

Sigue sin darse información sobre el Proyecto UNO

La pasada semana, la dirección de la empresa informó a los representantes sindicales del inicio de la aplicación del Proyecto UNO, concretada en la salida inmediata, vía Plan de Salidas Voluntarias, de 226 trabajadores.

Su desglose territorial es: 87 en Andalucía y Extremadura, 52 en Cataluña, 33 en Canarias, 26 en Aragón y 28 de los servicios generales. No habrá ninguna salida en Baleares puesto que allí ya se han producido por aplicación del acuerdo de reducción de plantilla allí firmado.

Desde CC.OO. entendimos que esa información no era suficiente. Sabemos que está en marcha una reorganización completa de Distribución, pero la empresa sigue manteniendo oculta la repercusión real de su modelo organizativo.

Una vez recibida, CC.OO. pidió por escrito a la dirección información completa sobre el alcance del Proyecto UNO:

“Consideramos que la información es incompleta, parcial y que no sirve para que las personas a quienes representamos, los trabajadores y trabajadoras de

Endesa, puedan tener una perspectiva mínimamente clara de su futuro profesional. Ni los que van a ser declarados disponibles ni los que van a quedarse y que deberán desarrollar en el presente y el futuro su trabajo en la empresa.

En consecuencia, le solicitamos con la mayor urgencia posible, una reunión en la que se informe a esta representación de:

Modelo organizativo a aplicar: unidades, plantilla, funciones, etc.

Cuál será el destino de las personas que hoy desarrollan su actividad en las organizaciones territoriales.

Criterios de aplicación de las salidas por PSV.

Criterios de las nuevas contrataciones.

Desglose de las 50 medidas anunciadas en la reunión de presentación del Proyecto UNO.

Estado del proyecto de telegestión de la medida y su implicación en el Proyecto UNO”.

La respuesta de la empresa ha sido que:

“A fin de evitar las carencias que mencionan, una vez se completen los trabajos internos que se llevan a cabo, en estos momentos, en Endesa Distribución Eléctrica SA, nos pondremos en contacto con Uds. a fin de celebrar la reunión solicitada”

Entendemos que esta respuesta, en lugar de tranquilizar, no hace más que ahondar en la preocupación que hemos señalado reiteradamente.

Mientras las medidas se van tomando, los “trabajos internos”, parece que aún no se han “completado”. Es decir, se pueden marchar 226 trabajadores pero aún no tenemos claro el modelo organizativo.

Desde Comisiones Obreras reiteramos, una vez más, que los trabajadores, a través de sus representantes deben conocer y tener la opción de negociar las nuevas organizaciones que la empresa pretende adoptar, signifiquen o no modificación sustancial de las condiciones de trabajo de las personas afectadas.

Ribera de Loira

Una forma original de celebrar el Día Internacional de la Mujer



Con una nueva y original iniciativa de Comisiones Obreras, el pasado día 8 se celebró en la sede —en un ambiente distendido y muy divertido— el Día Internacional de la Mujer.

Se contó con la colaboración de Belén Rubio, quien a través de un extraordinario monólogo “logró poner en su sitio al hombre y también a la mujer”.

La actuación estuvo participada por un número importante de trabajadoras y trabajadores, y cumplió sobradamente con su objetivo: sacar lo mejor, una sonrisa.

Fue una forma diferente de celebrar este día. Aunque algunos piensen que hoy ya no es necesario, todavía tenemos bastante camino por recorrer hacia la plena igualdad, no sólo en materia laboral: también es necesario un cambio de mentalidad en nuestra sociedad.

El futuro de Endesa

La conformación del Grupo Endesa necesitó cantidad y calidad de trabajo, inteligencia y consenso. Se negoció la fusión por absorción de las empresas territoriales, algunas centenarias. Se abordó su segregación jurídica en *empresas I* (Distribución) y *empresas II* (Generación) y la creación de nuevas sociedades con múltiples transferencias de personal. Se estructuró el Grupo por *líneas de negocio*. Y se ejecutaron importantes inversiones en Latinoamérica y en el plano internacional. De esta forma, se consolidó el Grupo Endesa, con los mejores acuerdos y las máximas garantías de estabilidad existentes en este país para los trabajadores de Endesa.

Asimismo, se impulsó un importante proyecto: la fusión de Endesa e Iberdrola, una tentativa que posibilitaba más fortaleza, mayor liderazgo y mejor posición en términos de estabilidad y desarrollo como empresa. Exigencias políticas de difícil explicación llevaron a su neutralización y a la venta de los activos de Viesgo y diversas centrales a Enel, quedando en el camino la creación de un grupo multinacional con tamaño y peso específico suficiente para no ser objeto de futuras OPA —que ya se intuían— por parte de empresas competidoras que buscaban mejor posición en el escenario nacional y europeo.

Una vez descartada esa malograda operación y cuando todo apuntaba a una expansión de Endesa de forma independiente, con extensión y crecimiento a través de inversiones en países europeos, despegue en la incipiente apuesta por las renovables e impulso al área comercial, apareció Gas Natural marcando un punto de inflexión para Endesa. Se trataba de un proyecto industrial con el objetivo de la fusión, el cual, de haberse desarrollado de una manera adecuada, hubiese significado la configuración de una empresa energética con dimensión para afianzar el liderazgo y marcar posición.

El mal planteamiento empresarial, la inapropiada oferta económica, las injerencias políticas, las críticas y las actuaciones en contra de la operación, tuvieron como consecuencia la aparición de E.ON. De nuevo continuaron las injerencias políticas y los posicionamientos contrarios, pergeñando a la desesperada una nueva estrategia: Enel-Acciona. Algunos, conocedores del resultado final, empezaron a aplaudir esa alianza por su componente de pretendida españolidad (25% de Acciona). Hoy, estos mismos defensores de la patria y de las inversiones endógenas, al contemplar que Entrecanales ha salido corriendo con sus plusvalías y activos de renovables, se han desmarcado de su posición y pretenden seguir dando lecciones brillantes.

Ahora dicen que Endesa ha sido entregada en bandeja de plata al gobierno italiano, que somos una sucursal de una empresa extrajera con sede en Roma y que a Endesa sólo le queda ser engullida por sus actuales dueños. El panorama es desalentador, la meta parece ser la desintegración de Endesa, estrangulada por sus actuales amos y sin apenas inversiones.



Comisiones Obreras no va a entrar en esos juegos de los amigos o de los enemigos de la Moncloa, la ocupe quien la ocupe; todo lo contrario, con sentido común, con neutralidad política y sobre todo con autonomía e independencia sindical, vamos a seguir trabajando para que Endesa, dentro del Grupo Enel, continúe desarrollando su actividad con toda la normalidad posible, y a continuar intensificando la defensa y fortalecimiento de los intereses que representamos.

Así, desde Comisiones Obreras, valoramos positivamente las inversiones —siempre mejorables— realizadas hasta el momento; la apuesta por la investigación, el desarrollo y la innovación, como el proyecto en ejecución de la planta de captura y soterramiento de CO₂ en Ponferrada, que de tener el éxito que esperamos debería ser ampliado a la zona de Andorra; la telegestión de la medida; la mejora tangible en sostenibilidad ambiental; y las iniciativas en la preparación del coche eléctrico.

Paralelamente, criticamos y nos opondremos a cualquier actuación de la dirección de la compañía que signifique pérdida de calidad, debilitamiento de la empresa o recortes en nuestros derechos como trabajadores.

A la vez, arrojando el hombro, vamos a reclamar hasta conseguir las reformas legales que posibiliten una mejor regulación del sector, enmiendas que tienen que garantizar la suficiente solidez y estabilidad a largo plazo para motivar e incentivar las inversiones y acallar las voces de los agoreros interesados.

Las enseñanzas de lo ocurrido recomiendan mantener los esfuerzos realizados, con el fin de asegurar el mantenimiento e incremento de las inversiones para garantizar el mejor desarrollo de nuestra actividad, con la imprescindible confianza de que con nuestras capacidades podemos consolidar lo existente y aumentar las expectativas de futuro en Endesa como empresa cuyo accionista mayoritario es Enel.

Los trabajadores de Canarias, solidarios con Haití

El personal de Endesa en Canarias, que jugó al número 53.190 un total de 285 décimos, que resultaron premiados con 100 € cada uno, decidió no cobrar el importe de los billetes y entregarlo en su totalidad a Cruz Roja para ser destinado a los damnificados del terremoto de Haití.

En la imagen, el presidente provincial de Cruz Roja, Juan Campos, recibe la donación en un acto al que asistieron representantes de la empresa y de los tres sindicatos presentes en el territorio. En primer plano, a la izquierda, Francisco Veloso, secretario general de CCOO, en el territorio.

Desde Comisiones Obreras saludamos esta iniciativa solidaria de los compañeros y compañeras de Canarias.



Sigue sin presentarse el proyecto organizativo de EOSC

Una vez aprobado el proyecto organizativo de Endesa Operaciones y Servicios Comerciales por parte del Consejo de Administración de Endesa, nos hemos dirigido en varias ocasiones a la empresa para preguntar sobre la presentación y puesta en marcha de dicho proceso y se nos ha ido remitiendo a la reunión que se convocará de la Comisión Negociadora de Materias Concretas, donde se facilitará de forma oficial la información al respecto.

A pesar de haber transcurrido dos meses desde su aprobación por el Consejo, se sigue sin fijar fecha para presentar dicho proyecto, lo cual apunta a que se mantendrá la línea de actuación seguida con el *Proyecto Uno de Distribución*, es decir, informar pero no negociar. Si esto se confirma, y conociendo la base del proceso, que no es otra que la que ya se presentó a finales de 2008, es muy probable que nos encontremos con un planteamiento en el cual destaque la reducción drástica de plantilla, el cierre de oficinas y la externalización en las que queden abiertas.

En contrapartida, en nuestra opinión, dicho proyecto debería contemplar:

[Contratación de nuevos ingresos que permita rejuvenecer la plantilla.](#)

[Delimitación clara de la externalización.](#)

[Desarrollo profesional para las personas que quedan en el Grupo IV, abriendo la posibilidad al resto de grupos.](#)

Si el mencionado proyecto sólo recoge las pretensiones de la empresa, dejando a un lado las expectativas de trabajadores y trabajadoras, será difícil que podamos apoyarlo. De ahí nuestro planteamiento e insistencia en que se debe abrir una negociación cuyo final debe recoger y compaginar necesariamente las pretensiones y las expectativas de todas las partes.



Presentación de Recursos Humanos

Cataluña

El día 25 de febrero, la empresa convocó a la representación social en Cataluña para explicar la nueva organización de RRHH estatal y territorial.

Miguel Ángel Martínez, responsable de RRHH de España y Portugal, explicó de forma detallada la nueva organización. El máximo responsable es José Luis Puche. Sus dos principales colaboradores son José Antonio Izquierdo (RRL) y José Luis Ciorraga (RRHH). Existe una nueva área que se llama *Empresas Colaboradoras*, cuyo máximo responsable es Javier Fernández, y el portavoz en Cataluña, Antonio Guaita. En RRL estará Manuel Bellas; en Asesoría Jurídico Laboral, Raúl Cerejido; y en Administración de Personal y Soporte Económico, Florencio Barro.

Directamente de Miguel Ángel Martínez dependen los directores territoriales, que a partir de este momento se ocuparán de todas las líneas de negocio del territorio. Todo ello apunta a un acercamiento al territorio de todo el proceso, aunque matizó que todos los temas de convenio dependerán de las comisiones creadas en él.

Joan Padullés explicó de forma detallada la estructura en Cataluña. Pedro García y Joan Tecul serán los responsables territoriales de RRHH y RRL.

Tras la intervención de la empresa, se abrió un turno de palabras. CC.OO. agradeció la información y expuso la necesidad de reabrir las comisiones de trabajo derivadas del convenio y de tener mejor y mayor información de las nuevas organizaciones. Hicimos referencia también a la cuestión de las contrataciones y manifestamos nuestro deseo de que este asunto tenga un tratamiento específico.

Andalucía

Con la presencia de José Luis Puche, Miguel Ángel Martínez, José Antonio Izquierdo y Juan Francisco Fernández Álvarez, se presentó a la representación sindical de nuestro territorio el nuevo diseño de Organización y Recursos Humanos del grupo Endesa.

En la exposición del Director General destacó el interés por conseguir una nueva organización con un diseño de estructura eficiente, acercando la función a las personas, para lo que se concentra territorialmente la gestión de recursos humanos y relaciones laborales de todas las líneas y procesos. Asimismo, recalcó la necesidad de la lucha contra la accidentalidad; el impulso a las políticas de igualdad; la gestión de las empresas externas y la necesidad de una mejor comunicación entre las personas que trabajamos en el grupo.

Comisiones Obreras destacó en su intervención la necesidad de que la política de información, sobre todo en períodos de nuevos proyectos, sea mayor, para que los trabajadores conozcan bien dichos cambios, así como de mejorar el diálogo y la rapidez de las respuestas a los problemas planteados, y de perfeccionar la situación de las contrataciones.

Finalmente, se nos comunicó que el director territorial de Organización y Recursos Humanos en la Zona Sur será Juan Francisco Fernández Álvarez; la responsable de RRHH, María José Cardera; y los responsables de las demarcaciones Occidental, Centro y Oriental, Yolanda González, Manuel Montero y David Pena.

Aportaciones a Endesa Solidarios

Los empleados del Grupo Endesa estamos recibiendo una notificación, por correo interno, donde se nos pide "Un paso más, un nuevo impulso solidario". Es el momento en el que todos y todas debemos parar en nuestra actividad y, por unos instantes, pensar detenidamente en que con una pequeña cantidad de nuestro salario podemos hacer realidad varios proyectos enmarcados en la solidaridad, desde llevar agua y electricidad a escuelas y comunidades rurales de Argentina y Perú, hasta proporcionar alimentos que completarán la dieta básica de 317 centros

en Sevilla y provincia, pasando por la ayuda que podemos destinar a niños con cáncer en Andalucía o a afectados por conflictos armados en Colombia.

Desde Comisiones Obreras os pedimos que seáis, una vez más, solidarios en unos momentos en los que la individualidad y la falta de interés por el prójimo se apoderan de la sociedad. Demos este paso, insignificante para nosotros pero muy importante para quienes de verdad lo necesitan. De verdad: Tu aportación vale mucho.



Andalucía y Extremadura:

La insostenible situación del Acuerdo de Explotación para Subestaciones y Mantenimiento Especializado



Desde la firma en mayo de 2006 del *Acuerdo de Explotación*, su comisión de seguimiento viene aplicándolo en nuestro territorio. Sin embargo, a pesar de los requerimientos de CC.OO., no se hace así en lo que se refiere a Subestaciones, Protecciones y Telecontrol, y otros servicios como LAT, BTT y Radar.

La comisión, a petición de la empresa, concedió una prórroga hasta el 31 de marzo de este año para llegar a acuerdo en la implantación de la nueva organización y en la aplicación del 5% para los trabajadores de dichos servicios que no han tenido la promoción horizontal de enero de 2010.

Hasta la fecha, no tenemos noticias de la empresa y por tanto hemos vuelto a requerir que nos faciliten su propuesta.

De todas las partes implicadas, CC.OO. de la Zona Sur es la única organización interesada, primero en que se cumplan las fechas establecidas; y segundo, en acordar un modelo que despeje todas las incertidumbres y desorganizaciones actuales, y que permita pasar a un sistema homogéneo y claro en todas las zonas de nuestro territorio.

Seguiremos exigiendo soluciones a estos temas.

Network Factory

Traslados

El 15 de marzo, la empresa ha reunido a las representaciones sindicales para informarnos de cómo se van a producir los traslados previstos por la fusión por absorción de Network Factory por parte de Endesa Servicios.

Como ya informamos en *Luz Pública 48*, este hecho fue aprobado en el Consejo de Administración de Endesa S.A. celebrado el pasado 14 de diciembre, de tal manera que el próximo 1 de abril se hará efectivo el traslado de los ocho compañeros y compañeras a Endesa S.A., quedando pendientes los que tienen que producirse a Endesa Servicios, que se efectuarán en el momento en que se materialice la fusión, lo que podría suceder en un plazo máximo de tres meses.



Obituario

Un recuerdo para Andreu

El pasado 11 de marzo falleció nuestro compañero Andreu Vadell Vila después de una larga enfermedad. Andrés llevaba más de veinte años trabajando en la empresa, en las brigadas de la zona Mallorca Norte, en el centro laboral de Manacor. En los últimos años ejerció tareas de especialista técnico de explotación en el centro laboral de Inca.

En las últimas elecciones sindicales se presentó como delegado de CC.OO. para el comité agrupado de Explotación. Desde entonces compartió su labor sindical con todos nosotros, demostrando gran capacidad y responsabilidad como miembro de esta sección sindical, sobre todo en su participación en la Comisión de Procedimientos, en la cual intervino en la elaboración de métodos de trabajo.

Desde estas páginas queremos recordarle con la simpatía y amabilidad con la que siempre le conocimos. Descansa en paz, Andreu.



El Supremo ratifica la aplicación de la norma de turno de la antigua Endesa al personal de convenio marco

El Tribunal Supremo ha dictado finalmente un auto que ratifica que los trabajadores a turno de convenio marco tendrán 7 días más de descanso al año, en aplicación de la normativa de turno del centro de trabajo.

Después de las Sentencias favorables del Juzgado de lo Social de Ponferrada y del Tribunal Superior de Castilla y León, la dirección de la empresa interpuso recurso, de forma que el Tribunal Supremo ha tenido que pronunciarse, dando la razón a los argumentos de Comisiones Obreras con una sentencia firme.

En nuestros anteriores artículos sobre el asunto: *Luz Pública* 32, 35 y 40, ya decíamos que estos procesos eran lentos. Comenzó en enero de 2007 y entonces advertíamos de que había que dar los pasos adecuados y no precipitarse. No todos se dieron por aludidos, y precisamente los más escépticos, que ni siquiera acudieron al juicio porque era "una reivindicación de CC.OO., que sólo quiere protagonismo", son los que ahora, por querer ser los protagonistas, han cometido un grave error que puede salir muy caro a los nuevos ingresos de otras zonas.



En estos momentos, la sentencia ya es de aplicación a todo el personal de Operación de la Central de Compostilla II que ingresó en la empresa después de la firma del *I Convenio Colectivo Marco*. Como adelantábamos en anteriores artículos, hemos solicitado por escrito la aplicación de la sentencia y que se haga extensiva a todo el colectivo que tenga normas similares.

Nuestros servicios jurídicos ya están trabajando en esta cuestión para facilitar a todos los compañeros los pasos necesarios para que esta sentencia se aplique de forma efectiva.

Este proceso lo comenzaron los compañeros de la sección sindical de CC.OO. de Ponferrada, con el apoyo incondicional de nuestra organización, porque en CC.OO. creemos en la lucha continua por igualar las condiciones de todos los trabajadores y trabajadoras. Es uno de nuestros principales objetivos, al que no estamos dispuestos a renunciar.

Ante la negativa de la dirección de la empresa a darnos la razón, este auto del Supremo supone un pequeño avance. Ahora lo que nos queda es seguir en esta lucha constante, recogiendo firmas para extender los beneficios sociales, pidiendo la jornada continuada, solicitando que se abrevien los plazos para la equiparación salarial, etcétera.

Desde CC.OO. quedamos a disposición de todos los trabajadores afectados por esta sentencia, directa o indirectamente, para ofrecerles de forma personalizada el correspondiente asesoramiento.

En estos momentos de alegría, no nos olvidamos de nuestro compañero fallecido Ramiro Rivera, promotor inicial de este conflicto colectivo.

Refrendado el Acuerdo de Explotación de Canarias

La Comisión Negociadora de Materias Concretas ha refrendado el *Acuerdo de Explotación de Canarias* firmado la pasada semana.

El acuerdo contempla la eliminación de los turnos de los servicios de averías, sustituyéndolos por la jornada continuada con retén, y la aplicación del *Plan de Salidas Voluntarias* a los trabajadores de estos servicios que reúnan las condiciones de edad (cumplir 55 años durante este año 2010).

A su vez, afirma que se mantendrán las actuales UOT y se garantiza la ocupación efectiva a todos los trabajadores que queden, una vez aplicado el PSV, sin la aplicación de traslados forzosos.

Recoge una mejora del sistema de *decalaje* contemplado en el III Convenio Marco (amplía los 5 años a 10) y considera la posibilidad de promoción de todos los Grupo IV de los servicios de averías a Grupo III, después de superar la formación necesaria para ocupar el puesto de trabajo de *Especialista de Distribución*, de nueva creación.

También contempla un incremento salarial del 5% a los Grupos III adscritos como consecuencia del II Convenio Marco cuya promoción vertical consistió en un 5%.

En consecuencia, consideramos que el acuerdo recoge en lo esencial los avances ya conseguidos en los acuerdos similares que se firmaron en Andalucía y Aragón.



En CC.OO. creíamos que se presentaba una buena oportunidad con la firma de este acuerdo para definir una estructura organizativa en la que se concretaran las composiciones de las distintas UOT. No hemos conseguido los apoyos necesarios para defender ante la representación de la empresa algo que se había definido de distintas maneras tanto en el acuerdo de

Andalucía, con un modelo de bases, como en el de Aragón, en el que se entraba en el detalle de cada unidad. El dato que se plasma en el acuerdo es el del número de trabajadores afectados, concretamente 103.

Dados los problemas detectados en la aplicación del retén en los territorios de Andalucía y Cataluña, hubiera sido muy conveniente incluir que en el caso de incidencias en la red siempre se requerirá la intervención del retén y que esta intervención podrá ser tanto telefónica como presencial, computando desde la localización. Esta propuesta no figura en el presente acuerdo, que se limita a indicar que la jornada será continuada y con retén.

Tendremos que esperar a tener más información respecto a la estructura organizativa definitiva que quedará tras este acuerdo, cuestión que se pretende abordar en la primera reunión de su comisión de seguimiento, ya que con lo firmado no disponemos de elementos para conocer el número de trabajadores por UOT ni su relación con el número de retenes por cada una de ellas.