

Plan estratégico de Endesa 2010-2014

No ofrece ninguna confianza

Finalmente, la empresa ha presentado a las representaciones sindicales el contenido del *Plan Estratégico 2010-2014*, que ya había sido previamente presentado a la prensa, a la Comisión Nacional del Mercado de Valores y a todos los trabajadores de la empresa a través de la intranet corporativa.

En la presentación realizada, fuera de tiempo y sin la presencia del Consejero Delegado, se confirman los temores que ya manifestamos anteriormente: todo se orienta hacia la obtención de dinero rápido por parte del accionista de referencia.

Mientras los resultados obtenidos por la empresa en 2008 y 2009 son cifras astronómicas: 7.169 millones de € en 2008 y 3.430 millones de € en 2009, tanto la inversión como la plantilla de Endesa bajan.

Las inversiones netas para el próximo quinquenio se prevén, en términos netos, descontando lo ya invertido en 2009, del orden de 1.100 millones de € menos que lo que se contemplaba en el anterior *Plan Estratégico 2009-2013*. La inversión global para el periodo 2010-2014 se sitúa en los 10.500 millones de €, es decir, lo mismo que se ha obtenido como beneficio neto en los dos años pasados.

La plantilla, según lo que nos cuentan del Proyecto Uno en Distribución y la reorganización de Endesa Operaciones y Servicios Comerciales, puede sufrir, en este año 2010, una disminución neta del orden de 1.300 trabajadores.

El argumento para la permanente disminución de la previsión de inversiones es la crisis económica global. Este argumento, sería comprensible para una empresa en pérdidas o reducción de beneficios, pero es de mucha más difícil comprensión para una empresa con los beneficios antes citados, aunque muchos de ellos provengan de desinversiones y signifiquen, en la práctica, la renuncia a una parte muy importante de nuestra capacidad productiva.

En las condiciones de Endesa, el aprovechamiento de la situación de crisis económica global para prepararse para un nuevo ciclo de crecimiento económico que, además, debe contemplar una creciente electrificación de la sociedad, asociada a la lucha global contra el cambio climático, parece una cuestión elemental. Pero no es esto lo que se hace.

Los beneficios se orientan a dar dinero al accionista de referencia, que compró las acciones de Endesa a un precio ostensiblemente especulativo. Hoy siguen cotizándose a prácticamente la mitad de lo que pagó Enel por ellas.

A la vez, Endesa traspasa a Enel su negocio de renovables. La operación de pérdida de control de ECyR significa que Endesa renuncia a una parte considerable de los beneficios que le puede proporcionar su actividad en renovables, una actividad imprescindible para cualquier empresa de producción de electricidad con perspectiva de futuro. Y, sobre todo, a su control, que cede íntegramente a Enel.

Pero no sólo se venden las renovables sino que se abandonan todos los proyectos de construcción de centrales de bombeo (Moralets estaba aceptado en el anterior plan estratégico y ahora también se abandona), otro de los elementos vitales para abordar el futuro y aprovechar la actividad en renovables.

De la misma forma, se abandonan los proyectos en construcción de ciclos combinados (incluido el de Compostilla, a medio construir) y se prevé que la construcción neta (nueva construcción menos cierres de instalaciones) de nueva potencia instalada en el próximo quinquenio se reduzca a poco más de 300 MW, una cifra sencillamente ridícula.

A la vez, se renuncia al crecimiento exterior en el único mercado que, al parecer, Enel reservaba a Endesa: América Latina.

Del conjunto del presupuesto, la mayoría, el 68%, irá dedicado simplemente a inversiones en mantenimiento.

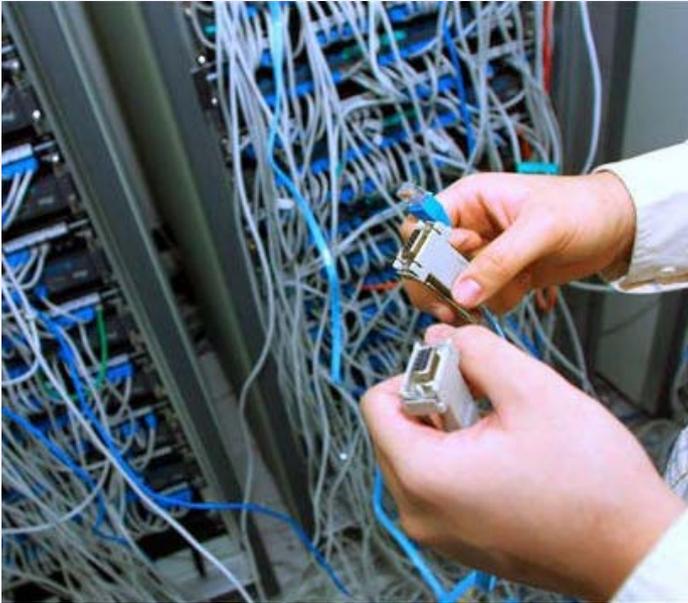
A pesar de la tozudez de los números, que muestran el camino emprendido por los nuevos propietarios, la representación de la empresa mantiene que están interesados en el desarrollo futuro de la misma y ponen como ejemplo la participación en los proyectos de captura y soterramiento de CO2 y el coche eléctrico.

Pero, además, se contempla la posibilidad de la venta de la red de distribución de gas a un fondo de infraestructuras y de la alta tensión insular a Red Eléctrica Española, por imperativo legal. Las intenciones manifestadas y los hechos no coinciden.

En estas condiciones, desde Comisiones Obreras, consideramos que los trabajadores de Endesa debemos empezar a plantearnos seriamente cuál es el futuro que nos están preparando. Todo apunta a una lenta, pero clara, desintegración de la empresa, que abandona cualquier proyecto con perspectiva de futuro.

Entendemos que éste es un problema estratégico y que el conjunto de la representación sindical de los trabajadores de Endesa debe adoptar una única posición en defensa del futuro de la empresa. Sólo una posición unánime de todos los trabajadores y todos sus representantes puede tener el peso suficiente para que nuestra opinión sea escuchada.

Nueva reorganización de Sistemas y Telecomunicaciones



El pasado martes, 6 de abril, después de siete días de haberlo publicado en el *portal corporativo*, la empresa nos convocó precipitadamente para informar de los cambios organizativos en el área de Información y Sistemas en Endesa Servicios.

Desde julio del año pasado, Comisiones Obreras ha estado pidiendo información sobre la situación. En febrero, remitimos una carta en la cual nos interesábamos sobre la coyuntura de cambios, tanto de personas (dimisión del Director General de la empresa y del Director de Recursos Humanos), como de la política de deslocalización de las subcontratas. Hace unos días, desde RR.HH. se nos contestó que aún se estaba elaborando la organización.

La voluntad de ocultación en lo referente a esta empresa ha sido evidente. En este primer encuentro se circunscribieron simplemente a decirnos que la nueva organización va a tener una estructura global (suponemos que en contraposición a la actual); a darnos el organigrama de primer y segundo nivel (parece que es lo único importante); y a plantearnos que como principal objetivo se busca el ahorro de costes a través de una política de sinergias.

Comisiones Obreras ya manifestó que era necesaria una reunión con los agentes sociales de Endesa Servicios para conocer qué implicaciones va a tener esa nueva configuración respecto de las siguientes cuestiones:

· **Actividades que se quedan en España y actividades que se pierden.**

Ocupación efectiva de los trabajadores a corto y medio plazo.

Política de subcontratación.

Ubicaciones del centro de decisión y del centro de producción.

Situación de la dirección de Telecomunicaciones —sabemos que existe ya un documento que no se nos ha entregado—.

Creemos necesario que se dé a conocer el objetivo final de todos estos movimientos, para ser conscientes de sus repercusiones y abordarlas buscando las soluciones más adecuadas para todos los trabajadores y para el futuro de la empresa.

Por ello, CCOO. ha reclamado con urgencia la convocatoria de una nueva reunión donde analizar las consecuencias de este nuevo ordenamiento en el ámbito español, tanto las laborales como las relativas a la actividad de la empresa.

Trabajadores portuarios

Coeficiente reductor para establecer su edad equivalente

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia ha reconocido el derecho de un trabajador, que presta servicios en el Puerto de Ferrol, a que se le incluya en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores del Mar, en lugar de en el Régimen General de la Seguridad Social.

Este reconocimiento, entre otras cosas, supone adjudicarle al trabajador un coeficiente reductor del 0,3. Es decir, que cada 10 años de trabajo le computarán como 13 para establecer su *edad equivalente* a la hora de su prejubilación.

Es posible que esta cuestión, para cada uno de los trabajadores, tenga que resolverse mediante reclamaciones individuales ante la Seguridad Social.

Por lo tanto, desde Comisiones Obreras hemos requerido a la dirección de la empresa —a la que hemos solicitado una reunión urgente— a que realice las gestiones oportunas para que se pueda aplicar el mismo criterio al resto de trabajadores que prestan sus servicios en las distintas terminales portuarias de Endesa.



Negociación de Garantías para los trabajadores de ECyR

El jueves pasado, 8 de abril, se acordó la apertura del periodo de consultas, requisito legal que habilita a las partes, inicialmente durante 30 días, para la negociación de las garantías que deben dar soporte a la operación de pérdida del control mayoritario de las acciones y de la gestión empresarial de Endesa Cogeneración y Renovables por parte de Endesa.

En la reunión, la dirección de la empresa presentó una primera propuesta de acuerdo de garantías, que desde nuestro punto de vista necesita un mayor desarrollo, así como el listado de personas afectadas, que también consideramos incompleto, en cuanto que no contempla a todas las que deberían tenerlas.

Asimismo, adquirió el compromiso de entregar la relación de trabajadores que tienen cartas de retorno. No se discutió la forma efectiva y voluntaria en la que los trabajadores que disponen de estas cartas podrán ejercer sus derechos de reincorporación a la empresa de origen.

Desde CC.OO. consideramos que esta operación, teniendo en cuenta que se realiza en el ámbito de empresas del mismo propietario —Enel— debe tener una especial consideración. El propietario la realiza en el marco de proyectos organizativos encaminados a mayores beneficios y a sinergias que pueden estar sujetas a variaciones futuras. En consecuencia, entendemos que la operación plantea la necesidad de garantizar la menor desvinculación posible de los trabajadores de Endesa y de asegurar que tengan los mismos derechos en el futuro que el resto de personas que trabajamos en Endesa.

Así, en este caso, la responsabilidad solidaria en cuanto a todo lo que se acuerde debe recaer en este propietario único: Enel. Es esta empresa la que debe asegurar todas las garantías pactadas.



Creemos que debe actualizarse el ámbito temporal del acuerdo y, como se hizo en los anteriores, neutralizar la posible movilidad geográfica futura, garantizando la estabilidad en el empleo y el reingreso inmediato en Endesa si se da cualquiera de los dos casos.

De la misma forma, debe mantenerse el plan de pensiones, los derechos a beneficios sociales, la paga de eficiencia, la proporcionalidad de los compromisos de empleo, la activación del plan voluntario de salidas y todos los derechos laborales de los trabajadores afectados, teniendo todas las garantías carácter indefinido y permanente o bien hasta que se materialicen sus efectos económicos y jurídicos.

Se ha acordado la convocatoria de una próxima reunión, una vez realizada una propuesta unitaria por parte de toda la representación sindical, para facilitar la negociación conjunta, en la que, sin ningún tipo de protagonismo, obtengamos de nuevo un buen acuerdo.

Es necesaria la negociación de un horario simple, productivo y conciliador en Madrid

CC.OO. es una organización preparada para hacer frente a los principales retos, que favorece con propuestas la búsqueda de soluciones y que plantea alternativas para la eliminación de los problemas. Entre las diferentes iniciativas está la propuesta sobre un único horario flexible en la sede, ya que en la actualidad la situación es verdaderamente insostenible.

Atrás quedó el intento de alcanzar un acuerdo sobre jornada en Madrid en la negociación del convenio y del plan de igualdad; pero frente a quien defiende que después de un convenio ya no se puede negociar nada, CC.OO. ha continuado reivindicando esta negociación, que para nada altera ni vulnera lo contemplado en el convenio colectivo.

Así, hemos presentado propuestas en la Comisión de Recursos Humanos y a la Dirección de Relaciones Laborales; hemos contribuido con distintas reflexiones publicadas en ediciones de *Luz Pública*, con unas formas de hacer sindicalismo que buscan impulsar la participación, resultando reveladores los resultados: Más de 400 trabajadores de la sede de Madrid han manifestado ya por escrito su opinión favorable.

Hemos realizado, en los pasos previos, un análisis de las necesidades y de la flexibilidad, estando firmemente convencidos de que atiende los intereses comunes de las partes, la mejora en la productividad y sobre todo la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores.

Desde estas páginas, queremos resaltar la manera de proceder de la Sección Sindical de Madrid, que tiene todo el apoyo de la Sección Sindical Interempresas, ya que aportan una nueva forma de participación que permite la expresión clara de la voluntad de los trabajadores afectados.

Estamos hablando de una reivindicación ya efectuada durante la negociación del Plan de Igualdad por la Secretaría de Igualdad de Comisiones Obreras: La conciliación de la vida personal y familiar de los hombres y mujeres de Endesa, lo cual también resultará útil a la propia empresa.

Estamos plenamente de acuerdo en llegar a una propuesta unitaria con planteamientos conjuntos como mejor garantía de éxito, en conformidad con lo manifestado públicamente por otras organizaciones sindicales.



Gesa: Conflicto Colectivo sobre la antigüedad

Dos años y cuatro meses han transcurrido desde que surgió el desacuerdo entre la representación social y la dirección sobre el cálculo de la antigüedad del Convenio de Gesa.

Durante este tiempo, desde CC.OO. no hemos escatimado esfuerzos tratando de buscar una solución negociada, ya que, aparte de los distintos requerimientos por escrito, innumerables han sido también las reuniones mantenidas, tanto a nivel territorial como en Madrid, con la dirección de la empresa, que se ha mantenido inamovible en su actitud.

Ante esa postura de la empresa, cerrada a la discusión y a los argumentos, instalada en la comodidad que le supone el cobijo de unas comisiones de trabajo del III Convenio Colectivo Marco claramente inoperantes, Comisiones Obreras interpuso acto de conciliación ante el TAMIB, que se celebró el pasado 30 de noviembre de 2009, con resultado de "Sin Acuerdo", lo cual sirvió una vez más para evidenciar su intransigencia ante esa nueva posibilidad de llegar a un entendimiento.

Con posterioridad al acto del TAMIB, la Sección Sindical de Comisiones Obreras continuó insistiendo en la conveniencia de seguir negociando y evitar así la vía judicial. Transcurridos dos años de intentos nuevamente en vano, tomamos la determinación de interponer demanda por conflicto colectivo, ya que había pasado tiempo más que suficiente y es evidente que dos partes no pueden negociar si una no quiere.

A tres semanas escasas de la fecha fijada para la celebración del juicio, la dirección parece haber reflexionado y ha convocado a la Comisión Territorial de RR.HH., para que la representación sindical le solicite negociar la Antigüedad, como si no se le hubiese hecho ya reiteradamente con anterioridad y necesitase de un pretexto para justificar su cambio de postura o su temor a dirimir este conflicto mediante la vía judicial. Por nuestra parte, que no quede.



Pues bien, donde parecía imposible que la empresa accediera a dar una oportunidad a la negociación, ha resultado que el bálsamo del conflicto colectivo ha obrado el milagro y, ahora sí, la dirección nos ha comunicado que considera oportuno tratar el tema en el territorio.

Un inconveniente es que ahora los márgenes de tiempo se estrechan y, de no mediar aceptación y solicitud de aplazamiento por parte de Comisiones Obreras, la vista sobre el conflicto colectivo se ha de celebrar el próximo viernes 16 de abril.

Esa decisión la adoptaremos en función del nivel de compromiso y buena fe que muestre la dirección sobre su disposición real a alcanzar una solución válida para ambas partes, ya que desde Comisiones Obreras no aceptaremos continuar en dinámicas dilatorias que solamente sirven a la empresa, sin que ofrezca claras garantías de querer resolver definitivamente el conflicto. En estos términos nos hemos dirigido a la dirección empresarial.

Nuestra disposición para la negociación sigue intacta, tal como siempre hemos mantenido; es cuestión de que la empresa nos muestre verdaderamente la suya.

Real Decreto sobre carbón nacional



El pasado 24 de marzo, desde el Ministerio de Industria se ha presentado en la Comisión Nacional de la Energía una propuesta para modificar el Real Decreto de Restricciones por Garantía de Suministro - Incentivación del Consumo de Carbón Nacional para la Producción de Energía Eléctrica.

La modificación, planteada a instancias de Bruselas, suprimirá la compensación por lucro cesante a las centrales de gas y carbón de importación.

La tramitación en la Comisión Nacional de la Energía se hará con carácter de urgencia, volverá al Consejo de Ministros y entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE.

Seguiremos con especial interés este asunto tan importante e informaremos sobre las repercusiones reales cuando se haya tomado la decisión definitiva.



«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

Acuerdo de Explotación y Calidad de Suministro de Andalucía y Extremadura

Aplicación a Subestaciones y Mantenimiento Especializado

Tras numerosas peticiones de la Sección Sindical de Comisiones Obreras, el 23 de marzo se celebró la reunión de la Comisión de Seguimiento, cumpliendo la fecha de prórroga dada en septiembre de 2009 para acordar la aplicación del Acuerdo de Explotación a Subestaciones, Protecciones, Telecontrol, BTT, LAT y Radar.

Los sistemas de trabajo a aplicar serán la jornada continuada, tanto para grupos II como III, con *mayor dedicación* para los primeros y *retén* para los segundos. Las mermas económicas por cambio de sistema de trabajo serán las establecidas en el Acuerdo de Explotación, en forma de capital o decreciente en 10 años. Los afectados por PVS obligatoriamente se tendrán que acoger al decreciente y se les garantiza, en su prejubilación, como mínimo, las mismas cantidades de su actual sistema de trabajo.

Igualmente, tal como establece el Acuerdo de Explotación, los trabajadores adscritos a grupo III en 2004 (II Convenio Marco de Endesa) recibirán la promoción horizontal del 5% con fecha 1 de julio de 2006. El resto del colectivo la recibirá con fecha 1 de enero de 2010.

Los capataces de subestaciones que recibieran el CP1 en febrero de 2009 mantendrán su fecha normal de promoción horizontal.

Los grupos II reclasificados en 2004 (II CCMGE) y que perciban el complemento de mando sobre personal a turno o turno discontinuo incrementarán su salario un 5% en CP1. Para el cálculo de las mermas, dicha cantidad y el importe de la jornada continua serán detraídos de esos complementos, teniendo la diferencia el mismo tratamiento que las mermas.

Todos estos acuerdos se pondrán en vigor cuando se produzca el cambio efectivo a la nueva organización que se derive del Proyecto Uno y de las nuevas Divisiones de Distribución.

Cambios que deben producirse de inmediato, con una dotación suficiente para cubrir el sistema establecido, dando cumplimiento a las rotaciones fijadas, tanto en el sistema de retenes como de disponibilidad, ya que las próximas salidas dejan el servicio de mantenimiento especializado al descubierto y se modificarían sustancialmente las condiciones de trabajo.

Endesa abandonará el NEO-Paralelo de Barcelona

Se dejará el edificio, pero quedará el recuerdo

La pasada semana la dirección de la empresa y la representación sindical de Cataluña acordaron las condiciones en las que se va a desarrollar el movimiento de personas entre distintos edificios, que tendrá como final el abandono del NEO-Paralelo de Barcelona.

El edificio NEO-Paralelo (acrónimo de *Nuevo Edificio de Oficinas – Avenida del Paralelo*) está ubicado en los terrenos donde se construyó una central de carbón, la Central Térmica de Mata, que luego fue sustituida por una central de fueloil con el mismo nombre, y que más tarde se convirtió en la sede central de FECSA, después de la venta de otro edificio emblemático de la empresa situado en la Plaza de Cataluña de Barcelona.

En el conjunto arquitectónico de nueva construcción, en el que actualmente se ubican las oficinas, se han respetado las "tres chimeneas" (nombre con el que los barceloneses lo conocen), provenientes de la primera de las centrales térmicas allí ubicadas y que simbolizan el desarrollo industrial de la ciudad condal.

La plaza anexa al edificio, fruto de un acuerdo con el Ayuntamiento de Barcelona, lleva por nombre *Plaza de la Canadiense*. Este nombre rinde homenaje a la empresa precursora de FECSA y recuerda en particular la huelga general iniciada por sus trabajadores, que obtuvo como resultado la jornada laboral de ocho horas para los trabajadores de Cataluña a principios del pasado siglo.

Todo esto quedará atrás en 2012, cuando Endesa (Enel) deje de ocupar el edificio y todos los trabajadores del mismo pasen al de Avenida Vilanova, la sede histórica de Hidroeléctrica de Cataluña, que sigue por la simple razón de que no puede venderse en su totalidad (una parte ya está vendida y se ocupa en régimen de alquiler hasta el año 2028) al tener situada una subestación en el patio interior de la manzana que ocupa.

Anteriormente, Endesa abandonó el edificio central de ENHER, la tercera de las eléctricas catalanas que participaron en la fusión, ubicado en la parte alta del Paseo de Gracia de Barcelona y catalogado como de interés histórico.

En el edificio de FECSA suponemos que no derribarán las chimeneas (no les dejarán) y se mantendrá el nombre de la plaza, en recuerdo de un colectivo de trabajadores con una historia de lucha y defensa de sus derechos más que centenaria.

El acuerdo de movimiento de trabajadores respeta los derechos de estos y la adecuada compensación en caso de que tengan que trasladarse provisionalmente fuera de Barcelona; por otra parte, contempla las elecciones sindicales del próximo año y mantiene la ubicación actual de los trabajadores mientras no se decida su emplazamiento definitivo.

