

El Consejo de la Sección Sindical de CC.OO. evalúa la situación de la empresa

El 15 de junio se reunió en Madrid el Consejo de la Sección Sindical de CC.OO. de Endesa. En esta ocasión, se contó con la presencia y participación de Felipe López, Secretario General de la Federación de Industria de Comisiones Obreras.

En ella se debatió la situación actual de la empresa y su conexión con la difícil situación de crisis económica por la que todos estamos atravesando. El intento de cargar sobre el conjunto de los trabajadores las consecuencias de la crisis a través de los despidos, de recortes de derechos, de reducciones de pensiones, de unas modificaciones fiscales que reducen el poder adquisitivo, etcétera, será respondido por CC.OO. y UGT con la convocatoria de una huelga general el próximo 29 de septiembre.

La responsabilidad de las grandes empresas, como Endesa, de no dejar perder los derechos laborales adquiridos en años de lucha y actividad sindical, queda expresada en las resoluciones aprobadas en el Consejo, que publicamos en estas mismas páginas y que definen las líneas básicas de la actuación de Comisiones Obreras de Endesa en el próximo periodo.

El Consejo es el máximo órgano de decisión de Comisiones Obreras entre Conferencias. Se reúne cada seis meses y tiene la responsabilidad de definir la estrategia de la organización.



Defender los derechos colectivos de los trabajadores de Endesa

Resolución aprobada en el Consejo de la Sección Sindical de CC.OO. de Endesa



Reunido el Consejo de la Sección Sindical de Comisiones Obreras de Endesa, en Madrid, el 15 de junio de 2010, adopta sin ningún voto en contra la siguiente resolución:

1. El Consejo de Comisiones Obreras constata un profundo cambio en la realidad empresarial del Grupo Endesa, que empieza a producirse desde la toma de control de la empresa por parte de Enel, y que se concreta en:

- a) Reducción de las inversiones al mínimo necesario para el mantenimiento de la actividad corriente del Grupo, renunciando a cualquier política de expansión, intervención en el mercado o crecimiento con independencia empresarial.
- b) Desinversión continuada de activos estratégicos, utilizando el beneficio obtenido por las ventas para retribuir al propietario y, en ningún caso, para reinvertir.
- c) Utilización de activos de Endesa para fortalecer a Enel, haciendo imposible cualquier perspectiva de futuro independiente y autónomo para Endesa.
- d) Desarrollo de políticas radicales de reducción de costes basadas en la disminución drástica de plantilla, subcontratación de actividades, abandono de otras y aplicación unilateral e interpretación restrictiva de los derechos de los trabajadores y trabajadoras de Endesa.

Continúa

2. Este cambio afecta a la situación y derechos de las personas que componen la plantilla de Endesa y a las relaciones laborales existentes en el Grupo Endesa previas a la toma de control de Enel:

a) Rompiendo la política de relaciones laborales y la cultura de negociación y acuerdo existente hasta la actualidad, hasta el punto de negarse a negociar los cambios organizativos más profundos que se están produciendo desde la creación de Grupo Endesa.

b) Negándose a aplicar los acuerdos contenidos en el III Convenio Colectivo Marco del Grupo, que constituye la base de las relaciones laborales de Endesa, así como impidiendo el funcionamiento de los equipos de trabajo derivados del mismo para su adecuado desarrollo.

c) Vulnerando los acuerdos específicos existentes en territorios y líneas negocio que regulan las organizaciones concretas y que se han firmado en los últimos años.

d) Aplicando unilateralmente los aspectos de nuestra normativa convencional que, por su propia naturaleza, exigen la negociación correspondiente.

3. Por ello, la Sección Sindical de Comisiones Obreras considera que la actividad de los trabajadores y sus representantes, en defensa de sus derechos colectivos, durante el próximo periodo debe basarse en:

a) Ante la ausencia de negociación y frente a la consideración unilateral y actuaciones deliberadamente sesgadas de la empresa, defender responsablemente nuestra interpretación concreta y correcta de los acuerdos existentes, tanto el III Convenio Marco como los acuerdos de organización, por todos los medios que la legalidad vigente nos otorga como trabajadores.

b) Ante la práctica constatada de reducciones de plantilla y desmantelamiento del Grupo como empresa con proyecto industrial propio y futuro independiente, poner en el centro de nuestras perspectivas la prórroga del Acuerdo de Garantías, con todo su contenido de estabilidad en el empleo, defensa del puesto de trabajo con ocupación efectiva, así como los derechos laborales y económicos de los trabajadores.

c) Ante la realidad de la progresiva y rápida desaparición del colectivo de trabajadores con convenio de origen y la perspectiva de pérdida de derechos sociales, salariales y laborales para los trabajadores ingresados en la vigencia de los sucesivos Convenios Marco, situar en el eje de nuestras reivindicaciones la equiparación salarial y de beneficios sociales de todos los que trabajamos en Endesa.

d) Defender el establecimiento de un modelo de recursos humanos, en el cual y con carácter general, el conjunto de la plantilla participe de una relación laboral caracterizada por la igualdad de derechos y oportunidades.

4. Para ello, el Consejo de Comisiones Obreras de Endesa entiende que es necesario:

a) Partiendo de la voluntad permanente de negociación, si ésta no se produce, utilizar tanto la demanda cuando sea necesario como la movilización cuando sea imprescindible.

b) La actuación conjunta de todos los trabajadores, y ello significa de todos sus representantes, en torno a los objetivos anteriores, tal como se hizo en la conformación del Grupo Endesa, dando como resultado los acuerdos que hoy constituyen la base de nuestras relaciones laborales y que hoy debemos defender, desarrollar y mejorar.

5. Comisiones Obreras de Endesa se compromete a trabajar en la defensa permanente de estas conclusiones y en la aplicación de una acción sindical colectiva en todos los ámbitos de representación del Grupo.



«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

Resolución del Consejo para la mejora de las condiciones de trabajo en las empresas contratadas en Endesa

La grave situación de crisis que estamos atravesando está teniendo unas repercusiones negativas importantes en el conjunto de la actividad industrial y la economía de nuestro país. Ésta, también se está haciendo notar en el sector eléctrico y en las empresas que lo conforman, especialmente y de forma más acentuada, en el ámbito de las empresas contratadas que operan en la órbita de las mismas.

En Endesa, se está aplicando una política de externalización de actividades y funciones sin precedentes, de la cual se deriva el aumento de la carga de trabajo hacia las empresas contratadas. Este mayor volumen de subcontratación, coincide con una política de reducción de costes, que afecta directamente a los trabajadores en materia de derechos laborales, económicos, de estabilidad y de seguridad, generando una situación de precariedad que lamentablemente se está haciendo notar con varios accidente mortales y de gravedad ocurridos en las últimas semanas. Este aumento de la siniestralidad, por estar la vida de las personas en juego, hay que combatirlo sin dilación. En consecuencia, y de forma inmediata, la empresa tiene que rectificar en su actuación y reconducir la situación.

A la vez, esta política de subcontratación, con permanentes recortes en la adjudicación de los contratos, comporta de forma directa ofertas a la baja en la licitación, teniendo como consecuencia la falta de criterios homogéneos, la competencia desleal y, de cara a los trabajadores, el incumplimiento de los convenios, el exceso de jornadas y horas extras a través de los trabajos programados, incidiendo en la salud y seguridad, la calidad del servicio y la atención al cliente en general.

Por todo ello, el Consejo de la Sección Sindical de Comisiones Obreras aprueba, con el compromiso de presentar a la representación sindical en las empresas contratadas y al resto de la representación social de Endesa, para negociar conjuntamente con la dirección de la empresa, la presente resolución encaminada a favorecer las condiciones de los trabajadores de las empresas contratadas en materia de seguridad y estabilidad en general y de las condiciones laborales y económicas en particular.



La propuesta de negociación debe contemplar como mínimo los siguientes puntos:

La negociación de un acuerdo de mínimos en Endesa, de obligado cumplimiento para todas las empresas de contrata, que tenga como base los convenios provinciales de rama de actividad.

Pacto exigible en materia de subrogación, por el cual, cuando se produzca un cambio de empresa, estará obligada a mantener a los trabajadores y respetar sus condiciones económicas y laborales.

Establecimiento de los mecanismos necesarios en materia de salud laboral y criterios claros y contundentes de penalizaciones a las empresas por incumplimiento de las normas establecidas.

Pautas en materia de igualdad.

Exigencias en política medioambiental.

Incertidumbre en Generación



En estos últimos meses estamos encontrando constantemente en la prensa distintas opiniones sobre cómo debe ser el *mix* de generación eléctrica en España. Unos apuestan decididamente por aumentar las energías renovables, otros la nuclear, otros se decantan por el carbón. Y todo ello va acompañado del debate de las controvertidas primas y subvenciones, de las protestas de las empresas eléctricas, de la posición de los ecologistas, de la posible modificación del funcionamiento del *pool* eléctrico, etc.

Estos hechos, que nos vienen impuestos desde el exterior, están causando incertidumbre en la Línea de Negocio de Generación, con centrales que permanecen paradas durante largos periodos de tiempo, y otras que ahora están funcionando, pero que no se sabe cuál será su futuro inmediato.

Mientras este panorama no se aclare, desde Comisiones Obreras seguiremos insistiendo en la necesidad de resolver los problemas pendientes: Normativa de turno, clasificación de centrales, puestos de trabajo de los ciclos combinados, coberturas de vacantes en las centrales de Canarias, acuerdo de puertos, etc.

Su resolución puede crear mejores condiciones para poder trabajar con una cierta perspectiva de futuro.

Prórroga del periodo de consultas sobre ECyR

El periodo de consultas, abierto para la negociación del acuerdo específico de garantías para los trabajadores de ECyR, se ha prorrogado, mediante acta firmada, hasta el día 30 de junio.

Este pacto debe aplicar el *Acuerdo Marco de Garantías para Endesa S.A. y sus filiales eléctricas en España* a los trabajadores de ECyR afectados por la pérdida de control por parte de Endesa de esta empresa y su toma de control por Enel.

Recientemente, el nuevo propietario ha procedido a cambiar el nombre de la empresa, que ahora pasa a llamarse *Enel Green Power España*. Este cambio no afecta a las relaciones laborales existentes en la actualidad.

La prórroga del periodo de consultas se debe a la búsqueda de las soluciones más idóneas a un caso en el que el propietario de la empresa vendedora y de la compradora son el mismo: Enel



Venta de activos de transporte insulares a REE



El 7 de junio, se celebró reunión de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Garantías, para acordar la apertura del periodo de consultas para la negociación de las condiciones de los trabajadores afectados por la venta de activos de transporte de Endesa a Red Eléctrica de España. La transacción se puede materializar en la primera quincena de julio.

Los activos afectados pueden llegar a ser: 938 posiciones de transporte, 2.560 circuitos y 38 transformadores. El grueso de estas instalaciones corresponden a los sistemas de Baleares y Canarias.

Comisiones Obreras ha participado, junto con las demás fuerzas sindicales presentes en los territorios afectados, en diversas movilizaciones y actuaciones ante las administraciones públicas oponiéndose a esta venta.

En la reunión, desde CCOO. hemos manifestado con toda claridad que estamos totalmente en contra de cualquier venta de activos. Hemos señalado que discrepamos especialmente de esta operación, impuesta por las exigencias del regulador, ya que, en nuestro criterio, perjudica la garantía, la seguridad y la calidad del suministro y daña la rentabilidad propia del negocio eléctrico a largo plazo.

Si finalmente se produce la venta, cosa que aparece como lo más probable, hemos subrayado nuestra disposición a negociar un buen pacto de garantías, dejando claro que, antes, durante y después de la venta, hay que respetar, sobre la base de los acuerdos actualmente existentes, todos los puestos de trabajo (tanto de quienes queden como de los que se marchen), los derechos de los trabajadores afectados y su ocupación efectiva.

CC.OO. de Gesa Gas contra la venta de activos

El 15 de junio, CC.OO. de Gesa Gas entregó a los medios de comunicación de Baleares el siguiente comunicado:

“Endesa ha decidido poner a la venta todas las empresas de gas que tiene repartidas por todo el territorio nacional; esta venta incluye Gesa Gas, empresa con mas de 100 años de historia en Baleares, ¿ha pulsado Endesa la opinión de las distintas administraciones implicadas? Los responsables de dichas administraciones, ¿son conscientes de las repercusiones que a futuro puede tener este tipo de decisiones empresariales?

Es por ello que los trabajadores de Gesa-Gas estamos preocupados por la decisión de los nuevos propietarios de Endesa y, si ésta sigue adelante en sus pretensiones, pedimos que en el contrato de venta se recojan las siguientes consideraciones:

Compromiso de reinversión de una parte importante de los activos que generará la venta, que suponga la expansión y el desarrollo de la red de gas natural en nuestra Comunidad, permitiendo la creación de empleo de calidad.

Garantizar los actuales puestos de trabajo, así como sus condiciones laborales.

Previo al acuerdo, incluir en el ámbito de Endesa Gas a aquellas empresas del gas cuyo capital es 100% propiedad de Endesa.

Recoger de forma clara en el contrato que, a la finalización del mismo, Endesa volverá a recuperar las participaciones en su totalidad, como una apuesta clara por la Línea de Negocio de Gas.

Una vez más, estamos ante un caso en el que se entremezclan intereses económico empresariales e intereses políticos, por lo que les pedimos a todos los implicados que ejerzan una vigilancia de forma responsable, y que los intereses que prevalezcan sean los de quien sustenta a unos y a otros, o sea clientes y ciudadanos respectivamente”.



Proyecto UNO

De la confusión se ha pasado al engaño



El 9 de junio, la empresa entregó oficialmente los organigramas, hasta el tercer nivel, de las personas afectadas por el Proyecto UNO.

Con independencia de los nombramientos de las personas designadas, decisión que incumbe a la empresa, lo significativo de los organigramas entregados es que ésta no sólo no negocia la organización con los representantes de los trabajadores sino que engaña cuando informa.

En todas las reuniones sostenidas para recibir información de la aplicación del Proyecto UNO, la empresa ha mantenido que, mientras creaba las *Divisiones*, alterando la anterior organización de *Distribución*, mantendría las Unidades Organizativas Territoriales existentes en la anterior estructura. Se limitaría a cambiar el nombre de *UOT* por el de "Áreas".

El organigrama entregado desmiente estas afirmaciones. Las *Áreas* existentes no se corresponden en nada con las anteriores *UOT*, en prácticamente ninguno de los territorios. Esta nueva reducción radical de la estructura, realizada sobre la anterior reducción generada por la creación de las *Divisiones*, significa el caos definitivo en *Distribución*.

La geografía de las *Áreas* convierte en inviable, en la práctica, la capacidad de controlar nuestras propias instalaciones y confirma la percepción que ya teníamos del abandono definitivo de la *Distribución* por parte de la actual dirección de la empresa: Se está convirtiendo en una gestoría de contratos, sin responsabilidad ni conocimiento del propio negocio y de las instalaciones.

Esta conclusión se confirma por su indefinición absoluta en lo que se refiere a la Alta Tensión y por su negativa a concretar la organización por debajo del tercer nivel entregado.

Comisiones Obreras considera que la empresa ha rebasado la línea que separa sus competencias en la organización del trabajo de su obligación de respetar los acuerdos existentes. Estos acuerdos configuran una estructura mínima de la *Distribución* y unos procedimientos para que la empresa aplique sus capacidades organizativas. Nos referimos a los acuerdos territoriales de *Explotación* o *Distribución* y al III Convenio Marco del Grupo Endesa.

Desde Comisiones Obreras procederemos a activar todos los recursos legales existentes para defender lo pactado.

El Proyecto EOSC, difícil de digerir

Como viene siendo habitual últimamente, la dirección de la empresa ha hecho una nueva entrega de documentación acerca de lo que ellos intitulan *Proyecto de Adecuación de la Organización Comercial de EOSC*. Muy rimbombante el rótulo, muy pinturero, pero una vez analizada la información y dejando a un lado las designaciones para los niveles 0, 1 y 2, lo que significa en realidad es:

Cierre de oficinas comerciales: 1 en Andalucía, 1 en Aragón y 3 en Cataluña. Otras que no figuran en la información facilitada, suponemos que las dan ya por cerradas también.

Externalización de la atención al público de las oficinas de Barcelona, Palma de Mallorca y Las Palmas de Gran Canaria.

Si a esto le añadimos la reducción drástica de plantilla, 180 personas aproximadamente, y la no creación de empleo, ya que no se contempla ninguna nueva contratación, podemos decir que tenemos cocinado y servido un plato de muy mal gusto y de difícil digestión.

Con estas decisiones se abren una seria de incógnitas: ¿Qué ocupaciones se les va a dar a los compañeros de atención al público de las oficinas que se van a externalizar? ¿Y a los de las oficinas que se van a cerrar? A estos últimos, ¿se les va a ofrecer, por supuesto de forma voluntaria, la movilidad geográfica? ¿Y qué condiciones? Donde no hay cierre de oficina ni externalización, ¿cómo se va a llevar a cabo la dotación necesaria para *backoffice* y *UTR*?

En definitiva, muchas cuestiones aún por resolver y sin que aparezca nada en el proyecto sobre el desarrollo profesional de las personas que se quedan.

Desde CC.OO. entendemos que con la aplicación de las medidas contenidas en él, se lesionan los derechos y las condiciones laborales de los trabajadores. Como sistemáticamente se nos niega la negociación, nos consideramos hartos legitimados para emprender las acciones necesarias en defensa de dichos derechos y condiciones.

