

Jornada Mundial por el Trabajo Decente



El pasado 7 de octubre se celebró la *Jornada Mundial por el Trabajo Decente*, convocada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) que representa a 170 millones de afiliados en todo el mundo. Para ello se celebraron movilizaciones en 122 países con el objetivo de exigir trabajo digno, estable y de calidad en un momento en que, según cálculos de la Organización Mundial del Trabajo (OIT), la crisis económica internacional puede llegar a destruir 50 millones de empleos y arrojar a la pobreza a 200 millones de personas.

La situación del empleo en nuestro país, con altas tasas de precariedad —la temporalidad se sitúa en el 30%, especialmente en los jóvenes y las mujeres, que junto a los inmigrantes, sufren discriminaciones intolerables— y un desempleo que no para de crecer, centraron las reivindicaciones de los sindicatos.

En España, donde se han concentrado miles de delegados y delegadas por todo el estado en distintas ciudades, se han exigido medidas para la creación de empleo que limiten la temporalidad, aumenten la estabilidad, garanticen la negociación de los ERE en las empresas con dificultades y que incentiven las medidas para desarrollar la igualdad entre hombres y mujeres, la formación, la seguridad y la salud laboral.

En CC.OO. consideramos inaceptable que desde centros de poder económico y empresarial se den recetas para salir de la crisis, proclamando reformas laborales que precaricen aún más el empleo y la protección social de los trabajadores, olvidándose de que las reformas que —estamos convencidos— deben llevarse a cabo han de comenzar por la regulación financiera internacional, el buen gobierno global de Naciones Unidas y la reforma del tejido productivo.

CC.OO. consigue detener la implantación del nuevo sistema de retenes en Distribución en Cataluña

El lunes 5 de octubre, la empresa informó a Comisiones Obreras en el territorio de que a partir de ese mismo día modificaba unilateralmente el sistema de rotaciones y de intervenciones en periodo de retén. La actuación inmediata de CC.OO. ha permitido que la decisión quede aplazada hasta que su alcance sea negociado con los representantes de los trabajadores.

Ante esa noticia, CC.OO. reunió a los responsables sindicales de los colectivos y zonas afectadas. Tras constatar la posible ilegalidad de la decisión adoptada por la empresa y la evaluación negativa de todos los afectados sobre la misma, presentó el día 7 de octubre sendos escritos a la Dirección Territorial de RR.HH. y a la Dirección General de Cataluña.

En ellos instaba a la empresa a retirar la implantación del sistema de retenes que de forma unilateral querían aplicar hasta que su contenido y significado fueran negociados con la representación de los trabajadores.

El mismo día 7, CC.OO. mantuvo una reunión con la Dirección General en la que explicó su posición sobre lo que estaba pasando. Allí manifestamos que no entendíamos que la empresa, con planteamientos falsamente económicos, basados en análisis sesgados y no homogéneos de la comparación entre territorios, pretendiera destruir un sistema de trabajo como es el retén, que ha servido y sirve para mantener unos niveles de calidad del servicio muy aceptables.

La empresa se proponía no sólo recortar las rotaciones sino también modificar el protocolo de activación de la intervención. El resultado habría sido añadir más presión al Centro de Control de Media Tensión, dejando en manos de los técnicos gestores de operación la determinación de activar o no a los técnicos, responsabilidad que creemos no les corresponde.

Tras esa reunión, el mismo día 7 por la tarde, RR.HH. contactó con CC.OO. para comunicar que pararían la implantación

del nuevo sistema y que estaban de acuerdo en abrir el periodo preceptivo de consultas. La propia Dirección General hizo lo mismo en la mañana del día 8.

Después de confirmar, a través de nuestros delegados en las diferentes zonas, que realmente se paralizaba la aplicación, se informó a todos los trabajadores. La situación actual es de espera ante la apertura del periodo de consultas.

Desde CC.OO. estaremos en contacto con todos los colectivos afectados para defender, con su apoyo, la mejor solución.



La empresa quiere modificar los complementos del colectivo de ACM de Cataluña

Debido al modelo de organización del trabajo, el colectivo de ACM de Cataluña ha estado durante años efectuando regularmente horas extraordinarias, las cuales se han ido incrementando en proporción directa a la continua disminución de personal.

Ante esta realidad, la empresa decidió cambiar el sistema y remunerar a cada trabajador con una cantidad fija mensual en función de una determinada previsión de horas anuales a realizar, que en cada caso varía. Esta retribución se denomina "Dedicación".

La aplicación de este concepto, que está perfectamente regulada por parte de la empresa, ya que parte de un escalado de horas y precios para cada situación, fue propuesta individualmente a cada empleado afectado. También se contempla su revisión anual al alza o ajuste a la baja si se sobrepasan las horas pactadas inicialmente o no se cubren en su totalidad.

La empresa, unilateralmente, quiere modificar, antes de acabar el año en curso, las condiciones económicas a la baja, sin justificación objetiva, cuando el personal ha cumplido las horas pactadas y en muchos casos las ha sobrepasado.

Desde CC.OO. hemos planteado a la empresa restablecer la normativa para este colectivo. De no ser así, usaremos de las medidas que la ley contempla.



Andalucía y Extremadura

Incumplimiento del Acuerdo de Explotación en cuanto a retenes



Tras la aplicación del Acuerdo de Explotación, a partir del mes de junio, los trabajadores de nuestro territorio se están encontrando con unas directrices sobre la actuación de los retenes regulados para las bases de las UOT y algunas brigadas de subestaciones, que contradicen tanto lo firmado en el propio acuerdo como el reglamento de retenes vigente (Convenio de Sevillana).

En el acuerdo se establece que la primera intervención será a cargo del personal propio y el reglamento vigente especifica que la activación de los retenes se abonará con horas extraordinarias.

Sin embargo, las directrices que reciben los responsables de explotación de los departamentos y que trasladan al conjunto de las UOT son que los retenes no vayan a las instalaciones en caso de avería y que su activación sea sólo telefónica, negando a esta actuación la consideración de tiempo de trabajo.

Como ejemplo, un trabajador de retén que recibe una llamada a las 4 de la madrugada que le obliga a dar instrucciones y comunicar con el centro de control, con su superior o con quienes estén operando en las instalaciones, y que termine dos horas después, ve cómo se rechaza el parte de trabajo donde se apunta la intervención. Para algunos, simplemente esa labor no existe.

Ante ese incumplimiento de la normativa, CC.OO. se ha dirigido a los responsables de Explotación y de Recursos Humanos pidiendo el reconocimiento del tiempo de trabajo y la aplicación del Acuerdo de Explotación. La respuesta ha sido negativa. Ante tal situación, hemos puesto el tema en manos de nuestra asesoría jurídica.

Recogida de firmas en EOSC - Zona Sur por unas mejores condiciones laborales

En junio de 2009, en nuestra revista *Luz Pública* nº 40, mostrábamos nuestras dudas sobre la eficacia de las medidas adoptadas por la empresa (*Plan de Contingencias*) para dar solución a las situaciones generadas por la afluencia masiva de público en las oficinas comerciales, circunstancias que vienen sucediendo desde enero. En julio de 2009 (*Luz Pública* nº 42) confirmábamos esas dudas y señalábamos las situaciones conflictivas que se estaban generando, sobre todo y con una mayor incidencia en la Zona Sur. A su vez, realizábamos propuestas tendentes por un lado a paliar dichas situaciones de conflicto y por otro a compensar al personal afectado mediante reconocimiento profesional y descanso.

Hasta la fecha, la empresa sigue haciendo oídos sordos y los trabajadores están hartos de vivir, día tras día, jornadas laborales de presión, tensión y estrés. Por este motivo, se ha iniciado en la Zona Sur una campaña de recogida de firmas entre los trabajadores de EOSC, a quienes animamos a participar.

Según información facilitada por la propia empresa (EOSC), en un futuro próximo se acometerá una nueva organización. La empresa tiene una oportunidad inigualable para negociar con los representantes de los trabajadores dicha estructuración así como el reconocimiento profesional que demandamos.

En próximos números de esta revista iremos informando del desarrollo de esta campaña, de la respuesta que dé la empresa y, si no se produce o no es satisfactoria, sobre futuras medidas, acciones o movilizaciones a emprender para que se atiendan las demandas de los trabajadores de EOSC.



Reorganización en Gesa Gas: La empresa hace su propuesta



Celebrada la segunda reunión de la Comisión Territorial de Recursos Humanos de Baleares para la reorganización derivada del cambio a gas natural, la representación de la dirección entregó a la representación social una propuesta de organigrama, en la cual se puede observar una reducción de trabajadores que en números absolutos significa pasar de una plantilla actual de 60 personas a otra de 42. La empresa aportó una tabla de ratios comparativos entre Gas Aragón y Gesa Gas para realzar la bondad de su proyecto.

En la propuesta de organigrama presentada, también cabe destacar un cambio significativo en la organización, ya que por primera vez se manifiesta la voluntad de ampliar la plantilla de Gesa Gas y de dotarla de efectivos propios en Manacor e Ibiza.

La empresa informó sobre su intención de eliminar en breve el sistema de trabajo a turno cerrado. Propone que los trabajadores concernidos pasen a jornada de mañana o, si es posible y así lo desean, a otros puestos de trabajo a turno en otras líneas de negocio. Por otro lado, manifestó su propósito de eliminar el actual sistema de retenes y de implantar un régimen de guardias atendido por técnicos en coordinación con el personal de contratas.

Finalmente, expuso su objetivo de aumentar la calidad de los puestos de trabajo y de potenciar la vigilancia y el control con personal propio, así como el de modificar significativamente el sistema de atención de averías, que pasarían a ser subcontratadas en su totalidad.

La representación social solicitó que se clarificaran varias cuestiones sobre la nueva organización anunciada. Para CC.OO. es vital tener una visión global del conjunto y precisar que las disposiciones que se adopten sean compatibles con las medidas de seguridad imprescindibles.

Cabe adelantar nuestras primeras dudas sobre la idoneidad en cuanto al número de trabajadores necesarios, más si tenemos en cuenta la clara perspectiva de expansión, lo que significa una oportunidad única para crear empleo de estructura propia en Baleares y para cumplir las exigencias derivadas de los artículos 30 y 31 del III Convenio Colectivo Marco. A la vez, no compartimos el valor de la comparativa entre Gesa Gas y Gas Aragón por corresponder a territorios distintos y métodos de trabajo diferentes.

CC.OO. ha entregado una propuesta para implantar la jornada continuada en el centro de trabajo de Madrid



CC.OO. ha entregado a la Dirección de Recursos Humanos una propuesta para la implantación de la jornada continuada para los trabajadores del centro de trabajo de Madrid. Este tipo de horario, aplicado en diferentes ámbitos geográficos, ha supuesto una experiencia significativa que ha permitido comprobar el aumento de la eficiencia empresarial y se ha traducido en una sustancial mejora de la *conciliación de la vida personal y familiar*.

Esta iniciativa tiene además como objetivo extender su aplicación a todo el Grupo para regular y unificar la entrada y salida de toda la plantilla, especialmente los nuevos ingresos.

En CC.OO. vemos razones suficientes para defender esta propuesta: por un lado, el éxito de su introducción en los territorios donde ya se aplica; por otro, la tendencia actual de las grandes multinacionales y grupos empresariales, que aprovechan para afianzar su liderazgo y, en consecuencia, obtener una mayor rentabilidad, la ventaja que ofrece contar con una plantilla satisfecha en el contexto de un buen clima laboral.

Merecen una especial consideración las distintas publicaciones de Iberdrola sobre la jornada continuada y sus constantes apariciones en prensa, donde expone con toda claridad las bondades de la misma: mejora en los índices de productividad, mayor satisfacción derivada de una mejor *conciliación*, más eficiencia energética, menor accidentalidad y menor impacto ambiental.

Endesa, situada en el marco de un grupo energético europeo e internacional, debería considerar esta propuesta como un objetivo preferente y hacerlo desde la convicción de que se trata de una herramienta excelente para afrontar en mejores condiciones los importantes retos de futuro.

En Comisiones Obreras esperamos que la iniciativa cuente con el consenso necesario para abrir una negociación, alcanzar un acuerdo y desarrollar su correspondiente aplicación.

«CC.OO. PRIMERA FUERZA SINDICAL DEL ESTADO ESPAÑOL»
C/ Ribera de Loira, 60, Planta S, Sector C - 28042 MADRID
Tel. 9121311520 Fax 912131616
e-mail: ccooendesa@endesa.es

Recogida de firmas para reclamar la extensión de los beneficios sociales al colectivo de nuevos ingresos

CC.OO. continúa con la campaña de recogida de firmas para seguir solicitando a la empresa, desde una base más fuerte y sólida, la ampliación del disfrute de *beneficios sociales* al colectivo de nuevos ingresos.

En algunos territorios ya se ha hecho. En los próximos días se comenzarán a recoger en Andorra (Teruel), Carboneras (Almería) y Ponferrada (León), para continuar con el resto de territorios.

En la plataforma del III Convenio Colectivo Marco ya llevábamos esta petición. La hemos vuelto a reivindicar por escrito ante la Comisión de Beneficios Sociales (reunión de 21 de julio de 2008).

Éste es un objetivo real que no vamos a abandonar. Hay que conseguir, con el apoyo de toda la plantilla, que se abra una negociación sobre la conservación de los *beneficios sociales* de las empresas de origen y su extensión a todo el personal.

TU FIRMA CUENTA



Jornada sobre Energías Renovables y Seminario sobre Economía Sostenible y Empleos Verdes

Recientemente, la Sección Sindical de CC.OO. de Endesa, representada por Xavier Aubia (Secretario General), José Luis Cánovas (Sº de Acción Sindical) y Alfredo Villodas (Sº de Generación), participó en una jornada sobre energías renovables y en un seminario sobre economía sostenible y empleos verdes.

Esta doble celebración, organizada por Comisiones Obreras, ha contado con la presencia de la Secretaria de Estado de Cambio Climático, del Observatorio de Sostenibilidad de España y del Departamento de Medio Ambiente de ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud); y en el ámbito empresarial, con el Grupo Ferrovial y el Grupo SEAT-WV España. Asistieron también el Sº Confederal de CC.OO., el Sº de la Federación de Industria, la Secretaría Confederal de Medio Ambiente y un invitado del *Bureau de Appollo Alliance USA*.

El debate se centró en las perspectivas del cambio climático, la situación en España y la regulación sobre energías renovables.

Aunque a veces resulta difícil discernir en estos asuntos, la celebración de este tipo de foros y jornadas, todavía incipientes, en donde se ponen de manifiesto las exigencias, los cumplimientos y los nuevos retos de las energías renovables, va haciendo posible conocer más y mejor el presente y el futuro del sector.

Se trató sobre suministro de energía, eficiencia energética, sostenibilidad, transición equilibrada hacia un modelo basado en las renovables, regulación gubernamental y protección a los trabajadores, a través del diálogo social como herramienta imprescindible para regular el crecimiento en esta actividad.

Se constató que España goza de una buena situación en energías renovables, teniendo en cuenta que es uno de los países europeos con más recursos (viento y sol). El sector eólico ahorró 1.000 millones de dólares en importaciones de combustibles y evitó la emisión de 18 millones de toneladas de CO2. Actualmente, algunas de nuestras empresas son líderes en los mercados internacionales.

Se habló de la incertidumbre que genera un esquema de posibles bajadas de las primas, sobre la necesidad de una Ley de Energías Renovables que establezca un marco normativo estable y duradero que fije mecanismos de planificación concretos, sobre sistema de retribuciones y apoyo a las tecnologías, procedimientos de autorización y de evaluación medioambiental; además de la creación del observatorio de la energía y de la participación de los agentes sociales en los consejos consultivos y la regulación en el plano laboral, para evitar subvenciones a las empresas que contratan trabajadores en precario.

En esta misma línea, el análisis puso de relieve la necesidad de estimular esfuerzos en I+D+I, en un momento de mayor restricción presupuestaria por parte del gobierno, y de elaborar estudios específicos para ver por dónde va el sector eléctrico y actuar en consecuencia.

En el contexto de los compromisos de reducción de emisiones y particularmente en el marco de la movilidad privada, se consideraron las bondades del coche eléctrico, la obligación de mejorar la red eléctrica y el emplazamiento de los sistemas de carga, que se podrían alimentar con los excedentes de energía.

Nuestro Secretario General, Xavier Aubia, como portavoz de CC.OO. de Endesa, expuso en la Jornada sobre Energías Renovables las posiciones de nuestra sección sindical sobre esta materia:

Las Energías Renovables y la Economía Sostenible deben ser contempladas en el contexto de una política industrial amplia y bien regulada, en la que no debemos prescindir de ninguna fuente de energía.

Necesidad de un plan energético que contemple la diversidad de los procesos de producción, garantizando en todo momento la progresión bien ordenada de las renovables, siempre compatible con los actuales modelos de generación, bien regulados limpios, rentables y seguros, generadores de empleo de calidad.

Máximas garantías del regulador para estimular las inversiones en producción con carbón limpio, nuevos emplazamientos estratégicos para ciclos combinados, hidráulica de bombeo y renovables de régimen ordinario y especial.

Exigencia de un observatorio de la energía como mecanismo eficaz de coordinación donde se tenga en cuenta nuestra opinión.

Regulación a través de un convenio sectorial que incluya a las nuevas eléctricas y a las renovables y que evite la competencia desleal y la atomización de las relaciones laborales en el sector.

Apoyo incondicional a la minería del carbón, soporte que debe tener carácter político para salvaguardar los 9.000 empleos directos actuales.

Todo esto, con unas mayores inversiones de las empresas del sector que posibiliten un superior grado de electrificación del estado español como medio para reducir la actual dependencia energética y potenciar las energías limpias.

Endesa solidarios



El 8 de octubre, la empresa presentó a los representantes sindicales la iniciativa *Endesa Solidarios III (2009)*, que pretende, como en años anteriores, la puesta en marcha de distintos proyectos —a desarrollar en países en los que el Grupo Endesa tenga presencia— que promuevan la solidaridad, el voluntariado y la acción social entre los empleados del Grupo Endesa.

El proceso consta de tres fases:

Fase 1. Se inicia con la presentación de los proyectos de los empleados que optan a ser escogidos en esta tercera edición de Endesa Solidarios. Una vez cerrado el plazo para ello, el Comité de Endesa Solidarios seleccionará 10, los cuales se someterán a escrutinio entre los empleados de Endesa para elegir definitivamente los 5 que se llevarán a cabo. El sistema de votación será personal (1 empleado = 1 voto). La empresa dará la máxima difusión a esta iniciativa.

Fase 2. Una vez designados los 5 proyectos, se abrirá el período de aportación solidaria, durante el cual el empleado podrá hacer una contribución económica al plan que desee.

Para fomentar esta fase de aportaciones, la empresa editará y difundirá el tríptico *Solidarios 2009*.

Fase 3. Exposición de los resultados de Endesa Solidarios 2009.

A las organizaciones sindicales se nos ha invitado a participar activamente en esta iniciativa, formando parte del Comité de Endesa Solidarios, invocación que por supuesto aceptamos; pero no queremos quedarnos sólo en eso, por lo que aprovechamos la edición de nuestra revista para hacer un llamamiento a todos los empleados del Grupo Endesa para que participen en la elección de los proyectos así como en la aportación económica necesaria para acometerlos.

Jornadas sobre el sector energético y eléctrico en Canarias

Comisiones Obreras de Canarias organizó el pasado 8 de octubre en Tenerife una jornada para tratar sobre las perspectivas energéticas y eléctricas en el archipiélago.

Participaron autoridades territoriales, expertos, sindicalistas y representantes de Repsol, Gascan, Red Eléctrica Española y Endesa.

La Sección Sindical de CC.OO. de Endesa estuvo representada en el acto por Francisco Veloso (Secretario General de CC.OO. de Endesa en Canarias), Xavier Aubia (Secretario General de CC.OO. del Grupo) y varios delegados de CC.OO. de Endesa en el territorio.

En el curso de las distintas intervenciones se examinó la realidad energética de las islas, situándola en un contexto mundial de desarrollo de las energías renovables.

El debate planteó los límites de esta expansión en un sistema pequeño y aislado como es el de Canarias, la necesidad de impulsar la llegada del gas para asegurar el suministro y la importancia de acometer las necesarias infraestructuras en la red de transporte para evitar interrupciones en el suministro eléctrico, las cuales, en las condiciones actuales, pueden considerarse claramente posibles.



Comisiones Obreras quiere agradecer la colaboración y participación de Endesa en la jornada, personificada en el Director Territorial de Planificación y Calidad de Red, quien con sus aportaciones, junto a las del resto de ponentes, contribuyó a que se pusieran de manifiesto los puntos de vista y necesidades de los distintos sectores implicados, permitiendo evaluar la realidad energética de Canarias como un problema no resuelto que requiere el esfuerzo y la participación de todos.

UGT quiere impedir que los comités lleguen a acuerdos con la empresa

El pasado 17 de septiembre se celebró un acto de conciliación en el SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) de Madrid relativo a una demanda, presentada por UGT, que pretendía declarar la "nulidad de pleno derecho" del acuerdo alcanzado entre la empresa y el comité de Endesa S.A. del edificio NEO Paralelo de Barcelona.

El acto de conciliación, como era previsible, terminó sin acuerdo.

Los demandantes solicitaban la nulidad del acuerdo alcanzado por el comité y la empresa, basándose en la absurda pretensión de que el pacto se quería extender a toda Endesa S.A. y, por si esto fuera poco, que el pacto trataba materias que excedían a la competencia del comité.



Tanto la empresa como los miembros del comité presentes en el acto de conciliación desmintieron las falsas aseveraciones de los demandantes, dejando claro que el acuerdo sólo puede ser de aplicación en el ámbito de competencias del comité (Endesa S.A. en el centro de trabajo del NEO Paralelo de Barcelona) y que se refiere a materias no pactadas en el III Convenio Marco (la forma de acordar las vacaciones entre los trabajadores del citado centro y la empresa).

Desde Comisiones Obreras no queremos ni entrar en el contenido del acuerdo. Se trata de un pacto firmado por la empresa y los representantes legales de los trabajadores (en este caso lo aceptaron 8 de los nueve miembros del comité, la totalidad de los representantes de CC.OO. y la mitad de la representación de UGT) y, en consecuencia, tiene plena validez.

Nos sorprende, una vez más, la actitud de una organización sindical que pretende arrogarse la representación que no tiene, intentando pasar por encima de la legítima representación de los trabajadores y de su capacidad de llegar a acuerdos dentro de sus competencias.