

Editorial

Cambios sin negociación

En los últimos días, nos hemos enterado de la fusión de Endesa Network Factory con Endesa Servicios y todo parece indicar que habrá cambios en las distintas empresas del gas y en ECyR. Desconocemos el futuro de Endesa Servicios y todo el mundo se preocupa por lo que va a ocurrir en Endesa SA.

Paralelamente, se reduce la plantilla en Endesa Distribución y en Endesa Operaciones y Servicios Comerciales y se procede a la drástica reorganización de ambas empresas.

El denominador común de todos estos cambios es doble: por un lado, los nuevos propietarios buscan la retribución máxima para las acciones de Endesa, sus acciones, y parece que contemplan a Endesa tan sólo como una fuente de dinero para enjugar su deuda; por otro, mientras informan a los sindicatos de hechos ya acontecidos, amparándose en que la organización del trabajo es facultad de la empresa, se niegan a cualquier negociación de la nueva realidad empresarial que están construyendo.

Sabemos que tenemos firmados acuerdos de garantías que preservan nuestros derechos básicos como trabajadores y un plan de salidas voluntarias que permite reducir plantillas con la satisfacción de los trabajadores afectados. Afortunadamente. Pero nos parece que para unos el prejubilarse dignamente y para otros conservar el puesto de trabajo y el salario, siendo trascendental, no es suficiente.



Organizaciones que significan vaciar de contenido los puestos de trabajo existentes para externalizar más y más tareas sin otra consideración que no sea la del hacer caja hoy, quizás no alteren las condiciones de las personas que actualmente trabajamos en Endesa, pero constituyen una perspectiva de futuro nada halagüeña, ni para la empresa ni para los que trabajamos en ella.

Desde Comisiones Obreras entendemos que los cambios que se están produciendo afectan el contenido de nuestra actividad profesional y, en consecuencia, defenderemos por todos los medios a nuestro alcance la calidad y profesionalidad del trabajo que desarrollamos, manteniendo como siempre nuestra disposición a la negociación.

Para ello, consideramos imprescindible que, ante la magnitud de los retos presentados, nos posicionemos frente a la empresa con una única voz, ya que no se entendería que determinados protagonismos particulares impidieran conseguir mejores resultados para el conjunto de los trabajadores.

Resolución del Consejo Confederal de CC.OO.

CC.OO. rechaza el plan de austeridad del Gobierno



El Consejo Confederal de Comisiones Obreras celebrado el 9 de febrero ha aprobado una resolución de cinco puntos en la que rechaza el plan de austeridad del Gobierno, reitera el rechazo a la extensión de la edad de jubilación, valora la apertura del diálogo social tripartito y, finalmente, apoya el acuerdo sobre negociación colectiva con las organizaciones empresariales.

Resumimos a continuación los cinco puntos:

1.- Reafirmar la propuesta de Pacto de Estado por la economía, el empleo y la cohesión social que viene promoviendo CC.OO. desde el inicio de la presente crisis y que persigue actuar para proteger a las personas que más la están sufriendo, reanimar la actividad económica y favorecer el cambio de patrón de crecimiento.

2.- Rechazar la actual configuración del plan de austeridad recientemente aprobado por el Gobierno por lo que supone de reducción de la inversión pública para dinamizar la economía en un momento en que la inversión privada se encuentra retenida.

3.- Reiterar el rechazo a la extensión de la edad de jubilación a los 67 años que promueve el Gobierno así como nuestro compromiso, demostrado en todas las ocasiones en las que ha sido necesario, con la viabilidad futura de nuestro sistema público de pensiones.

4.- Participar activamente en la mesa de diálogo social tripartito sobre empleo que se dinamizará en torno a los acuerdos alcanzados en la Comisión de Seguimiento del diálogo social del pasado 20 de enero y sobre la que el Gobierno presentó el viernes 5 mayores precisiones.

5.- Suscribir el acuerdo que sobre salarios, beneficios empresariales y empleo se ha venido negociando con las organizaciones empresariales porque sin duda enviará un mensaje de confianza ante la situación tan adversa por la que atravesamos.

Real Decreto de ayudas al carbón nacional



Andorra (Teruel)

Real Decreto de restricciones por garantía de suministro en la producción de energía eléctrica

El pasado 12 de febrero, el Consejo de Ministros aprobó un Real Decreto a través del cual primará a las Centrales de producción de energía eléctrica que quemen carbón nacional.

Este será un procedimiento transitorio de aplicación hasta el año 2014, salvo que cesen las circunstancias excepcionales que lo han motivado.

El Gobierno lo justifica debido a la condición de isla energética de España y de ser el carbón nacional la única fuente de energía autóctona disponible que garantiza la estabilidad del sistema. Además, dice que no distorsiona la competencia pues es posterior a la fijación de los precios, y el impacto medioambiental no empeorará al dejar de producir las centrales que más contaminen. Se ha previsto un seguimiento por parte de la Comisión Nacional de la Energía.

Es un Real Decreto muy técnico, en el cual se definen las centrales que obligatoriamente quedan adscritas a este proceso, la metodología de cálculo que fija el precio de la energía entregada y el volumen máximo de producción anual que puede ser programado. Estas Centrales, presentarán a la Comisión Nacional de la Energía una carta de compromiso de adquisición de carbón autóctono hasta 2012, garantizando el cumplimiento del Plan del Carbón 2006 – 2012.

Al mismo tiempo, también fija el derecho de cobro (lucro cesante) generado por las centrales que hayan de reducir su programa de generación, que serán las de carbón de importación, fuel y gas.

En los dos meses siguientes a la aprobación, el operador del sistema tendrá que presentar al Ministerio una propuesta de revisión de los procedimientos de operación afectados. El Real Decreto se aplicará cuando entren en vigor dichos procedimientos.

Este Real Decreto aprobado modifica el borrador que existía a finales del pasado año y que había sido criticado por la Comisión Nacional de la Competencia desde España. Ahora se espera un pronunciamiento distinto de dicha comisión, lo que haría más viable el dictamen que se tiene que dar desde la Comisión Europea.

La postura de CC.OO. quedó plasmada en el documento "Reflexiones para una política energética", realizado por la Federación de Industria de Comisiones Obreas, el cual está colgado en la página www.ccooendesa.es. En las conclusiones de dicho documento, entre otras cosas se dice:

"Se deben potenciar las centrales de carbón y captura de CO2 que puedan asumir la producción de carbón nacional y mantener una cuota de producción eléctrica de este tipo de centrales que no tienen dependencia externa y mantienen empleo y actividad industrial en amplias zonas del país".

La medida debe de ser buena, pero todo esto supone una modificación en el mapa de generación. Habrá que estar atentos a su desarrollo y posibles repercusiones en todos los ámbitos afectados, por si hiciera falta alguna medida correctora que pudiera mejorar sus objetivos.

En Endesa hay dos centrales que utilizan carbón nacional y que por lo tanto verán aumentadas sus horas de funcionamiento: la de Compostilla (1.200 Mw) y la de Andorra (1.050 Mw). Pero también hay otras dos que, al quemar carbón de importación, verán reducido su funcionamiento: las de Litoral y Puentes.

Laudo arbitral sobre la paga de eficiencia

El colegio arbitral se ha pronunciado sobre el procedimiento de cálculo de la paga de eficiencia, afirmando, como no podía ser de otra forma, que debe cumplirse la letra del convenio colectivo, de manera que el valor a sumar a la paga cada año sea el resultado de dividir 3 millones de €, con su correspondiente revalorización, si procede, entre los trabajadores en activo en diciembre del año anterior.

Sin embargo, de acuerdo con el laudo, esto debe cumplirse siempre y cuando no se produzcan, motivado por desinversiones o adquisición de activos, variaciones de plantilla superiores al 8% de la existente. En caso de que esto ocurra, se requiere una nueva negociación del valor de la paga.

La aparición de esta condición —no contemplada en convenio colectivo— se justifica en el laudo por su carácter de laudo de "equidad" y no de "derecho". O sea, que los árbitros consideran que la condición impuesta es un acto equitativo, cuando en el redactado del convenio no fue contemplado. Nos preguntamos si es equitativo o simplemente arbitrario.

En cualquier caso, el colegio arbitral da por buenos los 3,39 € más que se cobraron el año pasado y una cantidad similar para este año, puesto que la condición impuesta no se ha cumplido.



Rumores sobre la venta de Endesa Gas

Ante los rumores surgidos en relación a la posible venta del 80% de Endesa Gas a un fondo de inversión, desde nuestra sección sindical se tomó la iniciativa de dirigirse a varios responsables, tanto de Endesa Gas como de Recursos Humanos, sin que obtuviésemos respuestas concretas sobre el tema. Ante nuestra insistencia, se nos remitió a una reunión a celebrar en Madrid, el jueves día 18 de febrero, a la que se convocaría a la representación social.

Por parte de Comisiones Obreras estuvieron presentes delegados de Baleares y Aragón pertenecientes a Gesa Gas y Gas Aragón.

En dicha reunión, la empresa afirmó que actualmente no se ha decidido nada al respecto, que los datos del rumor son en algunos aspectos coincidentes con la operación que ENEL ha llevado a cabo en Italia con su empresa de Gas y que sí que están estudiando esta operación para llevarla a cabo en Endesa Gas a través de un *Fondo de Infraestructura*.

Sin embargo, la empresa insiste en que se trata de un proyecto en fase de estudio y afirma que en cualquier caso hay voluntad de permanencia a largo plazo en el negocio del gas.

Por nuestra parte, hemos manifestado que en el caso de llevarse a cabo este proyecto se tiene que valorar la repercusión sobre la plantilla actual de Endesa Gas, por lo que dicho proyecto debe contemplar las siguientes consideraciones:

Debería incluir un *Plan de Rescate*, con la intención clara de volver a quedarse con los activos.



Que la captación de recursos se dedique a inversiones en la propia empresa, que permitan acometer el *Plan de Rescate* antes mencionado.

Que se prevea la aplicación específica y particularizada a esta nueva modalidad de actuación financiera del *Acuerdo de Garantías*.

Que se integren inmediatamente las empresas Endesa Gas Distribución y Endesa Gas Transportista al III Convenio Colectivo Marco, tal como solicitamos en nuestro escrito de fecha 11 de febrero de 2010, en aplicación de la Disposición Final Segunda de dicho convenio.

Esta última petición ya fue realizada por CC.OO. en escritos registrados el 5 de marzo de 2008, durante la negociación colectiva, y más tarde el 28 de octubre de 2009.

Network Factory se fusiona con Endesa Servicios

La dirección de la empresa nos ha trasladado la decisión del consejo de administración, tomada el 14 de diciembre, de fusionar Endesa Network Factory con Endesa Servicios, de forma que 14 de los 22 trabajadores actuales de Network Factory pasan a desarrollar sus funciones en Servicios, siendo transferidos con anterioridad a la fusión, y de forma simultánea 8 de ellos a Endesa SA.

Desde Comisiones Obreras siempre hemos estado en contra de la segregación y atomización de las empresas, defendiendo en todo momento la integración de las funciones en sociedades de mayor tamaño, ya que estas ofrecen mejores garantías de estabilidad y ocupación efectiva.

En consecuencia, esta operación se realiza sobre la base de los acuerdos de garantías, es decir, estabilidad en el empleo, respeto absoluto de todos los derechos colectivos e individuales, tanto económicos como sociales, de seguridad social y previsión social complementaria. Asimismo, se conservará la integridad de los derechos que se vinieran disfrutando con anterioridad a la transmisión, sea cual fuere su fuente de atribución legal, convencional o individual.

Dicho esto, la dirección de la empresa está incumpliendo dos compromisos importantes; primero, el deber de informar con mayor antelación sobre estos procesos; y segundo, la celebración de una reunión monográfica para presentar los objetivos actuales, la estructura funcional, el itinerario y las perspectivas de futuro de Endesa Servicios.



«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

Conflicto colectivo sobre la antigüedad en Gesa

El pasado día 9 de febrero, desde Comisiones Obreras hemos procedido a interponer conflicto colectivo frente a lo que entendemos una errónea e indebida aplicación por parte de la empresa del artículo 50 del Convenio de Gesa 1996-1998.

El desencuentro con la empresa en esta materia se remonta al año 2008, momento en el que la empresa dejó de aplicar la repercusión de la promoción horizontal sobre el cálculo del porcentaje de la *antigüedad* regulado en el artículo 50 del Convenio de Gesa.

Los intentos desde comisiones Obreras para alcanzar una solución negociada a las diferencias han sido reiterados. La nula voluntad de la empresa de contrastar las diferencias de interpretación que mantenemos, quedó claramente demostrada en el acto del TAMIB celebrado el pasado 30 de noviembre, donde rehusó el ofrecimiento de Comisiones Obreras de acordar un plazo de tiempo determinado que nos permitiese razonar y valorar los motivos y diferencias sobrevenidas de ambas posturas. A pesar de todo, la dirección es consciente de que Comisiones Obreras sigue dispuesta a la negociación.



Finalmente, una vez contrastada la postura de la empresa, con este paso damos cumplimiento al compromiso adquirido con los trabajadores de Baleares en la edición territorial de *Luz Pública* del pasado mes de diciembre, donde ya informábamos de nuestra determinación de llegar hasta el final en la defensa de nuestra reivindicación, salvo justificaciones en contrario argumentadas y explicadas claramente por la empresa.

Desgraciadamente, por el momento no ha cabido otra solución.

Endesa Cogeneración y Renovables



Después de la importante desinversión de activos ejecutada para facilitar la salida de Acciona del accionariado de Endesa, Enel, como único propietario de referencia, gestiona activos de renovables en tres empresas distintas: Enel Green Power, ECyR y EUFER, esta última participada al 50% con Unión Fenosa.

Por diferentes motivos, posicionamiento de Gas Natural, exigencias del regulador y aprovechamiento de las sinergias, circulan comentarios aún no oficiales sobre la posibilidad de concentrar los activos de las dos sociedades presentes en España (ECyR y EUFER) en una única sociedad de nueva creación. La nueva empresa estaría participada por Enel Green Power y Endesa, siendo su objetivo inicial posibilitar una gestión más unificada y simple.

Desde CC.OO. defendemos la conveniencia de que Endesa crezca de nuevo en renovables y, con independencia de su composición accionarial, lo haga desde la plataforma actual de ECyR.

Una empresa que debe estar dotada de presupuesto para las inversiones necesarias y que, con su actual conocimiento del negocio, el camino andado en las relaciones institucionales y especialmente con las capacidades y profesionalidad del colectivo de trabajadores que la conforma, constituyen la mejor base para garantizar las mayores expectativas de futuro.

Sigue la recogida de firmas en defensa de ampliar los beneficios sociales para los nuevos ingresos

CC.OO. continúa con la recogida de firmas para fortalecer la reivindicación de extender y compartir los beneficios sociales con los trabajadores ingresados a partir de 2000. En esta ocasión y después de las realizadas en otros ámbitos, hemos solicitado el apoyo de los trabajadores de Andalucía y Extremadura para ampliar el derecho de asistencia a las residencias de descanso a los nuevos ingresos.

Esta reivindicación colectiva y solidaria se enmarca en nuestras formas de hacer sindicalismo, por lo tanto no es la primera ni la última que vamos a impulsar; seguiremos arrojando el hombro en defensa de la plena igualdad, también en materia de derechos económicos y sociales.

En esta ocasión, ya contamos con el apoyo de cerca de 800 trabajadores y esperamos llegar a los 1.000. Las firmas serán presentadas por registro de entrada para seguir sumando apoyos en otros territorios y centros de trabajo.



Firmado el código de buenas prácticas en materia de acoso sexual y acoso por razones de sexo



En CC.OO. estamos absolutamente convencidos de que todos los seres humanos somos iguales en dignidad y derechos: Con esta certeza, recogida en la introducción del código recientemente aprobado, vamos a trabajar para que se respete la ley, siempre con el objetivo de conseguir entornos de trabajo libres de cualquier actuación o comportamiento que, directa o indirectamente pudiera atentar contra la dignidad de las personas o exponerlas a tratos ofensivos o degradantes.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen uno de los más reprochables ataques a la integridad moral del trabajador y suponen una vulneración sistemática de su dignidad, que impide o

dificulta su libre desarrollo personal y profesional, provocando además un profundo deterioro del entorno laboral y del bienestar psicosocial de los trabajadores y trabajadoras.

Por esta razón, desde Comisiones Obreras vamos a colaborar decididamente en la consecución de un clima laboral positivo y con entornos de gestión saludables. Este fin es responsabilidad de todos cuantos formamos parte de la compañía y, por tanto, la dirección de la empresa y la representación social hemos firmado una serie de conceptos informativos y consejos prácticos, con la única intención de orientar al conjunto de la plantilla sobre los mejores comportamientos.

Contratadas 24 personas para cobertura de ausencias del personal de turno en Generación

En enero se ha contratado a 24 personas en aplicación del acuerdo adoptado en la Comisión de Seguimiento del III Convenio Marco, mejorando la Disposición Adicional Octava del citado convenio, por la que la empresa se compromete al "uso de los distintos tipos de contratos temporales que contempla la legislación vigente que resulten necesarios para la cobertura de ausencias en régimen de trabajo de turno cerrado".

En el caso de Generación y para aplicación exclusiva en las centrales térmicas convencionales (no es aplicable a los ciclos combinados), el acuerdo suscrito va más allá de lo contemplado en la disposición citada. La empresa aceptó que esta cobertura se realizase con contratos indefinidos. El acuerdo no es aplicable para Distribución, donde acudirá a contratos temporales.

De los 24 contratados, 15 son de Grupo IV y 9 de Grupo II. Su polivalencia queda únicamente limitada por los grupos profesionales de los puestos de la central. El Grupo IV puede cubrir los puestos de trabajo de Grupo IV y Grupo III y el Grupo II los de su Grupo y el I.

Actualmente, estos compañeros están en periodo de formación, que durará 9 meses, en Galicia (13) y en Canarias (11) y están destinados a 8 centrales de Canarias, 3 de Baleares, Ceuta, Melilla, Almería, Teruel, Puentes y Compostilla.



As Pontes (A Coruña)

La creación de empleo fijo en las condiciones de crisis económica en las que nos encontramos es siempre una muy buena noticia y desde estas páginas queremos dar la bienvenida a los nuevos compañeros.

Sin embargo, las lagunas y falta de definición existentes en el acuerdo obligarán a un estricto seguimiento de cómo la empresa lo aplica, de forma que no sitúe a los nuevos compañeros por debajo de lo contemplado en el convenio colectivo.



Afíliate a CC.OO.

Te interesa

Absentismo y complemento de prestación en caso de enfermedad

Por segundo año consecutivo, el índice de absentismo por contingencias comunes ha disminuido en el conjunto de empresas del Grupo Endesa integradas en el Servicio de Prevención Mancomunado de Endesa.

El índice registrado en el ejercicio 2009 ha sido de 2,95%. Al ser inferior al 3%, de acuerdo con el artículo 73.1, párrafo 3 a, del III Convenio Marco, todos los trabajadores en situación de baja por enfermedad común o accidente no laboral, durante el año 2010, percibirán el 100% de su salario real desde el primer día de baja, correspondiendo a cargo de la empresa el diferencial con la prestación de la Seguridad Social.



Día extra de permiso retribuido



En aplicación del artículo 41.2 del III Convenio Marco, los trabajadores pertenecientes a los centros de trabajo cuyo correspondiente Comité de Seguridad y Salud Laboral no haya registrado ningún accidente laboral con baja durante el año 2009 tienen derecho a un día adicional de permiso retribuido durante el año 2010.

Es condición necesaria para el disfrute de este día extra que al trabajador le corresponda el día de permiso adicional por no haber faltado al trabajo durante el año 2009 por motivo de absentismo, salvo las excepciones previstas en el artículo 41.1 del III Convenio Colectivo Marco.

Los Comités de Seguridad y Salud que durante el año 2009 no han registrado ningún accidente con baja son los que se relacionan a continuación:

GENERACIÓN	COMITÉS PROVINCIALES	GAS
As Pontes	Cantabria	Endesa Gas
Agrupación Baleares	Bilbao	Gas Aragón
Alcudia II	Manresa	
C.C. Colón		
Ceuta	COMITÉS DE MINERÍA	
Juan Grande	Andorra	
Foix	As Pontes	
Melilla	Corta Cervantes Peñarroya	
Sant Adriá		

Estudio Clima Laboral Endesa 2009

El pasado jueves 18 de febrero se informó a las organizaciones sindicales de los resultados obtenidos en el estudio de Clima Laboral y Compromiso Endesa 2009, elaborado el pasado mes de diciembre. Destaca la alta participación obtenida en el conjunto de la plantilla en España, que se sitúa en un 71% frente al 41% obtenido en la realizada en 2007.

Son de resaltar los resultados obtenidos a las preguntas relacionadas con la seguridad y salud laboral, lo cual demuestra la importancia que para los trabajadores y trabajadoras del Grupo tienen los temas relacionados con la prevención de riesgos laborales.

La empresa informó de que en estos momentos ya se está trabajando para mejorar en los apartados de: conocimiento de la estrategia de la empresa (un 51% contestó que no la conoce suficientemente), información sobre los clientes y competidores (el 50% manifestó no tener suficiente información), así como en otros temas situados por debajo de la media.

La empresa agradeció la alta participación obtenida en el Grupo Endesa, así como los llamamientos a la participación realizados por las organizaciones sindicales, y se comprometió a ampliar la información los próximos días.

