

Número 99
Mayo de 2014

EN ESTE NÚMERO...

Página 2

Endesa "Empresa Familiarmente Responsable" ¿Realidad o Mercadotecnia?

Página 3

Incumplimiento en
Movilidad Geográfica

Comisión de Interpretación y
Seguimiento: Mal comienzo

Página 4

Acuerdo Voluntario de Salidas

Resultados dispares del negocio
en Endesa

Editorial

La Política del Miedo

La clase política actual junto a la clase empresarial y los medios de comunicación afines a ambos, llevan algunos años intentando instaurar en nuestra sociedad la política del miedo y el descrédito de los movimientos sociales y sindicales.

El insigne escritor uruguayo Eduardo Galeano, en un artículo periodístico, describe este miedo de la siguiente forma: "Los que trabajan tienen miedo a perder el trabajo. Los que no trabajan tienen miedo a no encontrar nunca trabajo. Quien no tiene miedo al hambre tiene miedo a la comida. La democracia tiene miedo a recordar y el lenguaje tiene miedo a decir. Es el tiempo del miedo. Miedo de la mujer a la violencia del hombre y miedo del hombre a la mujer sin miedo. Miedo a los ladrones, miedo a la policía. Miedo a la multitud, miedo a la soledad, miedo a lo que fue y a lo que puede ser. Miedo de morir. Miedo de vivir".

Ante esta política, la respuesta por parte de la ciudadanía tiene que ser clara y contundente para que esas "clases" entiendan que **NO** les tenemos miedo y que por muchas leyes y reformas que unos dicten y que otros apliquen en su literalidad, nosotros, la ciudadanía, siempre vamos a estar dando la batalla en defensa de nuestros derechos, tanto laborales como sociales, siendo

solidarios y rebelándonos ante las injusticias, para que comprendan que jamás van a conseguir doblegarnos.

La Dirección de Endesa también sigue las mismas pautas. No hay más que recordar que durante la pasada negociación colectiva utilizó la reforma laboral como espada de Damocles, y que, a pesar de haber pactado hace apenas 6 meses el IV Convenio Colectivo Marco, en la actualidad nos encontramos con: la inoperancia de las comisiones derivadas de dicho convenio; el incumplimiento de su articulado, como el referente a la movilidad geográfica; la aplicación unilateral y discriminatoria del volcado de complementos; y la no aplicación del Acuerdo Voluntario de Salidas en reorganizaciones de centros de trabajo.

En los siguientes artículos de ésta revista desarrollamos los temas anteriormente reseñados.

A la empresa debe quedarle claro que vamos a defender nuestros derechos así como el cumplimiento de lo pactado en nuestro Convenio Colectivo; y que para ello utilizaremos todas las herramientas a nuestro alcance ya que **NO** tenemos miedo y **NO** vamos a permanecer impasibles ante tales provocaciones.



Endesa “Empresa Familiarmente Responsable”

¿Realidad o Mercadotecnia?

En Endesa nos sentimos orgullosos cuando leemos en prensa las referencias al reconocimiento por haber conseguido renovar de nuevo el certificado de Empresa Familiarmente Responsable (EFR), certificado que es otorgado por la *Fundación Másfamilia* al diseño, estrategia e implantación de prácticas familiarmente responsables para todos los empleados. Prácticas cuya importancia debemos resaltar, dado el reto que suponen para la gestión de algunos departamentos de la empresa.

El propio Convenio Marco es una muestra de tal dificultad, pues nuestro Plan de Igualdad regula supuestos en los que deja fuera de la aplicación de medidas recogidas sobre la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, a trabajadores y trabajadoras en régimen de turnos. Concretamente, no les es de aplicación la flexibilidad horaria ni tampoco el cambio temporal de régimen horario (Art. 39.1.a y 2.a).

Este perjuicio a los trabajadores y trabajadoras a turno debería significar para la dirección un estímulo hacia una gestión eficiente de todos y cada uno de los elementos inherentes a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, en coherencia con los principios más elementales del certificado EFR, y como muestra de gestores eficientes y ecuanímenes.

Pero como dice el refrán, el hábito no hace al monje; y aunque afortunadamente hablamos de la ineptitud de unos pocos, la realidad es que esa minoría parece campar a sus anchas con unas prácticas que dejan en mera publicidad y puro márketing empresarial los valores básicos presumiblemente respetados a la hora de renovar anualmente el certificado EFR. La dirección de la empresa no debe seguir permitiendo que:

Reiteradamente se incumplan los plazos en la cobertura de las vacantes a turno (Art. 43.1.d IV CCME).

No se tenga en cuenta para la resolución de dichas coberturas la posibilidad de solventar casos explícitos de conciliación familiar de los empleados, inclusive supuestos ya conocidos de problemas graves.

Se gestionen las horas extraordinarias y el trabajo a turno mediante la improvisación y la imposición de órdenes que no se amparan en norma legal.

No se respeten los horarios o jornadas de trabajo legalmente estipulados, con el correspondiente perjuicio sobre la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de los trabajadores.

Las prácticas dictatoriales, la incapacidad y la falta de empatía de algunos gestores de esta empresa por su insensibilidad social acerca de las necesidades familiares de sus trabajadores, nos colocan en la obligación de denunciarlas públicamente, y de cuestionar si realmente somos merecedores de una distinción que se evalúa por las cuotas de respeto, justicia, igualdad y responsabilidad hacia el trabajador y su entorno familiar y social.

Consideramos que es labor y responsabilidad de todos los trabajadores de la empresa respetar y defender los valores de los que cada año nos sentimos orgullosos de ser reconocidos como modelo de gestión de empresa familiarmente responsable. Pero es competencia exclusiva de la dirección —a la que instamos a hacer honor a los valores promulgados— corregir esas prácticas intolerables y a quienes las ejercitan, que, aunque pocos, son suficientes para convertir el certificado EFR en un mero trámite de márketing empresarial.



Fundación Másfamilia
máscompetitivos / másjustos / másfelices



el buen líder,
faro de la conciliación



el compromiso
en el siglo XXI se escribe
con “c” de conciliación



Incumplimiento en *Movilidad Geográfica*

Se están llevando a cabo cierres de centros de trabajo y traslados de trabajadores a otros lugares, motivados bien por la venta del inmueble bien por la finalización del contrato de alquiler o ya simplemente por la agrupación de trabajadores de la misma área o línea de negocio.

Tales son los casos de Manresa, Granada o el inminente de Córdoba, siendo denominador común las comunicaciones que la empresa está dirigiendo por escrito a los afectados, notificando que “no corresponde compensación económica por el traslado”.

Se trata de un incumplimiento flagrante del artículo 59 en su apartado b) y cabe recordar la literalidad de dicho artículo en relación a la indemnización económica y a la distancia entre centro de origen y de destino:

a) En caso de que el cambio de puesto de trabajo implique que la distancia desde el centro de trabajo de origen al nuevo centro de trabajo sea de 60 kilómetros o más (incluyendo ida y vuelta): Indemnización por traslado 55.000 Euros.

b) En caso de que el cambio de puesto de trabajo implique que la distancia

desde el centro de trabajo de origen al centro de trabajo de destino sea de menos de 60 kilómetros (computada ida y vuelta): En este supuesto el cambio definitivo de centro de trabajo se compensará al empleado con una indemnización en pago único por el importe resultante de multiplicar el incremento de kilómetros de distancia por 1.000 €/km, con un máximo de 55.000 €.

Ante esta situación, queremos transmitir a los trabajadores que defenderemos en todo momento la correcta aplicación de lo acordado en nuestro Convenio Colectivo.

Comisión de Interpretación y Seguimiento: Mal comienzo

Tras el acuerdo y ratificación del IV Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa, todo apuntaba a que las relaciones laborales transitarían por un período de cordialidad constructiva que nos permitiera solventar las lógicas dificultades de interpretación y aplicación.

Pero al igual que a veces ocurre con las mejores previsiones climatológicas para el fin de semana, llegado el momento se desata la borrasca de la manera más inesperada obligándonos a modificar nuestros planes conforme a la realidad sobrevenida. Es lo que está ocurriendo con la aplicación del IV Convenio Marco, ya que la empresa, con gran descaro, pretende que traguemos donde dije digo, digo Diego, y contradiciendo en algunos casos lo que los responsables territoriales han venido explicando en sus exposiciones sobre el convenio, intenta imponernos interpretaciones y lecturas ilusorias.

Ante esta realidad, nos hemos visto en la obligación de convocar

la Comisión de Interpretación y Seguimiento del IV CCMGE, pendiente aún de concretar la fecha de reunión, para clarificar las discrepancias existentes, que hasta la fecha son las siguientes:

Art. 40.1.j y 40.3 –Permisos y licencias retribuidas.

Art. 45 –Permisos por embarazo y lactancia.

Art. 74.2 –Horas extraordinarias.

Art. 59 –Movilidad geográfica. Ya se han celebrado varias reuniones infructuosas por la pretensión empresarial de renegociar lo acordado, obviando derechos reconocidos y ya devengados, pues ya ha habido traslados de personal. No es serio.

Mención aparte, pero que refleja claramente la deriva tomada por la dirección, merece el descarado intento —con la justificación de simples previsiones de funcionamiento que la experiencia ya ha demostrado fallidas— de pretender que avalemos una reducción de plantilla en los Ciclos Combinados de Colón, As Pontes y

Besós, mediante la aplicación de movilidades geográficas.

Para mayor desfachatez, aspiran a que esta reducción de personal se lleve a cabo soslayando la utilidad del Acuerdo Voluntario de Salidas para estos colectivos. Recordemos el agravio ya consumado con la aplicación del PSV a compañeros de Operación.

Otro dislate más es su insistencia en desarrollar el volcado de complementos mediante un procedimiento que de llevarse a cabo derivará en unos trabajadores muy beneficiados y otros altamente perjudicados, pero ambos con las mismas obligaciones.

Resumiendo, en unos tiempos difíciles que nos exigen a todos un plus de señorío y empatía para contribuir a la mejora y consolidación de los resultados del negocio, encontramos una dirección empeñada en dinamitar los acuerdos alcanzados por medio de una interpretación y aplicación de los mismos totalmente disparatada. Lo dicho, mal comienzo.

Acuerdo Voluntario de Salidas

Durante la pasada negociación colectiva, además de acordar el IV Convenio Colectivo Marco, se pactó la ampliación del Acuerdo Marco de Garantías así como un Acuerdo Voluntario de Salidas (AVS).

Con este último se pretendía crear una herramienta que garantizase a los trabajadores una salida digna ante casos de reorganizaciones, cierres de centros, adopción de medidas de mejora de competitividad, etc. Además, se menciona expresamente que se trata de un sistema universal, no discriminatorio y que debe contar en todo caso con la voluntariedad de los afectados.

La empresa ya ha empezado a utilizar esta herramienta del AVS, pero creemos que con claras lagunas en cuanto a criterio y procedimiento, ya que en el reciente período de consultas



abierto para tratar el plan de optimización de ciclos combinados, no se han aplicado ni los principios ni los métodos antes mencionados. La representación social sugirió a la empresa que para los excedentes de plantilla, en vez de ofertar plazas fuera del ámbito del ciclo combinado, se aplicase el AVS a las personas de más edad y que esas bajas se cubriesen con los excedentes, sin que se nos haya escuchado, pero creemos que todavía se está a tiempo.

Para colmo de los despropósitos, responsables de las distintas líneas de negocio han elaborado listas de trabajadores a quienes ofrecer la posibilidad de acogerse al AVS, las cuales se han filtrado a sujetos que las están manejando no se sabe bien con qué fin, lo cual está provocando aún más desconcierto en la plantilla.

Sabemos que es potestad de la empresa aplicar esta herramienta y ofrecerla a los trabajadores, siendo voluntaria su aceptación, pero bien se podría hacer de forma transparente, con comunicación en tiempo y forma a la representación social, evitando con ello la manipulación de la información y el desconcierto que provoca.

Esperemos que de ahora en adelante impere el sentido común en la aplicación del Acuerdo Voluntario de Salidas.

Resultados dispares del negocio en Endesa

Los resultados del negocio de Endesa del primer trimestre de 2014, con un beneficio neto de 448 millones de €, nos sitúan en dos realidades distintas en función de su origen y de su detalle.

Si atendemos a los resultados netos de 98 millones de € conseguidos en Latinoamérica, hemos de asumir que más allá de la devaluación de la moneda, del incremento de los costes de distribución en Argentina y de la disminución de generación hidráulica en Chile, un descenso del 29 % es a todas luces un mal resultado.

Si nos centramos en el resultado neto del negocio de España y Portugal, que ha alcanzado los 350 millones de €, no podemos menos que considerar que invita al optimismo y pone en valor la fortaleza de la marca Endesa en la península Ibérica.

Pese al varapalo de las repercusiones negativas de las modificaciones regulatorias y fiscales del gobierno, la disminución de la producción eléctrica peninsular del 7,7 % y el descenso del 3,6 % en los sistemas extrapeninsulares, hemos logrado un incremento del beneficio neto de un 3,6 %.

Con todas las reservas y la prudencia que se consideren apropiadas, los resultados de España y Portugal son cuando menos satisfactorios, y todos los trabajadores que han contribuido a ello merecen el correspondiente reconocimiento. Estas cifras son un motivo más para que la dirección de Enel-Endesa apueste decididamente por el negocio de España y Portugal, contribuyendo todos a la defensa de los intereses y de la viabilidad de nuestra empresa pese a las dificultades adversas del momento.