

Ha llegado el momento de poner las cosas en claro

Editorial

Pasado el periodo vacacional, reemprendemos la edición de *Luz Pública*, manteniendo nuestro objetivo de hacer llegar a todos y todas los que trabajamos en Endesa las informaciones más relevantes sobre lo que ocurre en nuestra empresa y las opiniones de Comisiones Obreras.

Entramos en otoño después de un verano repleto de rumores, no todos bien encaminados, pero que en su conjunto vaticinan los cambios que está claro van a producirse.

Enel, una vez rota la extraña alianza con Acciona, ya ha tomado plenamente el control de Endesa. El periodo de *opas*, peleas entre accionistas e incertidumbres ya ha quedado atrás, esperamos que de una forma definitiva.

Una vez aclarado definitivamente quién es el propietario de la empresa, en Comisiones Obreras nos parece llegado el momento de manifestar nuestros deseos de futuro y de reiterar nuestros compromisos con los trabajadores que representamos.

Estabilizada accionarialmente la empresa, la gran tarea es construir una organización pensada, al menos, para el medio plazo. Una estructuración que debe abarcar al modelo de Grupo y al de cada una de las empresas que lo conforman.

Manteniendo el modelo industrial propio, Endesa debe aprovechar las ventajas que reporta la integración en un gran grupo industrial mundial como es Enel y, en consecuencia, el modelo debe establecerse en concordancia con ello. Comisiones Obreras entiende que los cambios deben ser concertados y quiere participar en todas las negociaciones, como siempre, aportando propuestas y soluciones y colaborando activamente en todo lo que signifique consolidación y desarrollo de la empresa y mejoras para las personas que en ella trabajan.

El periodo anterior nos ha dejado con muchos temas pendientes, tanto en lo que se refiere al desarrollo del III Convenio Marco como a numerosas cuestiones no incluidas en él.

Desde Comisiones Obreras, por una parte, insistimos en la necesidad de una equiparación de las condiciones de trabajo y prestaciones para los trabajadores de Convenio Marco, en particular los beneficios sociales; y de una actualización de las propuestas relativas al desarrollo del Plan de Igualdad, al empleo y a las responsabilidades de los técnicos, el colectivo más abundante en nuestra plantilla.

Por otra, redundamos en la urgencia de desarrollar los contenidos pendientes del Convenio, en especial los trabajos de la *Comisión de Clasificación y Necesidades Ocupacionales* y de la *Comisión de Seguimiento*, las cuales prácticamente no han tomado existencia desde la firma de aquel, por lo que siguen en el aire el catálogo de puestos de trabajo, las reclamaciones de clasificación y todos los puntos oscuros de su redactado.

Comisiones Obreras quiere participar constructivamente en esta tarea.

También, desde aquí, rechazamos abiertamente cualquier intento de justificar las prácticas de parcialidad y enchufismo en cuanto a ingresos, sanciones, promociones, traslados, etc., que han estado a la orden del día en el último periodo y que tanto perjudican a la compañía, tanto en lo que se refiere a su calidad empresarial como a su credibilidad interna. Esperamos que la estabilidad empresarial venga acompañada de consenso, de transparencia y de igualdad real de oportunidades, tal como postulan los compromisos sobre Política de Diálogo Social aprobados por la Dirección del Grupo.

Agotada la discusión interna sobre el tema, Comisiones Obreras procederá a la denuncia de esas prácticas donde sea necesario.

Una perspectiva de futuro clara y conocida, las necesarias reorganizaciones negociadas con la participación de todos los representantes de los trabajadores y finalmente acordadas, el desarrollo de nuestra normativa convencional, y una actuación transparente y no clientelista en la gestión de recursos humanos son nuestro deseo y por lo que vamos a pelear.

«CC.OO. PRIMERA FUERZA SINDICAL DEL ESTADO ESPAÑOL»
C/ Ribera de Loira, 60, Planta S, Sector C - 28042 MADRID
Tel. 912131520 Fax 912131616
e-mail: ccooendesa@endesa.es

Plenos territoriales de delegados de CC.OO.



Como continuación de los celebrados en el mes de julio, durante el mes de septiembre han tenido lugar nuevos plenos de delegados y delegadas en Madrid, Baleares, Cataluña-Aragón, Andalucía-Extremadura y Galicia-Ponferrada. En todos ellos se ha contado con una nutrida asistencia de representantes sindicales.

En cada una de las reuniones, el secretario general de la Sección Sindical Interempresas de Comisiones Obreras, Xavier Aubia, ha presentado un informe sobre la situación actual de la empresa, las actividades que nuestra organización viene desarrollando tanto a nivel centralizado como territorial y los retos a que nos enfrentamos.

El secretario de acción sindical del grupo, José Luis Cánovas, ha explicado el plan de trabajo aprobado en el último consejo de la sección sindical, en relación a cada una de las realidades zonales.



Por parte de la secretaría de igualdad, han intervenido las responsables de los diferentes territorios, quienes trataron sobre lo referente a los cumplimientos de la legislación y al diagnóstico de igualdad elaborado por dicha área.

Asimismo, los secretarios generales de las diferentes zonas han hecho un repaso del trabajo realizado y de los problemas concretos de cada una de ellas, así como de las soluciones que nuestro sindicato aporta.

Una vez concluidas las sesiones y de acuerdo a nuestro compromiso de ofrecer una información veraz y cara a cara, vamos a llevar a cabo una nueva ronda de asambleas en todos los centros de trabajo para referir la actualidad de Endesa y presentar nuestras proposiciones; y para que toda la plantilla tenga la oportunidad de participar y hacernos llegar sus dudas, propuestas e inquietudes.

Reorganización de primer nivel en O+RH

El día 28 de septiembre, la empresa ha informado a los representantes sindicales sobre la nueva configuración de la Dirección General de Organización y Recursos Humanos, dirigida, tras la prejubilación de Germán Medina, por José Luis Puche.

La nueva vertebración centraliza la unidad, integrando Organización y eliminando las múltiples dependencias de la anterior estructura de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Una parte estaba subordinada a la Dirección General Corporativa, otra al Negocio de España y Portugal, otra al Negocio de América Latina y una última a cada una de las líneas de negocio.

En el área corporativa se establecen siete responsabilidades: Desarrollo de Recursos Humanos, Organización y Planificación de Recursos Humanos, América Latina, España y Portugal, Prevención y Seguridad Laboral, Políticas y *Reporting* de Recursos Humanos, y Previsión Social y Seguridad, con un responsable en cada una de ellas.

Desde Comisiones Obreras, en lo que nos atañe como representantes de los trabajadores y trabajadoras del Grupo, hemos solicitado a la empresa que concrete la organización que se va a derivar a partir de estos nombramientos, pues de ella dependerá que los cambios efectuados adquieran sentido y permitan una gestión en las relaciones laborales de la empresa más ágil y dinámica, menos concentrada en Madrid y más unificada en cuanto a criterios de trabajo.

Felicitamos a los nuevos responsables, a los que deseamos los mejores aciertos y a quienes nos ofrecemos como elemento permanente de interlocución para todos los asuntos que conciernan a la plantilla.



Reorganizaciones en Endesa Red



Desde finales de 2008 se vienen sucediendo noticias sobre proyectos de reorganización que afectarían a varios procesos y empresas de Endesa Red.

En unos casos, esta información se ha recibido de forma oficial, como en el del proyecto organizativo para Endesa Operaciones y Servicios Comerciales, al cual hacíamos referencia en nuestra revista *Luz Pública* nº 26 y que se explicó de forma detallada en las asambleas que realizamos durante los meses de octubre y noviembre de 2008. A este respecto, hasta la fecha aún no se ha tomado ninguna decisión, aunque parece que se pueden producir los primeros movimientos a finales del presente mes o a primeros de octubre, los cuales se limitarían a nivel de responsables; el resto continuaría en los meses siguientes. También se nos comunicó en su momento la pretensión de efectuar un cambio accionarial consistente en traspasar E.O.S.C. desde el *subholding* de Red a uno nuevo organizado en el entorno de la comercializadora, para llevar a cabo en julio o en agosto; sin embargo, hasta ahora no ha prosperado y es dudoso que lo vaya a hacer.

En otras ocasiones, los anuncios se han hecho sólo ante los responsables territoriales, sin contar con la representación social, como con el proyecto organizativo para Acceso de Clientes y Medida. Sobre la base de implantar la telegestión y la telemida, se plantea una reducción drástica de plantilla, en torno al 40%, y al mismo tiempo la externalización masiva de trabajos, llegándose a afirmar que la calidad será "la que se pueda dar".

Por último, hay otro tipo de cuestiones en que las novedades se avisan de forma oficiosa o a través de rumores, como por ejemplo la puesta en marcha del Proyecto 1, del que todo el mundo ha oído hablar pero nadie sabe con exactitud de qué se trata (salvo, suponemos, su creador); por lo que parece estriba, lisa y llanamente, en una reducción de plantilla masiva en el ámbito de Explotación y Nuevos Suministros. A este respecto, en estos últimos días ha circulado el reporte de que se iba a presentar al Consejo de Administración del día 14 de septiembre una propuesta de dotación económica para afrontar alrededor de 1.000 salidas a través de la activación del PVS. De todos es sabido que en él ni se trató ni se aprobó nada de eso.

CC.OO. repudia esta clase de actuaciones e insiste en la necesidad de definir un proyecto de empresa serio, viable y con un modelo organizativo claro, que no dé la espalda a los trabajadores y sus representantes, y que debe ser conocido y publicitado para convertirse en motivador.

Si, fundamentadas sobre unas pautas coherentes, se han de producir salidas, que se hagan con buena información y de manera consensuada, sean extensivas a todas las empresas que componen el Grupo Endesa y conlleven indispensablemente un plan de rejuvenecimiento con nuevos ingresos, de tal forma que a través de una adecuada transmisión del conocimiento quede una plantilla bien estructurada y organizada para afrontar el futuro desde un modelo de empresa congruente y firme del cual nos podamos sentir todos orgullosos.

Jornada continuada

Ha pasado el periodo vacacional, en el que todos los trabajadores adscritos a un régimen de jornada partida o mixta han desempeñado sus funciones en régimen de jornada continuada, en cumplimiento de los acuerdos firmados en los distintos ámbitos geográficos.

En el transcurso de estos meses, se ha demostrado que con este último tipo de jornada, aun contando con los permisos, se han alcanzado con toda normalidad unos índices de productividad adecuados y, sobre todo, una mejora sustancial en la conciliación de la vida personal y familiar. En todo caso, la actividad de la empresa en absoluto se ha resentido lo mas mínimo; por tanto, se debería profundizar en una implantación bien regulada y sostenida de la jornada continuada durante todo el año.

En CC.OO. estamos convencidos, y a las pruebas nos remitimos, de que en las zonas donde está instituida todo el año la productividad es mayor y de que facilita el cumplimiento de intereses y objetivos que deben ser compartidos: productividad, eficiencia económica y eficacia empresarial; de que favorece la aplicación y el desarrollo del plan de igualdad en materia de conciliación, así como el ahorro energético; y de que supone una disminución del impacto ambiental por el menor uso de transporte.



Propuesta de Comisiones Obreras sobre guarderías



Estamos esperando contestación a la proposición presentada por CC.OO. en la Comisión de Igualdad sobre la oferta de servicios presentada por una red de guarderías o escuelas infantiles, que ofrece un servicio de asesoramiento, implantación, mantenimiento y gestión integral de escuelas infantiles para empresas.

Dicha compañía cuenta también con centros privados reconocidos por el Ministerio de Educación, ubicados en zonas residenciales y empresariales, orientados a la educación, cuidado y atención de niños y niñas de edades comprendidas entre los cuatro meses y los tres años.

También ofrece otros servicios, como el de guardería, desde la finalización del servicio de escuela infantil, o el *Programa de Verano/Días festivos*, con centros de cuidado infantil para niños de 3 a 10 años, con el objetivo de que durante las vacaciones estivales, o días sueltos en que los colegios cierran (Semana Santa, Navidad, etc.) puedan ser atendidos y divertirse.

Por otra parte, contratar la prestación daría a la empresa el derecho a practicar una deducción de la cuota íntegra del 10% del importe de las inversiones y gastos que originara, quedando así minimizada su posible aportación.

Tampoco repercutiría en el IRPF de los trabajadores beneficiados por este servicio, ya que las guarderías que las empresas constituyen en sus instalaciones o fuera de ellas para sus empleados de forma gratuita, o incluso repercutiéndoles una parte del coste, se consideran legalmente servicios sociales y por ello no computan como retribuciones en especie.

Desde CC.OO. entendemos que es una propuesta de la que podrían beneficiarse un número importante de trabajadores y trabajadoras de Endesa.

En la Comisión de Igualdad seguiremos trabajando para la correcta aplicación del Plan de Igualdad en todos sus puntos.



Gesa Gas se prepara para el cambio a gas natural

El viernes, 25 de septiembre, se celebró la sesión prevista de la Comisión Territorial de Recursos Humanos de Baleares, convocada para abordar la adaptación que el cambio al gas natural supondrá en los distintos ámbitos de la empresa.

La reunión fue de carácter informativo. El Director de Gesa Gas centró su intervención en las circunstancias del momento sobre el estado de las nuevas infraestructuras a implantar, las explotaciones ya concedidas administrativamente y los planes para que sigamos optando a nuevas adjudicaciones en las mejores condiciones. Mostró también gran interés en destacar que la llegada de gas natural a través del gasoducto supone una capacidad ilimitada de disponibilidad de gas, que amplía el potencial geográfico de expansión y que repercutirá directamente en el volumen de trabajo, que se verá aumentado considerablemente, aspecto éste que enfatizó afirmando que "es claro que hay trabajo para todos y no porque sea claro hay que omitir el decirlo".

En cuanto a la reorganización que se habrá de abordar, la dirección de Recursos humanos no entró en detalles, que quedaron pendientes de explicación, pero se comprometió a entregar una propuesta en la próxima reunión, el viernes 2 de octubre. Redundó en la misma línea argumental que el director de Gesa Gas y apuntó que había recorrido para abordar una reorganización tranquila.

Desde la representación sindical de CC.OO. insistimos, al igual que en la reunión que tuvimos con el director, en que se tenga muy en cuenta el hecho diferencial insular, ya que independientemente de la conexión con el gasoducto, es obvio que los recursos humanos se limitan a los disponibles *in situ* en el territorio.

También le solicitamos claridad sobre los planes relativos a Explotación, Gestión y Control de Distribución. Asimismo, no sólo coincidimos con la dirección en el hecho de que hay trabajo para todos sino que vamos más allá y entendemos que la expansión del negocio ha de suponer aumento de empleo para Baleares. Cabe destacar que está previsto suministrar gas natural a la central de Ibiza antes de Semana Santa de 2010, y que afortunadamente se dan las circunstancias para construir, y no para destruir empleo.

En este clima de negociación que la dirección ha señalado, entendemos que existen los requisitos adecuados para llegar a un fácil y buen acuerdo para el conjunto de los trabajadores, el cual salvaguardaría los intereses de la compañía, compatibilizándolos con el deseo de crecimiento de nuestra empresa que todos tenemos.



Firmado el acuerdo para los técnicos gestores de las terminales portuarias

En julio de 2007 se firmó el Acuerdo de Puertos, en cuya cláusula adicional tercera se especifica que no afecta a los *Técnicos Gestores de las Terminales Portuarias*, pero se adquiere el compromiso de que en septiembre de ese mismo año se iniciarán las negociaciones que regulen el sistema de trabajo de dicho colectivo.

Después de dos años, por fin se ha firmado el acuerdo para los *Técnicos Gestores de las Terminales Portuarias*, el cual es efectivo desde el 1 de agosto de 2009.

Las condiciones de trabajo en los puertos requieren la presencia permanente de los trabajadores cuando hay barcos para descargar, lo cual genera una situación de permanente adaptación de la jornada de trabajo.

Con la firma de este pacto, se consigue una mejor regulación en las condiciones de trabajo y unas mejoras económicas para los compañeros que desarrollan su función en las terminales portuarias con la categoría mencionada, y se equiparan sus condiciones de trabajo con las del resto de personas que trabajan en las citadas terminales.



"El futuro posible de la energía en España"

Jornada organizada por CC.OO. en Ponferrada

El 24 de septiembre se celebró en Ponferrada una jornada de debate y ponencias organizada por la Federación de Industria de CC.OO. y patrocinada por Endesa, bajo el título "El futuro posible de la energía en España".

La oportunidad de dicha celebración no ha podido ser más adecuada, al coincidir con la propuesta del Gobierno de España de incentivar vía subvención modulada la quema de carbón español en las centrales térmicas, haciendo más competitivo su precio que el mineral de importación.

El carbón nacional tiene futuro, las reservas existentes de este combustible fósil son tan importantes que cuando en 2015 entre en servicio la nueva tecnología para su combustión limpia hará que se reduzca la dependencia internacional de energía que ahora mismo tiene España. Para ello, será fundamental primar el carbón local, como ya lo está haciendo Alemania hasta el 2018, y evitar a toda costa el cierre de una sola mina de El Bierzo y León. Esta sería una de las principales conclusiones a las que ayer se llegó en Ponferrada dentro del foro de debate sobre el futuro energético propiciado por CC.OO. y que sentó alrededor de una misma mesa a administraciones, científicos, sindicatos y empresas mineras, eléctricas y eólicas.

En su ponencia, el secretario de Industrias Extractivas de Comisiones Obreras, Juan Carlos Álvarez Liébana, afirmó: "Esperamos que a la mayor brevedad seamos convocados de nuevo por el Ministerio y se nos proponga por escrito una propuesta que permita dar estabilidad al sector en el marco de lo que está planteado en el Plan General de la Minería. Por ello, decimos con claridad que las propuestas pueden ser válidas pero que hay que argumentarlas por escrito".

Por su parte, el director general de Minas de la Junta, Ricardo González Mantero, dijo que espera que las empresas eléctricas vean con buenos ojos la medida, todavía verbal, del Gobierno. "Creo que hay que ser muy cautos a la hora de valorarla, hay que verla por escrito y hay que ver un poco la reacción y los resultados que obtiene el Gobierno de las conversaciones que va a tener en los próximos días con las empresas eléctricas".

Santiago Sabugal, presidente de la Plataforma Tecnológica Española del CO2, defendió un plan energético estatal basado en un abastecimiento sustentado en su mayoría por energías renovables, sin olvidar el carbón en combustión limpia a través de la captura de CO2 (un proceso experimental que se capitanea en El Bierzo a través de la CIUDEN, a nivel internacional), lo cual "requiere un esfuerzo de los gobiernos para asegurar que las renovables tengan costes competitivos, sin subvenciones, además de unos parámetros de calidad en la red que permitan mantener la tensión estable y sin caídas".

Ramón Górriz, secretario confederal de Acción Sindical de CC.OO. apostó por la creación de un foro de debate en el que también estén representados los sindicatos y los empresarios: "Creemos que no va a haber un pacto de estado entre partidos, por las declaraciones que se han hecho públicas y aunque así fuera, creemos que en un tema tan importante como es el sector energético, los sindicatos y representantes de las empresas, además de la administración deben estar en la mesa de negociación".

La postura de CC.OO. ha quedado clara a lo largo de los últimos meses, con la publicación de notas de prensa que alertaban del problema y aportaban soluciones. Sólo hemos de añadir que seguiremos poniendo de manifiesto las situaciones que puedan perjudicar el empleo y el bienestar de nuestra comarca y defendiendo los derechos de los más de 4.000 puestos de trabajo amenazados.

