

Un buen acuerdo de traslados en Encasur Peñarroya



El 20 de mayo se firmó el pacto que regulará, tras el cierre de la mina, el traslado desde Peñarroya a Puertollano de los trabajadores que no van a prejubilarse con el ERE minero.

El acuerdo ha sido firmado por el comité de la mina, formado por 3 personas de CC.OO., 3 de UGT y 3 de ASIE, estando presidido por uno de los representantes de Comisiones Obreras. La sintonía y el trabajo conjunto de todos los integrantes del comité ha sido constante durante toda la negociación y ello ha permitido llegar a un buen acuerdo.

Los traslados afectan a 39 compañeros que no alcanzan la edad de jubilación en la fecha de la migración, que se sitúa a 31 de diciembre de este año. La plantilla actual de la mina es de 132 personas.

La indemnización económica pactada, que incluye el traslado y la compensación por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que aquel lleva aparejado, es de 49.761 € para cada trabajador, revisable con el IPC real del año en curso. Ello equivale al valor actualizado del acuerdo de traslados aplicado en los últimos años en Andalucía.

Además, el concierto contempla un crédito de 30.000 € sin intereses, a devolver en 72 mensualidades, para cada trabajador que lo desee; y otros 30.000 €, al *euribor* más 0,5%, a devolver, la totalidad, en 144 mensualidades, en el caso de que se adquiera vivienda en la localidad de destino.

También se establece la garantía de no pérdida retributiva en cómputo anual, sin contar indemnizaciones, ni complementos ni variables, manteniéndose de esta forma las condiciones salariales reales de las personas desplazadas.

Finalmente, se estipulan 10 días de permiso para que cada trabajador pueda realizar la mudanza de su familia.

La negociación se ha desarrollado a lo largo de siete reuniones oficiales con la empresa, que se han celebrado entre los meses de marzo y mayo.

Desde Comisiones Obreras valoramos muy positivamente este compromiso recientemente suscrito, que se ha negociado a partir del trabajo conjunto de toda la representación sindical, sin exclusiones ni protagonismo de nadie: La única forma de obtener hoy acuerdos aceptables.

Paga de eficiencia

Presentada demanda solicitando su pensionalidad para todos



CC.OO. ha presentado conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, solicitando que la paga de eficiencia sea pensionable en iguales condiciones para todos los trabajadores y trabajadoras de Endesa.

La demanda se ha presentado después de haber agotado todas las vías de diálogo interno y de haber realizado, sin acuerdo, el preceptivo acto de conciliación en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. En el suplico de la demanda se solicita:

“Señalar día y hora para la celebración de acto de conciliación y, en su caso, juicio, tras el que, en definitiva, se dicte sentencia por la que se declare la nulidad, por contrario al principio de igualdad en la aplicación de la Ley garantizado por el artículo 14 CE —a la luz de los artículos 5.1 del Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, regulador de los Planes y Fondos de Pensiones y 75 del Tercer Convenio Marco del Grupo Endesa, de 22 de abril de 2008—, del Acuerdo de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del

III Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa, de 7 de mayo de 2008, mediante el que se decidió que la paga de eficiencia a que se refiere la Disposición Final 1.ª del III Convenio Marco no fuese pensionable para aquellos trabajadores del Grupo Endesa con sistemas de protección social complementaria de prestación definida, pero sí para todos los demás; declarándose el derecho de todos los trabajadores del Grupo a la pensionalidad de la paga de eficiencia en igualdad de condiciones”

Con la presentación de esta demanda damos respaldo a los más de 2.700 trabajadores del Grupo que ya se han manifestado por escrito, entregado a la Dirección de la Empresa, contra la decisión de la Comisión de Seguimiento del Convenio y solicitando que la paga de eficiencia sea pensionable para todos.

Ciclos combinados

Cobertura de ausencias en turno cerrado

La plantilla de Ciclos Combinados mayoritariamente realiza su jornada en régimen de turno cerrado, es eminentemente joven y está muy ajustada en número a las necesidades productivas.

Eso la convierte en un colectivo susceptible de acogerse a las medidas de conciliación recogidas en el III Convenio Marco (bajas por maternidad o paternidad, reducción de jornada), al que, sin embargo, no se ha tenido en cuenta en el acuerdo suscrito en la Comisión de Seguimiento de III CCM de Endesa el 28 de mayo de 2009, donde, en cumplimiento de la Disposición Adicional Octava del citado convenio, se articulan medidas que, además de favorecer el empleo, hacen posible la aplicación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

El citado acuerdo contiene las condiciones de contratación de trabajadores y trabajadoras para cubrir las ausencias en régimen de trabajo a turno cerrado en centrales termoeléctricas, pero no contempla las que se pudieran producir en Ciclos Combinados, a pesar de la insistencia de nuestra sección sindical.



Para CC.OO. es de justicia la aplicación homogénea para todo el colectivo de trabajadores a turno cerrado del acuerdo alcanzado. Por ello, el 20 de mayo, las Secretarías de Igualdad y Generación registramos un escrito dirigido a la empresa en el que solicitábamos la revisión por extensión a Ciclos Combinados del acuerdo suscrito, o la firma de otro similar específico para cubrir las ausencias de trabajo a turno cerrado en Ciclos Combinados.

CC.OO. firma el acuerdo de traslados de Girona

El 26 de mayo de 2010, CC.OO. firmó el Acuerdo de Traslados al Centro de Trabajo Neo-Salt en Girona. Hemos llegado a este pacto después de una larga negociación con la empresa. Debemos tener en cuenta que partíamos de un acuerdo de traslados de Fecsa que databa del año 1994, el cual, por lo tanto, no afectaba a todos los trabajadores de este centro de trabajo. Lo que CC.OO. ha conseguido, en primer lugar, es que el compromiso sea efectivo para todo el personal de este centro a quien le corresponda ser resarcido.

En su conjunto, CC.OO. hace una valoración muy positiva de su contenido, dado que se han conseguido unas importantes mejoras en un momento en el que la realidad de la empresa se caracteriza por la falta de negociación y por la reducción de gasto.

En la fórmula para calcular el importe final a percibir, hemos tenido en cuenta tanto los conceptos utilizados para hacer el cómputo de la propia indemnización como los empleados para capitalizar ese pago. Para la capitalización se venía aplicando un interés del 8% y hemos conseguido modificarlo y dejarlo en un 4%. Este cambio significa un aumento del total de la indemnización entre un 12% y un 20% para todos aquellos que no estuvieran topados (más de la mitad de los afectados).

Para todo el personal del centro de trabajo de Figueres que use la autopista en su desplazamiento diario, Comisiones Obreras ha conseguido el pago, a través de nota de gastos, de los peajes, previa presentación de los correspondientes justificantes, mientras no entre en funcionamiento la futura autovía.



Este acuerdo será efectivo a partir del 1 de junio. Por su parte, la representación de UGT se negó a suscribir el acuerdo con el argumento de "no ser suficiente", a pesar de haber participado en el conjunto de la negociación. El hecho de no firmar (además de la tranquilidad que les daba saber que el sindicato mayoritario sí que iba a hacerlo), implicaba no el conseguir más sino el aceptar la aplicación unilateral por parte de la empresa del acuerdo de traslados vigente desde 1994. Comisiones Obreras, en un ejercicio de responsabilidad sindical para con todos los trabajadores, sí lo rubricó.



«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

Concentración en Baleares ante el Parlament



Por segunda ocasión nos hemos vuelto a concentrar en Baleares todos los delegados del territorio para reclamar una vez más la atención del Govern Balear sobre la necesidad que hay, en estos momentos de crisis económica generalizada, de reconsiderar cualquier acción que suponga una afectación negativa sobre el potencial de actividad y de negocio de una empresa que aporta a la comunidad autónoma más de 1.200 empleos directos.

El Govern Balear, y por ende la Conselleria de Industria, han de entender que el traspaso a REE de las Redes de Transporte, en el modo y con el alcance que a día de hoy se pretende (se incluye hasta la red de 66 KV), tendrá un calado y unas consecuencias que afectarán a la situación de Gesa-Endesa. Con seguridad, supondrán una pérdida de valor añadido y más dificultades para la viabilidad y la seguridad de la compañía, en unos momentos en que la política de la propia empresa ya nos muestra abiertamente un contexto lleno de incertidumbres.

Si a alguien le quedase aún alguna duda, debería bastarle para salir de ella con añadir a la disminución de la producción y al adelgazamiento empresarial derivado del traspaso de la red de transporte —si finalmente se lleva a cabo— los planes actuales sobre la venta de Endesa Gas, asunto éste que también requiere de análisis y tratamiento oportunos desde la perspectiva sindical. Si cada una de las tres circunstancias anteriores (disminución de la producción, traspaso de la red de transporte, venta de Endesa Gas) por separado supone ya una dificultad, la conjunción de las tres multiplicaría sus efectos negativos individuales, presagiando para Gesa un futuro adverso y lleno de incertidumbres.

En definitiva, la situación actual requiere de todos nuestros esfuerzos en la defensa de garantizar nuestro futuro y el de la empresa. Para ello es imprescindible conseguir que el Govern Balear y la Conselleria de Industria sean capaces de visualizar la importancia que tiene la adopción de decisiones. En contra de lo que argumentan, hay que hacerles entender que no estamos simplemente ante el mero cumplimiento de la Ley 54/97. Al igual que cuando la propia Conselleria de Industria no dudó en sacar adelante la nueva Ley Balear de Comercio, a pesar de su posible incumplimiento de la *Directiva Bolkestein* y de la opinión contraria del Gobierno de Madrid, aquí también están en juego los intereses de Baleares; y no solo debe defenderlos sino que además puede, y puede sin la necesidad de llegar tan lejos, ya que el desarrollo de la propia Ley 54/97 le otorga competencias y medios para revertir la situación.

Ayer martes, 1 de junio, se desarrolló una nueva concentración ante el Parlament Balear con la participación de toda la representación social de Gesa-Endesa. Llamamos a todos los trabajadores a concienciarse sobre la importancia de la cuestión y sus repercusiones en nuestro futuro.

Reunión con el Director General de Endesa Canarias

Sobre la venta de la red de transporte a REE

En la mañana del día 21 de mayo, los tres sindicatos con representación ante la empresa: UGT, CCOO y ASIE, fuimos convocados a una reunión con el Director General de Endesa Canarias, Pablo Casado. Había sido solicitada por la representación social para tratar de aclarar las informaciones que han sido publicadas en la prensa respecto a la venta de la red de transporte en Canarias, con el objeto de conocer de primera mano la postura de la dirección ante ello.

El Director General expuso que la ley exige vender la red de transporte a REE y nos comunicó que lo que se ha hecho hasta ahora es luchar por retener en nuestras manos el mayor número posible de elementos de aquella.

Nos confirmó que la posición de la empresa no ha variado y agradeció a la representación sindical el haber estado junto a la Dirección de Endesa en Canarias en defensa de la red, al objeto de mantener la mayor parte de la misma, ya que todos entendemos que por cuestiones

técnicas, de seguridad y de calidad de servicio es clave que siga en nuestras manos.

Las tres secciones sindicales expresamos nuestra preocupación y le transmitimos que, desde nuestro punto de vista, la coyuntura es delicada; como posible solución, nos remitimos a lo que ha pasado en otras regiones europeas de similares características.

La negociación no ha terminado, la situación no está cerrada y Endesa quiere, por las cuestiones técnicas indicadas, quedarse con la red de 66 KV. El debate ahora mismo está centrado en Madrid, en el ámbito ministerial y en la Comisión Nacional de la Energía; por lo tanto, como es obvio, conviene que las actuaciones se coordinen a nivel nacional.

A la pregunta acerca de la veracidad de la información publicada en la prensa sobre el traspaso de personal relacionado con el mantenimiento de la red, la Dirección de Recursos Humanos hizo referencia a la

salvaguardia que supone el acuerdo de garantías para cualquier trabajador que que pudiere verse afectado.

Como conclusión, se nos notificó que Endesa está negociando con REE, con el Ministerio y con la CNE, y que su intención de quedarnos con la red de 66 KV no ha variado.

El Director General de Endesa Canarias se ofreció a mantenernos al tanto de cualquier acontecimiento relacionado con la venta a REE y a coordinarnos en cuantas actuaciones se propongan para la defensa de los intereses de la empresa, de sus trabajadores y de nuestros clientes.



Conclusiones de la Red Sindical sobre la Memoria de Sostenibilidad de Endesa 2008

El 19 de mayo, Comisiones Obreras comunicó a la Dirección de Políticas y Reporting RR.HH. y a las Direcciones de RR.HH. de Iberia y Latam, las conclusiones alcanzadas tras el análisis de la Memoria de Sostenibilidad de Endesa 2008, realizado por las delegaciones de Argentina, Chile, Colombia, Perú, Brasil y España en el encuentro de la *Red Sindical Eléctrica de Endesa*, celebrado en Buenos Aires los pasados días 10, 11 y 12 de marzo, cuyo tema central era la Responsabilidad Social Empresarial.

Aspectos salariales y laborales

La información sobre gastos salariales y aspectos laborales no se presenta por país sino que se unifica en un único dato de costes para todo el Grupo, lo que hace complicada la realización de cualquier análisis.

Acción Sindical

Se demanda participación en la evaluación de los proyectos y en el seguimiento de su desarrollo. Las inversiones deberían indicarse país por país y no en cifras globales.

Subcontratación

No se informa sobre datos del personal subcontratado, colectivo cada vez más numeroso en detrimento de la contratación de personal propio.

Plan de Igualdad

No se aportan datos sobre medidas a implantar, objetivos, recursos asignados y plazos de ejecución.

Prevención, Seguridad y Salud Laboral

En cuanto a la accidentalidad, particularmente en subcontratas, y a las medidas a adoptar para evitarla, se evidencia la escasa información sobre los programas implantados para mejorar la salud y la seguridad en las empresas contratistas.

Relación con la comunidad

Se omite informar sobre los compromisos en su relación con los pueblos indígenas.

Relación con el cliente

Los consumidores perciben baja calidad en el suministro y en el mantenimiento de instalaciones.



La Red Sindical Eléctrica de Endesa, constituida en el desarrollo del proyecto de cooperación sindical *Redes Sindicales Eléctricas España-América Latina*, promovido por la Federación de Industria y la Fundación Paz y Solidaridad de Comisiones Obreras, y cofinanciado por la Agencia Española de Cooperación y Desarrollo del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación del Gobierno de España, está compuesta por las organizaciones sindicales representativas de empresas filiales del Grupo Endesa en España y América Latina.

En el curso de este 2º encuentro de consolidación y trabajo sobre Responsabilidad Social Empresarial, la *Red Sindical Eléctrica de Endesa* adoptó la siguiente resolución:

Nombrar a la Federación de Industria de Comisiones Obreras sindicato coordinador de esta red sindical.

Solicitar a la Dirección del Grupo Empresarial Endesa la admisión y el reconocimiento de esta red sindical como *Grupo de Interés* en la elaboración y seguimiento de los planes y directrices de dicho grupo empresarial en materia de Responsabilidad Social Empresarial.

CC.OO. considera que con la inclusión de estas medidas y con la resolución de los problemas antes planteados en futuras memorias de sostenibilidad, la valoración de los mercados y de los agentes externos mejoraría; y se conseguiría, además de avanzar en el escalafón de las empresas responsables, aumentar la credibilidad de las memorias de cara a una mejor valoración de la empresa por parte de la sociedad en general y de sus grupos de Interés en particular.

Cambio de nombre de ECyR

El 24 de mayo, la dirección de la empresa informó a la representación social que *Endesa Cogeneración y Renovables (ECyR)* cambia su denominación social, pasándose a llamar *Enel Green Power España, Sociedad Limitada*.

Este cambio de nombre no afecta para nada a los trabajadores ni a la actividad de la empresa; lo único que se modifica es el artículo 1º de los estatutos sociales, el cual hace alusión exclusivamente a la denominación de la entidad, que es lo que se cambia.

Una vez más, desde la dirección de la empresa se actúa con la política de hechos consumados. Así lo hicimos constar al recoger la documentación.

Mientras, a pesar de que la propuesta sindical sobre el acuerdo de garantías de los trabajadores de *ECyR* fue entregada hace días a la empresa, seguimos a la espera de que se nos convoque para reanudar la negociación.



Contratos de teletrabajo

La empresa va a empezar con el proyecto piloto de teletrabajo. Para ello, se han hecho dos tipos de contrato. Uno específico para el proyecto piloto y otro para situaciones especiales.

Ambos tipos de contrato recogen las condiciones de trabajo de quienes, de forma voluntaria, se acojan al teletrabajo.

Desde CC.OO. queremos resaltar que, en este caso, se han tenido en cuenta prácticamente todas las observaciones que hemos hecho al redactado del contrato. Todas nuestras aportaciones han sido para mejorar las condiciones y garantías para las personas que finalmente lo firmen. Hemos reiterado e insistido en que no estamos de acuerdo en que se utilicen los *contratos para situaciones especiales* para encubrir bajas por enfermedad ni permisos o licencias retribuidas.

En ambos contratos se regula el horario y la jornada que se debe teletrabajar, la reversibilidad de la situación —tanto por parte de la empresa como del trabajador o trabajadora— y se define que la compañía es la que debe poner los recursos para que se pueda trabajar desde casa.



Es importante que recordemos que acogerse a este proyecto es voluntario y reversible. Es una prueba para ver si realmente es posible el teletrabajo en Endesa. Por eso, desde CC.OO. estaremos pendientes de la evolución de este proyecto, para valorar tanto la repercusión que puede tener en la persona que decida teletrabajar como todo el proyecto en su conjunto.

Siguen las ventas de activos

Ahora, la Planta Regasificadora de Sagunto

Endesa ha anunciado en su *Línea Directa* la venta de su participación en la Planta Regasificadora de Sagunto, consistente en la posesión de un 40% de la empresa *Iniciativas de Gas*, propietaria a su vez del 50% de la Planta Regasificadora de Sagunto.

Con esta operación, que tampoco ha sido comunicada a los representantes de los trabajadores, Endesa sigue obteniendo dinero efectivo que pasará directamente a manos de su propietario, Enel.

Esta vez por la prensa, se ha confirmado el avance de la operación de venta de los activos de gas. De los aspirantes a compradores han seleccionado a 12, entre los que se producirá la adjudicación. Por supuesto, entre los seleccionados se encuentran los que realizaron una operación similar comprando los activos de gas de Enel en Italia.

Seguimos sin noticias oficiales sobre el alcance de la operación: si se refiere a toda la red de transporte y distribución de gas o sólo a parte de ella; si afectará o no a la comercialización; si se pretende o no la recompra de los activos que ahora se pretenden vender; y, sobre todo, lo más importante, cuál es el futuro de los trabajadores hoy ocupados en Endesa Gas, Gas Aragón y Gesa Gas, por un lado, y en Endesa Gas Distribución y Endesa Gas Transportista, por otro, empresas que sin estar en el ámbito funcional del III Convenio Marco del Grupo son propiedad 100% de Endesa.

Ante esta política, CC.OO. ha solicitado la integración de los trabajadores de estas dos últimas empresas en el ámbito funcional del III Convenio Marco, una posibilidad que se contempla en su Disposición Final Segunda.



Para Comisiones Obreras es un acto de equidad mínima el que, si debemos someternos a una política empresarial de venta de activos con el único objetivo de obtener liquidez, se proteja a los trabajadores implicados en estas operaciones situándolos a todos en las mismas condiciones. En consecuencia, utilizaremos todos nuestros recursos para conseguir que esta integración se produzca.



Luz Pública
Información veraz

Afíliate a CC.OO.
Te interesa