

## ¿Truco o trato? Las razones por las que Comisiones Obreras no firmó el Acuerdo de Registro de Jornada

El pasado viernes, 30 de octubre, finalizó la negociación en Endesa de la aplicación del Real Decreto 8/2019, de Medidas Urgentes de Protección Social y de Lucha contra la Precariedad Laboral en la Jornada de Trabajo, norma que, por si alguien lo había olvidado, **tenía como finalidad original eliminar el uso abusivo de las horas extras en el ámbito de las empresas mediante el registro del inicio y del fin de la jornada**. La realidad es que, a pesar del esfuerzo negociador realizado por el equipo de Comisiones Obreras, el acuerdo firmado por la dirección de la empresa y las otras dos secciones sindicales **excede el objeto del decreto al pactar una nueva definición de Trabajo Efectivo que desequilibra de forma peligrosa a favor de la empresa nuestro modelo de relaciones laborales**.

Más allá de notas desinformativas, lo cierto es que el acuerdo **establece una nueva definición de Tiempo de Trabajo Efectivo que va más allá de lo establecido en nuestro propio convenio**. Así, la nueva definición pactada del concepto mencionado es “el tiempo que la persona trabajadora dedica **exclusivamente** a su actividad laboral o a otras funciones totalmente inherentes a ella, para lo cual se tendrá en cuenta la normativa vigente en cada momento”.

Desde CCOO entendemos que, a través del adverbio “exclusivamente”, los firmantes **pervierten la intención del decreto dotando a la empresa de una nueva herramienta de control**. Lo afirmamos nosotros como sección sindical y nos lo han advertido los servicios jurídicos de la Federación de Industria de Comisiones Obreras: “con esta definición la dirección **dispondrá de un potente y útil instrumento que podrá utilizar en su beneficio en el momento que más le convenga**”.

▪ A través del adverbio “exclusivamente” en la definición de Tiempo de trabajo efectivo, la dirección dispondrá de un instrumento que podrá utilizar en su beneficio en el momento que más le convenga.

▪ La definición excede la normativa europea y española en relación a la definición de este concepto.



### 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](#).

“

## *Los servicios jurídicos de CCOO calificaron la definición de Tiempo de Trabajo Efectivo como abusiva e indignante*

trabajo efectivo como “abusiva e indignante”. Ante tal hecho, nuestra posición fue clara: no firmar. También tomaremos las medidas legales oportunas en la defensa de nuestras condiciones laborales.

**Si alguien duda de lo relevante de esta concesión, le invitamos a que revise la normativa europea y española en relación a la definición de este concepto.** También le invitamos a realizar una breve búsqueda en Internet para comprobar que ningún bufete de abogados -nada sospechosos de simpatizar con CCOO- ha llegado tan lejos.

Nos encontramos, pues, ante una nueva concesión de la representación sindical mayoritaria a la dirección de la empresa sin que conozcamos cuál es la contrapartida. Si en la negociación del convenio ya cedieron la mayor parte de nuestros beneficios -sin que hasta la fecha conozcamos a cambio de qué y sin que la plantilla decidiese-, **nos encontramos ahora ante una nueva renuncia a defender la garantía de nuestras condiciones de trabajo.**

### **Razón de ser**

La defensa y mejora de las condiciones laborales de la plantilla es objetivo irrenunciable de la labor sindical, **la esencia de su razón de ser.** Tiene sentido ahora recordar que otro Día de los Muertos, el de 2019, se materializó la mayor traición de una sección sindical a la plantilla de Endesa en la historia de nuestra compañía. Fue cuando, a pesar de las importantes movilizaciones, rompió la unidad sindical pactando con la dirección acudir a un arbitraje externo que nos ha traído el peor convenio que hemos tenido. Justo un año después, se vuelven a poner la máscara para tocar las puertas de los hogares de todas las personas trabajadoras de Endesa.

- ¿Truco o trato?

- Ni truco ni trato. Desde CCOO nos reafirmamos en que los derechos de la plantilla, nuestras condiciones laborales son para garantizarlas, no para tomarlas a la ligera frente a una dirección que nos ha demostrado sobradamente su voluntad de desregularlas para su exclusivo beneficio y el de los accionistas, en contra de las trabajadoras y los trabajadores de Endesa.

**Este virus lo vencemos unidos.**

Pincha para acceder a nuestro [Twitter](#), [Facebook](#), [Instagram](#), [YouTube](#). Y aquí para nuestra [Web](#).

**A través de ese “exclusivamente” se abre la puerta para revisar las definiciones de tiempo de trabajo existentes hasta la fecha.** Porque, ¿cómo se deben conceptuar los retenes o el trabajo a turnos? ¿Cómo hemos de justificar nuestra presencia en las “smart zones” y en las zonas comunes de la empresa? ¿Cómo afectará a la necesaria negociación de la ley del teletrabajo? Es llamativo, y contradictorio, que mientras se nos invita a explorar nuevas formas de organización en la empresa **se incrementa, por la puerta de atrás, el control que la empresa pretende ejercer sobre la plantilla.**

Los servicios jurídicos calificaron la redacción de la definición de Tiempo de