

Número 90
Julio de 2012

EN ESTE NÚMERO...

Página 2

Proyecto ONE COMPANY:
Ya cumplió un año y no lo
conocemos

Reorganización de ACM

Página 3

Acuerdo en Gesa Gas a favor del
empleo

Norma de turno:
Compromiso pendiente

Página 4

Comisión de Formación

Comisión de Igualdad

Sobre la negociación colectiva

Desde hace meses, CCOO viene haciendo pública su opinión sobre la próxima negociación colectiva: *Este convenio debe servir para resolver algunos de los grandes problemas de nuestras relaciones laborales, y para conseguirlo es necesario que todas las organizaciones sindicales trabajen juntas.*

El 20 de junio, nuestra organización recibió un escrito de la Sección Sindical de UGT - Endesa, donde se nos anunciaba la decisión, ya tomada por esa organización, de no denunciar el III Convenio Colectivo del Grupo Endesa.

En él, se afirma que esta decisión no tiene por qué suponer una prórroga automática del convenio, sino que su propósito es alcanzar un acuerdo, que llaman "prórroga convenida", en la cual se podrían negociar cuestiones específicas, quedando aquellos temas que no se traten prorrogados en sus mismos actuales términos.

También se hace un llamamiento al consenso, a la unidad de acción y a mantener cuantos contactos sean necesarios para lograrlo.

En nuestra respuesta, de fecha 21 de junio, aceptamos sostener cuantas conversaciones sean necesarias para poner en común los planteamientos de todas las partes, de forma razonada y razonable, esperando que esta actitud redunde en beneficio de todos los trabajadores.

En la contestación, explicábamos el trabajo llevado a cabo por CCOO para precisar las problemáticas y aspiraciones de los trabajadores del Grupo Endesa de cara a una futura negociación colectiva.

Como resultado de ese análisis, consideramos que los temas que deben ser abordados en la presente negociación son, como mínimo:

Empleo

Garantías de futuro
(Acuerdo de Garantías ante
posibles reorganizaciones)

Repercusiones de la
Reforma Laboral

Discriminación entre colectivos

Condiciones económicas

Creemos que estos puntos pueden encajar y ser compatibles con la opción de "prórroga convenida"; así, por lo tanto, esta fórmula de negociación nos puede valer.

En consecuencia, CCOO, partiendo de la necesidad de que todos los sindicatos vayamos juntos en esta negociación, planteará en su órgano de decisión —el Consejo de la Sección Sindical Interempresas— la no denuncia del convenio, de manera que en el caso de que se opte por la "prórroga convenida" se incluyan en su negociación los puntos referidos anteriormente.

Si la empresa la rechazase, lo cual es una posibilidad que no puede descartarse, y ejerciese su derecho a denunciar el convenio, ya avanzamos que Comisiones Obreras está preparada para hacer frente a esa situación con un conjunto mucho más amplio de propuestas y reivindicaciones.



Proyecto *One Company*

Ya cumplió un año y no lo conocemos

De un tiempo a esta parte, la dirección de la empresa ha decidido emprender el camino de vulnerar sistemáticamente el derecho a la información, como se está poniendo de manifiesto en el caso de este proyecto y en los cambios y reestructuraciones de todo tipo que está acometiendo a nivel global y en las zonas. Con simulacros de reuniones y escuetos comunicados pretenden cubrir el expediente. Ha llegado el momento de utilizar otros caminos para conseguir la información a la que tenemos derecho.

El proyecto *One Company* cumplió un año y conocemos muy poco del mismo. El pasado día 17 de julio, la cúpula de la empresa lo presentó a todos los trabajadores, pero dada la magnitud del proyecto la información es insuficiente. Al día siguiente, en una Comisión

de Materias Concretas se informó a la representación social todavía con menos detalle.

Dicen que no pueden darnos una información más específica por que no la conocen. O nos están mintiendo, lo cual es grave; o es cierto, que todavía es peor.

El día 19, la representación social



publicó una amplia nota explicando todas las dudas que tenemos sobre el proyecto; estas mismas dudas se trasladarán al Comité Europeo que esta semana se celebrará en Roma, donde esperamos obtener información más precisa sobre los asuntos que estamos planteando.

No debemos permitir que el miedo se instale en la plantilla. Tenemos que estar todos unidos para tomar en cada momento las medidas necesarias en defensa del mantenimiento de nuestros derechos laborales.

Está en juego el futuro de nuestra empresa y de las condiciones laborales que tanto nos ha costado conseguir

Reorganización de ACM

El 18 de julio, el responsable del proceso de ACM, Juan Ignacio Cuesta, explicó a los diferentes responsables de las divisiones la nueva organización, que estaba pendiente de aprobar desde el año 2010, cuando la línea de negocio de Endesa Red presentó el *Proyecto Uno*.

En los días siguientes, las personas afectadas por esta reorganización han recibido las comunicaciones oficiales de asignación de puesto de trabajo o modificación de condiciones.

Por las noticias que tenemos —ya que la empresa se ha limitado a enviar un *pdf* ilegible, que además suena a

guasa— la improvisación y las prisas han sido el denominador común en la reunión del día 18, lo que se evidenciará, a su vez, en las cartas que se han enviado al colectivo afectado.

Desde el mismo jueves 19 nos están llegando un gran número de dudas, incertidumbres y reclamaciones, que están dando un cariz todavía más caótico a esta reorganización.

En Comisiones Obreras entendemos que la empresa está rebasando el límite. No sólo nos informan tarde y mal, sino que lo que nos dan no sirve para nada. Se están riendo de los trabajadores y de sus representantes.

Hasta aquí hemos llegado:

One Company, Proyecto Tajo, Proyecto Uno ACM, son procesos reorganizativos que la empresa tiene la obligación de explicar "previamente" a la representación social sin engaños y de manera transparente.

Desde Comisiones Obreras vamos a exigir de forma contundente que se respeten nuestros derechos y los de los trabajadores, con todos los medios que tenemos a nuestro alcance, para detener la política de incumplimientos claramente intencionados de la empresa en lo que se refiere a su deber de informar y negociar.



**«CC.OO. PRIMERA FUERZA SINDICAL
DEL ESTADO ESPAÑOL»**
C/ Ribera de Loira, 60, Planta S, Sector C,
28042 MADRID
Tel. 912131520 Fax 912131616
ccooendesa@endesa.es

Gesa Gas: Acuerdo a favor del empleo

La acción conjunta de CCOO y UGT rectifica la decisión equivocada que la dirección de Gesa Gas había adoptado en contra de los acuerdos vigentes. Éste podría ser el resumen del compromiso alcanzado en Gesa Gas el 3 de julio, que ha servido para que cuatro compañeros —mediante nuevos contratos indefinidos— puedan recuperar sus puestos de trabajo en las empresas del Gas, evitando así materializar como definitivos los despidos que la dirección había consumado tres días antes.

Ha sido precisa la convocatoria de una manifestación de delegados en la sede de Gesa-Endesa en Mallorca para que la dirección entendiera la necesidad de alcanzar soluciones negociadas a las diferencias de interpretación sobre el pacto de empleo recogido en el *Acuerdo para Gesa Gas S.A.U. de 16 de noviembre de 2009*.

Una vez que conjuntamente hemos analizado los derechos y obligaciones que se desprenden para ambas partes de los acuerdos vigentes, ha sido posible el entendimiento, en beneficio de los intereses comunes, consiguiendo hallar puntos de encuentro que han hecho posible solucionar el conflicto.

El acuerdo, en sí, supone pasar a la plantilla fija de las empresas del Gas a los cuatro trabajadores despedidos, sujetándose la empresa a materializar la ocupación efectiva para el trabajador que será adscrito a Gesa Gas con anterioridad al 1 de septiembre; y al 1 de noviembre para los tres restantes, adscribiendo a dos de ellos a Gas Aragón, y al cuarto a una empresa colaboradora, con preferencia de incorporación en cuanto surja la necesidad de nuevos ingresos dentro del Grupo de empresas.



Con este pacto damos por plenamente satisfecho el compromiso de empleabilidad contenido en la *Disposición Final Primera del Acuerdo de 2009*, y ambas partes asumimos un concierto de paz social, que ha de obligarnos a usar como primera vía el diálogo ante cualquier dificultad, evitando en el futuro actuaciones tan desafortunadas como la ahora finalmente resuelta.

Norma de turno: Compromiso pendiente

Una vez más, la dirección de la empresa ha hecho gala de su absoluto desprecio por el colectivo de trabajadores a turno y por las más que legítimas reivindicaciones de éstos. La puesta en escena de la reunión de la Comisión de Turnos del 17 de julio fue lamentable, con una representación empresarial que, excusándose en la aceptación de las opiniones de los responsables consultados en los centros, ni siquiera dio la oportunidad de confrontar razonamientos.

No les interesa el debate; no tienen argumentos para justificar que el colectivo de turnos haya visto mermadas sus retribuciones entre un 20 y 30 % con respecto a otros colectivos; practican el autismo ante la

realidad de que en el III Convenio Colectivo Marco al régimen de turnos le haya tocado en suerte salir desfavorecido en la aplicación de las medidas relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la actividad laboral; y en más de ocho años que lleva pendiente este asunto, nunca han encontrado el momento propicio para involucrarse de manera decidida a resolverlo.

Ante la decepción de que hasta la fecha no hayamos sido capaces de que se cumpla un compromiso pendiente desde la firma del II Convenio Colectivo Marco, la representación social debe asumir ante los trabajadores, tanto conjunta como unitariamente, su grado de responsabilidad. En Comisiones

Obreras reconocemos humildemente la nuestra, como acicate para continuar aplicándonos en el caso, redoblando nuestro empeño en que se solucione satisfactoriamente.

Desde aquí nos ofrecemos al resto de fuerzas sindicales para continuar con cuantas iniciativas y acciones legales podamos adoptar para defender los derechos de aquellos trabajadores que se ven agraviados en su dignidad como personas ante las prácticas abusivas de diferentes responsables para resolver los problemas con el servicio, ignorando la legislación vigente y en detrimento de la conciliación de la vida social y familiar de los trabajadores a turno.



Comisión de Formación

En reunión celebrada por la Comisión Central de Formación, se ha valorado la desarrollada durante el primer semestre de 2012. Una vez más se constata que está aumentando notablemente la formación *on-line*, dirigida tanto a la prevención como al área técnica.

Desde CCOO seguimos insistiendo en que la formación *on-line* puede ser positiva como recordatorio y reciclaje en determinados campos, pero resulta imprescindible seguir apostando por una formación presencial, porque entendemos que nos ofrece muchas más ventajas, tanto por el intercambio de experiencias como por las consultas directas entre formadores y formado.

En estos momentos se está trabajando en la realización de un protocolo para tratar de adaptar la formación *on-line* a los horarios laborales y para dotar a todos los trabajadores y trabajadoras de las herramientas necesarias para su realización.

Comunicamos a todas las personas interesadas en la utilización de los permisos individuales de formación *PIF*, que para finales del mes de julio se va a efectuar la convocatoria para el curso 2012 – 2013; al mismo tiempo, se darán a conocer quiénes son los responsables territoriales a los que se podrán solicitar dichos permisos.

Por último, vemos imprescindible seguir impartiendo cursos formativos a todo el personal que realiza controles de seguridad, a la vez que hacemos un llamamiento a los compañeros de *Nuevos Suministros* que no hayan realizado el curso de *GOM* para que se pongan en contacto con los miembros de la Comisión de Formación de CCOO y se les pueda informar.

Miembros de la Comisión de Formación de Comisiones Obreras:

Rafael Aguilar Villalba 664393985
Juan Díaz Góngora 610789632
Mayte Saboya Muñoz 677909689
Antonio Planas Pina 605577141

Comisión de Igualdad

En la reunión de la Comisión de Igualdad celebrada la semana pasada se entregó a la representación social un gran número de datos sobre las medidas de conciliación utilizadas en el segundo trimestre del año, sobre los permisos de maternidad y paternidad del mismo periodo, así como los correspondientes al *género* en los procesos de selección.

Teletrabajo: Después de finalizar el proyecto piloto, han seguido atareados en ello. Se implantaría en la misma medida que con el proyecto piloto, de forma parcial. Al tener preponderancia el número de días de trabajo en la oficina, han decidido cambiar el nombre del programa a *"Trabajo en Casa"*. Una consultora se encargará de realizar los cursos de formación tanto a los gestores como a los trabajadores (están confeccionando los módulos). Después se realizaría un seguimiento, con revisiones anuales, y se estudiarían los resultados con el fin de efectuar las correcciones oportunas. El programa está pendiente del pistoletazo de salida; nos indican que en estos momentos hay temas muy urgentes —como el Proyecto One Company— que hacen que de momento esté detenido.

Plan Senda (responsabilidad social):

La evolución del empleo femenino en la empresa ha pasado del 19% en el año 2007 al 22% en la actualidad. La empresa hará un nuevo diagnóstico.

Respecto a la encuesta de conciliación de febrero, el grado de participación ha sido del 51,2%, siendo el mejor valorado el bloque de calidad del empleo.

Del programa *Entrénate* se han dado los datos del número de usuarios y de las preferencias deportivas.

Dentro de la 4ª edición del *Plan Familia*, área de Discapacidad, se va a poner en marcha un buzón de asesoramiento con la Fundación Rastan.

En septiembre pondrán en marcha una campaña de sensibilización, a través de vídeos, en materia de: *género*, conciliación, discapacidad y voluntariado. Esta campaña dará a conocer el *Plan Senda* para concienciar en estas cuestiones.

Se pondrá en marcha un curso *on-line* dirigido a toda la plantilla sobre conciliación, diversidad cultural y discapacidad (en tres módulos) a final de año.

La representación social ha mostrado a la empresa su preocupación por la prioridad del *Plan Senda*, por que pueda sustituir a lo estipulado en el reglamento y a lo recogido en el convenio y el plan de igualdad, de obligado cumplimiento.

Se sugiere a la empresa que para cumplir con las medidas para alcanzar el 2% de plantilla de trabajadores discapacitados, cree una bolsa de trabajo con los hijos discapacitados de los empleados.

Sobre la acción positiva, las necesidades formativas y el desarrollo personal y profesional de las mujeres, han decidido no continuar con nuevas actuaciones por la situación actual en la empresa.

Queda pendiente la formación de agentes de igualdad para la representación social.

Con el fin de solventar los problemas que ocasiona el régimen de turnos con las personas acogidas a medidas de conciliación, se solicita que se apliquen medidas correctoras para todos los trabajadores.

Reiteramos nuestra petición de que la empresa reconsidere una ayuda económica de 100 € para trabajadores que no tienen ayuda de estudios y llevan a sus hijos a guarderías, si no existe una oferta económica en la zona para el personal de Endesa.

