

El nuevo modelo de indi-gestión

Se les llena la boca, de palabras bonitas y expresiones supermodernas. El Presidente, Salvador Victoria, y el Director General, Adrián Martín se crecen ante las páginas de las revistas y en la memoria anual, se empalagan de palabrerío delante de los micrófonos y nos ilustran con su conocimiento de la lengua castellana.

Definen el “**NUEVO MODELO DE GESTIÓN EMPRESARIAL**” como “*uno de los mejores modelos de gestión de los recursos hídricos y del medio ambiente a nivel mundial*”, pero los trabajadores nos preguntamos ¿cómo se traduce eso en nuestro día a día?, ¿cómo se aplica ese eficiente e innovador modelo de gestión?, ¿en qué consiste?

A raíz de los últimos acontecimientos, esta sección sindical ha llegado a las siguientes conclusiones:

El Nuevo Modelo de Gestión:

- **NO** permite hacer el incremento salarial pactado en las tablas salariales del recientemente aplicado IV Convenio sectorial, dejando congelados los “*pírricos*” salarios de más de 600 trabajadores.
- **SI** consiente seguir manteniendo “el enchufismo de sus amigos”, contratándolos con los salarios del antiguo convenio del Canal de Isabel II (libre contratación de directores adjuntos, etc...).

El Moderno Modelo de Gestión

- **NO** autoriza la estabilidad en el empleo de los trabajadores

con contratos temporales, negándose a prorrogar dichos contratos provocando un continuo “*rosario*” de despidos

- **SI** defiende el ingreso en la empresa de incompetentes, todos ellos con vinculación familiar o política de los gobernantes actuales del PP.
- **El Fructífero Modelo de Gestión**
- **NO** consiente la existencia de promoción para sus trabajadores, teniendo personas

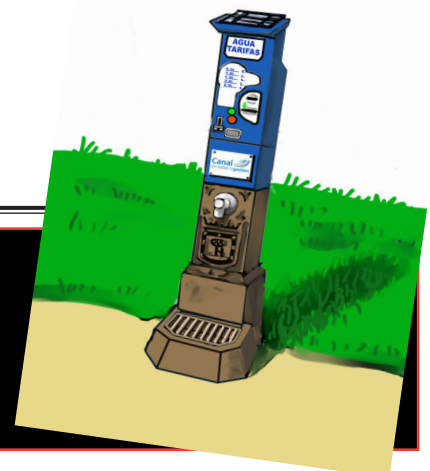


en el interior...

Nuestro derecho a exigir el I Convenio Colectivo.

No somos mercenarios

¿Sabias que?



preparadas con formación y gran experiencia en la empresa que han quedado inertes en sus puestos sin posibilidad siquiera de acceder a un traslado.

- **SI** conlleva una desprofesionalización absoluta de la empresa que a pesar de que fue referente en algún momento, se está llegando a convertir en otro tipo de referente, el de la “chapuza y el desastre”

El Original Modelo de Gestión

- **NO** contempla una política social donde prime el derecho del acceso a tener agua por ser un bien necesario e imprescindible para el ciudadano
- **SI** aplica con mano férrea la supresión del suministro de agua por falta de pago, a ciudadanos que se encuentran en el “umbral de la pobreza”

El Transparente Modelo de Gestión

- **NO** permite el acceso de los Representantes de los Trabajadores al Consejo de Administración, mante-



niendo así desinformados a todos los ciudadanos sobre su desarrollo empresarial.

- **SI** estima repartir unos beneficios de 170 millones de euros para el próximo año entre las entidades locales y la propia Comunidad de Madrid.

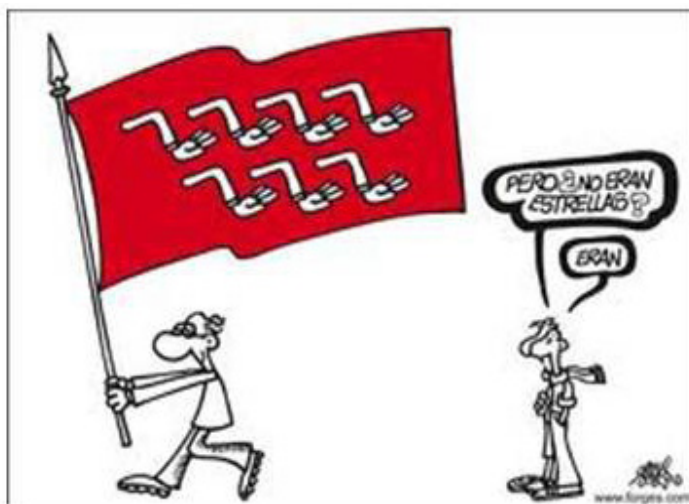
CONCLUSIONES

El nuevo modelo de gestión resulta absolutamente ineficaz e inservible para los trabajadores, y para los ciudadanos de la Comunidad de Madrid, siendo simplemente una “tapadera” para uso y disfrute de los “perversos y depravados” que dirigen esta empresa y gobiernan esta Comunidad de Madrid.

Este “modelo de gestión y eficiencia” es ejecutado por directivos sin escrúpulos ni conciencia, algunos y algunas de las cuales se jactan de ser “canaleros” de toda la vida, que sin embargo no han dudado en colaborar en la destrucción de esta empresa, de los derechos de los trabajadores y de las necesidades más básicas de los ciudadanos.

Han establecido sus cortijos desde los cuales proveen e imparten sus caprichosas decisiones sin ningún pudor ni recato (promociones, jubilaciones, traslados, contrataciones), lo que es aplaudido con fervor por sus superiores que lejos de aportar algo de cordura a este sainete, colaboran encantados con esta corrupción sin límite.

- Debemos mantener nuestra oposición y resistencia a este sinsentido y seguir luchando con uñas y dientes hasta las próximas elecciones de la Comunidad de Madrid, para conseguir unos políticos con un sentido real de los derechos de los trabajadores y de los ciudadanos en general, y sepan **defender esta empresa y el agua, como un verdadero servicio público.**



Nuestro derecho a exigir el I Convenio Colectivo

Vivimos tiempos difíciles para el ejercicio de la acción sindical. Desde hace meses venimos reclamando nuestro derecho a negociar el I Convenio Colectivo del Canal de Isabel II Gestión, S.A. sin ningún resultado.

La reiterada negativa por parte de la Dirección para sentarse a negociar o regular nuestras relaciones laborales, supone un “ataque sin precedentes” a los derechos y deberes contemplados en el Estatuto de los Trabajadores.

Ni los representantes sindicales, ni los trabajadores, creíamos que se pudiera dar la situación actual que estamos sufriendo todos los trabajadores.

- Han barrido de un plumazo nuestros derechos sociales y laborales con el aniquilamiento del Convenio Colectivo cuya existencia y aplicación se remontaba a más de 20 años.
- Rechazan cualquier posibilidad de alcanzar una mínima estabilidad en el empleo, destruyendo puestos de trabajo, mermando desmesuradamente los salarios y realizando “contratos basura”

- Se niegan taxativamente a lograr un clima de entendimiento que minimice en alguna medida la desilusión que venimos sufriendo en los últimos años.

¿Cómo alentar a los trabajadores si ni siquiera podemos prever su futuro más inmediato? Una empresa con la historia del Canal de Isabel II se configura, hoy por hoy, como una contrata integrada

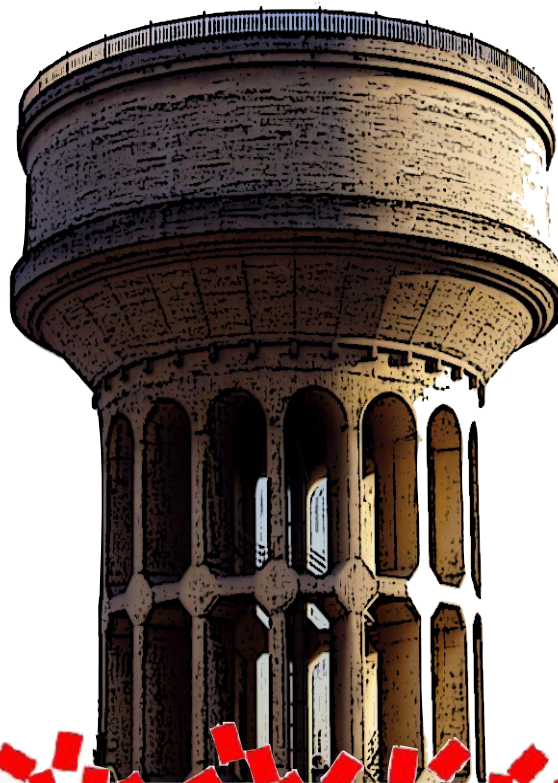
por trabajadores en condiciones lamentables, con salarios miserables y becarios que ni siquiera son considerados como plantilla; a ninguno se le augura una vida laboral en la empresa de poco más de tres años.

> ¿qué servicio de calidad podemos ofrecer al ciudadano con una plantilla completamente desmotivada y en rotación constante?,

> ¿qué incentivo podemos tener los trabajadores si nos han robado todos nuestros derechos laborales negociados durante más de 20 años?

> ¿cómo vamos a desarrollar nuestros conocimientos profesionales si desconocemos cualquier proyecto futuro de la gestión de esta empresa?.

Qué hacer, con este panorama de desentendimiento y falta de diálogo, Con tanta puerta cerrada y negativas a la nego-



ciación ¿Cómo conseguir nuestros objetivos?.

Tenemos que demostrar nuestra dignidad a “esos directores o jefes de pacotilla” que se consideran victoriosos porque se sienten protegidos por unos gobernantes que actualmente están bajo sospecha de corrupciones (Gürtel, Bárcenas, TV Valenciana,), por unos gobernantes que tienen verdadera obsesión por destruir LO PÚBLICO (sanidad, enseñanza, agua etc,..), por unos gobernantes que solo mantienen su interés para lucrarse y favorecerse (en el Canal contratos realizados a familiares y amigos de Esperanza Aguirre, Ignacio González, Aznar....)

En CCOO lo tenemos claro,



tenemos que seguir luchando, tenemos que continuar reclamando nuestros derechos laborales, tenemos que mantener la unidad de los trabajadores, tenemos que RESISTIR

hasta las próximas elecciones donde confiamos sean cesados todos estos incompetentes y podamos recuperar el diálogo social que nos permita la recuperación de nuestros derechos y deberes laborales.

**“NI NOS DOMARÁN, NI NOS DOBLARÁN,
NI NOS VAN A DOMESTICAR”**
(Marcelino Camacho)

 DESEO AFILIARME A CCOO Entrega esta ficha en los locales de CCOO o a tu delegado/a.	
DATOS PERSONALES	DNI <input type="text"/> L APELLIDOS <input type="text"/> NOMBRE <input type="text"/>
	DIRECCIÓN <input type="text"/> CÓDIGO POSTAL <input type="text"/> LOCALIDAD <input type="text"/>
	TELÉFONO <input type="text"/> FECHA NACIMIENTO <input type="text"/> SEXO <input type="text"/> CATEGORÍA LABORAL <input type="text"/> E-MAIL <input type="text"/>
DATOS EMPRESA	NIF <input type="text"/> NÚMERO SEG. SOCIAL <input type="text"/> NOMBRE CENTRO DE TRABAJO <input type="text"/> TELÉFONO C.T. <input type="text"/>
	DIRECCIÓN CENTRO DE TRABAJO <input type="text"/> CÓDIGO POSTAL <input type="text"/> LOCALIDAD CENTRO DE TRABAJO <input type="text"/>
ORDEN DE DOMICILIACIÓN BANCARIA	RELACIÓN LABORAL <input type="checkbox"/> PERSONAL FUNCIONARIO <input type="checkbox"/> PERSONAL LABORAL <input type="checkbox"/> PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO <input type="checkbox"/>
	ENTIDAD BENEFICIARIA <input type="text"/> CCOO UNIDAD ADMINISTRADORA DE RECAUDACIÓN (UAR) <input type="text"/> FECHA <input type="text"/>
	DETALLE DOMICILIACIÓN <input type="text"/> CONCEPTO CUOTA SINDICAL DE AFILIACIÓN <input type="text"/> TITULAR DEL RECIBO <input type="text"/>
	TITULAR CUENTA DE CARGO <input type="text"/> CCC <input type="text"/> ENTIDAD <input type="text"/> OFICINA <input type="text"/> D.C. <input type="text"/> NÚMERO DE CUENTA <input type="text"/>
DATOS SINDICALES	ENTIDAD DE CRÉDITO <input type="text"/> NOMBRE <input type="text"/> OFICINA <input type="text"/> DIRECCIÓN <input type="text"/> LOCALIDAD <input type="text"/>
	FECHA AFILIACIÓN <input type="text"/> RAMA <input type="text"/> SECTOR <input type="text"/> COD. <input type="text"/> SUBSECTOR <input type="text"/> COD. <input type="text"/>
(a rellenar por el sindicato) Si quieres más información, no dudes en pedirla al local, a la sección sindical o al delegado/a de CCOO.	
Tus datos serán incorporados a un fichero del que es titular CCOO. La finalidad del tratamiento de tus datos en estos ficheros es el mantenimiento de tu relación como persona afiliada con las concretas finalidades establecidas en los estatutos. Puedes ejercer tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, de oposición, enviando una solicitud por escrito, acompañada de la fotocopia de tu DNI e indicando "PROTECCIÓN DE DATOS", al domicilio de CCOO, situado en la calle Fernández de la Hoz, 12, 28010 de Madrid.	

No somos mercenarios

Leía hace poco un artículo de David Jiménez titulado “El triunfo de los mediocres” en el que vinculaba la actual y crítica situación del país con el dominio y la prosperidad de varias generaciones de mediocres, padres de los descabros financieros y las voladas burbujas inmobiliarias.

Estos mediocres según Jiménez habrían ido dominado en todas las esferas, desde la escuela hasta la más alta cúpula política, pasando por la universidad o la empresa y paseando su vulgaridad en todos los medios y ambientes sociales que se nos puedan venir a la cabeza. En sus manos a veces quedan incluso la gestión de servicios públicos ya casi perdidos como la educación, la sanidad o el agua.

Nos preguntamos si producto de esta mezquindad, será que venimos soportando en nuestro entorno laboral tanto cretino y cretina, que con la obsesiva intención de disimular su indisoluble ineptitud pasan las horas a nuestro alrededor maltratando al personal con gritos, humillaciones, abusos, insultos, hipervigilancias y a veces cosas bastante peores.

Esos modales de cantina llevados a los despachos y que se mantienen durante décadas sin que nadie rechiste, debe ser lo que nos tiene a los españoles tan estupefactos que llega a paralizarnos hasta el punto de que sea la indolencia la que nos gobierne y nos impida gritar y movilizarnos contra esta lacra de abusones

Colecciones ingentes de mamelucos dirigiendo y aplastando a personas bastante más capacitadas, diligentes, com-



petentes y educadas que ellos, y mangoneando a su antojo departamentos, direcciones o incluso empresas hacia el desastre, la quiebra, la corrupción, el nepotismo ...

Majaderos que haciendo gala de su gran donaire se permiten criticar a los que consideran sus “vasallos” por su sobrepeso, su estatura, sus canas, su tinte de pelo, etc. Memos y memas que con su gran agudeza se atreven a ordenar con quien deben hablar sus “súbditos” o con quien han de tomar café. Y si eres complaciente, el trofeo será la bienvenida a su cuadrilla y entrar a formar parte de su club del chafardeo al más puro estilo alcahueto y correveidile digno de mercenarios, que es lo que puntúa para la prolongación de la vida laboral y los ascensos caprichosos a puestos inventados al efecto.

Algunos trabajadores sufrimos estas situaciones, encontrándonos solos, desamparados, sin respuestas ni soluciones que puedan reconducir los agravios a los que estamos

sometidos.

Sin embargo, si tenemos respuestas, la alternativa es ser consecuentes, honrados, conservando la dignidad y la honestidad en el trabajo, nuestra personalidad y nuestros valores. Seguir siendo libres, hablar y tomar café con quien te plazca, no linsojear, llevar raíces en el pelo, no teñirte las canas, estar gordo, vestir minifalda, ya que por lo demás, si cumples con tus obligaciones laborales a nadie mereces pleitesía, se supone.

El que tome esta opción por si no lo sabe tiene altas probabilidades de sufrir en sus carnes el vacío de los necios y todos sus acólitos. No será invitado a sus felices eventos, nadie le dirigirá la palabra, cuchichearán a su paso, será hipervigilado en sus movimientos, sus horarios, sus compañías. **Pero que no decaiga su ánimo, porque a estas alturas hemos de haber aprendido ya que la dignidad, la integridad, la honestidad y la decencia son más poderosas que cualquier botarate.**

¿SABIAS QUE?

- El Servicio Médico “olvida” su condición de autoaseguradora en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y ha tomado por costumbre preguntar a los trabajadores si tienen póliza de Adeslas para así “escaquear” los tratamientos o rehabilitaciones hacia el trabajador. Resulta increíble que tengamos que denunciar esto, pero es importante que los trabajadores sepamos que **ES LA EMPRESA LA QUE HA DE RESPONSABILIZARSE DE ESTOS TRATAMIENTOS CON CARGO A NUESTRAS CO-TIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL y no repercutiéndola a nuestros bolsillos.**
- Por si no tenemos suficiente con los sofocantes recortes de nuestros salarios y nuestros derechos, muchos trabajadores del Canal aún **seguimos soportando la asfixiante persecución de algunos Jefes de Departamento, División y Responsables**, que olvidando su principal misión de ser diligentes en sus funciones se dedican a atosigar trabajadores, motivados exclusivamente por sus fobias personales. A pesar de las denuncias de trabajadores y representantes sindicales, la Dirección de la empresa les sigue conservando en sus puestos, llegando a trasladar a los trabajadores perseguidos como si fueran éstos los verdugos y no las víctimas. Nos preguntamos **¿hasta cuándo?, ¿por qué la empresa sigue recompensando acosado-**



res?, ¿cuándo se decidirán a tomar medidas contra los verdaderos culpables y dejarán de estigmatizar a las víctimas?.

- La Dirección de Recursos Humanos no solo **se niega a conceder el solape** a los trabajadores a turnos sino que además **ni siquiera cubre los calendarios** con contrataciones, lo que obliga a muchos de nuestros compañeros a doblar turnos y no respetar el descanso entre jornadas. A pesar de ello, en muchas plantas **no se están cubriendo los servicios mínimos que marca la Ley**, situación que en ocasiones puede llegar a prologarse durante meses. Desde Comisiones Obreras no nos cansamos de denunciar estos incumplimientos y os animamos a comunicarnos cualquier circunstancia de este tipo.
- Como todos conocemos a pesar de constituirse una Sociedad Anónima, Canal de Isabel II Gestión, **sigue siendo 100% pública**. Seguimos trabajando en la Plataforma Contra la Privatización del Canal de Isabel II, que actualmente ha iniciado una campaña solicitando el derecho al agua para todos los ciudadanos de la Comunidad, aunque no puedan pagar los recibos, y denunciando la política actual sobre cortes de agua, que se ha incrementado un 250% desde que se ha constituido la nueva empresa, pasando de unos 24.000 cortes durante el año 2009, a 80.000 cortes de agua en el 2013.

