

## Se ha celebrado el Consejo de CC.OO.

### Cómo actuar ante la nueva realidad empresarial

Comisiones Obreras ha celebrado de nuevo una reunión de su Consejo, máximo órgano entre congresos, en los locales de la Fundación Juan XXIII (organización que destina los ingresos que recibe a la ayuda de personas con discapacidad intelectual).

En ella se ha abordado fundamentalmente una cuestión crucial: Cómo actuar ante la nueva realidad de la empresa. El debate y las conclusiones han tenido como característica principal la práctica unanimidad de los 60 miembros en torno a los siguientes puntos de su orden del día: Consolidación de nuestra línea de actuación, análisis de la situación actual, valoración del plan de eficiencia organizativa, negociaciones y proyecto de futuro.

Sobre esta sistemática, hemos realizado un balance de la gestión en relación con nuestra capacidad de elaborar propuestas y alternativas, resaltando las iniciativas presentadas en materia de empleo, jornada continuada, normativa de turno y retenes, ciclos combinados, responsabilidad civil y penal de los técnicos, y otras; se ha hecho especial hincapié en tres colectivos específicos: Nuevos ingresos y atención al cliente —es de resaltar el importante apoyo obtenido en las recogidas de firmas que estamos realizando para extender los beneficios sociales a los nuevos ingresos y mejorar la situación de los compañeros de la comercializadora— así como el de la mujer trabajadora, con reivindicaciones generales en clave de igualdad para impulsar de forma efectiva todas las medidas contempladas en el plan que las regula.

Cabe destacar el consenso de los compromisarios allí presentes en cuanto a la valoración de la situación actual: Nos encontramos con una sociedad en la que los niveles de corrupción están a la orden del día. Mientras tanto, la falta de acuerdos entre gobierno, empresarios y agentes sociales da soporte a un crecimiento sostenido, pero del desempleo, que alcanza ya los cuatro millones de parados. Esta deplorable realidad exige ya que le demos respuesta con movilizaciones, por lo que el 12 de diciembre tendrá lugar en Madrid una gran concentración conjunta a la que están llamados todos los delegados del estado español. Comisiones Obreras apuesta una vez más por la unidad sindical para hacer frente a tan intolerable situación.



Con este panorama, en lo que se refiere al ámbito concreto de Endesa, hemos reflexionado sobre los compromisos públicos adquiridos por la dirección de la empresa en la junta de accionistas, donde anunciaron con toda nitidez la necesidad de gestionar el negocio con más ética empresarial. Sin embargo, los viejos problemas en el contexto de las relaciones laborales en el Grupo Endesa siguen sin resolverse.

Podemos observar como la política de empleo y de cobertura de vacantes y necesidades ocupacionales se ha convertido en una auténtica tomadura de pelo para el conjunto de la plantilla. Las distintas comisiones de trabajo derivadas del III Convenio Marco, del Plan de Salidas Voluntarias y de los distintos acuerdos de organización existentes no se reúnen y la falta de criterios homogéneos y objetivos en los últimos acuerdos tienen como consecuencia directa una mayor discriminación, ante la cual se mira para otro lado. Sobre esta base hemos centrado el debate y obtenido las siguientes conclusiones:

[Continúa](#)





Comisiones Obreras —primera fuerza sindical del estado español— tiene una importante capacidad de crítica constructiva. Su empuje y fuerza tienen que canalizarse en una sola dirección para proyectar a la plantilla una alternativa sindical independiente y autónoma, apta para liderar con perfil propio una acción sindical capaz de integrar en lo colectivo las necesidades individuales, que tiene que permitir recuperar la dignidad de la plantilla, el valor del puesto de trabajo y su función, garantizando así el control de la actividad de nuestra empresa y una gestión más transparente en su conjunto.

La Sección Sindical de CC.OO. de Endesa se compromete a seguir trabajando de forma general y colectiva, sin clientelismos, con propuestas de organización del trabajo (sistemas de trabajo homogéneos), de empleo (poniendo en valor a los compañeros que trabajan en los procesos de selección), de igualdad, de respeto al medioambiente y de mejora en todas las líneas de negocio, centrándonos en estos momentos de forma específica en los ámbitos de Distribución (*Proyecto Uno*) y de la comercializadora, especialmente en lo que se refiere a los problemas de Atención al Cliente y su insoportable afectación sobre los compañeros adscritos a este servicio.

Esta acción sindical que realizamos pasa necesariamente por una mayor transparencia en la información; en consecuencia, seguiremos impulsando nuestro modelo asambleario, potenciando la participación de todos y trabajando sobre la base de la aprobación de nuestras propuestas por parte de los trabajadores y trabajadoras concernidos.

Asimismo, en lo relativo al *Proyecto Uno*, hemos aprobado en nuestra organización obrar conforme a estos objetivos:

Este proceso ineludiblemente se tiene que negociar; de lo contrario, no nos haremos responsables ni de su aplicación ni de las consecuencias que de ello se deriven. La dirección de la empresa, con la aprobación del consejo de administración, tiene que hacer extensivas las salidas a todas las líneas de negocio, aplicando de una forma racional un *Plan de Salidas Voluntarias* concebido para todo el Grupo y trabajar para que estas salidas se produzcan en las mejores condiciones económicas y fiscales; pero sobre todo ha de proceder con objetividad. Se ha de pactar una reposición de ingresos superior al 10% (contrataciones que deben garantizar, con los solapes correspondientes, dotaciones adecuadas a la nueva organización y a la transmisión del conocimiento). Se tienen que incentivar el itinerario y la carrera profesional de la plantilla que permanece en la empresa, así como negociar los límites de actividad del personal propio y el de empresas de contrata, para asegurar con todas las garantías nuestra función.

Por último, en colaboración con nuestra Federación, vamos a seguir trabajando por alcanzar una mejor definición en materia de política industrial, en defensa de un sector eléctrico que con el hilo conductor de una economía más sostenible resuelva las disyuntivas actuales que se están dando entre los incentivos a las energías renovables y la defensa obligada de los sistemas convencionales de producción, que siguen siendo imprescindibles.

Desde nuestra organización pedimos a los trabajadores que se afilien a CC.OO. para que compartan y participen en un modelo de gestión sindical que pone en valor la dignidad de la persona, la honestidad, la transparencia y el trabajo, dedicando todos los esfuerzos a la defensa de los intereses generales y a que todos quienes estamos en Endesa tengamos el derecho a una promoción, si se merece, a un traslado, si se necesita y se cumplen las condiciones, y —con especial énfasis— a que ingresen nuestros hijos, los de toda la plantilla, en condiciones de igualdad y a través de sistemas limpios, decentes y libres de chantaje.

Esta es nuestra forma de hacer sindicalismo, preservando en todo momento nuestra independencia y autonomía.



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

## Las consecuencias del Proyecto UNO no son neutras

Desde Comisiones Obreras, sin cuestionar la existencia del *Plan de Salidas Voluntarias* ni la legitimidad de las intenciones de la empresa de perfeccionar su eficiencia y buscar para ello las mejoras organizativas necesarias, ya manifestamos en la reunión de presentación del *Proyecto UNO* nuestra preocupación sobre el conjunto del proceso.

Un proyecto de esta envergadura no sólo significa una reducción drástica de la plantilla, sino que incluye claras modificaciones en las funciones y contenidos de muchos puestos de trabajo, así como cambios en la actividad de muchas personas y de la empresa en su conjunto.

Desde Comisiones Obreras consideramos que, para su mejor desarrollo y aplicación, esto debe ser objeto de debate y negociación. Por ello, solicitamos que se nos informe con detalle de cada una de las 50 medidas y que podamos discutir exhaustivamente su aplicación concreta.

En primer lugar, entendemos que debe producirse una aplicación racional y general del *ERE* que incluya a todas las líneas de negocio, sin que ello signifique reducción de expectativa para aquellos a los que el Proyecto UNO ya se la ha dado.



A ello hay que añadir la defensa de un modelo de empresa viable en cada caso concreto. En relación a Endesa Distribución Eléctrica, en la presentación se anunció la práctica desaparición del personal propio de la gestión de las incidencias (atención a las averías) y la informatización del proceso de medida.

En el caso de la gestión de incidencias, CC.OO. considera que se deben respetar los contenidos de los puestos de trabajo pactados en convenio colectivo que sitúan la gestión de las incidencias como tarea específica del personal propio, evaluando los límites entre la supervisión y la realización efectiva del trabajo y evitando la total externalización de esta función.

### Obituario

Desde esta páginas, Comisiones Obreras de Endesa desea transmitir su más sentido pésame a los familiares y allegados de José Antonio González, Secretario de Organización de ASIE, fallecido hace pocos días.

Condolencias que hacemos extensivas a todos los trabajadores y trabajadoras afiliados a esa organización.

Hay que tener en cuenta que si las tareas de ingeniería ya están completamente externalizadas, las de construcción exactamente igual, las de mantenimiento en su inmensa mayoría y ahora vamos a hacer lo mismo con las averías, en cuanto a la gestión de la red, con la excepción de los centros de control, no queda prácticamente nada como tarea propia. De las labores realizadas en la actualidad por personal propio, es precisamente la gestión de las incidencias lo único que permite mantener un cierto conocimiento del estado y necesidades de la red.



En el caso de telegestión de la medida, CC.OO. sostiene que la gestión informática de la medida y la inspección y verificación deben mantenerse como tareas propias.

En este caso ya se ha iniciado la externalización de la inspección y la implantación del nuevo sistema se está emprendiendo con la vista puesta en la gestión externa del mismo.

La empresa ya manifestó que, dado que los cambios previstos no deben significar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo para los trabajadores afectados, no es necesaria ninguna negociación específica y que se limitarán a aplicar los instrumentos con los que cuentan —*Plan de Salidas Voluntarias* y III Convenio Colectivo, con su aceptación de la polivalencia y la movilidad funcional— con el máximo respeto a los derechos de los trabajadores.

CC.OO. no comparte ese criterio puesto que nos preocupa, sobre todo, cuál será la situación final de las personas que habrán de seguir trabajando en la mermada Endesa Distribución Eléctrica, la calidad y cantidad de su trabajo, sus perspectivas de desarrollo profesional y la existencia de una clara delimitación entre las tareas propias y las del personal de contrata.



**Afílate a  
CC.OO.**

**Te interesa**

## Reunión de la Comisión de Igualdad

El pasado 16 de noviembre se celebró una reunión de la Comisión de Igualdad. En ella se aprobó el *Código de buenas prácticas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo* de Endesa S.A. y sus empresas, que la compañía publicará próximamente y lo distribuirá a toda la plantilla.

Sobre los compromisos adquiridos en convenio relativos al Plan de Igualdad y recogidos en su art. 38, la representación empresarial expone que se han revisado todos los textos de las comunicaciones, tanto internas como externas, y no han encontrado referencias discriminatorias por razón de sexo. Están incluyendo el mensaje "Endesa promueve la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres" al final de todas sus notificaciones.

En cuanto a la cobertura de vacantes, se ha detectado que no en todos los territorios se publican del mismo modo; no todas están en la *intranet* de Endesa y están intentando unificar criterios. Respecto a la cobertura de vacantes externa, la empresa ha visitado 9 universidades, donde han informado sobre su política de igualdad y han verificado que sólo el 25% de las titulaciones técnicas pertenecen a mujeres. Para la cobertura de vacantes interna han puesto en marcha un procedimiento en el que se exige que en todos los procesos de selección en que haya como mínimo una mujer, si a pesar de estar en igualdad de condiciones y cumplir los mismos requisitos no resultase seleccionada se deberá justificar la razón de la no elección.

Nos informaron también sobre la encuesta realizada a todas las mujeres con el objetivo de conocer sus necesidades formativas para ocupar puestos de trabajo mayoritariamente "masculinos". Han participado 318 mujeres y tienen pendiente analizar los datos obtenidos.

Próximamente se realizará un curso *on-line* sobre el Plan de Igualdad, dirigido a todos los trabajadores y trabajadoras del Grupo Endesa. Debido a que es inviable dar el curso a 12.000 personas de forma simultánea, se iniciará con una primera tanda de 800 y después seguirán con el resto.



Se está empezando a trabajar en la revisión del *Diagnóstico de Situación* de la empresa. Van a solicitar que se encargue de ello la misma entidad que realizó el primero, que se presentó en enero de 2008.

Al mismo tiempo, se ha desarrollado el *2º curso de habilidades para el liderazgo de la mujer* en todas las líneas de negocio, así como cursos sobre el Plan de Igualdad. La empresa señala que se han celebrado prácticamente en todos los territorios una jornada de acción positiva destinada a mujeres, así como otra para la concienciación del Plan de Igualdad, específica para mujeres, que finalizará con Canarias el próximo 17 de diciembre. Los seminarios se han llevado a cabo en Madrid, Sevilla, Barcelona, Zaragoza, Ponferrada y As Pontes.

Desde CC.OO. reclamamos a la empresa una respuesta sobre la propuesta que presentamos en la reunión de la Comisión de Igualdad del pasado 16 de junio sobre guarderías. Contestaron que todavía no la habían podido analizar y valorar.

Como siempre, CC.OO. continuará trabajando por la correcta aplicación del plan de igualdad.

## Comisión de Atención al Prejubilado en Cataluña

Desde CC.OO. creemos que una de nuestras responsabilidades es la de continuar representando a los trabajadores ante la empresa, independientemente de su estado, bien se trate de personal en activo o acogido a algún *ERE* del Grupo Endesa.

El mes de agosto del año 2003 se inició el funcionamiento de la *Comisión de Atención al Prejubilado* en Cataluña, con los siguientes objetivos:

[Asesorar sobre los contenidos del Expediente de Regulación de Empleo.](#)

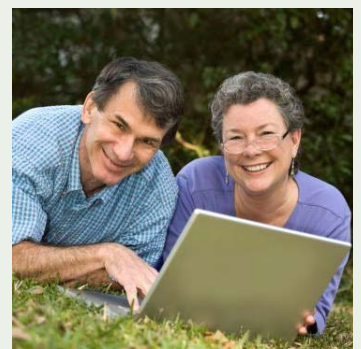
[Constituirse como un elemento aglutinador que recoja las inquietudes, dudas o consultas que puedan presentarse durante el período de tiempo comprendido desde la firma del contrato individual de acogida al \*ERE\* y la jubilación.](#)

[Ser un canal de información de asuntos de cualquier índole que pudieran afectar a su situación de prejubilado \(Seguridad Social, IRPF, INEM, etcétera\).](#)

[Acompañar y representar a los compañeros ante la empresa.](#)

En un momento en el que todo son conjeturas sobre las prejubilaciones, desde esta *Comisión de Atención al Prejubilado* estamos impulsando una campaña divulgativa con el fin de que sea más conocida nuestra predisposición a asesorar sobre los conceptos que nos afectan en el caso de acogernos al Expediente de Regulación de Empleo (indemnizaciones correspondientes al propio *ERE*, jubilación gradual y flexible, fiscalidad, etc.).

Esta oferta de asesoramiento por parte de la *Comisión de Atención al Prejubilado* de Comisiones Obreras se dirige, en primer lugar, a todos los compañeros y compañeras afiliados que cumplan 60 años próximamente; pero se hace extensiva también a cualquier otra persona que se encuentre en esa situación.



## El Acuerdo de Gesa Gas

Nos complace comprobar cómo la gestión y decisiones de CC.OO. son causa de gran interés para otros sindicatos, que para poder justificar sus actuaciones parece ser que tienen que analizar y juzgar las nuestras. Todo ello puede ser respetable siempre y cuando el mensaje se ajuste fielmente a la realidad, cosa que no ha sido así; pero en fin, maneras de hacer sindicalismo hay muchas y desde CC.OO. nos limitaremos a informar sobre el qué y el porqué de nuestro trabajo.

Nuestros representantes de CC.OO en *Materias Concretas* han procedido a la ratificación del *Acuerdo de Gesa Gas* como consecuencia de la decisión adoptada por la Ejecutiva de CC.OO. del Grupo Endesa en Baleares, en cumplimiento del mandato y bajo la aprobación de los trabajadores afectados, que así se pronunciaron previamente en asamblea; o sea, negociamos, informamos, consultamos y obramos en consecuencia.

La decisión de la Ejecutiva de Comisiones Obreras de firmar el Acuerdo para Gesa Gas se ha basado principalmente en los siguientes puntos:

En este acuerdo para nada se pone en duda la eficiencia y profesionalidad de los trabajadores que actualmente están en plantilla.

La empresa ha presentado —y a requerimiento nuestro consta como parte del acuerdo— un organigrama de la estructura de Gesa Gas.

A propuesta de Comisiones Obreras, la empresa adquirió el compromiso de presentar el volcado de la plantilla de Gesa Gas a la nueva estructura en un plazo de dos semanas y así lo ha cumplido. Por lo tanto hablar en este acuerdo de listados de trabajadores no modelo, es pura literatura.

El compromiso de ingreso supone una reposición de empleo del 62 %: se van 13 y entran 8. La renovación de plantilla fue una de nuestras primeras reivindicaciones desde el inicio de la negociación

El mantenimiento de la guardia no lo consideramos cerrado definitivamente. Como ya hemos precisado en la manifestación de parte, seguiremos defendiéndolo en los ámbitos oportunos.



Por lo tanto, desde Comisiones Obreras de Gesa estamos en condiciones de explicar y defender nuestras actuaciones, de manera que podemos relatarlas a los trabajadores sin necesidad de excusarnos en terceros, quienes parecen obstinarse en defender que este *Acuerdo de Gesa Gas* es igual al *Acuerdo de Distribución*. Para nosotros las diferencias son tan relevantes y evidentes que simplemente nos limitamos a exponerlas. Los propios trabajadores, tras analizarlas, se formarán su propia opinión.

Creemos que hay suficientes y claros elementos para considerar la determinación adoptada como válida. Obviando las provocaciones, reiteramos nuestro compromiso de seguir trabajando en aras de los intereses del conjunto de todos los trabajadores, haciendo públicos nuestros procederes con transparencia y veracidad.

## Encuesta Clima - Compromiso 2009

El pasado día 24 la Dirección de Comunicación y RR.HH. del Grupo presentó a la representación social la nueva encuesta sobre *clima laboral*, a realizar durante la primera quincena del próximo mes de diciembre en el Grupo Endesa. Sus resultados se harán públicos durante el primer trimestre de 2010.

La dirección nos transmitió el interés que se tiene en Enel por conocer la opinión de la plantilla sobre el cambio accionarial que se ha producido recientemente. Por ello, incorporan dos preguntas abiertas específicas sobre cómo se percibe en Endesa la toma de control de Enel.

Es de destacar que se trata de la cuarta oportunidad —se realizaron encuestas en los años 2002, 2004 y 2007— en que los trabajadores y trabajadoras podemos dar nuestra opinión de una manera que garantiza la confidencialidad, lo cual nos permite dar a las 45 preguntas que la componen respuestas totalmente sinceras sobre nuestra visión particular del entorno laboral en que desarrollamos nuestro trabajo.

Informamos de que se trata de la última que se efectúa en Endesa de forma independiente, ya que está previsto que a finales del próximo año nos incorporemos al *Estudio Global de Clima de Enel*.

Desde CC.OO. os animamos a participar activamente en ella, con el fin de plasmar cuál es la realidad que experimentamos las personas que constituimos esta empresa una vez que Enel ha tomado su control.

