

Segunda reunión del Comité Europeo de ENEL

Durante los pasados 5 y 6 de noviembre tuvo lugar en Roma la segunda reunión del Comité Europeo de Enel. La Dirección del Grupo informó a los sindicatos de Italia, España, Rumania, Bulgaria y Eslovaquia sobre el balance económico de los nueve primeros meses de 2009, la situación de la salud laboral en el Grupo y la perspectiva de futuro de Enel Green Power, su empresa de energías renovables.

En la presentación de resultados, se informó de un beneficio neto en los nueve primeros meses del año 2009 de 4.711 millones de €, constatándose la capacidad del Grupo de mantener sus beneficios a pesar de la crisis económica generalizada. Estos resultados significan tan sólo un descenso del 2,1% en relación al mismo periodo del año anterior.

Sin embargo, la deuda neta del Grupo ha pasado de 49.967 a 54.071 millones de €. A partir de estos datos, los principales esfuerzos en la próxima etapa se centrarán en la reducción de esta deuda. Para ello, nos presentaron dos planes de actuación —uno denominado proyecto Zenith, para aplicar en todo Enel con la excepción de Endesa, y otro específico de sinergias Enel-Endesa— a los que se sumarán ventas de activos por un importe de 10.000 millones de €, a materializar antes de finales de 2010.

El proyecto Zenith es un programa de eficiencia que debe dar como resultado la disminución del capital circulante y de los gastos de operación por un importe de 2.700 millones de € hasta 2011, a conseguir a través de mejoras organizativas, "optimizando los servicios compartidos y aplicando las mejores prácticas internacionales".

En lo relativo a las sinergias Enel-Endesa, que deberán reducir los gastos hasta en 1.000 millones de € en 2012, se afirma que éstos ya se han reducido en 326 millones en el momento actual. A pesar de solicitar reiteradamente información concreta sobre cuál es el significado de estas sinergias, no se obtuvo ninguna respuesta con la excepción de una referencia genérica a la telegestión de la medida.

Del programa de venta de activos ya se han obtenido 3.100 millones de € después de deshacerse de la alta tensión en Italia, el 80% de la distribución de gas, el 50% de Severenergia y de acciones de Endesa en América Latina. El resto debe obtenerse de la venta de la alta tensión a REE en España, de sacar al mercado una parte de Enel Green Power y de la venta de otros activos no estratégicos.

Los representantes de los sindicatos españoles insistimos en que la venta de la alta tensión a REE, en particular en los mercados insulares, debe realizarse no con el objetivo de la máxima obtención de dinero, sino con el criterio de mantener el máximo de instalaciones en la órbita de Endesa para facilitar la gestión de la red y mantener los puestos de trabajo propios.



El informe sobre salud laboral en el Grupo resultó particularmente preocupante en lo que se refiere al personal de empresas de contrata. En lo que llevamos de año se han producido 19 accidentes mortales, de los que 16 corresponden a empresas contratistas.

Los 3 accidentes mortales de trabajadores del Grupo corresponden a Enel, ninguno a Endesa. De los accidentes de contrata, 9 corresponden a Endesa (1 en España y 8 en América Latina) y 6 al resto del Grupo Enel. Esta triste realidad pone de relieve una vez más las consecuencias de la subcontratación, no sólo en lo que se refiere a salarios sino también a seguridad. Los representantes del Grupo aseguraron el aumento de su atención a la seguridad en las contrata.

Se constató también la diferencia de criterios en la consideración y clasificación de los accidentes de trabajo entre Enel y Endesa, lo que hace muy difícil desarrollar comparativas sólidas excepto en lo que se refiere a accidentes mortales.

La presentación sobre el futuro de Enel Green Power pone de manifiesto el interés del Grupo en las energías renovables como un sector de crecimiento garantizado en los próximos años. En contraste con ello, Enel se plantea vender una participación de Green Power a otros inversores, lo que se justifica a partir de la necesidad de obtener liquidez manteniendo el control del negocio.

A las preguntas de los representantes sindicales españoles sobre el futuro de ECyR y su relación con EUFER sigue sin haber respuesta, a la vez que se asegura la tendremos en el primer trimestre de 2010. Enel insiste en la gran experiencia existente en España en las renovables y en particular en la energía eólica y su apuesta por un "Centro de Excelencia" en España, cuyo significado concreto tampoco se clarifica. En Comisiones Obreras trabajaremos dentro de nuestras posibilidades para que, desde la experiencia y alta cualificación de los trabajadores de ECyR, se establezca la plataforma sobre la que construir de nuevo una empresa de renovables sólida, estable y con futuro.

Finalmente, Enel reitera su compromiso con la responsabilidad social de la empresa y anuncia la puesta en marcha de jornadas sobre el tema así como la posibilidad futura de acuerdos en distintos países, basados en una consideración global a desarrollar por la cabecera del Grupo.

Plan de Eficiencia Organizativa

El Consejo de Administración aprueba la dotación para aplicarlo

El 2 de noviembre, el Consejo de Administración aprobó la dotación necesaria para aplicar el *Proyecto UNO*, con las salidas correspondientes. Ello permitirá reorganizar Endesa Distribución Eléctrica y su cabecera en Endesa Red, con la declarada intención de simplificar su estructura para conseguir una organización más natural, sencilla y entendible; y adaptarla a los cambios tecnológicos con un mejor perfil y nivel de las contrataciones y una apropiada ordenación del trabajo.

Con esta decisión se abre la posibilidad de empezar una negociación que ponga fin a los rumores sobre la aplicación de un proyecto que para CC.OO. debe tener como finalidad no sólo una mejor situación para la empresa sino también para los trabajadores, para los que se vayan y fundamentalmente para los que se queden. Una negociación que debe tener en cuenta: Criterios homogéneos en la comunicación de las intenciones de la empresa; acuerdo de pautas comunes para todos los territorios; puesta en marcha con una progresión adecuada; niveles de reposición de plantilla, con la imprescindible transmisión del conocimiento a través de los mecanismos que se decidan; apertura de horizontes en las expectativas de las carreras profesionales, con itinerarios más atractivos; y establecimiento de unos límites en la actividad de las contrataciones, de manera que se garantice la gestión propia en la realización de aquellas funciones estratégicas relacionadas con el control y supervisión de su desarrollo.



Todos esos factores son esenciales para alcanzar una organización bien ordenada y dar solidez a la Distribución en general y a los procesos de Explotación, Nuevos Suministros y Acceso de Clientes y Medida en particular.

En esa misma línea de actuación, Comisiones Obreras entiende imprescindible que se evidencien también las perspectivas del resto de empresas y líneas de negocio, de forma que todos los trabajadores podamos tener claro qué es lo que se espera de nosotros.

Jornadas en Ponferrada

Sobre concienciación, responsabilidad social e igualdad



La apuesta de Endesa por la Responsabilidad Social y la Igualdad ha quedado totalmente clara en las jornadas celebradas en Ponferrada los días 11 y 12 de noviembre. El Director General de Organización y Recursos Humanos, José Luis Puche, así lo manifestó; y el Director General de Endesa Generación, Manuel Morán Casero, aún fue más allá, llegando a cerrar su intervención con severas advertencias a quienes no estén dispuestos a seguir la hoja de ruta trazada para conseguir la excelencia en Responsabilidad Social e Igualdad.

En Comisiones Obreras nos congratulamos por tan nítida determinación. De hecho, coincidimos en la necesidad de tal planteamiento, ya expuesto por Ignacio Fernández Toxo, Secretario General de CC.OO., en la inauguración de las jornadas sobre *Responsabilidad Social en las empresas, una inversión de futuro*, organizadas por nuestro sindicato y celebradas en Madrid durante los días 14, 15 y 16 de octubre. Por tanto, se trata de una de las cuestiones prioritarias para la sección sindical de CC.OO. en Endesa.

Teniendo en cuenta esta concurrencia de objetivos, desde Comisiones Obreras vamos a brindar nuestro máximo apoyo al *Plan Estratégico de Cambio Cultural 2009-2013 de Endesa*, presentado por Pilar Sevilla García, Subdirectora Técnica de la Dirección General de España y Portugal.

Una de las preguntas que quedaron sin respuesta en las jornadas fue la de cómo aplicar en el día a día lo allí expuesto. Porque la realidad es tozuda y lo que se percibe en la plantilla es hastío hacia unas formas de gestión arcaicas que, como bien expuso Miriam Fililla, ya no sirven para el siglo XXI.

Día a día detectamos casos de personas que realizan la misma labor pero con diferentes categorías; de trabajadores de turno que doblan su horario, lo que repercute en un alto absentismo laboral; de exceso de competencias asignadas al puesto de trabajo, tanto en el personal de turno como en el de oficinas y en el de mantenimiento, con jornadas de 12 e incluso 14 horas continuadas, con el consiguiente incremento de horas extra; trabajadores que no pueden optar a la jornada continuada; etc.

Todo ello no casa con la intención de conciliar vida laboral y familiar, con lo que el esfuerzo necesario para la implantación de un cambio cultural requiere de la colaboración de todos.

Desde CC.OO. vamos a continuar en este empeño, en estrecha colaboración con todos los trabajadores, recogiendo firmas, aportando ideas, elaborando y entregando propuestas constructivas, para conseguir la igualdad de derechos y oportunidades y la implantación de la jornada continuada como soporte de una mayor productividad y una mejor forma de conciliar los ámbitos familiar y laboral.

CC.OO. solicita que se reúnan las comisiones comprometidas en el convenio colectivo



Comisiones Obreras ha solicitado de nuevo que se reúnan las comisiones de trabajo comprometidas en el III Convenio Marco del Grupo Endesa.

Tanto la Comisión de Seguimiento del Convenio como la de Clasificación y Necesidades Ocupacionales, las dos más importantes pactadas en la norma, siguen sin hacerlo. La segunda sólo ha celebrado su sesión constitutiva.

En las cartas enviadas a la dirección de la empresa, CC.OO. solicita que se traten puntos como:

Desarrollo y aplicación de los retenes contemplados y regulados en convenio de origen y acuerdos específicos.

Información relativa a la realización de horas extras de emergencia, catalogación y realización de las mismas.

Estudio sobre las unidades de producción hidráulica y la posible creación de comités de salud laboral específicos.

Análisis de las empresas de gas para su inclusión paulatina en el ámbito funcional del III Convenio Colectivo Marco.

Información relativa al cumplimiento de la Lismi: Número de trabajadores con discapacidad contratados por la empresa con anterioridad y posterioridad a la firma del III Convenio Colectivo Marco.

Procedimiento y aplicación de la retribución de la paga de eficiencia a los trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal.

Normativa de turno, compromiso de su negociación y acuerdo.

Cumplimiento sobre la retribución de complementos en Gesa.

Análisis y respuesta a las solicitudes de clasificación profesional presentadas.

Situación actual del catálogo de puestos de trabajo y modificaciones efectuadas.

Información referente al estudio sobre el listado presentado por CC.OO. relativo a los grupos VI, V y IV, y los compromisos adquiridos para su reclasificación.

Contestación a los reglamentos de funcionamiento presentados por Comisiones Obreras.

Respuesta a la propuesta presentada por CC.OO. relacionada con la defensa por parte de la dirección de la empresa en materia de responsabilidad civil y penal de los técnicos.

Opinión sobre la propuesta entregada por CC.OO. sobre empleo y cumplimiento de los artículos 30 y 31 del III Convenio Colectivo.

Clasificaciones efectuadas desde la firma del III Convenio Colectivo Marco.

Análisis general sobre las necesidades ocupacionales y coberturas de vacantes.

Por otra parte, también se ha solicitado la reunión de la Comisión de Seguimiento del Plan de Salidas Voluntarias, que ni siquiera se ha constituido.

Hasta ahora, la respuesta de la empresa ha sido que ninguno de los puntos citados es urgente. La que sí ha convocado es la Comisión de Acción Sindical, con el objetivo declarado de "racionalizar" el coste de la actividad sindical en la empresa.

Entendemos que esta actuación cuestiona un convenio que, precisamente por su falta de claridad en muchos puntos, requiere de interpretación y a la vez precisa del trabajo de comisiones específicas para resolver los problemas generados por el día a día de la empresa.

Esperamos de la empresa y de las demás organizaciones sindicales un cambio de actitud que permita la necesaria recuperación del diálogo.



«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

Nueva norma de viajes: ¿ahorro?

La empresa se ha dedicado estas últimas semanas a publicitar la nueva norma de viajes con el objetivo pretendido de homogeneizar nuestra norma con el resto del Grupo y conseguir una reducción en los gastos de viajes.

Una organización sindical nunca puede oponerse a una mejor gestión en la empresa que signifique ahorro de costes y, en consecuencia, unos mejores resultados para la misma. Pero esta gestión debe reunir, al menos, dos condiciones: no empeorar las condiciones de trabajo de las personas afectadas y conseguir el objetivo propuesto de reducción de costes.

No parece que la nueva norma reúna ninguna de las dos condiciones. Tanto en lo que se refiere a viajes en tren de alta velocidad como a los criterios de utilización del vehículo propio, la norma amplía el tiempo de trabajo necesario, reduce la comodidad y aumenta los riesgos de accidente.

Para aquellos que deben utilizar vehículo para trabajar y no disponen de vehículo de la empresa, el alquiler de vehículo no es más que una dificultad añadida y tiempo perdido. Si tienen que llegar temprano a su destino, deben alquilar el coche el día anterior, de la misma manera que si regresan tarde, tienen que devolverlo al día siguiente. La constante utilización de vehículos distintos aumenta los riesgos de la conducción al no conocer el coche que se conduce. No parece que la reducción de costes, en caso que se produzca, compense ninguna de las dos situaciones.

En realidad, si cuantificamos económicamente el exceso de tiempo invertido, puesto que el riesgo no puede ni debe serlo, difícilmente obtendremos reducción de coste alguna.

Si consideramos el viaje en AVE en clase turista nos encontramos con más de lo mismo. La clase preferente permite comer durante el viaje, práctica habitual entre quienes usan este medio de transporte. El no hacerlo alarga cada viaje en más de una hora. También, de forma habitual, el viaje en preferente se utiliza, en una parte importante, para adelantar trabajo, lo que es prácticamente imposible en turista (espacio, disponibilidad de toma de corriente, comodidad...) con la correspondiente pérdida añadida de tiempo.



Aquí, además, el tema precio es ya más que discutible. Viajando en preferente por cada día de viaje se tiene derecho a un día de aparcamiento gratuito. Si al billete le sumamos el día de aparcamiento y la dieta, no parece que salga más barato en ningún caso.

En resumen, hablamos de una norma que empeora la calidad del transporte para los que están obligados a viajar y es económicamente más que discutible.

Si el objetivo de la norma es empeorar las condiciones para que así se viaje menos, creemos que es un grave error por parte de sus autores. Si quieren reducir los gastos de viaje, lo que deben hacer es que los responsables actúen como tales y programen viajes exclusivamente cuando sea necesario, aprovechando todos los medios tecnológicos a nuestro alcance para evitar desplazamientos innecesarios y facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. A nadie le gusta viajar como obligación laboral y cuando alguien está obligado a hacerlo, agradece unas condiciones adecuadas y reducir todo lo posible el tiempo de desplazamiento.

Al día de hoy, lo único que han conseguido es la imposibilidad de asistir a reuniones importantes programadas por la propia dirección de la empresa, debido a la burocracia de trámites impuesta por la misma.

Recogida de firmas en EOSC de Andalucía y Extremadura

TU FIRMA CUENTA



El 11 de noviembre se entregó en el registro de la empresa en Avenida de la Borbolla un escrito al que se acompañaban las firmas recogidas de los compañeros de EOSC, con varias reivindicaciones ante su situación actual.

Desde CC.OO. agradecemos y valoramos muy positivamente la respuesta que los trabajadores y trabajadoras han dado a dicha iniciativa, pues ha sido ampliamente suscrita por los afectados.

Después de su registro en Sevilla, próximamente serán consignadas también en Madrid, y seguiremos manifestando a la dirección de Endesa Operaciones y Servicios Comerciales la justicia de sus reclamaciones y la necesidad de que sean atendidas.

Mientras tanto, continuaremos con las acciones que consideremos oportunas para conseguirlo.

Afíliate a CC.OO.

Te interesa



Endesa Operaciones y Servicios Comerciales en Cataluña

La situación es insostenible

Con fecha 21 de octubre, se entregaron en Cataluña y Madrid, vía registro, sendas cartas dirigidas al Director de Atención al Cliente en Cataluña y al Director de RR.HH. de Endesa Energía.

En ellas se refleja el malestar de los compañeros que están trabajando de cara al público.

La situación es insostenible. Cambios de sistemas, personal insuficiente, mucha presión, malos modales de los clientes (en Sabadell, una cliente abofeteó a una compañera), aumento constante del nivel de conocimientos necesarios sin que se dé una formación adecuada, falta de seguridad en las oficinas, etc.

Si ya desde hace años las circunstancias venían siendo complicadas, ahora la liberalización del mercado, el recibo mensual, las lecturas masivas estimadas, el bono social, la TUR, etc., las han empeorado.

En opinión de Comisiones Obreras, la empresa no ha sabido reconocer nunca la importancia de este colectivo. No valora la labor que realiza ni la importancia del puesto de trabajo.

Los puntos de servicio no son la solución al problema. Éstos efectúan su trabajo con sistemas que tampoco funcionan y al final pasan la responsabilidad a nuestra empresa, es decir a las personas que en ella están atendiendo al público. Cuando el cliente llega ante nuestros compañeros lo hace enfadado y harto de dar vueltas por el CAT y los PDS; lógicamente, la toma con el compañero que está dando la cara por la empresa.

Es de resaltar que estas cartas, venidas de Barcelona, Girona, Sabadell, Gran Vía... han sido firmadas y promovidas por los propios trabajadores del proceso; como no puede ser de otra manera, CC.OO. no sólo comparte lo dicho en ellas sino que las apoya en su totalidad.



En CC.OO. creemos que ya está bien. Toca hablar de este colectivo, al que debemos apoyar y ayudar con todos nuestros medios. Se ha de valorar su puesto de trabajo; se les ha de proveer de sistemas nuevos, pero impartiendo la formación necesaria; se ha de colocar seguridad en las oficinas... En definitiva, se les ha de facilitar el difícil trabajo que tienen.

CC.OO. sigue luchando contra la forma de aplicar los retenes en Cataluña, Andalucía y Extremadura

Tal como informamos en el número 44 de *Luz Pública*, CC.OO. consiguió detener la implantación de la nueva rotación en el sistema de retén en Cataluña.

Tras las asambleas realizadas en este territorio, detectamos que si bien se había vuelto al sistema de rotación habitual, no se ponía en marcha el retén de la forma que se venía efectuando; es decir, activaba el centro de control en el caso de la media tensión, o el PDS o la contrata en el de la baja. También observamos que a los *técnicos de servicio*, dedicados en la totalidad de su jornada laboral a gestionar la reparación de averías, tampoco se les avisa.



El centro de control de media tensión tiene instrucciones claras de no recurrir al técnico en la eventualidad de una anomalía, salvo que se trate de robo, incendio o fuga de gas.

Ante esta tesitura, apremiamos a RR.HH. a celebrar una reunión. En ella, la dirección de RR.HH. nos confirmó que no partía de ella la modificación en la rotación del sistema de retén y que la activación del técnico atañe a la línea.

Entendemos que ya no se trata simplemente de una cuestión económica sino que vemos peligrar gravemente el contenido de nuestros puestos de trabajo. Ante esa posibilidad, Comisiones Obreras no podía quedarse parada.

Por ello, hemos dirigido un escrito —entregado vía registro— al director territorial de Explotación, requiriéndole que deje inmediatamente sin efecto sus decisiones unilaterales de alterar el sistema de retén y de reducir el contenido funcional básico del puesto de trabajo de todos los técnicos gestores de Explotación en Cataluña.

Fruto de esa petición, en los próximos días mantendremos un encuentro con la dirección del territorio, acerca de la cual informaremos puntualmente.



Por otro lado, en Andalucía, la empresa sigue negándose a la retribución de las intervenciones de retén mientras no se produzca una salida del domicilio.

Entendemos que no considerar como intervención la activación telefónica del retén a cualquier hora de la tarde o de la noche convierte el sistema de trabajo de retén/intervención en una trampa para los trabajadores afectados, a quienes obliga a trabajar gratis. Por tanto, hemos puesto este incumplimiento de la normativa vigente en manos de nuestro gabinete jurídico para preparar la correspondiente demanda contra tan incomprensible decisión.

Endesa Gas Distribución

Siguen las situaciones irregulares

Como consecuencia del despido de dos compañeros de Endesa Gas Distribución (empresa no incluida en el convenio marco) el día 30 de abril de 2009, la práctica totalidad de la plantilla de Gas Aragón se concentró durante dos semanas, todas las mañanas, ante las puertas de Aznar Molina. A la vez, se envió un escrito a la dirección con las firmas de apoyo de todos los compañeros.

Se hicieron distintas gestiones en Madrid, por los miembros de la ejecutiva de Endesa Red, de la sección sindical y de la línea de negocio. El sindicato en su conjunto se implicó en intentar evitar estos despidos.

Uno de los dos compañeros no se resignó a firmar el finiquito —no tanto por la cantidad sino por el trato recibido, ya que el responsable de RR.HH. de Endesa Gas se negó a darle tanto el finiquito como la documentación necesaria para ir a la oficina de empleo; y tampoco se le entregó en el acto de conciliación que tuvo lugar en el SAMA, en el que estuvieron representando a las empresas el responsable de RR.HH. de Endesa Gas y el de RR.HH. de Aragón— e inició el cauce judicial, de forma que este pasado mes de julio, antes de entrar a juicio, la empresa por mediación de sus abogados llegó a un acuerdo económico que reconoce al trabajador el salario de convenio, por lo que la indemnización ha multiplicado por 20 la cantidad que en un primer momento se le ofreció como liquidación.



Sigue siendo práctica habitual que haya compañeros de Endesa Gas Distribución (recordemos que fuera de convenio marco) trabajando tanto para Gas Aragón como para Endesa Gas; es decir, que se encuentren en situación similar a la de quienes fueron despedidos. Comisiones Obreras está a su disposición para resolver cualquier cuestión que les surja.

Simplemente, queremos constatar que en este caso las movilizaciones no cayeron en saco roto. Desde aquí, agradecemos el apoyo de los compañeros de Gas Aragón a las actuaciones iniciadas por los delegados de Comisiones Obreras.

Endesa solidarios



El Comité de Endesa Solidarios, con la participación de Comisiones Obreras, ha elegido 10 proyectos, seleccionados entre 41 iniciativas de distintos países de Sudamérica y España presentadas por compañeros y compañeras del Grupo Endesa.

De entre estas propuestas —toda la plantilla del Grupo Endesa tendrá la oportunidad de elegir cuáles— se seleccionarán cinco, que serán las que contarán con aportaciones solidarias para hacerse realidad.

Como con todas las cuestiones solidarias, Comisiones Obreras anima a colaborar en ésta: En primer lugar, participando en las votaciones cuando se produzcan; y una vez conocidas las cinco definitivamente seleccionadas por todos, contribuyendo voluntariamente con las correspondientes aportaciones que nos harán copartícipes en la realización de esos proyectos.

Endesa Energía - Alicante

Comisiones Obreras gana las elecciones sindicales

No queremos dejar pasar la oportunidad para agradecer la confianza que la plantilla de Endesa Energía en Alicante, en su libre ejercicio democrático que todo trabajador ostenta, ha depositado en la candidatura presentada por Comisiones Obreras, que ha obtenido, de los seis trabajadores que conforman el centro de trabajo, cinco votos a favor de nuestra candidata y uno en blanco.

Este resultado nos anima a continuar trabajando para avanzar en un programa de actuación caracterizado por el desarrollo de las mejores prácticas sindicales, concentrando y destinando los esfuerzos principalmente en la mejora de los derechos y las condiciones laborales en su conjunto, con una reivindicación permanente de los aspectos económicos, la igualdad de trato, la jornada, el medioambiente y el desarrollo sostenible, y una información puntual y transparente.

Comisiones Obreras, en calidad de primera fuerza sindical del estado español, con independencia y autonomía, está siempre al servicio de los trabajadores.

