

Enel absorbe las renovables de Endesa

Una vez hecho público, en la prensa y en la Comisión Nacional del Mercado de Valores, que Endesa va a deshacerse de su negocio de renovables para crear una nueva sociedad bajo el control de Enel Green Power, desde la Sección Sindical de CC.OO. solicitamos a la Empresa, el 18 de marzo, la inmediata convocatoria de la Comisión Negociadora de Materias Concretas para evaluar las repercusiones laborales de la operación para los trabajadores de ECyR.

El 23 de marzo, la empresa ha contestado a nuestra solicitud por medio de un escrito donde convoca a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Garantías, para el día 25, para informar de la operación societaria y sus repercusiones para las personas que trabajan en ECyR.

Con independencia del estamento finalmente convocado, la operación significa la pérdida definitiva para Endesa del negocio de renovables, que cede a Enel, a través de su filial Enel Green Power.

Va a constituirse una sociedad que mantendrá el nombre de ECyR, incorporará los activos de Enel en Eufer y será en un 60% propiedad de Enel Green Power, con lo que recaerán en esta última su control y gestión.

Con ello, las promesas de Enel sobre el mantenimiento del Grupo Endesa como un grupo industrial con proyecto y futuro propios pasan al reino de las palabras vacías. La operación significa desnudar a Endesa para vestir a Enel. Será esta última la que verá incrementado su negocio de renovables, aprovechará la experiencia de ECyR en el sector y dejará a Endesa con un mix de generación incapaz de tener desarrollo propio en el futuro. Ninguna eléctrica podrá sobrevivir sin generación renovable.

En la reunión ya convocada, Comisiones Obreras, poniendo en primer término la defensa de los derechos y garantías de los trabajadores de ECyR, en las que ya está trabajando nuestro gabinete jurídico, manifestará públicamente ante la empresa su total desacuerdo con la operación que se nos presentará como un nuevo hecho consumado.



Sección Sindical CC.OO. Interempresas Grupo Endesa

www.ccooendesa.com

Sr. José Antonio Izquierdo Gago
Relaciones Laborales España y Portugal
Madrid

Madrid, 18 de marzo de 2010.

A pesar de que la Empresa no ha informado, hasta el momento, a la representación sindical, de las decisiones adoptadas por los Consejos de Administración de Enel y Endesa sobre el futuro de Endesa Cogeneración y Renovables y EUFER, estas decisiones aparecen reflejadas en la prensa y han sido comunicadas a la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Las decisiones afectan a la composición accionarial de ECyR y, por lo tanto, constituyen una operación de las contempladas en el Acuerdo de Garantías de 12 de septiembre de 2007

En consecuencia, teniendo en cuenta que tales decisiones tienen repercusión directa sobre el colectivo de trabajadores de ECyR, le solicitamos la inmediata convocatoria de la Comisión Negociadora de Materias Concretas para informar de la repercusión laboral de las decisiones adoptadas y abrir, si es necesario, la oportuna negociación para aplicar a este colectivo los Acuerdos de Garantías vigentes en el Grupo Endesa.

Quedamos a la espera de sus noticias.



Xavier Aubia Pascual
Secretario General
Sección Sindical CC.OO. Endesa

Encuesta de Clima Laboral: Resultados preocupantes

El miércoles 17, la empresa explicó a la representación sindical los resultados obtenidos por la *Encuesta Clima* que, como ya informábamos en un anterior *Luz Pública*, se realizó durante el mes de diciembre.

En esos resultados, cuyo análisis desarrollaremos detalladamente en próximos números, destaca en particular que únicamente el 19% de los encuestados afirma creer que la estrategia de la empresa se dirige en la dirección correcta. Resalta aún más que el 68% declara no conocerla.

Continúa en la página siguiente



Es también singularmente preocupante que un 7% de ellos se plantee seriamente dejar la compañía y que un 13 % no conteste a la pregunta; y todo ello, a pesar de las condiciones de crisis económica, paro creciente y malas perspectivas laborales en el exterior.

Los datos globales muestran que el 54% cree que el ritmo de cambio existente en la empresa no es el adecuado, el 56% considera que no se transmite la estrategia con nitidez y el 54% opina que no se da importancia al desarrollo de las personas.

En la actividad comercial han aumentado las contestaciones negativas referidas a claridad de las funciones, inteligibilidad de los objetivos de la unidad y orgullo por el trabajo desarrollado.

Estas conclusiones confirman los criterios y argumentos que Comisiones Obreras viene poniendo de relieve ante la dirección de la empresa permanentemente, en especial en lo referente al rechazo colectivo a las constantes actuaciones unilaterales de la dirección, que ignora a los trabajadores y a quienes los representan.

La encuesta —que hay que tener en cuenta que ha contado con una alta participación sólo debido a que las organizaciones sindicales han animado a colaborar— refleja, junto a la opinión de los encuestados, el hecho de que los trabajadores expresan sus convicciones y estados de ánimo a través de sus representantes.

Pero lo peor del caso es que la empresa parece haber entendido muy poco y muy mal los resultados, a la vista de las acciones que pretende tomar. Parece que todo quiere resolverse con “olas de información”. No son oleajes lo que falta. Lo que se requiere es tener en cuenta a quienes trabajamos en esta casa, no ignorarnos ni llenarnos de papeles que lo único que hacen es pregonar lo que otros, los que nos han comprado, dictaminan y piensan hacer, sin tener en cuenta nada más.

Si alguien cree aún que los trabajadores son el principal capital de la empresa, debería entender que sus pareceres son importantes y reconocer los valores de la negociación y del acuerdo como motores de desarrollo de la propia empresa.

Editorial

¿ Propaganda o información?

La dirección de la empresa ha explicado su nuevo modelo de organización, poniendo especial énfasis en la importancia de la interlocución, la comunicación y la participación en todos los ámbitos; pero, mientras tanto, incumple deliberadamente la obligación legal con las convocatorias y las reuniones de las comisiones de convenio.

Asimismo, en relación con el *Proyecto Uno*, no sólo se ha incumplido con los criterios de objetividad y transparencia, sino que a los compañeros afectados se les *ha asaltado* sin más premisa que la de que cualquiera es bueno para decirle si se prejubilaba o para anunciarle el nuevo puesto que se le asigna. Lamentablemente, comenzamos a intuir que pasará lo mismo con el proyecto comercial.

De la misma manera, se ha anunciado sin más explicaciones y por sorpresa el Plan Estratégico, sin informar previamente a los órganos de representación legal; y además, nos enteramos de la venta de activos por la prensa. Y lo más grave, nos encontramos con una comunicación a la Comisión Nacional del Mercado de Valores de un *hecho relevante* que comporta la pérdida de la mayoría del control accionarial de ECyR, lo que vulnera e incumple los acuerdos legales, las normas y los usos habituales hasta la fecha en Endesa.

Parece que la actual dirección de la empresa no distingue entre propaganda e información. Mientras que no informa, que no reúne a los representantes de los trabajadores y que no permite ningún cuestionamiento de sus actuaciones, nos inunda de hojas de propaganda sin derecho a réplica ni a preguntar, con unas *Líneas Directas* que cada vez son más un medio de transmisión de consignas que de información. Es de suponer que a esto se refieren las “olas”, que se concluye deben ser acciones a tomar a partir de los resultados obtenidos en la encuesta de clima laboral.

Comisiones Obreras ha pedido, una vez más —coincidiendo con la publicación del extracto del *Plan Estratégico 2010-2014*, por otra parte común a medios de comunicación y trabajadores— que se convoque a los representantes sindicales para informarles al respecto. La empresa nos ha citado para el día 6 de abril (recordemos que el *Plan Estratégico* se hizo público el 18 de marzo y Comisiones Obreras solicitó la reunión ese mismo día).

Dado que el *Plan Estratégico de 2008* contemplaba inversiones de 24.400 millones de €, el de 2009 bajaba a 13.500 y el de 2010 nos deja ya en 10.500, las inversiones calculadas para el periodo 2010-2014 son un 46% de las previstas para 2008-2012. Preferimos no emitir juicios hasta no disponer de información más veraz (la propaganda ya la tenemos).

federación de industria
sección sindical endesa

Sección Sindical CC.OO. Interempresas Grupo Endesa
www.ccooendesa.com

Sr. José Luis Puche Castillejo
Director General de Organización y Recursos Humanos
Ribera de Loira, 60. Madrid

Madrid, 18 de marzo de 2010

Ha llegado a nuestro conocimiento, primero por la prensa, después por la Comisión Nacional del Mercado de Valores y a continuación por la Intranet de Endesa, que ha sido aprobado por el Consejo de Administración el Plan Estratégico de Endesa 2010-2014.

Esta Sección Sindical no dispone de ninguna información al respecto por parte de la Dirección de la Empresa. Habitualmente, incluido el pasado año 2009, los contenidos del Plan Estratégico de la Empresa eran comunicados por el Consejero Delegado a los representantes sindicales antes de su difusión a los medios de comunicación.

Entendemos que esta costumbre, que responde además a la obligación legal de la Empresa de informar a los representantes sindicales, es lo suficientemente importante como para que se mantenga.

Primero, debido a que es esencial que los representantes de los trabajadores conozcamos las perspectivas de futuro de la empresa en que trabajamos y en la que trabajan nuestros representados si es que se valora la importancia de nuestra implicación y la de nuestros representados en esta perspectiva estratégica.

Segundo, porque entendemos que es legalmente exigible.

Por ello, le solicitamos la inmediata convocatoria de una reunión en la que la representación sindical sea informada del Plan Estratégico de la Empresa, así como de los cambios que se están produciendo en las sociedades que integran el Grupo Endesa.

Quedamos a la espera de sus noticias.

ENDESA, Sociedad Anónima
MADRID

024841 18. MAR 2010

ENTRADA

Xavier Aubia
Secretario General Sección Sindical CC.OO. Endesa



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

Desastre en Girona



Los acontecimientos extraordinarios sucedidos en Cataluña, concretamente en Girona, el pasado 8 de marzo, con apagones generalizados que han afectado a más de 300.000 personas y que en algunos casos han durado hasta una semana, han tenido un eco social muy fuerte, como no podía ser de otra forma, ya que la electricidad es un servicio esencial.

La situación fue catastrófica en todos los sentidos y a todos los niveles: fallaron las vías de comunicación (trenes, carreteras), todos los servicios (telefonía, agua, electricidad) e incluso los servicios de emergencia tuvieron grandes dificultades para actuar o no pudieron hacerlo (bomberos, mossos d'esquadra). Cuando esto ocurre, se entra en una batalla dialéctica entre administración, empresa y Ayuntamientos que no suele llevar a ninguna parte.

Ha sido un desastre meteorológico. Contra la fuerza de los elementos no hay previsión posible. Esto es un hecho irrefutable.

Los políticos hablan de responsabilidades. Pero son ellos los que deben legislar cuáles son los estándares que deben cumplir las instalaciones, eléctricas o de cualquier otro tipo, es decir, el límite hasta dónde deben aguantar condiciones adversas. Este límite siempre existe y es imposible prever todas las situaciones posibles. Se podría legislar que en Cataluña todas las construcciones fueran antisísmicas o que debieran aguantar huracanes o nevadas intensas a nivel del mar. Esto no sólo no se hace, sino que no tendría sentido hacerlo puesto que la norma siempre es un compromiso entre coste y riesgo.

Son estos mismos políticos los que deben diseñar las medidas necesarias para que en casos como el presente se protocolice un sistema de emergencias. En Cataluña existen planes de este tipo, como el *Neucat* u otros equivalentes. Estos planes también tienen límites y estos siguen el mismo criterio explicado antes: coste y riesgo.

Por otro lado, los Ayuntamientos, políticos a fin de cuentas, son los que deben dar los permisos para realizar las mejoras necesarias en la red eléctrica. Podemos afirmar que, actualmente, y en particular en la provincia de Girona, no son la seguridad de las infraestructuras lo que prevalece cuando estos permisos deben darse. Los obstáculos para mejorar la red eléctrica en el territorio son, y han sido en los últimos años, sistemáticos.

A partir de aquí, creemos que se puede afirmar que Endesa, responsable del servicio, cumple los estándares legales y la Generalitat lo verifica a través de revisiones e inspecciones sistemáticas y periódicas.

Por parte de Endesa, una vez producido el desastre, la empresa ha puesto todos los medios humanos y materiales de que disponía para resolver la situación, pero, inevitablemente, se ha actuado con improvisación. Nadie estaba preparado para una situación en la que se han destruido cerca de un millar de apoyos y docenas de kilómetros de líneas de alta, media y baja tensión. Los apoyos se han ido al suelo ya fueran torres metálicas, postes de hormigón o de madera.

Se ha trabajado día y noche, pero no ha sido suficiente para paliar de forma más contundente el apagón.

Creemos que tanto las administraciones como Endesa deben realizar una profunda reflexión: en cuanto a los requerimientos legales las primeras y en cuanto a la organización del trabajo la segunda. Si situaciones como ésta se producen con frecuencia creciente (nevadas de diciembre de 2001, apagón en Barcelona en agosto de 2007, huracán de enero de 2009 y ahora Girona), no debe quedarse todo como estaba.

Otra cuestión fundamental es la de la comunicación. La catástrofe como tal existe, pero la falta de información la hace crecer, la sensación de abandono es mayor. Los trabajadores de Endesa Energía y Endesa Operaciones y Servicios Comerciales intentaban dar explicaciones a los clientes, pero no tenían información que dar; estaban literalmente frustrados y además teniendo que soportar quejas y hasta insultos de personas legítimamente enfurecidas por estar sin luz y sin saber hasta cuándo. La separación drástica entre Distribución y Comercialización puede ser buena para las cuentas de las empresas y el control por parte de la Administración, pero no para la coordinación del trabajo y la fluidez de la información.

Los teléfonos para atención masiva a los clientes sirven de muy poco en situaciones como la producida debido a su carácter impersonal y a su lejanía del lugar donde los acontecimientos se producen.

Aquí, de nuevo, en situación de desastre, la necesidad de una norma que coordine y regule la información, aparece como vital. Si se trata de un servicio esencial no puede dejarse simplemente a los intereses comerciales de una empresa.

Los trabajadores que estaban en la calle bastante tenían con ir reparando y dando servicio de la mejor forma que les era posible y siguiendo las instrucciones que recibían desde los centros de coordinación del trabajo. Ni podían ni debían tener la información del conjunto de la situación.

Desde la Sección Sindical de CC.OO. de Endesa en Cataluña, lamentamos lo ocurrido y proponemos sentar unas bases a todos los niveles para que cuando exista otro apagón —y eso a buen seguro será inevitable— sus consecuencias sean lo menos perjudiciales para los clientes y para los trabajadores.

Hacen falta políticas que de verdad vayan a mejorar la red. Colaboremos todos en ello y por supuesto que Endesa trabaje priorizando el servicio y su calidad, y se crea lo que es: una empresa que presta un servicio esencial a la sociedad.

Como representantes de los trabajadores de Endesa, no quisiéramos acabar sin pedir disculpas a todos los clientes por las molestias causadas, dar las gracias a aquéllos que han sido comprensivos con nosotros y agradecer con el máximo reconocimiento el trabajo realizado por todos los trabajadores de Endesa: técnicos, operarios, gestores de clientes, atención al público; y por el colectivo de técnicos y operarios de las empresas de contrata; así como una mención especial a compañeros de Endesa venidos de otras comunidades autónomas para colaborar en la normalización de la situación.



Derechos y obligaciones del Plan Voluntario de Salidas



Como ya es conocido, el *Proyecto Uno* ha dado paso a la aplicación del *Plan Voluntario de Salidas* en todo el territorio de la empresa y provocará que a primeros de abril se reinicien las salidas de las personas que cumplan con el principio de la edad —cumplir 55 años en 2010— y sean declaradas disponibles por la empresa.

Ante esta situación, los trabajadores comprendidos entre la edad de 54 y 59 años (nacidos antes del 1 de enero de 1956) tienen el derecho a no aceptar la propuesta de la empresa: aplicación del 85% de la retribución bruta, dos años de paro y aplicación de las mermas e indemnizaciones correspondientes; y existe la obligación por parte de la empresa del mantenimiento de la ocupabilidad o puesto de trabajo del empleado.

A los trabajadores que no se acojan a la propuesta de la empresa, si en un futuro son considerados de nuevo disponibles se les aplicará el porcentaje que en su momento procediera en función de la edad y tramo de la primera declaración como disponible. Es decir, si se les aplicaba el 85% en la primera declaración de disponibilidad y la empresa la mantiene, también les corresponderá el 85% en la segunda. Esta penalización no se producirá si la empresa, de acuerdo con el trabajador, retirara la primera declaración de disponibilidad.

Los trabajadores que vayan a cumplir 60 años tienen el derecho de solicitar a la empresa la preparación del cálculo de las mermas e indemnizaciones del *Plan Voluntario de Salidas* y la empresa la obligación de cursar su propuesta.

En esta situación, si existe acuerdo previo entre la empresa y el trabajador siempre se puede determinar qué fecha es la más conveniente para ambas partes para efectuar de forma consensuada la salida de la empresa.

El último caso es el de los compañeros que ya han cumplido los 60 años y siguen trabajando en la empresa. En esta situación, la dirección debe notificar al interesado su derecho a marcharse y su interés por aplicar el *PVS* en una fecha determinada, con lo que el trabajador deberá decidir si se marcha o espera hasta una nueva declaración de disponible o hasta la edad de jubilación.

Este año también se revaloriza la paga de eficiencia

La dirección de la empresa ha enviado el siguiente comunicado a los sindicatos:

“En relación al asunto de referencia, les informamos que el RNDI para el año 2009 en el negocio de España y Portugal ha alcanzado la cifra de 1.807 Millones de €, por lo que, dado que se ha superado el RNDI previsto para dicho año, procede, de conformidad con lo dispuesto en el punto 3º de la Disposición Final Primera del III Convenio Colectivo Marco de Endesa, la actualización de la paga de eficiencia. El importe de la misma ascenderá a 1.067,61 € y se abonará en la nómina del mes de abril. Por otra parte, comunicarles que el RNDI previsto para el año 2010 en el negocio de España y Portugal, asciende a 1.518 millones de €.”.

O sea, que este año la paga de eficiencia se revaloriza en el mismo porcentaje que el resto de conceptos económicos contemplados en el III Convenio Marco, un 1,5%.



Endesa vende su participación en Hellas

Central Ciclo Combinado Hellas (Beocia)



Endesa sigue vendiendo activos y reduciendo el patrimonio del Grupo. Para Enel, el objetivo de obtención de dinero parece lo único importante en estos momentos.

La pasada semana, la dirección del Grupo comunicaba a la Comisión Nacional del Mercado de Valores un *hecho relevante* en el que afirmaba:

“Endesa confirma que ha alcanzado un acuerdo con su socio en el mercado griego, Mytilineos Holding S.A., para la disolución de su joint venture en Grecia, Endesa Hellas. En función de este acuerdo, Mytilineos adquiriría la participación de Endesa del 50,01% en dicha joint venture por 140 millones de €..

A su vez, Endesa adquiriría por 20 M de € activos renovables en Grecia, tanto en operación (8,80 MW, de los que 2,80 MW son minihidráulicos y 6 MW son activos eólicos) como en construcción (6,35 MW de activos minihidráulicos)”.

Es decir, Endesa (Enel) obtendrá 120 M de € gracias a esta nueva reducción de activos. Parece que ni uno solo de estos euros se dedicará a nuevas inversiones. Por otro lado, también parece que los activos de renovables comprados irán a parar a Enel Green Power; o sea, tampoco quedarán en Endesa.

La dirección de la empresa no ha informado a los representantes de los trabajadores acerca de esta operación.

CC.OO. en defensa del empleo en la industria eólica



El pasado 16 de marzo, la Federación de Industria de CC.OO., junto con su homóloga de UGT y la AEE (Asociación Empresarial Eólica) firmaron un manifiesto por el empleo en la industria eólica, instando al Ministerio a crear una normativa que sustituya al Real Decreto vigente, el cual está haciendo peligrar esta importante actividad industrial en nuestro país y un considerable número de puestos de trabajo.

En este mismo protocolo, las partes firmantes adquieren el compromiso de abrir una mesa de negociación en abril para llegar a unos acuerdos de mantener un empleo de calidad y poner en marcha mecanismos que garanticen unas adecuadas condiciones laborales.

Redes Sindicales Transnacionales de las Multinacionales Eléctricas Españolas

En Buenos Aires (Argentina), durante los días 10, 11 y 12 de marzo, se ha celebrado un nuevo seminario de *Redes Sindicales Transnacionales de las Multinacionales Eléctricas Españolas en Latinoamérica*, bajo el patrocinio de la Fundación Paz y Solidaridad de CC.OO., la Agencia Estatal de Cooperación y Desarrollo, dependiente del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, y la Federación de Industria de Comisiones Obreras.

Durante las jornadas se han tratado diferentes asuntos, tales como la definición, organización, áreas de competencia, funcionamiento, participación y objetivos de la *Red Sindical Eléctrica*. El punto clave de la reunión se basó en la presentación de un documento sobre la *Responsabilidad Social Empresarial* desde la perspectiva sindical. Aquí, se expusieron las líneas básicas de lo que es y supone la *RSE*, también llamada *Sostenibilidad*, y la visión y objetivos que desde Comisiones Obreras tenemos con respecto a este tema. También se realizó un análisis por empresas de las últimas memorias de *Sostenibilidad*.

Por parte de Endesa asistieron representantes sindicales de Chile, Perú, Argentina, Colombia, Brasil y España, que estuvo representada por Isabel Fraga y José Ignacio Pisón.



Una nutrida representación de la gerencia de la empresa en Argentina asistió al encuentro, saludó a los participantes, realizó una presentación de la *Sostenibilidad* en Endesa y contestó las preguntas realizadas por todas las delegaciones.

Jornadas como ésta sirven para poner criterios en común, intercambiar información de las diferentes realidades que se viven en las empresas que conforman los grupos empresariales españoles en Latinoamérica y buscar soluciones para resolver los variados problemas a los que nos enfrentamos los trabajadores dentro de la economía globalizada.

Nuevas delegadas de CC.OO. en Endesa Energía en Valencia



Tras finalizar los procesos de elecciones sindicales promovidos en los tres centros de trabajo de Endesa Energía en la Comunidad de Valencia, el resultado final ha sido: 2 delegadas de CC.OO. y 1 delegado por UGT.

Queremos manifestar nuestra gratitud por el respaldo que la plantilla de Endesa Energía en la Comunidad de Valencia, en su libre ejercicio democrático, ha dado mayoritariamente a las candidaturas presentadas por Comisiones Obreras.

En especial, felicitamos a las nuevas delegadas de Comisiones Obreras y agradecemos a todos la participación y la confianza depositada en nuestro sindicato, en la apuesta que se ha hecho por una organización comprometida con la igualdad real y los derechos colectivos de todos los trabajadores.

Reuniones de la Secretaría de Igualdad en Madrid, Barcelona y Córdoba

Desde la Secretaría de Igualdad de CC.OO. estamos realizando reuniones con las trabajadoras de la empresa con el objetivo de difundir el Plan de Igualdad y recoger sus inquietudes e ideas.

Ya se han hecho en Madrid, Córdoba y Barcelona. En todas ellas ha habido interesantes debates y participación por parte de las compañeras. Los temas que más preocupan son: El proceso de promoción, cómo llegar a ocupar puestos de responsabilidad, la dificultad que tienen todavía las mujeres para conseguirlos y que ser mujer no es incompatible con ellos. El acoso sexual o por razón de sexo, cómo poner en marcha el protocolo de actuación y cómo hacer una denuncia. En todas estas cuestiones, CC.OO. ha dejado claro cuáles son los pasos a dar y ha clarificado las dudas que han surgido.

La Secretaría de Igualdad de CC.OO. valora positivamente el desarrollo de estas jornadas, que ha sido enriquecedor, por lo que las seguiremos realizando en el resto de centros de trabajo.