

La dirección de las UPH sigue vulnerando derechos

En Endesa estamos viviendo una historia un tanto rocambolesca, llena de misterios y engaños. El pasado 1 de julio, la dirección de Endesa y Ugt llegaron a un acuerdo sobre las Unidades de Producción Hidráulica de Power Generation alcanzado en el seno de la Comisión Negociadora de Materias Concretas, después de un período de consultas basado en el artículo 41 de ETT, y que CCOO no firmó y denunció.

Pues bien, sin entrar a valorar la desregulación que el Acuerdo alcanzado conlleva, resulta que la dirección de las Unidades de Producción Hidráulica lo interpreta a su interés, y en un punto en el que quizás es el único que queda claro.

Tal y como establece el Acuerdo para la Unificación de los Acuerdos de las Unidades de Producción Hidráulica en su artículo 6.1.c) sobre el Complemento Especial Dedicación (CED): “Al objeto de mantener un equilibrio entre la contraprestación

del CED y la conciliación de la vida personal se podrá establecer una priorización de llamada de forma rotativa que facilite la disponibilidad del trabajador. Dicha priorización rotatoria de llamada tendrá una frecuencia máxima de 1 de 3 semanas.”



En ningún caso, ni de forma excepcional, dicha normativa indica que se pueda superar esta rotación máxima. Pues la realidad es que se está

obligando a los trabajadores a superar esta rotación máxima de 1 de cada 3, con la justificación de cubrir incapacidades temporales y ausencias, comunicándolo al trabajador de hoy para ya y, además, sin compensar económicamente ni con descansos este exceso.

Ante la negativa de los trabajadores a incumplir con su normativa, los responsables responden ante esta necesidad como “una práctica habitual”, por tanto, reconocen que no se basan en cumplimiento de la norma: “En relación a tu negativa a permanecer como priorizado los días 21, 22 y 23 de enero de 2022 y de acuerdo a lo que te ha sido comunicado, te informo que dicha asignación ha sido realizada como sabes basándonos en la práctica habitual para las coberturas de situaciones imprevistas, situaciones que en la actualidad son mucho más excepcionales debido a la alta incidencia de contagios por COVID. Por ello, reitero tu asignación como disponible priorizado en los días mencionados.”

Al virus lo vencemos unidos.

CCOO es la principal fuerza sindical de España. Pincha para acceder a nuestro [Twitter](#), [Facebook](#), [Instagram](#), [YouTube](#) y nuestra [Web](#). Para afiliarte, pica [aquí](#).

✦ La organización de la empresa no la debe asumir el trabajador, y menos vulnerando la normativa, la conciliación familiar y la desconexión digital.

✦ Mientras tanto, en la famosa Comisión de Seguimiento e Interpretación del Acuerdo, en el que se dejó fuera a las partes no firmantes, ni se respira.

✦ La realidad es que se está obligando a los trabajadores a superar la rotación máxima de 1 de cada 3, con la justificación de cubrir incapacidades temporales y ausencias, comunicándolo al trabajador de hoy para ya y, además, sin compensar económicamente ni con descansos.

¿Hay alguien de esta empresa que trabaje por amor al arte, y tenga que estar disponible siempre? ¿Cómo haremos para cubrir una baja de un compañero durante un año, tendremos que estar disponibles 24 horas durante un año?

“

Una situación excepcional como la que vivimos, no regulada en la norma convencional, precisa de un acuerdo excepcional que asegure el servicio y compense a las personas trabajadoras el esfuerzo extraordinario que se les demanda

La organización de la empresa corresponde a la dirección, no la debe asumir el trabajador, **y menos vulnerando la normativa, la conciliación familiar y la desconexión digital**. Parece que no es suficiente que las trabajadoras y trabajadores de las UPH'S tengan un sistema de trabajo que les obliga según calendario a estar disponibles una tercera parte de sus vidas, además quieren que, “por si acaso”, estén aquellas semanas que según su calendario no lo están, es decir, 24 horas/365 días.

¿Cómo es posible la conciliación familiar, si constantemente incumplen con lo fijado en el calendario de priorización, sin tener en cuenta la situación personal del colectivo afectado? Este acuerdo lo firmó la dirección de la empresa y ahora, que no le viene bien ciertos puntos, lo aplica como le interesa y a su interpretación.

Y para acabar, en la famosa Comisión de Seguimiento e Interpretación del Acuerdo, en el que se dejó fuera a las partes no firmantes, **ni se respira**. Se puede entender que pudiéramos encontrarnos en una situación excepcional no regulada en normativa convencional y que necesitaría un acuerdo excepcional y no una obligación. En este sentido, **CCOO estamos dispuestos a convenir para asegurar el servicio, por un lado, y la compensación por el esfuerzo excepcional, por otro**.

CCOO tomará las acciones que considere, para que no se siga vulnerando los derechos de las trabajadoras y trabajadores de Endesa. ¡Fuerza y ánimo, compañeros y compañeras!

Este virus lo vencemos unidos.

Pincha para acceder a nuestro [Twitter](#), [Facebook](#), [Instagram](#), [YouTube](#) y nuestra [Web](#). Para afiliarte, pica [aquí](#).