beneficios sociales consolidados,
- » poder adquisitivo protegido,
- » y una garantía de empleo reforzada, elemento clave en un contexto donde el horizonte operacional podría modificarse en función de decisiones institucionales todavía en trámite.

A pesar de este logro, SIE CNAT advierte que cualquier cambio en los plazos oficiales de operación o cierre podría llevar a la empresa a intentar reabrir debates ya cerrados, lo cual exigiría una respuesta sindical firme y coordinada para evitar retrocesos en derechos laborales.

En paralelo, los instrumentos internos que afectan directamente al bienestar de la plantilla continúan funcionando con normalidad. El Plan de Igualdad ha sido revisado y se ha aprobado su renovación para los años 2026-29, y el Plan de Pensiones también se ha actualizado a la nueva normativa, con una rentabilidad superior al 7 % en el último ejercicio, un dato especialmente significativo en el actual entorno económico.

Junto a estos logros, persiste la necesidad de obtener respuestas definitivas sobre el aspecto que más preocupa a los trabajadores: la estabilidad laboral real y las condiciones en las que desarrollarán su actividad profesional en el horizonte temporal próximo.



Una sensibilidad especial en los emplazamientos más expuestos

La inquietud se hace especialmente palpable en el entorno de C.N. Almaraz, donde existe la percepción de que los plazos iniciales del calendario de cierre podrían afectar antes y con mayor impacto a la plantilla del centro. Sin un marco administrativo firme, cualquier comunicación informal puede generar dudas adicionales, por lo que SIE insiste en la necesidad de reforzar la transparencia y la comunicación fluida desde los distintos niveles institucionales y empresariales.

Cooperación entre delegados

SIE valora muy positivamente el refuerzo de la colaboración entre las distintas centrales nucleares. Un ejemplo de ello es el intercambio reciente de documentación técnica y experiencias entre los delegados de S.M. Garoña y CNAT sobre el resultado de la negociación de la tarifa eléctrica para empleados. Este tipo de cooperación fortalece al conjunto de las secciones sindicales y demuestra el impacto real del trabajo coordinado.

Compromiso de SIE CNAT

SIE CNAT renueva su compromiso con el diálogo responsable, la defensa activa del empleo y la protección de un sector que considera estratégico para el sistema energético del país. Seguirán demandando a las administraciones competentes que aporten la certeza regulatoria y temporal que la plantilla necesita y merece, para no prolongar una incertidumbre capaz de afectar tanto al rendimiento profesional como a la seguridad laboral y personal de los trabajadores.

SIE - NUCLENOR

Todo el respaldo de las siglas SIE en la negociación sobre compra de la tarifa eléctrica

[Ver en la web](#)

SIE Nuclenor ha constatado en los últimos tiempos todo el apoyo y la solidaridad que caracterizan al Sindicato Independiente de la Energía (SIE) a nivel global, al recibir el respaldo del Comité de Gestión del sindicato en la preparación para las negociaciones sobre la compra de la tarifa eléctrica del empleado en la central de Garoña.

En breve diálogo con SIE Comunica, el representante de SIE Nuclenor, Pedro San Millán Berasategui, destacó la disponibilidad absoluta del vicesecretario de Organización y Acción Sindical de SIE, Juan Llanos, y del equipo de gestión nacional, ante la necesidad de información y preparación de los delegados de Nuclenor y remarcó que este tipo de sinergias son las que marcan la diferencia entre SIE y otras organizaciones sindicales.

Con sentido del humor, San Millán Berasategui aludió a una útil «guía burros» o documento de referencia, presentado y explicado personalmente por Llanos para orientar a los delegados de Garoña, que ha demostrado ser una herramienta vital para blindar derechos adquiridos

frente a posibles pretensiones de la empresa de monetizar beneficios mediante pagos únicos menos ventajosos.

Según explicó el representante de SIE en Nuclenor, el panorama sindical allí está marcado por el liderazgo exclusivo de SIE. Tanto Comisiones Obreras como UGT carecen de presencia operativa en la planta: «No van a apuntar nada en Garoña, pues no están ni se les espera», comentó. Esta independencia ha permitido que la sección de SIE trabaje con una estrategia de «perfil bajo» pero alta eficacia.

«Para nosotros, en medio de la incertidumbre del sector nuclear y del desmantelamiento en marcha, el modelo de sindicato independiente es el único capaz de garantizar que los intereses de los trabajadores de la planta no se diluyan en acuerdos marco nacionales que no reflejan la realidad de Nuclenor», aseveró San Millán Berasategui.



SIE - ENGIE Cartagena

Un difícil compás de espera

[Ver en la web](#)

La pequeña sección sindical de SIE en Engie Cartagena, un centro de unos 44 trabajadores, está en una especie de difícil compás de espera previo a la negociación de un nuevo Convenio Colectivo que no acaba de iniciarse, y en medio de una coyuntura marcada por una importante avería en dos máquinas y una voluntad declarada (pero todavía no demostrada) de transparencia y diálogo por parte de la empresa.

Al término del cuatrimestre de 2026, de los tres delegados sindicales electos en la central de Engie Cartagena, dos representan al Sindicato Independiente de la Energía (SIE), con mayoría absoluta, y uno pertenece al sindicato STR, que ha abierto recientemente una delegación territorial en Cartagena.

Desde noviembre pasado la empresa manifestó su voluntad de apoyar una negociación rápida del convenio colectivo y su disposición a la mayor transparencia posible. Pero los hechos no han avalado hasta el momento tales declaraciones, pues por parte de la sección de SIE se solicitaron una serie de datos y cuentas para preparar dicha negociación, y a finales de abril de este 2026 se seguía sin recibir ninguna respuesta sobre la información solicitada.

Otro hecho preocupante es que la empresa sigue sin contar con los delegados de personal para cualesquiera de sus decisiones, muchas de ellas con repercusión negativa en la plantilla laboral. Por ejemplo, se ha cambiado la práctica hasta ahora aplicada de pagar el 100 % a las personas en situación de baja, sin previo aviso ni diálogo con la representación sindical.

La central de ciclo combinado ENGIE Cartagena, ubicada en el Valle de Escombreras (Murcia), es una infraestructura de alta eficiencia que utiliza gas natural para la generación eléctrica, propiedad del grupo ENGIE España. SIE considera que los objetivos de modernidad y de apoyo a la transición energética deben ir acompañados de la constante salvaguarda y mejora de las condiciones de los trabajadores que los hacen posible con su esfuerzo y entrega diaria.





UNO DE LOS NUESTROS

Juan Alonso Marrero:

Entre mapas, música, amores y las siglas SIE

[Ver en la web](#)

Maquinista naval de profesión y trotamundos de vocación, el tinerfeño Juan Alonso Marrero ha dado su particular vuelta al mundo: cuatro juveniles años en la ruta del golfo pérsico, con viajes desde la refinería saudí Ras Tanura hasta la de Osaka, en Japón; una escala en tierra entre 1982 y 1984 para cursar dos maestrías (en Hidráulica y en Sistemas de Control Naval) en Estados Unidos; un cuatrienio en montajes de plantas de inyección entre México y Maracaibo, Venezuela; su regreso a Canarias, en 1992, donde entra en contacto con Endesa mediante su trabajo para la compañía estadounidense Backcock Wilcox, hasta finalmente establecerse desde el año 2000 en Barcelona y trabajar durante décadas en Endesa.

Por si esto fuera poco, fue uno de los fundadores, su primer secretario general (y actualmente todavía asesor de su Consejo) de la ONG internacional **COEDADE**, centrada en la protección del planeta y la innovación en energía, vivienda, transporte terrestre y marítimo para la preservación del medio ambiente y con proyectos de desarrollo sostenible muy concretos.

Y todo ello, con su propia banda sonora, fruto de su amor por la música y especialmente por los sonidos del bajo, desde los catorce años. Hoy, en su segunda residencia en Tordera, un pueblo de la Costa Brava, alterna el hobby de la jardinería con el de bajista en un grupo llamado *Vade Retro*, «porque somos todos *retro*, jubilados, menos el vocalista, que es un poco más joven», según su humorística descripción.

En todo caso, energía no les falta y la dedican al rock catalán. Ahora mismo, **están muy concentrados en sus ensayos**, preparando una actuación en el parque Prudenci Beltrán, de Tordera, a mediados de junio, en ocasión del Día de la Música.

En ese trotar por el mundo, Juan encontró tiempo para los amores (especialmente complicados por su deambular) y la paternidad: tiene tres hijos (una mujer y dos hombres) y seis nietos, fruto de iicinco!! matrimonios, hoy desperdigados por medio mundo, desde Canarias, hasta Andorra o Dakota del Norte. Una historia que, sin dudas, merecería su propia novela.

UNO DE LOS NUESTROS

Esta sección de la revista acoge reseñas sobre el ocio, la creatividad y las historias de nuestra gente



Un pionero de SIE Endesa en Cataluña

Con tales credenciales, no es de extrañar que Alonso Marrero haya sido el primer afiliado de SIE Endesa en Cataluña: «Me insultaban, nos tildaban de sindicato amarillista y muchas cosas más. Yo venía rebotado y muy defraudado de UGT. Y por eso pude apreciar el hecho de que SIE no se calla, mande quien mande. Tampoco te dice qué afiliación política debes tener. SIE defiende los intereses del trabajador en cada centro, así de simple, con total independencia».

Participante activo en las campañas de Navidad de SIE y muy atento a quienes han tomado el relevo sindical, este lobo de mar y de guitarras está especialmente orgulloso del crecimiento de las siglas SIE Endesa en Cataluña: «Yo solamente abrí una puerta, pero hoy los jóvenes, como Lobato, lo están haciendo muy bien. Son gente muy comprometida. Tenemos mayoría en un centro y seguimos creciendo».

Puedes ver aquí uno de los ensayos de Vade Retro, con la canción AL mar!, de Manel. Juan y sus amigos músicos de Tordera en plena acción.

Pincha en la miniatura debajo:





EN TRIBUNALES ANDA EL JUEGO

[Ver en la web](#)

El espacio de las sentencias, recursos, y otros temas legales

El Tribunal Supremo reconoce el derecho al premio de fidelidad a trabajadores con contrato suspendido en Endesa

El letrado defensor de los intereses del Sindicato Independiente de la Energía (SIE), Carlos Manrique de Torres, y su equipo han logrado una importante victoria judicial en el Tribunal Supremo (STS 1267/2025) que sienta jurisprudencia sobre el derecho al cobro del premio de fidelidad en el seno de Endesa Generación, S.A., cuando el trabajador se ha acogido a un acuerdo de suspensión del contrato laboral.

A continuación, los detalles de esta sentencia favorable.

¿Qué es el premio de fidelidad en Endesa?

El premio de fidelidad está regulado en los artículos 54 y 55 del XVI Convenio Colectivo de Endesa y reconoce una compensación económica al personal que cumpla 25 o 40 años de servicio antes de su jubilación ordinaria.

La disposición transitoria décima del V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa se refiere expresamente al abono de la parte «proporcional» del premio de «fidelidad», disponiendo que

«con carácter exclusivo para aquellos empleados en activo que, por aplicación de su Convenio de origen tienen derecho al cobro de algún premio de fidelidad o vinculación, se les abonará la parte proporcional del primero de los premios que hubiese cumplido de permanecer en activo en la empresa, según los años devengados hasta la fecha de su jubilación ordinaria, siempre y cuando su acceso a la citada jubilación se produzca una vez transcurridos 10 años ininterrumpidos de alta y en activo en la empresa».

¿Qué se discute en este caso?

El Tribunal Supremo resuelve si un trabajador de Endesa, que tenía su contrato suspendido bajo el Acuerdo de Medidas Voluntarias de Suspensión o Extinción (AVS 2013-2018), tiene derecho a percibir la parte proporcional del premio de fidelidad previsto en el convenio colectivo, a pesar de no estar en situación de "activo" al momento de su jubilación.

El afiliado trabajó en Endesa desde 1984. En 2018, firmó un pacto individual de suspensión del contrato dentro del marco del AVS 2013-



2018, y se jubiló en mayo de 2021.

Reclamó judicialmente la parte proporcional del premio de fidelidad regulado en el XVI Convenio Colectivo de Endesa, que reconocía a quienes cumplen 25 o 40 años de servicio. Endesa se negó a abonarlo por considerar que no estaba en activo.

La demanda fue estimada parcialmente por el Juzgado de lo Social n.º 2 de Ponferrada, y confirmada por el TSJ de Castilla y León. Endesa recurrió en casación para unificar doctrina, alegando contradicción con otra sentencia del TSJ de Madrid y sostenía que el trabajador no tenía derecho al premio de fidelidad porque el trabajador no estaba "en activo" alegando que:

- » El V Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa (2020) solo reconoce el premio a empleados en activo.
- » El trabajador, al estar en AVS, no estaba prestando servicios cuando se jubiló.

Manrique de Torres Abogados en representación del Sindicato Independiente de la Energía (SIE) sostuvo una tesis muy clara, coherente y extremadamente sólida: El AVS no es una prejubilación ni una desvinculación, sino una suspensión del contrato que mantiene los derechos económicos y sociales del trabajador.

El SIE sostuvo que el premio de fidelidad:

- » No es un "extra" discrecional.

- » No es un incentivo voluntario.
- » Es un derecho salarial diferido, integrado en el paquete de beneficios sociales.

Y por tanto, si el AVS garantiza el mantenimiento de los beneficios sociales "como si estuviera en activo", el premio debe pagarse. Esto conecta directamente con la cláusula sexta del pacto individual y con el pacto AVS.

Fundamentos jurídicos: el mantenimiento de beneficios sociales durante la suspensión

El Supremo ratifica la doctrina del TSJ de Castilla y León, acogiendo los argumentos esgrimidos por el SIE, destacando varios argumentos esenciales:

- » Cláusula expresa en el pacto AVS

El pacto individual del trabajador incluía expresamente el mantenimiento de los beneficios sociales «como si estuviera en activo a todos los efectos».

- » Normativa convencional aplicable

El Acuerdo AVS 2013-2018, en su cláusula sexta, garantiza los beneficios sociales para los trabajadores suspendidos en las mismas condiciones que los activos «los beneficios sociales que le hubiera correspondido disfrutar en caso de

mantenerse en activo a todos los efectos». Y, en la cláusula cuarta 2, del documento 2, del pacto de suspensión se preveía que se podía causar derecho al premio de fidelidad.

» Reconocimiento anterior de Endesa

En otros casos similares, Endesa sí ha abonado el premio de fidelidad a trabajadores en la misma situación, como reconoció la Audiencia Nacional en sentencia 179/2021, confirmada por la STS 487/2024, lo cual demuestra un criterio ya consolidado y no tiene justificación que al actor del presente supuesto la empresa le pretenda negar lo que sí ha reconocido con carácter general a quienes se encuentran en su misma situación.

» El premio de fidelidad es un beneficio social

Así lo declara expresamente la STS 487/2024. Por tanto, debe mantenerse en los contratos suspendidos, dado que no hay una extinción sino una suspensión del vínculo.

Fallo del Tribunal Supremo

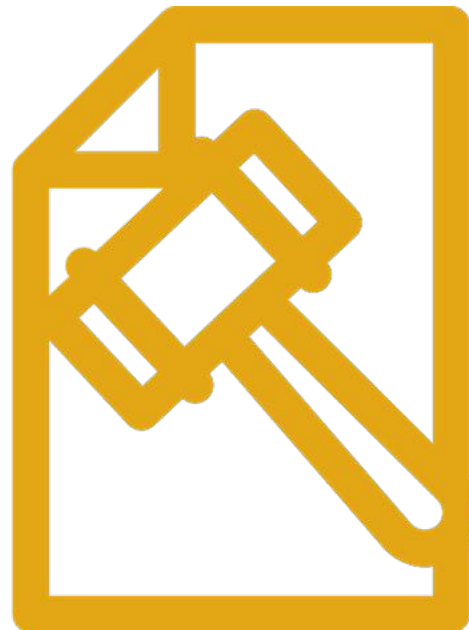
- » Desestima el recurso de Endesa.
- » Confirma la sentencia del TSJ de Castilla y León que reconoce el derecho del trabajador a percibir 29.325,95 euros por el premio de fidelidad.
- » Impone las costas a la empresa (1.500 €).

¿Qué implica esta sentencia?

Esta resolución consolida la jurisprudencia de que los trabajadores de Endesa acogidos al AVS, aunque con el contrato suspendido, conservan el derecho a beneficios sociales, incluido el premio de fidelidad, si cumplen los requisitos durante la suspensión.

El Tribunal Supremo establece así una garantía de continuidad de derechos laborales, incluso en situaciones de suspensión pactada, aportando seguridad jurídica tanto a trabajadores como a empresas.

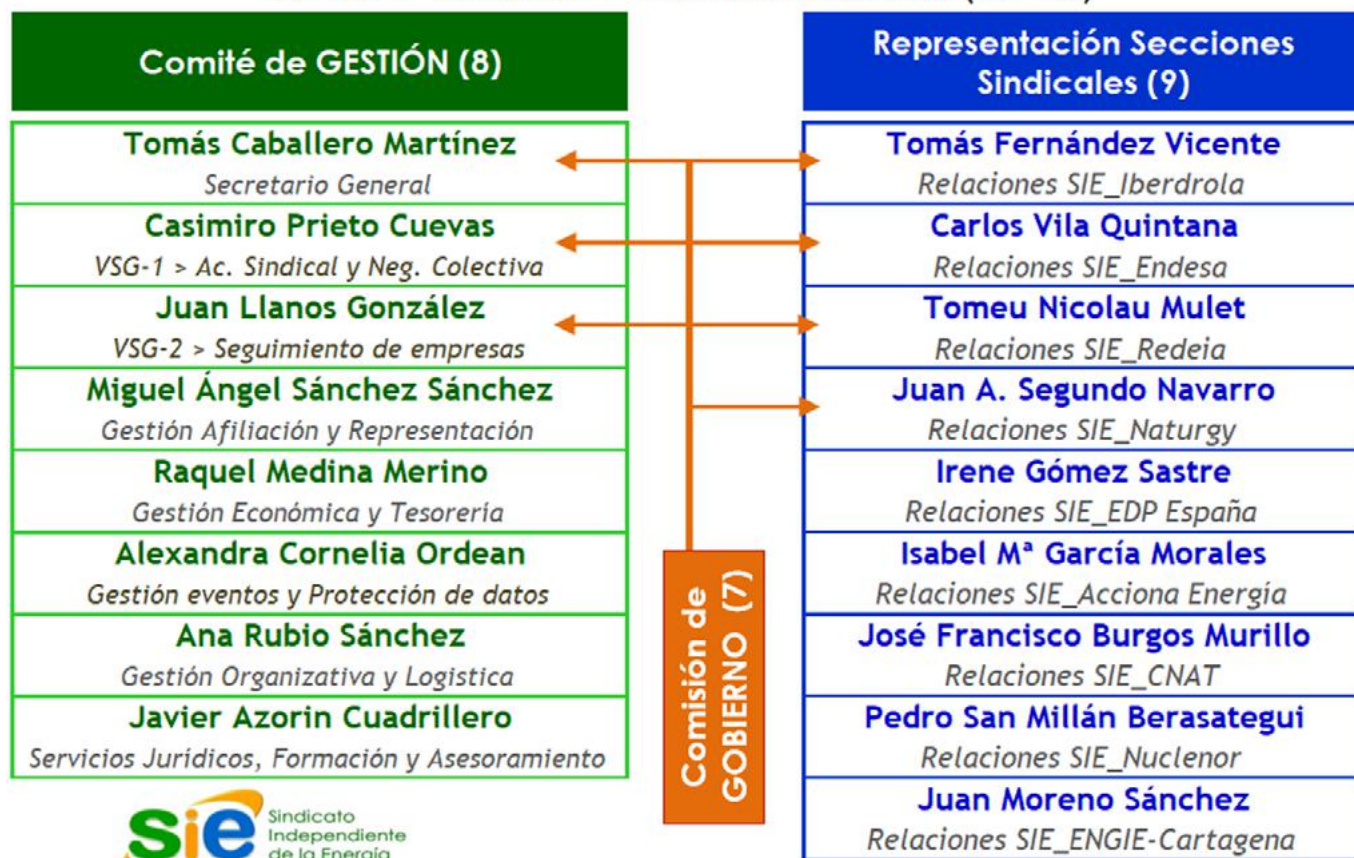
Fuente: [Web de Manrique de Torre Abogados](#)



Comité Permanente



CE-SIE > 29/4/2026 > Comité Permanente (CP-SIE)



SIE - Grupo Redeia Comité Permanente



- **Secretario General: Tomeu Nicolau Mulet**
- **Secretario Acción Sindical y Delegado Sindical: Jesús Alguacil del Hierro**
- **Delegado Sindical: Antonio Luis Ramudo Martínez**
- **Vocal: Desireé Fernández Lapriedra**
- **Vocal: Francisco Javier Sánchez Rojo**
- **Vocal: Ángel Manuel Matienzo del Barrio**

Además, numerosos compañeros y compañeras integran los Comités y Comisiones que emanan del XII Convenio Colectivo de REE S.A.U., si bien, por cuestión de espacio, en este boletín se consignan solamente los comités permanentes o de gestión de cada sección sindical.

Contacto:

sieredeia@gmail.com

SIE - Grupo Iberdrola

Comité de Gestión



- **Tomás Fernández Vicente - Delegado Sindical**
- **Rafael Ríos Samper - Vocal**
- **Miguel Tomás Cañavate Bernal - Vocal**
- **Diego Reyero Baños - Vocal**
- **Luisa Mercedes Martínez Navarro - Vocal**
- **Ángel Bravo Bargueño - Vocal**
- **Mª Carmen González Jiménez - Vocal**
- **Eneko García Tena - Vocal**

Contacto:

Despacho sindical SIE.

C/ Tomás Redondo,1. 28033. Madrid.

Email: sie@iberdrola.es

Tfn: 917842614.

SIE - ENDESA

Comité de gestión



- **Carlos Vila Quintana - Delegado Sindical General**
- **Miguel de Prado Rodríguez - Secretaría Prevención**
- **Lorenzo González Calcines - Secretaría Organización**
- **Juan Lorenzo Jacinto - Secretaría Comunicación**
- **José A. Ávila Sanchez - Secretaría Comercializadora**
- **Juan Morales Ruano - Secretaría Generación**
- **Francisco García-Ráez Romero - Secretaría Distribución**

Comité Permanente (Comité de Gestión +)

- **David Albo Franco - Responsable zona Noroeste**
- **Ruth Martín Desiderio - Responsable Madrid**
- **Juan Durán Duque - Responsable zona Canarias**
- **Luis Miguel Egea Cabrera - Responsable zona Baleares**
- **José Angel Lobato Teba - Responsable zona Cataluña**
- **Enrique García-Valdecasas Martín de Rosales - Vocal zona Andalucía**
- **Francisco José Orgaz Lora - Vocal zona Andalucía**
- **Cristo Manuel Rodríguez Sánchez - Vocal Zona Canarias**
- **Ana María Barea Algaba - Vocal Zona Canarias**
- **José Francisco Martín Velazquez - Vocal Zona Canarias**

Contacto: sindicatosieestatal@enel.com

SIE - Naturgy



Secretario general: Juan Antonio Segundo

Secretario Organización y Tesorería: Iván Crespo

Empresas LEAN: Yolanda Sanz

**Comercialización: Alfonso, Sonia Cristóbal
y Juan Segundo**

Corporación: Alfonso Zárate

**Generación: Ángel Manuel Blanco y
Francisco del Valle**

Nedgia: Marc Masip

Renovables: Dorian González

UFD: Maite Villanueva y Javier López Quiroga

Contacto: usie@naturgy.com

SIE - EDP España Comité de Gestión



- **Irene Gómez Sastre – Secretaria General**
- **Francisco Javier Fernández Álvarez – Sec. de Acción Sindical**
- **David García Pontigo y José Enrique de Miguel Gutiérrez – Delegados electos y vocales por E-Redes y AGE (respectivamente)**
- **Daniel Rodríguez Menéndez, Luis Juárez Domínguez, Rubén Vega Coto y Joaquín Nieto Herraéz, delegados electos**

contacto: sie.edp@edepenergia.es

SIE - ACCIONA Energía



Isabel María García Morales

contacto: isabelmaria.garcia.morales@acciona.com

SIE - CNAT



- José Francisco Burgos Murillo
 - Teresa Santamaría Pérez
- contacto: sie@cnat.es**

SIE - Nuclenor



nuclenor

- Pedro San Millán Berasategui
 - Félix Camarero Bravo
 - José Luis Nebreda Ibáñez
- contacto: sienuclenor@gmail.com**

SIE - Engie



Juan Moreno Sánchez
contacto: juanmoreno_1978@hotmail.com



¿Se nos quedó algo importante en el tintero?

¡Te invito!

¿Hablamos?

¿Has echado de menos algún tema? ¿Te gustaría ser corresponsal de la revista y enviarnos las noticias que te parezcan interesantes? ¿Qué te gustó más? ¿Qué te gustó menos? ¿Detectaste algún error? ¿Se te ocurre alguna propuesta?

¿Tienes una iniciativa cultural, deportiva o de ocio interesante de contar? ¿Una anécdota curiosa?

Tienes la palabra. El balón está en tu cancha. Escríbenos al email: comunicarsie@gmail.com

Pondría la mano -sin EPI- en una línea de alta tensión si no tuvieses algo valioso que decir. ¡Pero no será necesario!

Porque tienes muchísimo que contar. ¡Anímate!

En medio del ruido del mundo, tú puedes marcar la diferencia. ¡Apúntate al **SIE**s posible!

Un abrazo,

Tu **SIE**comunicadora, Lidia.





Sindicato
Independiente
de la Energía

www.sie.org.es