

Número 91
Septiembre de 2012

EN ESTE NÚMERO...

Página 2

Comité Europeo de Enel

Reorganización del
Canal de Gran Público

Página 3

Reorganización de
Acceso y Control de la Medida

Página 4

En Puertollano no se dispone de
acceso a la *intranet* de Endesa

Negociación colectiva

El 12 de septiembre, celebramos reunión de nuestro Consejo con el objeto de tomar decisiones respecto a la futura negociación colectiva. Tras el análisis y la valoración de la situación actual de nuestro entorno, tanto social como empresarial, se dio paso a un amplio debate sobre los distintos escenarios negociadores con los que nos podemos encontrar en función de las decisiones que cada una de las partes adopte.

Se aprobaron por unanimidad las siguientes propuestas:

No denunciar el convenio.

Adoptar la fórmula de "prórroga convenida" para la futura negociación, con la inclusión de aspectos que consideramos básicos y que por lo tanto deben contemplarse en ella: Empleo. Condiciones económicas. Discriminación entre colectivos. Repercusión de la reforma laboral. Ampliación y modificación del Acuerdo de Garantías. Y por último, prórroga del actual Plan Voluntario de Salidas.

Ya que todas las organizaciones sindicales hemos decidido no denunciar el convenio, y ante la posibilidad de que este derecho de denuncia pueda ser ejercido por la empresa, en el caso de que así ocurra, establecer los cauces necesarios para la puesta en común de las distintas plataformas o propuestas que tengamos cada una de las organizaciones sindicales, con el fin de presentar un frente único ante la empresa.



Apostar por la unidad de acción, demandada por la mayoría de la plantilla de nuestra empresa, y que necesariamente tendrá que ser fuerte y leal para que sirva como herramienta fundamental para afrontar las incertidumbres que las decisiones empresariales están generando.

Así mismo, se resolvió enviar sendos escritos a la empresa y a las organizaciones sindicales de UGT y SIE, comunicando las decisiones adoptadas, cartas que se remitieron el jueves, día 13.

Estamos plenamente convencidos de que las propuestas aprobadas por nuestro Consejo recogen el compromiso que CCOO tiene con los trabajadores y trabajadoras del Grupo Endesa en cuanto a garantía de derechos y de mejora de las condiciones laborales.

La Dirección de la empresa debe valorar, con la inteligencia y la seriedad que requiere el momento, si desea un *Plan de Estabilidad* con garantías y seguridad, o prefiere denunciar el convenio y confrontar aspiraciones con toda una batería de reivindicaciones unitarias, poniendo en riesgo la paz social, el clima laboral, la utilidad del modelo de relaciones laborales y la productividad.



Afíliate a CCOO
Te interesa

Comité Europeo de Enel

¿One Company?

En la última reunión del Comité Europeo de Enel, celebrado en Roma, se dedicaba un apartado de su agenda al *Proyecto One Company*. Lamentablemente, la información que se facilitó fue decepcionante, ya que no se aportó nada nuevo y las preguntas y peticiones que la representación social había dirigido por escrito a la Dirección de Relaciones Industriales del Grupo Enel, quedaron sin respuesta.

Así mismo, las interrogantes planteadas durante la sesión en cuanto a las repercusiones de la implantación del proyecto sobre la plantilla, tampoco obtuvieron contestación satisfactoria. Se limitaron a transmitir mensajes de carácter publicitario sobre

"globalidad organizativa", "eficiencia haciendo más con menos" y "reducción de costes laborales". En definitiva, continúan sin despejarse las incertidumbres que el *Proyecto One Company* suscita.

Nos encontramos ante una reorganización empresarial que guarda similitud con la que ya vivimos cuando se conformó el Grupo Endesa, aunque con un claro hecho diferenciador:

Se está obviando el diálogo y la negociación con la representación social, que hicieron posibles los actuales Acuerdo de Garantías y Plan Voluntario de Salidas, instrumentos que en el transcurso



de los años se han mostrado como fundamentales tanto para los trabajadores como para la empresa.

Por ello, entre las propuestas de Comisiones Obreras para la negociación colectiva —detalladas en la portada de esta revista— se han incluido la ampliación del Acuerdo de Garantías así como la prórroga del Plan Voluntario de Salidas.

Reorganización del Canal Gran Público

El 12 de septiembre, la empresa convocó a toda la representación social para dar a conocer la reorganización del *Canal de Gran Público* que desea llevar a cabo. La explicación corrió a cargo de Josep Trabado, responsable del mismo.

Primeramente, hizo un rápido recorrido histórico acerca del Canal de Gran Público, con mayor detenimiento en la evolución y en la tendencia de los mercados relativos al departamento que dirige. En este punto, declaró que actualmente hay alrededor de 1.250.000 clientes en el segmento de Gas, el cual se considera de gran importancia y valor estratégico para nuestra empresa.

Por ello, continuó arguyendo, después de analizar los mercados se ha llegado a la conclusión de que estos se deben dinamizar con

nuevas propuestas que satisfagan los deseos de nuestros clientes, en consonancia con los perfiles de cada uno de ellos, para asegurar así que cubrimos todas sus necesidades.

Finalmente, indicó que por esas razones se reconvierten los departamentos de *Publicidad y Promoción*, de *Marketing Energía* y de *Ventas Territorial*; y se crean dos nuevos, el de *Planificación, Servicios y Venta Cruzada*, y el de *Canales de Venta*. Con el primero de los recientes, se pretende estudiar el segmento antes citado; y con el segundo, servir a los intereses de los clientes actuales o futuros de este canal.

Después, por parte de la línea de negocio, intervino Manuel Bellas, el cual manifestó que todas estas modificaciones no afectarán a las personas, ya que únicamente se



plantean cambios de ocupación de quienes ya forman parte del canal y se será en todo momento muy cuidadoso en lo que se refiere al convenio. También nos hicieron saber que no habrá ningún cambio geográfico y que a partir del 1 de octubre se procederá a enviar notificaciones a los interesados, los cuales, por lo que se señaló, ya conocen el proyecto.

Dimos por acabado el encuentro expresando nuestra confianza en que se cumplirá con todo lo comentado y en que verdaderamente se observará lo establecido en convenio. Permaneceremos muy atentos durante todo el proceso.

Reorganización de *Acceso y Control de la Medida (ACM)*

Aún no habíamos recuperado nuestra capacidad de asombro por las formas tan despreciables con que la empresa está aplicando el *Proyecto Uno*, cuando a la vuelta de vacaciones nos encontramos con más de lo mismo, un rosario de problemas provocados por decisiones unilaterales carentes de criterios objetivos en la reorganización de *Acceso y Control de la Medida*.

Por lo que conocemos, ya que la empresa no ha dado ninguna explicación, se ha aplicado una estructura semejante a la del *Proyecto Uno*; se ha pasado de 5 territorios y 22 zonas a 9 divisiones, con una organización territorial en dos áreas: Zona Norte y Zona Sur.

Se tiene un nuevo organigrama en cuanto a dependencias funcional y jerárquica; se externalizan tareas; se produce una concentración de cometidos que transforma el catálogo de puestos de trabajo sin pasar por el cauce obligado de la comisión de clasificación profesional; y notifican, a través de cartas individuales, cambios en la percepción de complementos y pluses, y su eliminación por absorción, sin una correcta observancia de lo dispuesto en convenio.

Muchas personas han recibido estos escritos, en los que se comunica un amplio abanico de modificaciones en cuanto a categoría, percepción de complementos económicos, agrupación funcional y puesto de trabajo.

No les ha llegado a quienes se considera "plantilla fuera de modelo", tienen contratos de obra y servicio, o simplemente no ven alterada su labor, aunque en términos objetivos muestren ser merecedores de reclasificación.



Nos congratulamos de que, en un servicio atendido por trabajadores extraordinariamente cualificados y con un alto componente técnico, haya habido ascensos hasta de dos saltos y asignaciones de complementos, en un solo pago o de duración ilimitada, absorbibles o no, revalorizables o no, *ereables* o no, pero nunca pensionables; lo que no compartimos es que en algunos casos tengan carácter único.

Lo que desconocemos son los principios que justifican esta criba, que sólo genera agravios y discriminación gratuita, deteriora el clima laboral y perjudica a la eficiencia y a la productividad. ¿Se ha garantizado o no la igualdad y la no discriminación? ¿Ha habido clientelismo o favoritismos? ¿Se ha respetado el código ético? ¿Se ha evaluado el desempeño y la contribución de las personas al proceso? ¿Existe un sistema homogéneo, transparente y objetivo para medir lo anterior? Estos planteamientos no son arbitrarios: Están todos recogidos en el "Compromiso de Endesa con las Personas", que todos recibimos periódicamente. Nos parece que la empresa, al menos en este caso la Dirección de Endesa Red, una vez

más no los está cumpliendo. No se ha informado previamente a la representación de los trabajadores, la falta de transparencia es absoluta, y lo que es más grave: la Alta Dirección continúa quebrantando sus compromisos sin el menor recato, con un grado de doblez e hipocresía rotundamente inadmisibles.

Comisiones Obreras está tratando de esclarecer todo lo hecho y si se confirman las sospechas actuará en consecuencia. La empresa debe reflexionar sobre esto y asumir que lo mejor para todos es hacer las cosas con transparencia y equidad, lo cual únicamente se hace posible mediante el diálogo y la negociación. Tenemos muy claro que los mensajes del "Compromiso de Endesa con las Personas" (ya van por el número 37) son para todos, tanto para los trabajadores como para la Dirección, y que ésta debe ser la primera en observar los principios con que dice estar comprometida: no discriminación, respeto a los valores, fomento de la formación y de los itinerarios profesionales, entre otros. Mañana ya veremos, pero por ahora sus rimbombantes declaraciones siguen siendo pura palabrería.

El 75 % de la plantilla del centro de trabajo de Puertollano no dispone de acceso a la *intranet* de Endesa y sus aplicaciones

Parece mentira que en los tiempos que corren, en los que las nuevas tecnologías gobiernan cada vez más la actividad laboral y en los que nuestra empresa tanto valor añade, todavía haya centros de trabajo en los que se sufran estas carencias.

Pero, a pesar de haber pedido por activa y por pasiva dos puntos de acceso en sendas instalaciones, que darían cobertura prácticamente a toda la plantilla de Encasur Puertollano, después de un año todavía no tenemos ni siquiera una respuesta en ningún sentido.

En reunión mantenida el 1 de septiembre de 2011, el comité de centro solicitó a la Dirección de la empresa la ubicación de dos puntos de acceso con dos ordenadores en dos instalaciones donde concurre el 75% de la plantilla total del centro de trabajo, unos 80 trabajadores, que actualmente carecen tanto de *usuario* para el acceso personal a la página interna de Endesa y sus derivados como de emplazamientos desde donde poder efectuarlo.



Nos parece incoherente que un Grupo empresarial que promueve, desarrolla y aprovecha la utilización de nuevas tecnologías, no ponga al alcance de todos sus trabajadores sus propios canales de comunicación.

Esperamos que de una vez por todas la empresa tome conciencia de lo incongruente de mantener segregados a estos trabajadores, que tienen los mismos derechos que el resto a participar de las innovaciones, la información y la formación de que dispone la mayoría, y dé una solución definitiva a este problema, no especialmente dificultoso de resolver si existe la voluntad de hacerlo.

Sección Sindical de Encasur Puertollano

«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

