

Número 102

13 de febrero de 2015

EN ESTE NÚMERO...

Páginas 2, 3 y 4

[COMPROMISO DE FUTURO](#)

Programa electoral de CCOO
en Endesa

Editorial

Elecciones sindicales

Hoy finaliza la campaña electoral, mañana comenzarán las jornadas de reflexión y el lunes 16 se llevarán a cabo las elecciones sindicales.

Independientemente de los resultados y antes de conocerse los mismos, desde la dirección de nuestra organización queremos expresar nuestro agradecimiento más sincero a los hombres y mujeres afiliados y simpatizantes de CCOO que, con su abnegado trabajo y esfuerzo, han colaborado en la campaña electoral, así como en la elaboración y participación de nuestras listas electorales.

Una campaña electoral que nuestra organización decidió que fuese austera, en consonancia con nuestro entorno social, pero con el objetivo claro de que nuestro mensaje llegase hasta el último centro de trabajo. Creemos que lo hemos conseguido.

Para ello los delegados, delegadas y simpatizantes de CCOO, todos ellos desde el anonimato, han diseñado libretas, carteles, lemas y frases, poniendo su imaginación al servicio de nuestra organización, complementándolo a su vez con la celebración de asambleas en la práctica totalidad de los centros de trabajo.

Nuestro agradecido reconocimiento, una vez más, a todas las personas que han cooperado en la preparación de la campaña, en su diseño y en su realización; y, cómo no, en la definición de nuestro programa electoral o compromiso de futuro, que a continuación exponemos.



COMPROMISO DE FUTURO

Programa Electoral de CCOO en Endesa

Marco de relaciones laborales

Revisar el actual modelo de relaciones laborales, adaptándolo a la nueva realidad empresarial, fomentando la participación, recuperando la verdadera negociación en mesas creadas al efecto y devolviendo el protagonismo necesario a los territorios para que estos vuelvan a tener capacidad de negociar y resolver asuntos exclusivos del territorio.

Unidad de acción

Juntos somos más fuertes y nos permite alcanzar mejores acuerdos y una mejor defensa de los derechos de los trabajadores. Los acuerdos más beneficiosos para los trabajadores se han llevado a cabo en unidad de acción.



Participación

El mejor método para la participación de los trabajadores es mediante las asambleas, siendo necesario establecer los mecanismos necesarios para que se integren en negociaciones específicas, generando a su vez el mecanismo del referéndum para los grandes acuerdos colectivos ya que estamos convencidos de que éstos requieren la aprobación de los trabajadores.

Se debe impulsar la negociación y el acuerdo en los territorios, como mejores conocedores de las problemáticas específicas. Por lo tanto, se deben potenciar los mecanismos y herramientas que permitan al territorio solventar los casos que le afecten y a su vez evitar la sobrecarga de asuntos a tratar en la sede central de Madrid.



Beneficios Sociales

Facilitar el acceso para todos a los beneficios sociales establecidos en los convenios de origen en función del territorio donde se tenga asignado el puesto de trabajo. Así mismo, subir el límite de kwh/año del beneficio de fluido eléctrico y mantener la tarifa eléctrica a los viudos/as de los trabajadores de Convenio Marco más allá de la edad de jubilación. Establecimiento de ayuda guardería.

Igualdad

La igualdad no es una concesión, es un derecho y, por tanto, hay que potenciarlo promoviendo una mayor contratación de mujeres, garantizándoles que tendrán las mismas condiciones para poder acceder a las promociones y cargos de responsabilidad.



Conciliación

Como base de la conciliación laboral, familiar y personal, plantear el establecimiento de la jornada continuada, así como la reducción de jornada progresiva para aquellos colectivos que tengan la jornada superior a las 1.650 horas anuales, apoyando a su vez cualquier iniciativa legislativa que contemple el objetivo de reducción de jornada.



Trabajar para que la empresa cumpla con lo legislado en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, y ayude, realmente, a solventar problemas que se presentan en el día a día, mediante un funcionamiento de la Comisión de Igualdad que realmente sea participativo, de debate y consenso, ya que hasta ahora la tónica habitual de la empresa es la de informar de medidas previamente adoptadas de manera unilateral, actuando contrariamente a los cánones de *Empresa Familiarmente Responsable* de la que tanto presumimos.

También es inadmisibles que los trabajadores de los ciclos combinados sigan teniendo menor nivel de protección sobre la conciliación de la vida laboral y familiar que el resto de la plantilla; esto se ha de corregir sí o sí; es una desventaja social que no tiene ninguna justificación.



Planteamientos a la empresa

Recuperación de actividad a realizar con personal propio, brindando a la vez apoyo solidario a las subcontratas. Así mismo, utilizar los medios y cauces de nuestra Federación de Industria para conseguir una regulación clara del sector eléctrico.

En relación con las contratas, plantear unas prácticas éticas, que pueden pasar por una política de la obligación en la subrogación y por limitar o regular los contratos leoninos por nuestra parte.

No hemos perder de vista que, a futuro, debemos poner el mayor empeño posible en prorrogar los acuerdos de garantías, como eje clave de las negociaciones en esta empresa. Es primordial su mantenimiento.

Clientelismo y enchufismo

Continuar con el trabajo que comenzamos hace años tendente a erradicar de una vez por todas esta clase de prácticas, y que a la hora de valorar nuestros méritos solo se tenga en cuenta nuestra profesionalidad y nuestro trabajo, exigiendo a la empresa el cumplimiento estricto del *Código Ético*.





Financiación Sindical

Diseñar y negociar con la empresa un modelo de financiación sindical transparente, accesible a nuestros afiliados y conocido por toda la plantilla, que evite cualquier duda sobre su gestión y que dignifique el sindicalismo en general, equiparando la figura del delegado a la de cualquier otro trabajador de la empresa.

Empleo

Realizar el seguimiento para que los acuerdos sobre el empleo establecidos en el IV Convenio Colectivo Marco se cumplan. Empleo joven, fijo y de calidad. Esta empresa puede hacerlo.



Prevención

Tener buena salud es primordial para las personas, por lo que continuaremos dedicando una parte importante de nuestros recursos para no perderla en el trabajo. Para ello, seguiremos trabajando para que frases como "lugares de trabajo seguros", "empresa saludable", "bienestar laboral", "vivir saludablemente" o "accidentes cero" se conviertan en una realidad tangible para todos los trabajadores de Endesa.

Continuaremos insistiendo en algo que para nosotros es básico y que la Ley de Prevención refleja: "la seguridad en origen" y la "organización del trabajo". Un trabajo bien proyectado, adecuadamente preparado y correctamente ejecutado es necesariamente seguro; igualmente, un equipo de trabajo bien gestionado es más eficiente, seguro y saludable.



Plan de Pensiones – Previsión Social

Nuestros objetivos son terminar la adaptación del IV Convenio Marco y, desde la Comisión de Control del Plan, seguir realizando el mismo trabajo que se venía haciendo hasta ahora y atendiendo igualmente a los empleados, partícipes y beneficiarios, tanto en lo relativo al Plan de Pensiones como a lo referido a Previsión Social.

El Plan de Pensiones, aunque a alguien pueda parecerle una cosa lejana, nosotros lo tratamos como un salario diferido y desde ese punto de vista le ponemos la máxima atención.