

Proyecto UNO



Oficialmente, el día 19 se ha puesto en marcha la segunda fase del Proyecto UNO, con la creación de nuevas unidades y el nombramiento de sus responsables.

La decisión se ha publicitado en *Líneas Directas*, pero sólo de dos zonas; en la prensa, pero únicamente de un territorio. Ahora existen nuevas unidades, pero sin empleados y en la práctica siguen trabajando unidades inexistentes dirigidas por jefes que ya no lo son, puesto que no aparecen en el nuevo organigrama. En algunos sitios, los responsables han informado directamente a los trabajadores, pero sin decirles ni a dónde van a parar ni en qué les afecta la nueva organización. La confusión es casi perfecta.

Antes, los días 12 y 13 de abril se desarrollaron dos reuniones de la Comisión Negociadora de Materias Concretas, dedicadas a la explicación, por parte de la empresa, de cómo pretenden aplicar el Proyecto Uno. Después de más de cuatro horas de reunión, tal como ya explicamos en la nota informativa publicada inmediatamente después de la misma, podemos decir que "hemos asistido a un despliegue de confusión, indefinición y unilateralidad por parte de los representantes de la empresa".

Desde Comisiones Obreras formulamos, por escrito antes de la reunión y verbalmente en la misma, aquellas preguntas que entendemos resumen lo que todos los trabajadores queremos saber y en su caso discutir y negociar:

[Modelo organizativo a aplicar: unidades, plantilla, funciones, etc.](#)

[Cuál será el destino de las personas que hoy desarrollan su actividad en las organizaciones territoriales.](#)

[Criterios de aplicación de las salidas por PVS.](#)

[Criterios de las nuevas contrataciones.](#)

[Desglose de las 50 medidas anunciadas en la reunión de presentación del Proyecto UNO.](#)

[Estado del proyecto de telegestión de la medida y su implicación en el Proyecto UNO.](#)

No han respondido a ninguna, ni a los representantes sindicales ni a los trabajadores ni a nadie.

Repiten hasta la saciedad que va a respetarse toda la normativa legal y todos los acuerdos para que el proceso se desarrolle con estricto respeto a los derechos de los trabajadores, incluyendo la plena voluntariedad en las salidas y los traslados que puedan producirse. No nos lo creemos.

Por ello, reiteramos lo dicho en la nota informativa citada: "Si la empresa se empeña en seguir adelante por el camino iniciado debe saber que desde Comisiones Obreras exigiremos y pondremos todos los medios a nuestro alcance para obligar a que se cumpla la normativa legal y los acuerdos de la empresa y para impedir un nuevo ejercicio de arbitrariedad y unilateralidad por parte de los responsables".

Promociones del Convenio de Sevillana

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo nos da la razón

Las interpretaciones sesgadas y la aplicación unilateral de la dirección de la empresa llevadas a cabo en los últimos tiempos están dando como resultado un incremento de conflictos que se resuelven por la vía judicial. Entre ellos, destaca el interpuesto por Comisiones Obreras en relación con las promociones económicas automáticas contempladas en el Convenio de Sevillana de Electricidad.

En este caso, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo nos ha dado la razón. En consecuencia, habremos logrado, una vez que se aplique la sentencia, homogeneizar los desfases de nivel salarial entre trabajadores que, realizando las mismas funciones desde el mismo grupo profesional o incluso el mismo puesto de trabajo y con la misma antigüedad, cobraban distintos salarios, ya que los afectados tenían niveles distintos en función de haber cobrado la asimilación o no, dependiendo en cada caso de la interpretación y aplicación del derecho por parte de la dirección de la empresa.

Desde CC.OO. hemos emplazado a la Dirección de Relaciones Laborales a reunirse para analizar las repercusiones que se derivan de la sentencia. Esperamos que, con el correspondiente entendimiento y el necesario consenso, pongamos fin lo antes posible a esta vieja discrepancia, que debería haber sido resuelta hace más de cinco años mediante el diálogo, sana costumbre que con los nuevos propietarios empieza a brillar por su ausencia.

Sin embargo, en su respuesta, la empresa nos comunica que "estamos analizando el fallo de dicha sentencia así como la forma y modo adecuado de aplicación del mismo. Oportunamente se les informará de las conclusiones que se adopten".

Veremos si además de "informar", podremos "acordar" una adecuada aplicación del fallo, lo que evitará nuevos problemas.

Conflicto colectivo sobre la antigüedad en GESA

Tal como anunciábamos en el anterior número de *Luz Pública*, finalmente el día 16 se ha celebrado el juicio sobre la aplicación de la antigüedad del Convenio Colectivo de GESA.

Desde CC.OO. estábamos dispuestos a un aplazamiento “en función del nivel de compromiso y buena fe que muestre la Dirección sobre su disposición real de negociar 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 ésta ofrezca claras garantías en la voluntad de querer resolver definitivamente el conflicto en cuestión”. Quedó claro que la empresa no quería negociación alguna y el juicio está visto para sentencia. En el curso del juicio, el resto de sindicatos de Baleares se adhirieron a la demanda de Comisiones Obreras.

Más allá del *drama* que parece ser ha supuesto para algunos el que se celebrara el juicio, provocando en ellos un discurso de malos augurios sobre los que la experimentada plantilla de Gesa se ha mostrado totalmente indiferente, en CC.OO. estamos convencidos de que, cuando la vía de la negociación se ha agotado, asiste a las partes el derecho constitucional de acudir a los órganos establecidos legalmente para la resolución de las diferencias; es más, se trata de un hecho totalmente normal en las relaciones de la representación social con la dirección, ya que, a nuestro entender, la defensa de los intereses colectivos ha de prevalecer sobre cualquier otra motivación.

Una vez celebrado ya el juicio, sólo cabe esperar el fallo judicial, que determinará el desenlace final de la cuestión en litigio y dejará atrás las posiciones y argumentaciones defendidas por las partes, que provocaban la imposibilidad de una salida negociada que sirviera a ambas.



Mientras tanto, la Sección Sindical de Comisiones Obreras continuará trabajando sobre otros asuntos que deberían ya estar resueltos, bien en las comisiones oportunas, bien ante los organismos competentes.

En concreto, por recordar algunos de los más relevantes en Baleares, no hemos de olvidar los contratiempos que suponen para Gesa Endesa el traspaso de *activos de transporte* a REE, los planes de venta de una parte de Endesa Gas a un fondo de infraestructuras, la aplicación del *Proyecto Uno* y la reorganización de EOSC.

Otro tema, menor, pero importante para los trabajadores a quienes afecta, es la aplicación pendiente del art. 37.10 del Convenio de Gesa, que tal como ya informamos a la dirección el mismo día de la celebración de la vista, de continuar en su empecinamiento en negar la retribución económica por este concepto, nos conducirá a la interposición de otra demanda de conflicto colectivo. En sus manos está.

Guarderías

Una de las reivindicaciones de CC.OO. desde hace años ha sido la de las guarderías.

Conviene recordar que en centros de trabajo concretos, como el de Ribera del Loira en Madrid, CC.OO. ha planteado a la empresa, en numerosas ocasiones, la conveniencia y viabilidad de implantar guarderías, ya que se cuenta en ellos con espacio suficiente. Llegamos a recoger firmas de los trabajadores, que se presentaron ante la empresa.

La dirección empresarial siempre ha argumentado que no es posible por incompatibilidad con los accesos del edificio, además de plantear un problema de seguridad. Como alternativa, se le propuso una subvención para el trabajador.

La empresa llegó a asegurar que iba a contactar con guarderías de la zona para llegar a acuerdos con ellas y envió una especie de encuesta para las personas que tenían hijos, para definir las necesidades sobre ese respecto. Al final decidió posponer la iniciativa y enmarcarla dentro del conjunto del Grupo, por afectar a más territorios.

En la negociación del III Convenio Marco no se asumió ningún aspecto relativo a guarderías (subvención, ayuda, etc.) —que sí estaban recogidos en la plataforma de Comisiones Obreras— y aunque se haya mejorado en otras cuestiones referentes a la conciliación de la vida laboral y familiar, no ha sucedido lo mismo en relación a algo tan específico y necesario.

CC.OO. ha seguido planteando en la Comisión de Igualdad el tema de las guarderías. Se le presentó a la empresa una propuesta con un consorcio de guarderías especializado en empresas, bien para la instalación en centros de trabajo propios —en aquellos en que sea posible— o para establecer descuentos en los establecimientos que esa cadena tenga ya en funcionamiento. También se volvió a pedir, sustitutivamente, una ayuda para el trabajador.

Recientemente, la empresa nos ha manifestado que no está a favor de la instalación de guarderías en los centros de trabajo y tampoco de negociar precios especiales con guarderías próximas, por lo que CC.OO. le ha vuelto a presentar otra propuesta alternativa sobre “ayuda guarderías”.



CC.OO. analiza la situación de Endesa en reuniones de delegados



Durante la última semana de abril y la primera de mayo, CC.OO. está realizando en todas las zonas geográficas plenos de delegados. A continuación, efectuará una ronda de asambleas con todos los trabajadores.

En las sesiones, con presencia de responsables de nuestra Federación Estatal, estamos evaluando la situación por la que atraviesa Endesa en el marco del sector eléctrico y las relaciones laborales con Enel como nuevo y único propietario de referencia.

La participación de la Federación es crucial a la hora de analizar las exigencias que se deben trasladar a los correspondientes ámbitos, con el objetivo de alcanzar una regulación del sector estable y garantista. Dos factores imprescindibles para generar confianza son las inversiones y la electrificación del país, siempre con una apuesta tangible por la investigación, el desarrollo y la innovación, como soporte de una adecuada política industrial y plataforma de crecimiento empresarial. Claves que deben llevar aparejadas la creación de empleo de calidad.

En esta línea, creemos se debe apostar por mayores inversiones en el parque de generación y ser más decididos en el campo de las renovables y los ciclos combinados —comenzando con la finalización del ciclo de Compostilla, en construcción—; por desempolvar los proyectos en hidráulicas y acometer la edificación de las tres centrales de bombeo: Moralets, Negratín y Zona Noroeste; así como por desarrollar una defensa adecuada de la propiedad de la Red de Transporte Eléctrico en las zonas insulares y las concernientes infraestructuras de gas.

Asimismo, estamos analizando y valorando el cambio producido en Relaciones Laborales. La conclusión principal es que, después de eliminar la interlocución en las líneas de negocio, se ha incrementado la ausencia de transparencia en temas muy relevantes, tanto en la presentación del plan estratégico como en la información de las nuevas organizaciones.

De la misma forma, se acentúa el déficit de la negociación en materia de aplicación y desarrollo del convenio colectivo; se continúa sin atender las solicitudes de convocatoria de las distintas comisiones de trabajo; persisten en la política de los hechos consumados y en la aplicación unilateral en el inicio del Proyecto Uno; y mantienen una constante indefinición en lo que se refiere a Endesa Operaciones y Servicios Comerciales.

A partir de este panorama, poco halagüeño para la deseable dinámica de una empresa como Endesa, desde CC.OO. vamos a impulsar una vez más mayores cotas de diálogo, con propuestas y soluciones, ya que la evolución del Proyecto Uno y el de EOSC suponen 1.380 salidas, lo cual dejará una empresa con plantilla insuficiente y causará una disminución de la calidad del servicio y de la atención al cliente.

También estamos debatiendo sobre el futuro de Corporación y Servicios, así como las perspectivas de Endesa Energía, analizando además, con especial atención, la operación societaria de ECyR, los anuncios de desinversiones en Endesa Gas, el Puerto de los Barrios y la situación de la minería a corto plazo.

En este debate, abierto y participativo en nuestra organización, la igualdad ocupa un lugar preferente. Trabajamos con la ventaja que da la cercanía con las trabajadoras y trabajadores a través de las reuniones que estamos realizando. En este contexto de igualdad de derechos y oportunidades, reivindicamos, además de una mayor conciliación de la vida familiar y laboral, en general, y de la jornada continuada, en particular, que se resuelvan los problemas que se están originando con los trabajadores ingresados con posterioridad al año 2000.

Trabajadores que, además de la discriminación en relación con los beneficios sociales, están padeciendo los perjuicios de una brecha salarial intolerable. Por lo tanto, con su apoyo, vamos a seguir empeñados en nuestro compromiso de solventar esas desigualdades con fórmulas de equiparación que desde sus distintas vertientes contribuyan a poner fin a esta cruda realidad.

Estas cuestiones y otros asuntos más los vamos a trasladar a las asambleas que realizaremos próximamente, las cuales siguen siendo la mejor herramienta de participación e información y una adecuada respuesta del conjunto de la plantilla en cada momento y ante cada situación.

Trabajadores portuarios

En el anterior número de *Luz Pública* informábamos de la petición que realizamos a la dirección de la empresa para que hiciera las gestiones necesarias y poder incluir en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar a los compañeros de las tres terminales portuarias de Endesa. También decíamos que probablemente el proceso acabaría en reclamaciones individuales.

Después de las consultas realizadas, desde CC.OO. estamos recopilando todos los datos necesarios para facilitar a los compañeros que así lo requieran la reclamación individual correspondiente, con el objeto de que se les dé de alta en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar.

Nuestros delegados en los centros informarán de los pasos a seguir para efectuarlas.



«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

Jornada continuada para Ribera del Loira

El 19 de abril, las secciones sindicales de los tres sindicatos presentes en el edificio central de Endesa hemos solicitado formalmente a la empresa "la convocatoria de la Comisión del Acuerdo del Horario de Madrid, con el fin de abordar la jornada de Madrid".

Esta petición se produce después de que casi 500 trabajadores de la sede contestaran a la encuesta realizada por la Sección Sindical de Comisiones Obreras, afirmando estar de acuerdo en que se negocie la jornada continuada en el edificio, una reivindicación que CC.OO. ha defendido como parte básica de una política de conciliación realista en el centro de trabajo.



Nos alegramos de que la solicitud de apertura de la negociación esté formulada por todos los sindicatos. Estamos convencidos de que la suma de fuerzas es el mejor instrumento para conseguir la mejora de las condiciones laborales.

Cuestionario Conciliación 2010



El pasado 15 de abril, la empresa comunicó a la representación social que se iba a lanzar el cuestionario *Conciliación 2010*.

Según nos informaron, este cuestionario es similar al que se lanzó en 2008 y tiene la finalidad de recabar de nuevo la opinión sobre la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; qué evolución ha habido en estos dos años; y qué nivel de satisfacción hay sobre las medidas concretas actuales.

El 21 de abril, ya nos enviaron un correo electrónico a todos los trabajadores y trabajadoras, con el *link* que nos lleva al cuestionario. Lo gestiona una empresa externa, por motivos de confidencialidad, y a las personas que no tienen correo electrónico les llegará por correo ordinario para que lo puedan rellenar sobre papel. Estará disponible durante dos semanas.

Desde CC.OO. queremos resaltar la importancia que tiene cumplimentar ese cuestionario, para decir lo que realmente pensamos sobre la conciliación en nuestra empresa y proponer medidas de mejora, tanto en horarios, como permisos, o en cualesquier asuntos que nos sirvan para avanzar en materia de conciliación.

Es importante que le dediquemos los minutos necesarios, ya que a partir de los resultados obtenidos, se analizarán y se propondrán planes de acción para mejorar la situación.

CC.OO. defenderá en la Comisión de Igualdad las inquietudes y las propuestas de los trabajadores y trabajadoras, para mejorar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Problemas con la tarifa eléctrica de empleado

El derecho a la tarifa de empleado, contemplada en los convenios de origen y convenio marco, está definido con toda claridad. Sin embargo, en los últimos años, los problemas se han multiplicado y demasiado habitualmente hemos tenido que atender a su resolución.

En ocasiones, esas dificultades se han generado por cambios y exigencias del regulador: cambios tarifarios, comercializadora única; y otras veces por la propia gestión de la dirección de la empresa, especialmente cuando se ha tratado de trabajadores que viven en zonas donde no distribuye o comercializa Endesa y el contrato de suministro es a cargo de otra empresa, aun siendo ésta propiedad de Endesa al 100%.

En estos momentos, se dan los dos casos. Coincidiendo con la creación de Endesa Energía XXI se ha originando un problema que atañe aproximadamente a 500 trabajadores de plantilla, a los cuales se les está facturando como a un cliente normal.

Además, la propia interpretación que hace la empresa cuestiona deliberadamente el derecho a la segunda vivienda de algunos empleados, lo cual no vamos a tolerar de ninguna manera.

En el primer caso, se tiene que resolver con toda normalidad a través de la propia gestión de Recursos Humanos, que debe dar las indicaciones oportunas al CEFACO.

En el segundo, rechazar el derecho a la tarifa de empleado en la segunda vivienda es una pauta de la empresa que hemos intentado resolver mediante el diálogo. Habiendo transcurrido ya un tiempo prudencial, de no tener respuesta inmediata, acudiremos a la vía judicial para salvaguardar un derecho indiscutible con el que no se puede jugar.



Las Palmas de Gran Canaria

Concentración de trabajadores frente al edificio Woerman

Los trabajadores de las centrales de Jinámar y Barranco de Tirajana, tras la decisión tomada en las respectivas asambleas, han vuelto a movilizarse por las mismas razones que hace dos años, cuando se firmó un acuerdo que intentaba cerrar una etapa de deterioro en el clima laboral en ambas centrales.

Este acuerdo, que debería seguir vigente y que realmente no pretende otro fin que cumplir el actual convenio colectivo, no ha sido respetado. Tras dos años de vulneraciones, en los que la dirección de estas dos centrales de generación en las islas no acaba de entender que el diálogo y el respeto a los derechos del personal son los pilares fundamentales sobre los que deben sustentarse las relaciones laborales en Endesa Canarias, la plantilla ha tomado la decisión de manifestarse ante las oficinas principales de Las Palmas de Gran Canaria.

Todos sabíamos que tarde o temprano, de no respetarse el acuerdo, nos veríamos abocados a un conflicto que el tiempo se encargaría de enquistar.

La voluntad de cumplir lo acordado, la cobertura de las ausencias, la seguridad de los personas, la dignidad de quienes trabajan en estas centrales y el respeto a sus representantes y a las organizaciones sindicales, en principio, todos deberíamos estar de acuerdo en que son condiciones fundamentales para poder trabajar, unidas a que la dirección cumpla sus objetivos. Creemos firmemente que todo ello es perfectamente compatible. No nos cansaremos de repetir que es cuestión de tener voluntad.

Después de realizada la manifestación, el lunes 26, la empresa convocó a los representantes de los tres sindicatos presentes en el territorio, a los que ha trasladado una propuesta de acuerdo en línea con lo pactado hace dos años y que afecta a las dos centrales.

Celebrada la reunión, las tres secciones sindicales acordaron convocar una asamblea de todos los trabajadores de los dos centros afectados, a la que han sometido la propuesta de la empresa, el jueves día 29 por la tarde.

En la asamblea se ha decidido continuar con las movilizaciones y efectuar una nueva concentración el día 30 ante las oficinas de UNELCO en Woerman.



Plan Familia: esperanzas frustradas

Han transcurrido 28 años desde que se aprobó la LISMI (Ley de Integración Social de Minusválidos). Entre sus exigencias destaca la de que las empresas con más de 50 trabajadores cuenten entre su plantilla con un 2% de personas discapacitadas. También es cierto que la propia Ley contempla otras alternativas: colaborar económicamente con empresas que tengan este fin como objetivo, o bien pagar cada año las correspondientes sanciones por no cumplir ninguna de las dos anteriores.

Por esta razón, CC.OO. adoptó entre sus compromisos el de procurar la inserción laboral de este colectivo en la negociación colectiva y en su acción sindical en general, prestando especial atención al cumplimiento, mejora y extensión de la cuota reserva del 2% que marca la Ley.

Endesa nos informó del *Plan Familia*, un acuerdo con la fundación ADECCO consistente en financiar la interacción laboral y de ocio, cursos de formación, ofimática, idiomas, itinerarios de empleo, preparación de oposiciones, equinoterapia, esquí y otro tipo de ayudas complementarias, cumpliendo así, con las correspondientes aportaciones económicas, con uno de los requisitos contemplados en la LISMI como medida alternativa a la contratación directa.

Pues bien, una vez iniciado este acuerdo, que desde Comisiones Obreras saludamos en su momento, en todas las actividades de formación destinadas a la inserción, las actividades deportivas especializadas, así como otras medidas complementarias recogidas en él, en las que ya participaban un número importante de hijos de empleados y familiares directos, estos se han visto sorprendidos por la suspensión del contrato y la paralización de las actividades en su conjunto.

A raíz de esta situación, desde CC.OO. volveremos a incidir en la observancia de la Ley en su triple disposición y posibilidad de cumplimiento, apostando de forma decidida por la primera, la contratación entre su plantilla (12.500 trabajadores) del 2% contemplado en la Ley: 250 trabajadores discapacitados que deberían formar parte de ella.

Mientras tanto, la dirección de la empresa, lo mínimo que tiene que hacer es cumplir hasta su finalización con las actividades en curso, un compromiso y una responsabilidad adquirida con los familiares de los empleados que comenzaron el tratamiento acogiéndose a dicha oferta.

De cualquier forma, ya es hora de poner en práctica de manera efectiva esa sensibilización de la que siempre han alardeado cuando hemos planteado este asunto, tan delicado por su afectación como por su componente solidario y social, ya que, según la información que disponemos, tan solo cumplen con el 1% de las contrataciones, 125 de los 250 trabajadores con discapacidad que tendrían que formar parte de la plantilla. Sería una acción de la que todos nos sentiríamos orgullosos.

