



REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA V CCMGE

Tras la nueva reunión celebrada de la Mesa Negociadora de Convenio -y ya llevamos 12- podemos afirmar que la dirección, a pesar de los buenos resultados económicos, continúa cerrada en su estrategia de inculcarnos las bondades que tiene profundizar en más medidas perjudiciales para los trabajadores y trabajadoras, siguen empeñados en recortar nuestros derechos y salarios.

La reunión, celebrada el 7 de enero, comenzó con la dirección dando respuesta a nuestros planteamientos de la semana pasada, que incluían propuestas hasta el Capítulo VII, reiterando su negativa a cualquier concesión sobre los Principios de la Organización del Trabajo. Insisten, por un lado, en la necesidad de reformar la Estructura Profesional mediante la fusión de los Niveles 0, I y II en un mismo Grupo o Nivel Competencial; por otro, en agilizar los procesos de Cobertura de Vacantes, es decir, completa falta de garantías en la gestión. También insisten en potenciar el aprovechamiento de la Formación.

Seguidamente, las secciones sindicales procedimos a presentarle a la dirección nuestras propuestas de los Capítulos VIII al XI, que, de manera general, resumimos a continuación:

- Reducción progresiva de la jornada hasta las 1.656 horas anuales
- Fomentar la implantación de la Jornada Continuada
- Disposición a pactar el establecimiento de los horarios según necesidades
- Adaptación del disfrute de vacaciones a la legislación actual en casos de Incapacidad Laboral Transitoria (ILT)
- Potenciar y mejorar las políticas de Igualdad, favoreciendo la paridad y potenciando la presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad
- Apostar por un salto de la calidad en Conciliación, ampliando la flexibilidad horaria, las reducciones de jornada, mejorar las excedencias por cuidados de familiares, los permisos de paternidad, embarazo y lactancia, así como dar respuesta mediante nuevos supuestos de permisos retribuidos a las necesidades que una sociedad cambiante como la actual nos exige, y el Derecho a la Desconexión Digital fuera de jornada
- Homogeneización salarial, mediante la aplicación del Salario de Cualificación a los trabajadores de menor salario
- Control e información sobre la Jornada Complementaria, y el CED, actualización de gratificaciones por trabajos en Navidad, revisión de la Paga de Eficiencia y su inclusión como garantía para el cálculo del Acuerdo Voluntario de Salidas (AVS)



Tras la intervención de los representantes de los trabajadores, la dirección expuso nuevamente y sin variaciones sus planteamientos para los Capítulos XII a XVII. A continuación detallamos lo más relevante:

- Penalización económica a la bajas de ILT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral
- En Beneficios Sociales, persisten en sus planteamientos, lo que en la práctica significa convertir a los trabajadores actuales en usurpadores de los logros ajenos, todo para transformarlo en nuevos y suculentos beneficios para Enel
- En cuanto a medidas y herramientas para el desarrollo de la Acción Sindical, el planteamiento de la dirección, bajo el falso pretexto de adaptarnos a la nueva realidad empresarial, pasa por la reducción o supresión tanto de las comisiones actuales, como la merma de competencias actualmente vigentes
- En Prevención de Riesgos Laborales, su planteamiento parece más enfocado a ahorrar costes que a garantizar una eficaz labor de la Seguridad y Salud en la empresa, uno de los bastiones principales tradicionales de Endesa
- En cuanto a la Comisión de Control del Plan de Pensiones, más de lo mismo con la proposición de la reducción del número de miembros de la misma

La falta de capacidad de los gestores de Endesa para abordar una negociación de calidad, en términos ambiciosos y modernos, vuelve a quedar patente. Pedimos a los trabajadores que se pregunten a cuántos ejemplos más debemos asistir para actuar. Si la dirección de Enel nos desprecia como actores principales del logro de los beneficios de Endesa, si además de eso penaliza nuestra contribución a los mismos, debe saber que nos tendrá enfrente a todos y todas. Para mejorar la competitividad de la empresa no se puede ofrecer como receta precariedad laboral, mucho menos en una empresa como Endesa. La actual dirección equivoca gravemente el camino. Las tres secciones sindicales trabajamos juntas para que su prepotencia le acarree, con la fuerza de todos, graves consecuencias.

Madrid, 8 de febrero 2018