

Feliz año de cambios

Iniciamos el 2010 con la perspectiva de entrar en un año de cambios constantes. Un año en el que la integración en el Grupo Enel va a significar la aplicación del *Plan de Salidas Voluntarias* —veremos hasta dónde— y reorganizaciones profundas en muchas de las empresas del Grupo.

Desde *Luz Pública*, además de expresar nuestros mejores deseos para este año a todos los trabajadores y trabajadoras del Grupo Endesa, queremos poner de relieve desde el principio el compromiso de CC.OO. de continuar defendiendo la viabilidad de Endesa y la estabilidad y calidad de todos los puestos de trabajo.

La voluntad de los nuevos propietarios de implantar sus métodos y reglas —respetable, puesto que para eso han

invertido su dinero— debe tener como límite los derechos de los que trabajamos en la empresa y la continuidad de la misma en su actividad con los estándares de calidad y servicio que garantizan su futuro.

Ello requiere análisis sosegados y realistas por parte de los nuevos administradores antes de acometer cambios, buenas prácticas empresariales y sobre todo diálogo y negociación con los trabajadores y trabajadoras de la empresa a través de sus representantes legales.

Esperamos que 2010, un año nuevo en todos los sentidos, con un panorama accionarial despejado y una posibilidad de gestión empresarial abierta, sea, a pesar de la crisis económica generalizada de la que estamos recibiendo también sus

consecuencias, un año de diálogo, negociación, acuerdos y afianzamiento de la empresa en el mercado energético mundial.



Al Proyecto Uno se suma la reorganización de EOSC

Mientras la Dirección de la empresa está trabajando en las diferentes zonas para iniciar la aplicación del *Proyecto Uno*, ya circulan comentarios interesados sobre listados, tiempos y formas de proceder. A estos comentarios se une ahora la incertidumbre sobre la organización de EOSC con el anuncio de un nuevo paquete de prejubilaciones.

En relación al *Proyecto Uno*, desde Comisiones Obreras hemos adquirido el compromiso de colaborar en una aplicación ordenada de la reorganización, mientras defendemos la situación y futuro de los trabajadores que permanecerán en la empresa. En consecuencia, hemos exigido transparencia y objetividad en su desarrollo para garantizar la normalidad y evitar determinadas improvisaciones interesadas.

Estamos trabajando para que las salidas se produzcan de forma programada y atiendan a criterios objetivos, es decir, que comiencen por los trabajadores de mayor edad adscritos a puestos no modelo y por tanto amortizables, así como por otros casos especiales y concretos.

De esta forma, ordenada en su aplicación, deben simultanearse las salidas previstas con el cierre de las negociaciones pendientes (Explotación en Canarias y Mantenimiento Especializado en Andalucía y Extremadura), clarificarse la estructura de las futuras *divisiones*, hacerse públicas las medidas que aún hoy no se conocen y que forman parte del proyecto, mantener en criterios de estricta voluntariedad la movilidad geográfica y minimizar la funcional.



Con relación a los ingresos, es importante garantizar la transmisión del conocimiento.

Este proyecto es importante para la dirección de la empresa. Significa una drástica reducción de plantilla y debe necesariamente repercutir de forma positiva en quienes se quedan trabajando; este es el objetivo en el que Comisiones Obreras centrará su atención.

En relación a la reorganización en EOSC, estamos a la espera de la convocatoria de la empresa para informar a los representantes de los trabajadores del alcance del proyecto.

CC.OO. mantendrá la propuesta, hecha pública reiteradamente desde estas páginas, de sumar a la renovación de plantilla, al desarrollo profesional de los trabajadores implicados y a la delimitación de las tareas propias y de contrata, el reconocimiento del trabajo desarrollado por un colectivo que ha debido enfrentarse en primera línea de contacto con el público a los problemas derivados de los cambios legislativos en el área comercial, con medios precarios y con el único recurso de su profesionalidad.

Sigue la reorganización de Recursos Humanos del Grupo

Se están desarrollando durante estos días las reuniones de presentación de la nueva organización de Recursos Humanos en los distintos territorios.

El elemento que más destaca es su centralización en una estructura que va directamente de la corporación al territorio. Han desaparecido las unidades de relación con los sindicatos en las líneas de negocio. Ahora, cualquier problema o negociación de cualesquiera de las empresas del Grupo tiene un interlocutor único.

En cada territorio existe un único responsable de Organización y Recursos Humanos, del cual dependen los responsables de Relaciones Laborales (interlocución con los trabajadores y sus representantes) y de Recursos Humanos.

Esta reorganización, que reproduce el modelo implantado en la corporación, corresponde a la integración de Endesa en el Grupo Enel. En este modelo, la cabecera es Enel y lo que necesita en Endesa es una estructura simple y vertical que le permita el control jerárquico directo sobre toda la estructura.

En cualquier caso, la nueva organización simplifica la anteriormente existente y permite una toma de decisiones más homogénea en todas las empresas del Grupo. Así, no sólo corresponde a la nueva realidad empresarial, sino que se ajusta mejor a la forma de negociación de que nos hemos dotado en Endesa: Un convenio marco de aplicación en todas las empresas del Grupo.

Desde Comisiones Obreras hemos manifestado a la empresa nuestra disposición a trabajar con esta nueva organización, potenciando la interlocución en los territorios y buscando la resolución de los problemas lo más cerca posible de donde se producen. A la vez, queremos destacar la importancia de la estructura corporativa para evitar los desequilibrios territoriales actuando como elemento moderador y cohesionador de las distintas zonas.

Esperamos que esta nueva forma de trabajar evite el cuello de botella que, desde hace años, se concentraba en Madrid y, en particular, en las diferentes formas de trabajo de las distintas líneas de negocio.



La concentración de la interlocución en los territorios también debe permitir una mayor igualdad de trato con los trabajadores y trabajadoras de las distintas empresas del Grupo. Se nos asegura que en los territorios podremos discutir los problemas de empresas como Endesa Energía o Endesa Generación, que siempre aparecían como los "diferentes" ignorando las distintas realidades territoriales y actuando tan sólo desde la visión de la línea de negocio.

La nueva organización se ha presentado ya en Aragón, Canarias, Ponferrada y As Pontes. Quedan pendientes el resto de territorios.

“Reflexiones para una política energética en España” en la web de CC.OO.

Desde esta semana, en la web de Comisiones Obreras de Endesa (www.ccooendesa.com), está colgada la presentación: “Extracto del documento: Reflexiones para una política energética en España”, elaborado por la Federación de Industria de Comisiones Obreras con la participación de la Sección Sindical de CC.OO. de Endesa.

En la presentación se desarrolla la posición de la Federación de Industria de Comisiones Obreras para lograr un desarrollo sostenible en nuestro país focalizado en las políticas energéticas necesarias para ello.

Tras un análisis del desarrollo histórico de la energía y de la situación presente, se explican los objetivos básicos en la estrategia energética europea, incluyendo la garantía de suministro a precios competitivos y con respeto del medio ambiente. Para alcanzar dichos objetivos, se insiste en la necesidad de la participación social y la voluntad política, empresarial y financiera.

En el documento se argumenta la importancia de un *mix energético* diversificado y construido a partir de las necesidades medioambientales, sociales y económicas.

El texto completo está a disposición de todos aquellos interesados solicitándolo a nuestra dirección de correo electrónico.



«CC.OO. PRIMERA FUERZA SINDICAL DEL ESTADO ESPAÑOL»

C/ Ribera de Loira, 60, Planta S, Sector C - 28042
MADRID - Tel. 9121311520 Fax 912131616
ccoendesa@endesa.es

Comisión de Beneficios Sociales



El pasado 14 de enero se reunió la Comisión de Beneficios Sociales con el fin de analizar y conocer distintos asuntos. La empresa informó de los anticipos y créditos de vivienda (Fancrevi) concedidos en los años 2008 y 2009; el número de solicitudes y el montante económico fueron los siguientes:

Año 2008: 534 anticipos por valor de 7,4 millones de €. 213 créditos vivienda por valor de 6,01 Mde €.

Año 2009: 599 anticipos por valor de 7,86 millones de €. 180 créditos vivienda por valor de 5,02 M de €.

Es de resaltar que no ha quedado ninguna solicitud realizada según el reglamento sin ser atendida.

Durante la propia reunión se vio la necesidad de dar solución a las continuas consultas y reclamaciones que genera el texto sobre la compatibilidad en la concesión de anticipos y créditos. La empresa se ha comprometido a presentar un redactado que será analizado en la próxima reunión.

En cuanto a las cuestiones pendientes de anteriores reuniones, tales como el reparto del fondo de asistencia sanitaria relativo al art. 52 del XVI Convenio de Endesa o la creación de un "departamento de atención al empleado" en todos los temas relacionados con la tarifa eléctrica, la empresa sigue sin dar respuesta, aunque se comprometió a dar la información y proponer soluciones en una próxima reunión.

Esta sección sindical cree que ha llegado el momento de que esta comisión se convierta en un foro donde se den soluciones a los diferentes temas planteados por el conjunto de la plantilla y no en reuniones donde unos exponemos problemas mientras otros toman nota, sin darse soluciones.

CC.OO. ha firmado en solitario el convenio de Encasur en el centro minero de Puertollano

Después de la firma en los centros mineros de Encasur Córdoba y Andorra Teruel, Comisiones Obreras ha rubricado el convenio de Puertollano. De esta forma, queda cerrada la negociación colectiva en la minería, lo cual, además de permitir el cobro de los atrasos derivados del carácter retroactivo, subidas salariales y paga de eficiencia, significa un avance en los siguientes términos:

Se ha conseguido para los tres centros mineros una subida salarial del IPC más 0,8 puntos. Tres décimas por encima del convenio marco. Esto significa, en términos reales, un aumento de salario para el año 2008 del doble del IPC real (2,8% frente a un IPC del 1,4%); para el 2009, del 250 % del IPC (2,8% frente a un IPC del 0,8%); y en 2010, con un IPC previsto provisional del 1%, del 80%, ya que estos tres centros mineros tendrán una subida salarial del 1,8%, obteniendo así, un aumento promedio por encima del IPC del 143%.

Asimismo, contempla la aplicación del plan de igualdad con las correspondientes mejoras en materia de conciliación, flexibilidad, permisos retribuidos, protección del embarazo, maternidad, paternidad y periodos de descanso.

Cabe destacar, por su especial importancia, el compromiso de proponer a la Comisión Negociadora del IV Convenio Marco la entrada del centro de Puertollano en el próximo Convenio de Grupo, objetivo por el cual Comisiones Obreras ha luchado en solitario ya en esta negociación colectiva.

Para CC.OO. esta negociación se ha enmarcado en nuestra apuesta por la plena integración en el Grupo de los trabajadores de la minería. Ahora, en la Comisión de Seguimiento del Convenio, como sindicato firmante, continuaremos trabajando por su mejor desarrollo y aplicación, y abordando todos aquellos aspectos relacionados con el centro de trabajo.

A la vez, CC.OO. sigue centrando su actividad en la defensa de un plan que consolide y dé estabilidad al carbón y viabilidad al centro, así como en impulsar los diferentes proyectos encaminados a generar empleo y riqueza en la zona.

Es de destacar que UGT, a pesar de haber firmado en Andorra y Córdoba exactamente en las mismas condiciones y en unidad de acción, no lo ha hecho en Puertollano, donde CC.OO. tiene mayoría. Lamentamos esta circunstancia y esperamos que en el futuro podamos trabajar conjuntamente.

Desde CC.OO. celebraremos —como es nuestra costumbre— asambleas para explicar el contenido del acuerdo y las perspectivas de futuro en el contexto de la empresa.



La controvertida paga de eficiencia

La mejor muestra de que algo no funciona es que siempre se esté hablando de ello. Este es el caso de la paga de eficiencia de nuestro III Convenio Marco del Grupo Endesa.

Ya en la primera reunión de la Comisión de Seguimiento de este convenio, celebrada pocos días después de su firma, Comisiones Obreras votó en contra del carácter discriminatorio de la decisión adoptada referente a su carácter pensionable, que excluía a todos los trabajadores con planes de pensiones de prestación definida.

Más de 2.700 trabajadores del Grupo se han manifestado por escrito contra la decisión de la Comisión de Seguimiento, solicitando el carácter pensionable de la citada paga para todos.

El pasado día 1 de julio se celebró en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje de Madrid (SIMA) un acto de mediación, impulsado por Comisiones Obreras, para tratar de llegar a un acuerdo sobre la pensionabilidad de la paga. Para tratar de desbloquear la cuestión, desde CC.OO. propusimos someterla a arbitraje, a lo que UGT, ASIE y la empresa se negaron, quedando así reflejado en el acta del SIMA celebrado en Madrid.

Poco después, fue UGT la que demandó a la empresa por una mala aplicación del cálculo de la paga. Ganó el juicio y, una vez ganado, propuso la actuación del colegio arbitral, esta vez sí, para decidir qué procedimiento de cálculo adoptar.

Comisiones Obreras, en coherencia con su actuación, no se opuso a la actuación de los árbitros y en la presentación de alegaciones al colegio arbitral manifestó que debe aplicarse lo literalmente escrito en el convenio, es decir, que el número de trabajadores entre los que debe repartirse el monto económico acordado son los que están en nómina en diciembre del año anterior a su percepción. Estamos a la espera del dictamen de los árbitros.



Ahora, agotadas ya todas las vías de diálogo referidas al carácter pensionable de la paga en cuestión, Comisiones Obreras procederá a denunciar ante la Audiencia Nacional el carácter discriminatorio de la decisión adoptada por la Comisión de Seguimiento del III Convenio de Endesa. Y se seguirá hablando de la paga de eficiencia.

De nuevo, CC.OO. actuará en solitario en defensa de un colectivo de trabajadores, los que están adscritos a planes de pensiones de prestación definida, al que el resto de sindicatos y la empresa quieren discriminar. Parece que su delito es haber pactado un plan de pensiones más estable que los propugnados en su día mayoritariamente por UGT y ASIE, una realidad que la crisis económica ha puesto sobre la mesa de una forma fehaciente.

Jornada de acción positiva sobre igualdad en Canarias



Siguiendo el plan de trabajo de Endesa sobre *Responsabilidad Social e Igualdad*, en diciembre se celebró la *jornada de acción positiva de Igualdad de trato y de oportunidades* en Las Palmas de Gran Canaria.

Por parte de la Dirección de la Empresa intervinieron Pablo Casado, Director General de Endesa Canarias, y el Director de RR.HH. de España y Portugal, Miguel Ángel Martínez, quienes expresaron su visión institucional y su apuesta para llevar a cabo un cambio cultural que redunde en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Raúl Cerejido, del Gabinete Jurídico de RR.HH., expuso las cifras y la situación del mercado laboral femenino en Endesa. Gema Medrano, como es habitual, explicó el *Diagnóstico de Situación de Endesa*. También asistió una concejal del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, la cual disertó sobre la situación de la mujer en la política y en la sociedad canaria.

Por parte de CC.OO., manifestamos que no estábamos de acuerdo con el lenguaje sexista que había en el catálogo de funciones del III Convenio Marco, a lo que nos respondieron que se corregiría en el futuro.

También hubo una queja generalizada de muchas compañeras asistentes porque no les había llegado el formulario de formación específica, lo que las dejaba fuera de las bolsas de trabajo y sin acceso a poder promocionar. Se tomó la determinación de hacer un nuevo envío. Respecto a este asunto, CC.OO. dejó claro que ese cuestionario o encuesta se había realizado sin tratarlo en la Comisión de Igualdad, por tanto sin la participación de la representación social, y que debíamos mejorar ese aspecto de cara al futuro.

Desde CC.OO. continuaremos trabajando para que con la colaboración de todos, empresa y trabajadores, la igualdad de derechos y oportunidades sea una realidad.

Tabla salarial 2010

Incremento de un 1,5 % sobre la de 2009

Retribución anual

Grupo Profesional	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8	Nivel 9	Nivel 10
0	40.897,50	42.942,48	45.089,66	47.344,08	49.711,20	52.196,90	54.806,64	57.547,00	60.424,28	63.445,48
I	35.564,20	37.342,48	39.209,52	41.170,08	43.228,50	45.389,96	47.659,50	50.042,30	52.544,66	55.171,76
II	32.856,32	34.499,22	36.224,16	38.035,34	39.937,10	41.934,06	44.030,70	46.232,06	48.543,74	50.970,92
III	28.570,78	29.999,34	31.499,16	33.074,16	34.727,84	36.464,26	38.287,62	40.201,84	42.211,96	44.322,60
IV	24.629,92	25.861,50	27.154,40	28.512,26	29.937,74	31.434,76	33.006,40	34.656,72	36.389,64	38.209,08
V	21.232,68	22.294,30	23.409,12	24.579,52	25.808,44	27.098,96	28.453,88	29.876,56	31.370,36	32.938,92
VI	18.304,02	19.219,34	20.180,16	21.189,28	22.248,80	23.361,10	24.529,12	25.755,66	27.043,52	28.395,50

Retribución mensual

Grupo Profesional	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8	Nivel 9	Nivel 10
0	2.921,25	3.067,32	3.220,69	3.381,72	3.550,80	3.728,35	3.914,76	4.110,50	4.316,02	4.531,82
I	2.540,30	2.667,32	2.800,68	2.940,72	3.087,75	3.242,14	3.404,25	3.574,45	3.753,19	3.940,84
II	2.346,88	2.464,23	2.587,44	2.716,81	2.852,65	2.995,29	3.145,05	3.302,29	3.467,41	3.640,78
III	2.040,77	2.142,81	2.249,94	2.362,44	2.480,56	2.604,59	2.734,83	2.871,56	3.015,14	3.165,90
IV	1.759,28	1.847,25	1.939,60	2.036,59	2.138,41	2.245,34	2.357,60	2.475,48	2.599,26	2.729,22
V	1.516,62	1.592,45	1.672,08	1.755,68	1.843,46	1.935,64	2.032,42	2.134,04	2.240,74	2.352,78
VI	1.307,43	1.372,81	1.441,44	1.513,52	1.589,20	1.668,65	1.752,08	1.839,69	1.931,68	2.028,25

Nuevos ingresos

Grupo Profesional	Anual			Mensual		
	Periodo de prueba	Mes 7 a 12	Definitivo	Periodo de prueba	Mes 7 a 12	Definitivo
0	32.718,06	36.807,82	40.897,50	2.337,00	2.629,13	2.921,25
I	28.451,38	32.007,81	35.564,20	2.032,24	2.286,27	2.540,30
II	26.285,05	29.570,68	32.856,32	1.877,50	2.112,19	2.346,88
III	25.713,65		28.570,78	1.836,69		2.040,77
IV	22.166,93		24.629,92	1.583,35		1.759,28
V	19.109,44		21.232,68	1.364,96		1.516,62
VI	16.473,63		18.304,02	1.176,69		1.307,43

Horas extraordinarias

	175%	100%	75%
Grupo 0	49,27	28,16	21,11
Grupo I	42,84	24,48	18,36
Grupo II	39,82	22,76	17,06
Grupo III	34,62	19,78	14,84
Grupo IV	30,09	17,20	12,90
Grupo V	26,18	14,96	11,22
Grupo VI	22,77	13,01	9,75

Retén

	Laborable	Festivo o descanso
16 horas o más	30,13	64,38
Menos de 16 horas	25,27	64,38

Turno

	Anual	Mensual
Cerrado continuo	7.114,01	592,83
Abierto continuo	5.885,13	490,43
Abierto discontinuo	4.897,51	408,16

Varios

Nocturnidad	4,16
Desayuno	4,86
Una comida/cena	25,51
Kilómetro	0,31
Noche 24, 31 de diciembre y 5 de enero	104,04