

**Nº 105
MAYO 2016**

**En este
Número**

Página 1

ELCOGAS

Página 2

**IMPLANTACION
ACUERDO EDE**

**REESTRUCTURACION
ENDESA GENERACION**

Página 3

**SENTENCIA
FAVORABLE EN
CANARIAS**

**ENESIMA
ORGANIZACION DE
RRHH**

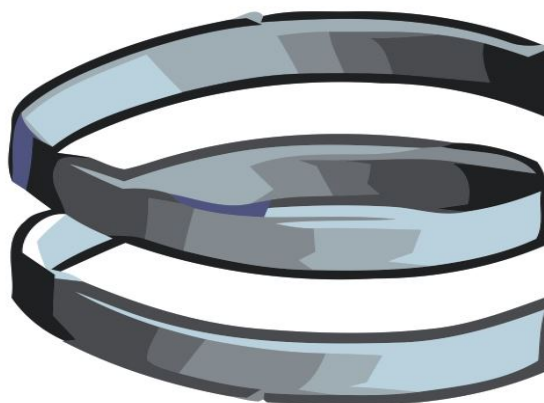
Página 4

**LA IGUALDAD Y LA
CONCILIACIÓN**

**EL OBJETIVO DE LA
EMPRESA**

CIERRE DE ELCOGAS

Se ha consumado definitivamente el cierre de Elcogas en Puertollano por la falta de voluntad, tanto política por parte del Gobierno como empresarial de sus Accionistas. Esta decisión ha supuesto el final de la esperanza para cerca de 150 familias y el fracaso de un modelo de Generación de Energía Eléctrica, que no ha podido encontrar encaje ni viabilidad dentro del caos regulatorio del sistema energético español, dando así portazo a una estupenda oportunidad de apostar por las energías renovables y el I+D+I.



ELCOGAS

Igualmente, para este sector, supone el primer precedente de cerrar un conflicto laboral mediante

despidos, maquillados mínimamente en la parte económica, pero despidos al fin y al cabo.

Este mal precedente nos obliga en Endesa a poner en valor nuestros Acuerdos de Estabilidad en el Empleo (Acuerdo de Garantías y AVS) para, en el futuro, seguir apostando por ellos, pues han demostrado ser herramientas altamente eficientes tanto para la dirección como para la parte social.

A pesar de todo, los trabajadores afectados mantienen un movimiento social admirable, ahora ya en defensa de las recolocaciones que parece ser comienza a dar frutos, puesto que, tanto Iberdrola como Endesa, por fin han llevado a cabo las primeras entrevistas de trabajo (cuatro y ocho respectivamente). Deseamos que, finalmente, estos movimientos den lugar a empleos reales que aporten esperanza al futuro laboral de los ex trabajadores de Elcogas.

IMPLANTACIÓN ACUERDO EDE. Reorganización en Endesa Red MT/BT

Una vez alcanzado un acuerdo el pasado **03/03/16**, ahora toca la supervisión del Programa de Implantación, pues se ha de entender ésta como una parte más de los acuerdos adoptados, como poco, igual de importante que el contenido del propio acuerdo.

Es en este proceso en el que la Representación Social tenemos la obligación de asegurarnos de que se hace bajo los parámetros, compromisos y plazos previstos.

El ritmo de implantación de esta primera fase (salidas AVS) parece indicar que cumplirá con dichos plazos y, tras las comprensibles incertidumbres iniciales, el devenir de las semanas transcurridas va dando forma a las futuras **UORs**, con los anunciados movimientos y segundo paquete previsto de salidas por **AVS**.

Hasta el momento tan sólo hemos detectado alguna posible incoherencia en las **UOR de Córdoba y Marbella**, sobre las que ya hemos solicitado las oportunas aclaraciones o correcciones. Consideramos que la aplicación del Acuerdo ha de ser transparente y ceñirse a lo reflejado en el mismo.

CCOO está a disposición de todos los trabajadores afectados para, a través de sus delegados, dar respuesta y tratamiento a cualquier duda que la implantación del Acuerdo pueda suscitar.

REESTRUCTURACIÓN DE ENDESA GENERACIÓN



El pasado día 8 se ha publicado la nueva organización del Grupo Enel en la que aparecen diferenciadas Global Renewables Energies (F. Venturini) y Global Thermal Generation (E.Viali)

Todo parece indicar que la nueva estructura de Generación en España distinguirá dos grandes áreas:

Generación Térmica, donde estarán las centrales de carbón y ciclos combinados.

Generación Renovables, donde se encuadrarán las actuales agrupaciones hidráulicas y el retorno de activos (eólicas y mini centrales hidráulicas) de Enel Green Power España.

Entendemos que esta nueva estructura llevaría consigo el traspaso de los trabajadores de EGPE a Endesa.

SENTENCIA FAVORABLE EN CANARIAS TRAS OCHO AÑOS DE LUCHA

La sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Canarias nos ha dado la razón tras interponer un recurso judicial en relación al plus por trabajos penosos. Han sido ocho años de lucha sindical del colectivo de turnos de la central de Barranco de Tirajana. Como consecuencia, se condena a la empresa a pagar cantidades que oscilan entre los 400 y los 3.600 euros a los compañeros que figuran en el fallo de la sentencia.

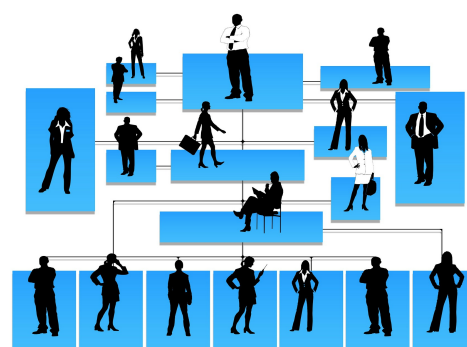


Aunque ante esta sentencia cabe interponer recurso de casación, esperamos y deseamos que la empresa desista interponerlo y que esta sentencia favorable invite a reflexionar y a volver a la senda del dialogo y a la solución de los problemas mediante la interlocución con los representantes legales de los trabajadores.

Lo logrado viene a demostrar que nada es fácil. Que, aunque las energías y medios que se han puesto en este caso han sido muchos, sirven para vencer la obstinada postura de la dirección y para traer resultados positivos para los compañeros que reclaman lo que es justo y les corresponde. No es menos cierto que también debe servir para reconducir las relaciones laborales al estado de normalidad en que siempre deben estar y que los problemas se solucionen sin necesidad de llegar a los tribunales, que, al fin y al cabo, debería ser lo último a lo que recurrir. Utilicemos los medios que tenemos a nuestro alcance para ser así capaces de llegar a acuerdos, que nos benefician a todos, sin esperar ocho años a que la justicia nos de la razón.

ENÉSIMA REORGANIZACIÓN EN RRHH

Los Responsables de RRHH están explicando en los territorios su nueva organización. Entre otros motivos, lo justifican como un intento de ser más cercanos a los trabajadores. Entendemos que para hacer realidad ese acercamiento de la gestión de RRHH a la plantilla es necesario una mayor dotación en los territorios y más autonomía en los mismos. Si las decisiones siguen fluyendo igual que hasta ahora, y la flexibilidad de los que tienen que tomar decisiones sigue siendo nula, todo seguirá igual, por mucho que se intente “vender” esta reorganización como un acercamiento de RRHH a los trabajadores.



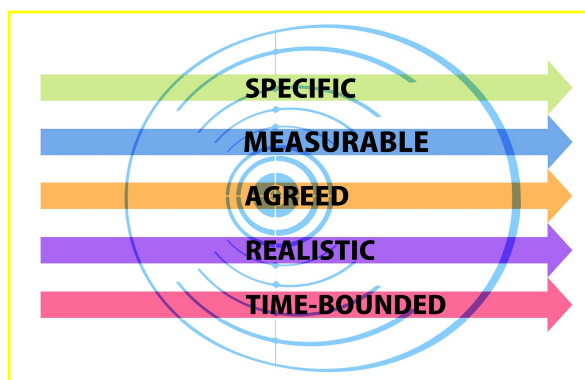
LA IGUALDAD Y LA CONCILIACIÓN EN LA ENDESA DE 2016

Atrás quedaron los años en que para ENDESA estos temas eran muy importantes, incluso prioritarios. Lamentablemente hoy, para la actual ENDESA, parece que han pasado a un segundo e incluso, a un tercer plano. Por supuesto que lo conseguido en esos años se respeta, faltaría más, sería un incumplimiento de norma (convenio), pero hay cosas que tienen que mejorarse y otras que se quedaron pendientes y así continúan: Los compañeros a turnos siguen sin poder conciliar. No se cubren los puestos creados por el acuerdo de Explotación (E. Generación), en las centrales térmicas a las que afecta y que permitiría a estos trabajadores a turnos conciliar. Extender este acuerdo al resto de trabajadores a turnos mejoraría la conciliación para ellos, y cerraría un compromiso pendiente. Hay casos muy graves de conciliación,

presentados a la Empresa hace ya años y que siguen sin solucionarse. ¿Dónde están las acciones formativas, el desarrollo profesional y personal de las mujeres de la Empresa? Algunas medidas del Plan de Igualdad se han quedado en “meras intenciones” sobre todo lo relativo a Selección de vacantes y Promoción profesional. ¿Qué pasa en algunas unidades de la Empresa que ven con malos ojos que sus trabajadores se acojan a medidas de conciliación? ¿Por qué hay departamentos en los que ni siquiera se informa de la posibilidad del trabajo en casa? ¿Por qué no se amplía este sistema de trabajo, que tan buenos resultados está dando a un mayor número de trabajadores? La Empresa tiene que tener claro que avanzar en **IGUALDAD y CONCILIACIÓN** no solo le representa prestigio a nivel empresarial, sino que además le supone menos absentismo, más productividad y un mejor clima laboral.

EL OBJETIVO DE LA EMPRESA, NO SON UNOS BUENOS OBJETIVOS

El acrónimo **S.M.A.R.T.** (inteligente, en inglés), se usa como recurso nemotécnico para recordar las principales características que debe tener un objetivo, y por tanto, sugiere cinco sencillas normas para su formulación:



Specific (Específico) En la definición de objetivos es esencial detallar y concretar al máximo, de forma que puede ser útil plantearse sub-objetivos que concreten y refuercen el objetivo principal.

Mesurable (Medible) El objetivo debe ajustarse a criterios de medición factibles.

Achievable (Alcanzable) Los objetivos tienen que ajustarse a la realidad de la persona y de su entorno, de forma que sean retadores pero sin unas expectativas poco realistas.

Result-oriented (Orientado a resultados) Se han de plantear los objetivos en función del resultado a conseguir, estableciéndolo en positivo, nunca penalizando la no consecución.

Time-limited (Fecha límite de ejecución) Esta meta debe tener un momento de realización, en un futuro y escenario deseable.

Próximamente prepararemos un monográfico sobre Endesa Energía y más concretamente sobre el trabajo por objetivos, lo que podemos adelantaros es que en Endesa Energía no se cumple ninguna de las características principales de las que se deben de dotar unos objetivos.