

Número 84
Febrero de 2012

EN ESTE NÚMERO...

Página 2

Aplicación de los días adicionales de permiso retribuido para asuntos propios

Comisión de Beneficios Sociales

Página 3

Reunión de la Comisión de Igualdad

Firmada acta de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Puertos

Página 4

El estrés laboral

Bolsa Social de Fecsa

Cientos de miles de personas dicen NO a la reforma laboral

Las primeras manifestaciones convocadas por CCOO y UGT contra la reforma laboral aprobada por el Gobierno del Partido Popular han tenido un fuerte respaldo por parte de los trabajadores y trabajadoras y la ciudadanía de este país.

Cientos de miles de personas salieron el pasado día 19 a las calles de 57 ciudades para decir NO a la reforma laboral, que facilita y abarata el despido, da mayor poder al empresario, precariza aún más el empleo y modifica, como nunca antes se había hecho, el marco de relaciones laborales.

Con el lema "No a la reforma laboral injusta con los trabajadores, ineficaz para la economía e inútil para el empleo", las multitudinarias manifestaciones convocadas por CCOO y UGT, que desbordaron las previsiones de participación, se convirtieron en toda una expresión democrática contra la más regresiva reforma laboral impuesta por un Gobierno.

Una reforma muy injusta porque, como ha denunciado el Secretario General de CCOO, desequilibra las relaciones del trabajo en beneficio del empresariado, y afectará sobre todo a las pequeñas empresas, donde no hay cobertura sindical.



Después de las manifestaciones, el Secretario General de Comisiones Obreras, Ignacio Fernández Toxo, ha declarado:

"Con estas manifestaciones, que han sacado a las calles a cientos de miles de trabajadores y trabajadoras, los sindicatos iniciamos un proceso intenso y sostenido de información y movilización para combatir la reforma laboral. El Gobierno tiene en su mano lo que pueda suceder a partir de hoy; y en este sentido espero que decida convocar una negociación que impida que nos veamos abocados a una escalada del clima de movilización social.

Como ha reconocido el propio Mariano Rajoy en el Congreso, estamos ante una reforma que no va a hacer crecer el empleo. Una reforma injusta, ineficaz e inútil que consagra la dualización del mercado de trabajo, que facilita y abarata el despido, que no acaba con la temporalidad, que afecta gravemente a la negociación colectiva, y que da la llave a las empresas para que accedan a la caja de la Seguridad Social al eliminar la autorización administrativa en los ERE.

EL gobierno sabe que el problema de la contratación no está en las leyes laborales.

El verdadero objetivo de esta reforma es conseguir lo que ya no se puede con la devaluación de la moneda: deprimir de forma importante la capacidad adquisitiva de las rentas salariales e instaurar el temor a la falta de trabajo y al despido, porque dicen que incrementa la productividad. Por eso la CEOE aplaude sin disimulo su contenido".



Aplicación de los días adicionales de permiso retribuido para asuntos propios

Según establece el artículo 41.2 del III Convenio Marco, los trabajadores adscritos a los centros de trabajo pertenecientes al ámbito de los Comités de Seguridad del cuadro adjunto, y que no hubiesen faltado al trabajo en el año 2011, tendrán derecho a otro día más de permiso retribuido, al no haberse producido en aquéllos accidentes laborales con baja.



Se consideran faltas de trabajo a este efecto:

- Faltas al trabajo sin justificar.
- Disfrute de excedencias.
- Bajas por enfermedad o accidente, sea o no laboral.
- Los permisos o licencias retribuidas del artículo 41.1, a excepción del tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, los supuestos de asistencia psicológica o jurídica a las víctimas de violencia de género o de acoso sexual, y el haber disfrutado de este día adicional el año anterior.

Estos días es importante que se informen como permiso retribuido para asuntos propios.

Comités de Seguridad y Salud Laboral

Terminal Portuaria de Los Barrios	Ceuta	Tenerife
Colón	Melilla	Castilla y León
Ibiza	CC San Roque	Cantabria
Salinas	Son Reus	Barcelona
Juan Grande	Mahón	Zona 1-Llobregat
Jinámar	Cas Tresorer	Zona 2-Manresa
Punta Grande	Badajoz	Tarragona
Granadilla	Cádiz	Gerona
Candelaria	Jaén	Gijón
Agrupación Tenerife	Zaragoza	Alicante
Foix	Huesca	Valencia
San Adrián	Teruel	Bilbao
	Baleares	

Edificios singulares

Barcelona
Madrid
Sevilla

Explotaciones mineras

Andorra
As Pontes
Peñarroya-Corta Cervantes
Peñarroya-Corta Ballesta



Comisión de Beneficios Sociales

Como viene siendo habitual, la reunión de la Comisión de Beneficios Sociales se ha desarrollado en un clima de entendimiento y sintonía entre las partes, y se ha celebrado sin demora y dentro de unos plazos razonables, tal como Comisiones Obreras había solicitado en la anterior cita.

Se firmaron los listados de anticipos y créditos vivienda concedidos, correspondientes a los meses de noviembre, diciembre y enero de este año; es de señalar que ninguna solicitud realizada según el reglamento ha sido rechazada.

Por parte de la representación sindical, se han planteado a la empresa diversos asuntos para su explicación o solución, destacando los siguientes:

Solución de la problemática en el cobro de los trabajadores de Melilla del importe que pagan por sus recibos de electricidad. Esta ciudad cuenta con un distribuidor que sólo factura dos veces al año, por lo que cualquier retraso en el reembolso por parte de Endesa de las cantidades ya abonadas con anterioridad por los trabajadores puede suponerles un trastorno. La empresa se ha comprometido a agilizar los pagos.

Solicitud de que la norma de justificación de los anticipos se aplique en todos los territorios de igual forma y de que se eviten las rigideces a la hora de pedir facturas, como ha ocurrido en algunos casos en Madrid y Barcelona.

La empresa confirma que en un plazo breve estarán actualizados en *Nostrum* los nombres de quienes se encargarán de la atención al empleado en los distintos territorios y se podrá descargar el documento de solicitud de crédito y anticipos.

Como aclaración, se preguntó si los créditos concedidos por traslado en la antigua Sevillana impedían la solicitud de los beneficios sociales a que da derecho el actual Convenio Marco. La empresa contestó que en ningún caso y que ya se habían concedido algunos en ese sentido.



Reunión de la Comisión de Igualdad

Después de más de siete meses sin hacerlo, el 7 de febrero se reunió de nuevo la Comisión de Igualdad. Durante este parón no se nos ha facilitado información alguna sobre el Plan de Igualdad en su conjunto, lo cual ha dificultado nuestra labor de evaluación sobre su grado de avance y efectividad.

Este retraso, motivado según la empresa por cambios organizativos en la función de Recursos Humanos, ha provocado la acumulación de asuntos sin resolver; unos, pendientes de respuesta de reuniones anteriores; otros, a la espera de su desarrollo e implantación.

Entre la información facilitada por la empresa, cabe destacar:

Uso de las medidas de conciliación: La más utilizada es la flexibilidad horaria, mayoritariamente por hombres; después, los cambios de régimen horario por tener hijos menores de 3 y 10 años, empleada sobre todo por mujeres.

Resultados del Proyecto Piloto de Teletrabajo: Han participado en él 46 personas y todas repetirían la experiencia, que se valora como una medida muy positiva para la conciliación; como único aspecto negativo se señala el tecnológico.

Comisiones Obreras ha detectado muchas problemáticas que necesitan ser corregidas con la adopción de medidas adecuadas y las ha planteado en esta reunión:

- Desarrollo del Teletrabajo. Negociación de su Regulación.
- Necesidades formativas.
- Desarrollo personal y profesional de la mujer.
- Agentes de Igualdad.
- Aparcamiento para mujeres embarazadas.
- Medidas (*pool*) para que la Conciliación de trabajadores a turno y gestores de Endesa Energía no afecte negativamente a sus compañeros.
- Ayuda guardería.
- Semana adicional de descanso por maternidad - padres.
- Por último, ante la realización de reuniones y eventos fuera de la jornada laboral, hemos pedido a la empresa que haga llegar a las distintas áreas y departamentos las instrucciones necesarias para que no se convoquen reuniones en jornada de tarde o en horas próximas a la de salida.

Esperamos que el nuevo equipo empresarial aborde y agilice las cuestiones expuestas en esta Comisión, para que el Plan de Igualdad tenga el impulso necesario para su desarrollo

Firmada acta de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Puertos

Tras nueve meses de larga espera, por fin llegó el momento de firmar el acta de la reunión de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Acuerdo de Terminales Portuarias, que se había celebrado el 25 de mayo de 2011.

Como suele acontecer, en alguno de los puntos tratados no hubo acuerdo y en otros sí.



Cabe destacar el acuerdo de interpretación alcanzado, que reconoce como *intervención* los trabajos realizados fuera de jornada, tal como refleja el artículo 8.a del Acuerdo de Terminales Portuarias; y el derecho a cobrar $\frac{1}{2}$ plus adicional del *complemento de operaciones portuarias* cuando se prolongue la jornada en régimen de turno 4 horas. En ambos casos se revisarán los casos pendientes del año 2010.

En alguna terminal se estaban aplicando correctamente, pero donde no era así se empezará a hacerlo y se regularizará lo pendiente del año 2010.





El estrés laboral

En un contexto económico y social como el actual, marcado por la incertidumbre económica derivada de la aplicación de las recetas económicas neoliberales, las desregulaciones de los mercados financieros y el consecuente auge de la economía especulativa, los recortes de derechos laborales, sociales y económicos, y el dismantelamiento del estado de bienestar, resulta necesario defender un modelo de relaciones laborales que reconozca y preserve el valor del trabajo dentro de las organizaciones.

La sobrecarga de trabajo diaria; la ambigüedad y el conflicto en la definición de los puestos de trabajo; discrepancias y falta de transparencia en los procesos de promoción; la individualización llevada al extremo en un sistema de objetivos para cuya definición no se nos consulta, que varía a lo largo del año sin mediar explicación, fijado de forma totalmente unilateral; lo cual genera falta de implicación e incertidumbre en la concepción de nuestro trabajo y no favorece la tarea de equipo. Consideramos que todos estos elementos constituyen factores de riesgo que pueden alterar de forma muy negativa el clima laboral, con el consecuente efecto en la salud de las personas.

Organización Internacional del Trabajo:

“La lucha contra el estrés en el trabajo será uno de los grandes empeños que deberán acometer tanto los gobiernos como los empleadores y los sindicatos en los próximos años. Las empresas que probablemente tengan más éxito en el futuro serán las que ayuden a los trabajadores a hacer frente al estrés y reacondicionen el lugar de trabajo para adaptarlo mejor a las aptitudes y aspiraciones humanas”.

Resulta imprescindible un modelo de relaciones laborales que tenga en cuenta a las personas, que no las mercantilice y que reconozca el valor que aportan a la empresa, porque básicamente es el principal activo con el que cuenta. En este orden de cosas, la aparición del estrés laboral es un indicativo claro de que algo no se está haciendo bien.

Por todo lo expuesto, creemos que es imprescindible forjar un clima laboral adecuado a través de medidas que minimicen los riesgos generados por los factores descritos. A buen seguro, un ambiente laboral sano redundará en mayor productividad y, por ende, en una mayor competitividad.

Es cierto que el fenómeno del estrés laboral es de naturaleza compleja. Diversas son las causas que pueden propiciar su aparición; algunas de ellas son de carácter externo (situación económica, social, familiar); otras, las que nos afectan más directamente, son de carácter interno.

En definitiva, volviendo a citar a la OIT: “Las empresas que ayuden a sus empleados a hacer frente al estrés y reorganicen con cuidado el ambiente de trabajo, en función de las aptitudes y las aspiraciones humanas, tienen más posibilidades de lograr ventajas competitivas”.

Son estas últimas las que deben centrar nuestra atención y nuestras acciones.



«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

Bolsa social de Fecsa

En la reunión celebrada el día 10 de febrero, se aprobaron los presupuestos para los temas sociales del ejercicio 2012.

Reunida la Comisión Paritaria de la *Bolsa Social de Fecsa*, se acordaron las partidas económicas destinadas a las diferentes subcomisiones. La dotación servirá para seguir trabajando con normalidad, como veníamos haciendo con anterioridad a la demanda de UGT, en las tres subcomisiones que forman la *Bolsa Social de Fecsa*: Asociación Deportiva, Estancias Veraniegas y Fondo Social, las cuales están gestionadas de acuerdo a la proporción de los últimos resultados electorales, en los que CCOO obtuvo la mayoría.

Continuaremos trabajando en beneficio del colectivo con convenio de origen de Fecsa y para mantener los derechos sociales que les corresponden, al mismo tiempo que seguiremos reivindicando la inclusión de los compañeros de Acuerdo Marco en todos los beneficios.