

Proyecto EOSC

El día 4 de abril, la empresa convocó a la representación social para informar sobre la implantación del *Proyecto Organizativo de Endesa Operaciones y Servicios Comerciales*. Después de la reunión, Comisiones Obreras publicó una nota en la cual reseñábamos lo allí expuesto.

Según explicaron, las líneas sobre las que se sustenta dicho proyecto son:

Jerarquía vertical, potenciando el *Territorial*, con centralizados de *Back Office*, *UTR* y *Cobros*.

Reducción de zonas, que pasarán, al igual que en Distribución, de las 22 actuales a 9 (Andalucía, 3; Aragón, 1; Baleares, 1; Canarias, 1; y Cataluña, 3).

Transformación del modelo de oficinas actual, contemplándose dos tipos: oficinas de atención al público con personal propio y oficinas con personal externo, sin que se especifique cómo, cuándo, cuántas y dónde.

Se asegura que no habrá movilidad geográfica forzosa; que no se cambiarán las funciones, salvo de común acuerdo; que no habrá ninguna inadecuación; y que no se cerrará ninguna oficina.

Desde Comisiones Obreras, ya manifestamos nuestro rechazo a la postura de la dirección de la empresa de no contar con los trabajadores —a quienes representamos— como parte implicada en el proyecto.

Tanto en la reunión como en la nota informativa posterior, desde Comisiones Obreras hemos reiterado nuestros planteamientos:

Activación de las salidas, respetando la voluntariedad de los afectados.

Incorporación de nuevos ingresos —con prioridad para el personal de ETT que en estos momentos está realizando el trabajo en las oficinas—, que permita una atención al cliente adecuada y de calidad, y produzca el rejuvenecimiento de la plantilla.

Progreso profesional objetivo del personal que quede, ligado a la asunción de actividades y al desarrollo funcional.

Necesidad de clarificar la externalización, dando información detallada de cómo se piensa llevar a cabo, de qué oficinas están contempladas y de las condiciones y la afectación sobre la plantilla propia.

Al igual que con en el *Proyecto Uno*, la empresa, argumentando que la organización es de su potestad exclusiva y que por tanto no es susceptible de negociación, se ha limitado a notificar sus pretensiones a la representación social.



Nuevamente, vuelven a dar la espalda a los trabajadores y a sus representantes, y soslayan la ocasión de ofrecer un merecido reconocimiento a la plantilla de EOSC, la cual, con gran capacidad de adaptación, ha ido sufriendo una evolución constante tanto en lo que se refiere a las nuevas tecnologías como a las distintas normativas y a los procesos de externalización de funciones.

Que nadie se llame a engaño, esta línea de actuación de la dirección de la empresa es la marcada por los nuevos propietarios y viene a romper con la tradicional actitud abierta a la negociación y al diálogo, que tan buen fruto ha dado para todas las partes. Si de ahora en adelante ésta va a ser su conducta, si sólo se trata de aplicar el *Plan Voluntario de Salidas*, si no se va a contar con los trabajadores ni con sus representantes, si no se va a tener en cuenta el desarrollo profesional de la plantilla, si no se va a crear empleo de calidad, si no se va a deslindar las tareas propias y las externas, no nos cabe sino afirmar que este proyecto no es nuestro y que lo enfrentaremos con las medidas que estimemos oportunas en cada momento y lugar.

Animamos a los trabajadores a que, ante cualquier situación anómala relacionada con la aplicación del mencionado proyecto, o ante cualquier información que se les pueda facilitar por quienes hacen de voceros de la jefatura, lo comuniquen de forma inmediata a nuestros delegados.

Proyecto UNO e Igualdad



El pasado mes de abril, la empresa nos entregó el primero y el segundo niveles de la organización del *Proyecto Uno*.

En la Secretaría de Igualdad de CCOO, hemos realizado un análisis sobre la participación de la mujer en los puestos de trabajo de dirección y de responsabilidad.

Entre los dos niveles organizativos, se han asignado 101 personas, de las cuales 92 son hombres y 9 mujeres, con lo cual se limitan a cumplir estrictamente con el 8% de mujeres que hay en la plantilla de Endesa Distribución, que es a la que afecta el *Proyecto Uno*.

Si lo examinamos con un poco más de detalle, en los 12 puestos de dirección de proceso no hay ni una mujer. En el primer nivel sólo hay una, en Aragón, y las 8 restantes están todas en el segundo nivel organizativo.

En todos los territorios se atienden al 8%, excepto en Cataluña, donde ni siquiera se alcanza el porcentaje de mujeres que hay en plantilla como línea de negocio y no hay ni una sola mujer en ningún nivel.

Después de analizar y valorar estos datos, queda claro que la empresa se ha ceñido única y exclusivamente a mantener la proporción de mujeres que tiene en plantilla Endesa Distribución, suponemos que por casualidad. Si esta es su forma de aumentar la participación de las mujeres en los puestos de dirección y responsabilidad, como está firmado en el Plan de Igualdad, no la compartimos, pues no existe ningún tipo de acción positiva encaminada a modificar los desequilibrios existentes.

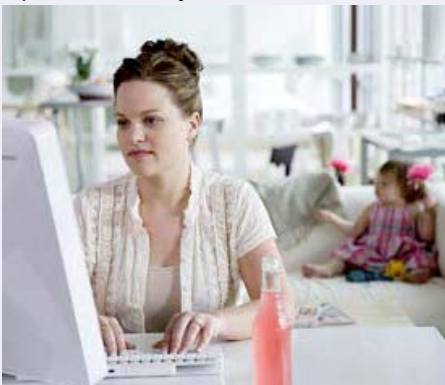
Conciliación y teletrabajo

En la reunión de la Comisión de Igualdad celebrada el 6 de mayo, la dirección de la empresa expuso a la representación social el resumen ejecutivo del *Proyecto Piloto de Teletrabajo*, el cual, con una duración de 6 meses, afectará al 1% de la plantilla de todas las líneas de negocio y territorios, estará diversificado en todos los sectores, y se iniciará este mismo mes.

El objetivo de este proyecto es analizar la viabilidad organizativa y tecnológica de esta modalidad de trabajo, que desarrolla el contenido del art. 45 de III Convenio Marco.

Se ofrecerá, a propuesta discrecional del *Gestor de Línea de Negocio*, a quienes tengan ocupaciones susceptibles de ser realizadas mediante teletrabajo, siendo de suscripción voluntaria. En cualquier caso, tendrá carácter reversible.

Se plantea en dos modalidades: una, regulada, para el personal de convenio (bien 1 ó 2 días por semana, bien 2 horas al día al inicio o al final de la jornada laboral); y otra, no regulada o flexible, para el personal no sujeto a convenio.



Se prevén también situaciones especiales, entre las que se incluyen las derivadas de necesidades motivadas por problemas físicos u otros, habitualmente del propio trabajador o de algún familiar.

De todos son conocidos los riesgos que conlleva el teletrabajo, en tanto que puede llegar a suponer una sobre-explotación (al no existir un horario laboral bien delimitado y ser cuantificada la productividad por objetivos o por tareas realizadas); por favorecer el aislamiento social, laboral y sindical (desvinculación del entorno, del proyecto empresarial y de las demandas colectivas); y posibilitar la supresión en el futuro de los puestos de trabajo físicos y/o efectivos, con el solo pretexto de reducir los costes salariales.

La reflexión sobre estos aspectos nos lleva a cuestionar si esta modalidad de actividad laboral facilita realmente la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Son básicos ciertos requisitos para que efectivamente podamos considerar el teletrabajo como una medida positiva para los trabajadores y las trabajadoras:

Voluntariedad. No puede ser de otro modo; pues en otro caso, supondría una modificación sustancial de las condiciones de trabajo reguladas por contrato.

Flexibilidad. Si bien el cómputo global de jornada no varía, el tiempo de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa no ha de estar sujeto a horarios preestablecidos, pues ello sería contrario al propósito de favorecer la conciliación.

Respeto y mantenimiento del espacio físico de trabajo en la empresa. Nunca deberá ser compartido en su ausencia con otros trabajadores.

Cuantificación y evaluación. Se regirá por similares exigencias que las de sus compañeros en el centro de trabajo.

Acondicionamiento del puesto de trabajo en el domicilio. La adaptación del espacio será a cargo de la empresa, la cual se responsabilizará de proporcionar todos los medios técnicos y materiales, y compensará los gastos añadidos que pudieren producirse de energía eléctrica, material fungible u otros.

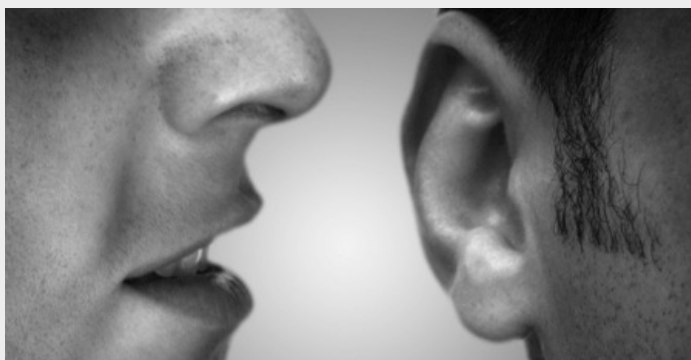
Trabajo en conexión informática y telefónica. Se realizará en tiempos limitados, fijados por el teletrabajador.

Reserva de parking. En los centros con derecho a zona de aparcamiento se dispondrá de una reserva de plazas para aquellos trabajadores que se acojan a teletrabajo a tiempo parcial diario al inicio de su jornada laboral.

CC.OO. entiende que de ninguna manera se puede utilizar el teletrabajo como una medida para encubrir bajas laborales, ni para desvirtuar o vaciar de contenido otras modalidades de conciliación recogidas en el III Convenio Colectivo Marco, como la reducción de jornada por maternidad.

Por la importancia del tema que nos ocupa, Comisiones Obreras reivindica la participación activa de la representación social en el *Proyecto Piloto de Teletrabajo* en todas sus fases: sensibilización, seguimiento, análisis y conclusiones.

Filtraciones, listados y rumores



Desde que la empresa comunicó el inicio de la implantación del *Proyecto UNO* y de la reorganización de Endesa Operaciones y Servicios Comerciales, han ido creciendo los rumores, la circulación de listados de todo tipo (de salidas, adjudicaciones de puestos de trabajo, traslados...) y las filtraciones interesadas.

La aplicación de estas dos reorganizaciones tiene dos elementos en común: la ausencia de una información clara y oficial, y la falta de negociación con los representantes de los trabajadores.

En estas condiciones, que posibilitan todo tipo de arbitrariedades por parte de los responsables de la empresa, la aparición de rumores es inevitable.

Si lo tomamos por el lado de la buena fe, siempre hay alguien que cree saber más que los demás, que dice haber oído algo o que ha tenido acceso a algún papel. Si por el de la no tan buena, son los propios responsables los que utilizan a ciertos individuos como globo sonda para transmitir, por la puerta de atrás, sus intenciones y convertirlas en *vox populi* antes de proceder a su transmisión oficial; lo que se ha propagado como rumor aparece como no tan malo cuando se confirma.

Sea cual sea su origen, lo más grave y peligroso es que quienes tienen el compromiso de representar a sus compañeros hagan de gacetilleros de hablillas y revelaciones.

Si la empresa no informa oficialmente y no negocia con los sindicatos, los representantes sindicales tenemos la obligación de dejar claro que esto es así y nunca debemos actuar como correveidiles de los jefes difundiendo habladurías no oficiales y franqueando el paso a decisiones que no hemos negociado.

Al hacerlo, colaboramos en que se destruya el modelo de relaciones laborales que ha venido desarrollándose en el Grupo Endesa desde su constitución, basado en la información fidedigna, el diálogo y la negociación; pero manteniendo la apariencia de que ello no ocurre.

Cuando un representante sindical muestra un listado a sus compañeros debe ser porque se le ha entregado oficialmente y es parte de una negociación en la que algo puede cambiarse si no es correcto. De lo contrario, lo único que hace es ser portavoz del jefe.

Si, además, pretende conseguir prebendas subrepticias cuando no existe una negociación oficial, no sólo actúa de vocero de la jerarquía sino que participa de la arbitrariedad de un proceso adulterado, integrándose en un sistema corrupto que no sirve a la inmensa mayoría de los trabajadores de Endesa; un sistema que elimina la igualdad de oportunidades, que no permite una valoración objetiva del mérito y que perjudica a todos, a los trabajadores y, en último término, a la propia empresa.

Desde Comisiones Obreras rechazamos de plano este tipo de prácticas e invitamos a los trabajadores a que, frente a cualquier rumor o filtración, exijan la oficialidad de la comunicación y el respeto a sus derechos si entienden que han sido vulnerados. Nos tendrán a su lado para defenderlos.

Baleares: Manifestación unitaria el 14 de mayo

Por que Gesa mantenga la titularidad del transporte eléctrico

Como ya apuntamos en nuestras últimas notas informativas, ha llegado el momento de pasar del trabajo discreto y prudente desarrollado hasta el momento a una acción más directa y enérgica en defensa de los intereses de los trabajadores y de la empresa.

Hasta ahora, las distintas reuniones y proposiciones realizadas a varias fuerzas políticas, así como los encuentros con diversos cargos públicos, han sido totalmente ineficaces y de resultados infructuosos. No comprendemos —tampoco han sabido justificar su actitud— los motivos por los que se muestran tan reacios a promover la aplicación de la medida contemplada en la Ley 17/2007, que considera de forma explícita en su artículo 35.2 la posibilidad de que determinadas instalaciones de transporte de energía eléctrica, de hasta 220 KV, se mantengan bajo la titularidad del distribuidor de la zona.

Esa opción de aglutinar bajo una misma titularidad todas las instalaciones destinadas al transporte y distribución cobra mayor sentido por tratarse de un sistema eléctrico aislado, como es el nuestro, ya que ello, por un lado, favorecería la calidad, la eficiencia y la seguridad del servicio; y por otro, se mantendría unido el conjunto del negocio, evitándose una segregación que, aparte de mermar el nivel actual de empleo propio, vendría a comprometer la viabilidad económica de la empresa.

Por tanto, es hora de hacernos oír y de exigir a quienes tienen la potestad y la responsabilidad de tomar las decisiones oportunas, que adquieran compromisos definitivos y concretos. Necesitamos garantías que avalen nuestro futuro. Con ese fin, de manera conjunta, toda la representación social de Gesa Endesa (CC.OO., UGT y ASIE), se concentrará en el *Consolat de Mar* el próximo viernes 14 de mayo, como primera medida en contra del traspaso obligado de las instalaciones de transporte a REE.

Es el momento: Todos juntos, PODEMOS MÁS.



Las comisiones de convenio siguen sin reunirse

En noviembre del pasado año, hace ya seis meses, CC.OO. solicitó, por enésima vez, que se reunieran las comisiones de trabajo comprometidas en el III Convenio Marco del Grupo Endesa.

El 17 de diciembre, cuando la empresa y el resto de sindicatos acordaron una nueva prórroga del trabajo de estas comisiones, CC.OO. hizo constar en el acta de la reunión su disconformidad con el acuerdo alcanzado.

La prórroga aplazaba los trabajos hasta el 31 de marzo de 2010. Estamos a principios de mayo y los trabajos de las comisiones no sólo no han concluido sino que ni siquiera se han iniciado.

Ni la Comisión de Seguimiento del Convenio ni la de Clasificación y Necesidades Ocupacionales —las dos más importantes pactadas en la norma— ni la de normativa de turno y retén, ni la de derogación o vigencia de los pactos o acuerdos de empresa, ni la de complementos de jornada, antigüedad, cantidad, calidad y puesto de trabajo, parecen existir.

Tal como ya explicábamos en noviembre, en las cartas enviadas a la dirección de la empresa CC.OO. ha solicitado 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 la posible creación de comités de salud laboral específicos en las unidades de producción hidráulica.](#)

[Análisis de las empresas de gas para su inclusión en el ámbito funcional del III Convenio Colectivo Marco y del Acuerdo de Garantías de 2007.](#)

[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 y medidas alternativas adoptadas por la empresa \(*Plan Familia*\).](#)

[Procedimiento y aplicación de la retribución de la paga de eficiencia a los trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal.](#)

[Normativas de turno y de retén, compromiso de su negociación y acuerdo.](#)

[Análisis y respuesta a las solicitudes de clasificación profesional presentadas. Clasificaciones efectuadas desde la firma del III Convenio Colectivo Marco.](#)

[Situación actual del catálogo de puestos de trabajo y de las modificaciones efectuadas unilateralmente por la empresa.](#)

[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 referentes a la Comisión de Clasificación.](#)

[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. Análisis sobre las necesidades ocupacionales y coberturas de vacantes.](#)

[Clasificación de centrales \(A, B y C\) y situación de la clasificación profesional en los puestos de operación de los ciclos combinados.](#)

Entendemos que esta situación, aceptada y compartida por la empresa y el resto de organizaciones sindicales, paraliza un convenio que, precisamente por su falta de claridad en muchos puntos, permite una interpretación sesgada por parte de la empresa, que ésta está utilizando para aplicar cambios de todo tipo sin contar con la representación de los trabajadores.

El seguir sin las normativas citadas, que a día de hoy debían estar todas cerradas y en aplicación, favorece situaciones de conflicto en todos los territorios y líneas de negocio, tanto debidas a la forma restrictiva en que la empresa aplica acuerdos y pactos de las empresas de origen como a la falta de una norma clara para los trabajadores de turno y retén, a la inexistencia de una comisión de clasificación profesional, etc.

Mientras el trabajo acordado en convenio no se realice, desde Comisiones Obreras seguiremos defendiendo lo existente anteriormente como única normativa válida y nos seguiremos oponiendo, por todos los medios a nuestro alcance, a las actuaciones unilaterales de la empresa.



«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

Almacenamiento de energía renovable en Canarias: Una opción de futuro



A pesar de la ausencia de invitación a las secciones sindicales de Endesa, Comisiones Obreras, a través de sus representantes territoriales, ha estado presente en el Congreso de Eurelectric.

El congreso sobre el futuro de los sistemas eléctricos en regiones insulares, celebrado en Las Palmas de Gran Canaria los días 26 y 27 de abril de 2010, ha servido para el anuncio, por parte de Endesa, del impulso en Canarias de su proyecto *Store*, cuyo objetivo es, según la compañía, "la demostración de tres de las tecnologías de almacenamiento de energía en Canarias: baterías de flujo, baterías electroquímicas y ultra-condensadores. Además, el proyecto *Store* posibilitará la disponibilidad de energía de reserva en sistemas aislados como el canario, subestaciones de distribución, e incluso como arbitraje de energía".

Según José Arrojo de Lamo, de Endesa, "con estas baterías buscamos, a medio plazo, la sustitución de todos los grupos de respaldo existentes en el

archipiélago, por criterios de seguridad y economía. Y también una mayor integración de las energías renovables, porque es imposible seguir metiendo mayores cuotas de energía eólica o fotovoltaica si no tenemos algo que nos la vaya estabilizando".

Uno de los principales límites en el desarrollo de las energías renovables en Canarias es la pequeña dimensión de la red eléctrica. El "almacenamiento" de las inevitables fluctuaciones de la energía eólica y solar, a través de sistemas de bombeo de agua, con el desarrollo de estas nuevas tecnologías de grandes baterías, o inclusive con la acumulación en "coches eléctricos" recargando sus baterías, abre perspectivas de mucho interés para el futuro del sistema eléctrico canario y el aumento de su sostenibilidad.

Endesa, sin renovables



De nuevo tenemos que lamentar que Endesa se desprenda, esta vez por propia iniciativa, de activos tan importantes como las renovables, lo que merma claramente las perspectivas de futuro de la empresa.

En todos los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial, y en concreto en las sucesivas ventas de activos efectuadas, se puede decir con toda tranquilidad, que hemos cumplido con nuestra obligación, consistente en conservar los derechos y ampliar las garantías existentes para los trabajadores que se han visto afectados por la operación correspondiente en cada caso; en esta ocasión, en ECyR no será de otra manera.

La cuestión que planteamos es si es suficiente firmar buenos acuerdos mientras vamos perdiendo peso específico y la plantilla se va diluyendo como un azucarillo hasta que la empresa se desintegre.

Ante esta cruda realidad y en el ámbito de nuestra responsabilidad, además de proteger y mejorar los derechos y garantías de los trabajadores, creemos que ha llegado el momento de exigir a la patronal del sector eléctrico y al gobierno, en particular, una regulación que garantice la necesaria estabilidad jurídica y proteja mejor a través de las correspondientes normas legales los intereses del sector eléctrico español, concretamente los de Endesa, una empresa que lleva excesivos años en el ojo del huracán político.

En CC.OO. entendemos que esta es la vía más rápida y efectiva para terminar con las incertidumbres y la mejor respuesta a la pregunta que ya empieza a ser habitual:

¿En qué empresa resultante nos vamos a quedar?

Ante esta pregunta, la realidad manda: En una empresa sin renovables, con mermas en el parque de generación, sin líneas de transporte en alta, con sus infraestructuras de distribución de gas en proceso de aval hipotecario a un fondo de inversión, con una función comercial que se va vaciando de contenido y con una minimización y un empobrecimiento en su capacidad de actuación en Distribución.

En definitiva, en una empresa que, de seguir al ritmo que vamos, quedará en gran medida a expensas de la retribución del regulador para cuadrar su cuenta de resultados. Ha llegado el momento de que todos entiendan que hay que dejar a un lado la gestión clientelista particular y ponernos a trabajar en lo importante: lo colectivo, la defensa de la integridad de Endesa y el futuro de los trabajadores que formamos parte de ella.

Cálculo de las prejubilaciones

CC.OO. dispone de un programa de cálculo propio para las indemnizaciones capitalizadas o diferidas por prejubilación y cambios de sistema de trabajo.

Desde que se firmaron los *ERE* en los convenios de origen y el plan de salidas voluntario, Comisiones Obreras dispone en determinados ámbitos geográficos de oficinas de atención al prejubilado.

Ahora, de forma generalizada y como contraste a las cuentas que la dirección de la empresa entrega, ponemos a disposición de todos los trabajadores que lo soliciten nuestro asesoramiento personalizado mediante un programa de cálculo exhaustivo, herramienta a través de la cual ya hemos detectado algunos errores, tanto en las cantidades capitalizadas, como en el cuadro prestacional económico que constituye el flujo de pagos hasta la edad de jubilación, los cuales se corrigen a favor de los afectados. Una prestación más al servicio de los trabajadores.