

La prestación complementaria y el convenio colectivo no están en riesgo

Por razones que nunca han sido capaces de explicar, UGT y ASIE aceptaron que la paga de eficiencia, concepto retributivo nuevo y al que se volcaron la mayor parte de los beneficios económicos del III Convenio Marco, fuese pensionable para los trabajadores del Grupo con planes de aportación definida pero no para aquellos trabajadores —un tercio de la plantilla, aproximadamente— que tienen planes de prestación definida.

Éste no es sino otro ejemplo de una forma de trabajar y negociar del sindicato mayoritario en el Grupo, que, a cambio de ventajas y privilegios para unos pocos, renuncia a pensar en las consecuencias de sus propios actos para el conjunto de los trabajadores.

Para intentar remediar el desastre que otros crean con su conducta irreflexiva, que olvida que el conjunto de derechos que con mucho esfuerzo hemos ido obteniendo los trabajadores del Grupo constituye un todo orgánico mutuamente interrelacionado, de tal modo que no basta con dejarse seducir con el señuelo de beneficios económicos inmediatos, sino que hay que defender que estos desplieguen sus efectos para el futuro, particularmente en aquellas situaciones de necesidad que busca proteger nuestro sistema de prestación complementaria, CC.OO. planteó demanda ante la jurisdicción social, reclamando que la paga de eficiencia sea pensionable para TODOS los trabajadores del Grupo.

Solicitamos, concretamente, 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 pensionabilidad de la paga de eficiencia en igualdad de condiciones»*.

Atrapado en sus propias contradicciones internas y en sus errores, el sindicato mayoritario, en vez de prestar su leal colaboración para la consecución de este objetivo de que se declare el derecho de todos los trabajadores del Grupo a la pensionabilidad de la paga de eficiencia en igualdad de condiciones, prefiere defender los intereses de la empresa, difundiendo la especie de que con nuestra demanda pretendemos el absurdo de que la paga de eficiencia deje de ser pensionable.

Hemos transcrito de modo literal el suplico de nuestra demanda. El que sepa leer que lo lea y quien ha preferido mentir que explique por qué lo hace y qué o a quién defiende al hacerlo.

El pasado 2 de julio, las partes, CC.OO. por un lado y, de otro, la empresa y, a su lado, dispuestos a defender que la paga de eficiencia no sea pensionable para todos los trabajadores, UGT y ASIE, fuimos convocados al acto del juicio en que debe resolverse nuestra reclamación de que la pensionabilidad de la paga sea universal, en igualdad de condiciones, para todos.

En dicho acto, la Secretaria de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional nos trasladó el criterio de la Sala de que la demanda debía encauzarse por los trámites de la impugnación de convenio y no por los de conflicto colectivo, lo que exige la participación en el proceso del Ministerio Fiscal.

Por ello, se nos dio plazo para ampliar la demanda contra el Ministerio Fiscal y se nos convocó a nuevo juicio el próximo 7 de septiembre.

Esto no significa, como ha difundido el sindicato mayoritario, actuando nuevamente como correa de transmisión de los intereses de la empresa, que se impugne el III Convenio Marco, sino que la Audiencia Nacional considera que la decisión de la empresa, UGT y ASIE de no pensionalizar la paga de eficiencia para todos los trabajadores, no es una mera práctica o decisión empresarial —a enjuiciar por los trámites del conflicto colectivo—, sino una norma jurídica, cuyo ajuste o desajuste con el ordenamiento jurídico sólo puede apreciarse oyendo al Ministerio Fiscal.

Si, como esperamos, nuestra demanda tiene éxito, habremos remediado el desaguisado que otros crearon con su imprevisión y falta de atención a las consecuencias de sus acciones. Si, lamentablemente, fracasamos en nuestro empeño, los quince millones de euros de la paga de eficiencia no tendrán efecto alguno cuando, por edad o enfermedad, más necesarios sean para los trabajadores de Endesa cuyos intereses han sido arbitrariamente sacrificados con la inexplicable complicidad de dos organizaciones sindicales.

Si malo es errar, peor es persistir en el error. Pero incurrir en burdas mentiras, constituyéndose en vocero de los intereses de la empresa, traiciona los principios básicos de funcionamiento de un sindicato como UGT, con el que hasta hace apenas unos años trabajábamos codo con codo en defensa de los intereses de todos los trabajadores. Nos llena de vergüenza. De vergüenza ajena.

CC.OO. contra el acuerdo de traslado de personal de Baleares y Canarias a REE

Comisiones Obreras entiende que, ante la firma del acuerdo de traspaso de trabajadores de Baleares y Canarias a Red Eléctrica de España, es necesario proceder inmediatamente a la defensa jurídica de los derechos legales de todos los trabajadores afectados por el acuerdo que deseen impugnarlo.

Comisiones Obreras fue parte activa en la elaboración y firma del Acuerdo General de Garantías para los trabajadores de Endesa y sus filiales eléctricas del año 2007, así como en la negociación y firma de los sucesivos acuerdos específicos de garantías motivados por las transferencias de activos y trabajadores a E.On primero y a Acciona después.

Sin embargo, con las referencias anteriores, que avalan la coherencia y responsabilidad de nuestra actuación, en Comisiones Obreras pensamos que la forma en la que se ha realizado la transmisión de trabajadores a REE es ilegal. En consecuencia, consideramos que con las acciones judiciales adecuadas se puede conseguir la anulación de esa transmisión. A la vez, queremos dejar claro que la opción de actuar judicialmente contra el traspaso de los trabajadores es individual.

Se puede demandar por no cumplimiento de los requisitos contemplados en el Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. También se pueden presentar demandas individuales, que pueden sumarse a las anteriores, en todos aquellos casos en los que la actividad desarrollada no se corresponda con la actividad y activos transferidos. Una parte significativa de los trabajadores afectados no prestan servicio de modo exclusivo, ni aun prevalente, en los activos objeto de compraventa, lo que impide, conforme a la doctrina elaborada por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas —caso Botzen 186/1983 y caso D'Urso 362/1989—, que se vean afectados por la transmisión de activos.

Paralelamente, estamos preparando la presentación de una demanda de tutela de derecho por vulneración de derechos fundamentales referida a los delegados transferidos, para dar respuesta a un Grupo Empresarial que opta por atacar, conscientemente, el núcleo fundamental de la acción sindical, caracterizado por la intangibilidad de los delegados a través de los que ésta se desarrolla. La empresa, situando a delegados sindicales en el listado, cuando ninguno de ellos dedica la totalidad de su actividad a los activos transferidos, ignora el derecho preferente de los representantes de los trabajadores a permanecer en la empresa.



En todos los años de existencia de este Grupo empresarial, nunca se había producido una conducta antisindical de este calibre contra ninguna de las organizaciones sindicales presentes en él.

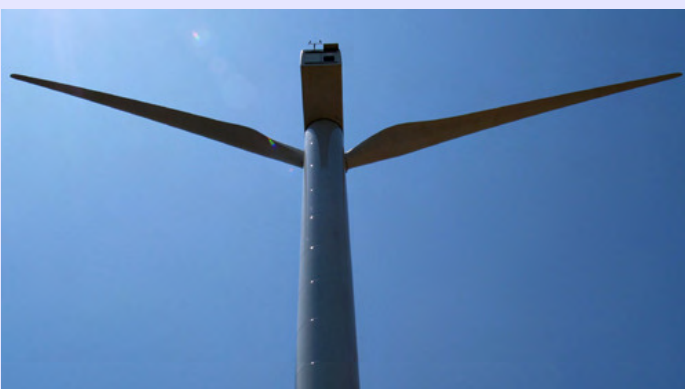
En el escrito de argumentación presentado por CC.OO. a la Dirección de la Empresa ya pusimos de relieve nuestra disconformidad con el desarrollo de la supuesta negociación que ha dado lugar a la firma del acuerdo de traslados para concluir:

1. Los activos que se ha aprobado transferir a REE no permiten integrar la operación en el artículo 44 ET, por cuanto buena parte de los mismos no constituyen unidades autónomas de producción ni centros de trabajo individuales, lo que exige el consentimiento individualizado de los trabajadores afectados para que la sucesión empresarial tenga lugar.

2. El listado de trabajadores afectados por el acuerdo incluye trabajadores que no prestan servicio en los activos transferidos e incluye, asimismo, con vulneración manifiesta de la LOLS, delegados de este sindicato cuya selección no se ha justificado ni explicado en modo alguno.

El inicio de los procesos legales necesarios para defender a todos los compañeros afectados que lo deseen concreta el compromiso que adquirimos de no permitir una aplicación arbitraria de la Ley.

Nueva prórroga para las garantías de la antigua ECyR



En reunión de la Comisión de Materias Concretas se acordó la prórroga del periodo de negociación para el acuerdo de garantías de los trabajadores de la antigua ECyR, hoy ya Enel Green Power España.

Esta nueva prórroga alarga el periodo de consultas hasta el 30 de julio y tiene como objetivo llegar a un acuerdo de garantías específico para un colectivo de trabajadores que ha quedado en una empresa que hoy controla Enel en lugar de Endesa.

La existencia de un único propietario para Endesa y Enel Green Power España debería facilitar la consideración de las salvaguardias para las personas que trabajan en ambas empresas. Esperamos que la prórroga sirva para que sea así.

Más rumores: Ahora la ampliación del ERE

La empresa, que actualmente más parece fábrica de rumores que de electricidad, se ha encargado de lanzar la especie de una posible ampliación del ERE, que esta vez afectaría a todos los trabajadores nacidos hasta 1960.

Este nuevo rumor ha sido recogido inmediatamente por aquellos delegados que actúan como transmisores de lo que la empresa está interesada en difundir en cada momento; y lo esparcen por todas partes como una certeza, explican que ya lo están negociando y afirman que disponen, otra vez, de los famosos "listados".

No hace falta disponer de ellos, se trata puramente de examinar la plantilla registrada para constatar que en Endesa hay unos 3.000 trabajadores que nacieron entre los años 1956 y 1960, un promedio de 600 cada año.

Debemos decir que Comisiones Obreras no dispone de ninguna confirmación oficial de esas intenciones de la empresa; y cuando referimos esto significamos que no se ha informado oficialmente a nadie de la representación sindical.

La propagación de este rumor tiene la virtualidad de desviar de nuevo la atención de los trabajadores de sus problemas reales con cortinas de humo, para que olviden lo que en realidad está ocurriendo y se dediquen a hacer cábalas sobre sus posibilidades de salir de una empresa que ya nadie entiende adónde va. Se trata de manipular las voluntades a base de especulaciones que generen nerviosismo y confusión.

Se busca apartar la atención del Proyecto Uno, de una actuación empresarial basada en la unilateralidad, que ignora los acuerdos existentes, que infringe lo firmado (Acuerdo de Distribución de Cataluña, Acuerdos de Explotación de Aragón, de Canarias y de Andalucía y Extremadura) y que incumplirá todos los acuerdos que existen; que utiliza la ausencia de negociación oficial como cobertura de la arbitrariedad y de nuevas formas de enchufismo y tráfico de influencias.

Exactamente igual en relación a la organización de EOSC. Ahora, los jefes hablan uno a uno y en secreto con los trabajadores para informarles de lo que han decidido sobre cada uno de ellos. Como ha desaparecido la negociación pública y la consideración colectiva, cada cual no sabe lo que le han dicho a su compañero, ni porqué, ni con qué criterio. Todo se desarrolla en la oscuridad y en despachos cerrados. Crece la desconfianza y se multiplica la sensación de indefensión frente a fuerzas ocultas.

Con esos señuelos, persiguen distraernos a los trabajadores de los problemas que nos atañen, algunos de los cuales se reseñan en este mismo número de *Luz Pública*. Y las demás fuerzas sindicales de esta empresa participan en esas mañanitas, impulsan las habillitas y firman lo que la empresa pretende, mientras miran hacia otro lado cuando ésta actúa sin consultar a los trabajadores y quebrantando lo ya acordado.

En CC.OO. entendemos que esta situación perjudica a todos los que trabajamos en Endesa. Si estas prácticas siguen, se irán convirtiendo en papel mojado todos los acuerdos firmados hasta la actualidad, incluido el convenio colectivo y todo su contenido de regulación de las relaciones laborales.

En consecuencia, nuestra propuesta sigue siendo la defensa de lo que tenemos. Estamos acudiendo a la justicia en todos los casos en que es posible hacerlo. Mientras, seguimos insistiendo en la necesidad de actuar todos juntos; la empresa no podría operar como lo hace si la totalidad de los representantes de los trabajadores nos opusiéramos a ello.

A la vez, insistimos en la necesidad de corregir las diferencias entre la plantilla de Convenio Marco y aquella, cada vez menor, que se rige por un convenio de origen, pues con cada nueva persona que se acoge al ERE se debilitan los logros sociales y se fortalece la política de abaratamiento salarial de la empresa.



*¿Hacia adónde va Endesa?
Defendamos lo que tenemos*

**Afílate a CC.OO.
Te interesa**

La prórroga automática del Acuerdo de Garantías



Comisiones Obreras respalda y comparte plenamente la petición realizada, según dicen, el día 8 de julio, por UGT, en la cual se solicita la prórroga automática del Acuerdo de Garantías de 2007 para todos los trabajadores de Endesa y sus filiales eléctricas. Sin embargo, resulta lamentable que:

- Siendo un acuerdo firmado por la totalidad de la representación sindical en el año 2007, haya sido un único sindicato el que, adelantándose a la fecha de su prórroga automática, la haya instado, cuando hubiera sido mucho más claro que la solicitud la hubieran hecho todos los firmantes al unísono. No habría habido inconveniente alguno, pero no comprenden que es mejor actuar conjuntamente.

- Se haya anticipado tres meses antes de lo necesario (la fecha en que debía hacerse es el 30 de septiembre) con el único objetivo de publicar una nota y presentarse como los exclusivos impulsores de una diligencia que en realidad resulta ser un trámite puramente administrativo, pues ante petición razonada la prórroga es obligatoria.

- Se utilice, además, la misma nota para mentir sobre otras fuerzas sindicales, refiriéndose incluso a cuestiones que nada tienen que ver con el motivo de la información, escenificando un enfrentamiento que son los propios autores de la reseña los que lo provocan.

No entienden que con esa forma de actuar no perjudican a quienes calumnian sino a todos los trabajadores y trabajadoras de Endesa.

Comisiones Obreras, cuando corresponda, realizará también el pertinente requerimiento, para que quede clara la posición común al respecto.

Venta del Gas: desinversión con desinformación

Desde el pasado mes de febrero estamos asistiendo al proceso de venta de una parte importante del negocio de la empresa de la que todo el mundo habla, pero de la que nadie da información.

Una vez más, se enajena una porción de Endesa que hasta hace poco tiempo se calificaba como *estratégica*, pero que ahora, en aras de la reducción de deuda del accionista mayoritario, Enel, se desinvierte con la consideración de *mercado menos estratégico*.

Debido a la falta de información por parte de la dirección sobre el presente y futuro del Gas, la situación en que quedará la plantilla, quién realizará la gestión, si los trabajadores seguirán formando parte de Endesa, si hay prevista una opción de recompra, si se venden acciones o activos, y sobre un sinfín de preguntas, que a día de hoy siguen sin respuestas, los trabajadores del Gas han comenzado a movilizarse.

El pasado día 30 de junio los trabajadores del Gas en Aragón (Gas Aragón y Endesa Gas), realizaron una concentración, durante la pausa del bocadillo a las puertas del edificio de Aznar Molina en Zaragoza, para mostrar su desacuerdo con la decisión empresarial y con la falta de información de la operación en curso. La participación en la movilización ha sido importante, ya que afecta a todos sin excepción.

En Baleares, tal como informábamos en *Luz Pública 56*, los delegados de CC.OO. en Gesa Gas han realizado también diferentes actuaciones, se han dirigido a los medios informativos y, en la concentración contra la entrega a REE de los activos insulares de alta tensión, se han manifestado con una pancarta alusiva a la venta del Gas.



Las próximas concentraciones está previsto que se realicen simultáneamente en Aragón y Baleares, coincidiendo con el acto de conciliación en el que Comisiones Obreras demandará a Endesa que los compañeros de Gas Distribución y Gas Transportista, empresas participadas al 100% por Endesa, entren a formar parte del convenio colectivo y de los acuerdos de garantías.

Comisiones Obreras agradece a toda la plantilla del Gas su participación en estos actos, así como a los compañeros de Endesa que no perteneciendo a ella han dado muestras de solidaridad y apoyo a esas justas reivindicaciones.

Animamos a todos los trabajadores a secundar las próximas concentraciones, ya que hoy les toca a los compañeros del Gas pero mañana puede ser a cualquiera de nosotros.



«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

Conflicto colectivo de la empresa contra un colectivo de trabajadores de nuevo ingreso

El pasado día 8 de julio la empresa ha puesto un conflicto colectivo contra la aplicación del descanso compensatorio por el tiempo de bocadillo que el colectivo de nuevos ingresos sometido a la Norma de Turno de la antigua Endesa tenía reflejado en la misma.

Desde Comisiones Obreras, en la Zona de Ponferrada, se puso una demanda solicitando este derecho para los compañeros que ingresaron en la empresa con el Convenio Marco.

En el Juzgado de lo Social de Ponferrada nos dan la razón, en el Tribunal Superior de Castilla y León también y posteriormente el Tribunal Supremo lo ratifica.

Desde Relaciones Laborales argumentan que vamos en contra del convenio, pero eso no es cierto. Tan sólo reclamamos el derecho a que a estos compañeros se les aplique la Norma de Turno en su totalidad. Si cualquiera de estos compañeros cambian a un puesto de trabajo fuera del turno, pasarán a realizar la jornada general que viene en el convenio. Por lo tanto tampoco es cierto, como argumentan en el conflicto colectivo, que estos compañeros vayan a disfrutar de un derecho *ad personam* que tenían los antiguos.

Todo esto ya quedó acreditado en el juicio y ha sido refrendado con posterioridad. Es increíble que algo que ha sido refrendado por el Tribunal Supremo hace 5 meses no lo apliquen y encima intenten volver a juzgarlo.



La Dirección de Relaciones Laborales no quiere aplicar lo que ha perdido en los tribunales, y la única salida que les quedaba es que alguien reclamara lo mismo en otro lugar y perdiera, para así poder argumentar sentencias contradictorias. Para ello se buscó como socio, consciente o por incompetencia, al sindicato mayoritario, para que le hiciera el trabajo sucio que la Dirección no podía hacer. Y así ocurrió, este sindicato demandó en otra zona y perdió.

Desde Comisiones Obreras advertimos públicamente (*Luz Pública* nº 32, 35 y 40) de la necesidad de la prudencia y la tranquilidad para no cometer errores. No se nos hizo caso y el sindicato mayoritario, en la práctica, trabajó en equipo con la Dirección haciendo posible la situación actual.

Endesa presenta su Código Ético y Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción

La empresa ha reunido a la representación social para informar sobre el *Código Ético* y el *Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción*, que fue aprobado en el Consejo de Administración de Endesa celebrado el pasado 19 de abril, a petición del accionista mayoritario, Enel. En la reunión no se disponía del citado código en castellano.

Este *Código Ético* sustituye al *Código de Conducta de los Empleados de Endesa*, en vigor desde el año 2003. Según nos señalaron es una copia prácticamente literal del de Enel.

Una vez más, las formas de proceder de la empresa no han sido las más adecuadas: se transmite la información dos meses y medio después de que los documentos hayan sido aprobados por el Consejo de Administración y, además, las organizaciones sindicales desconocemos el contenido de los documentos planteados, por lo que hemos solicitado una nueva reunión, para que, una vez obren en nuestro poder, realizar un análisis de su contenido y ver cómo puede afectar a los empleados de nuestra empresa.

Se materializa el traspaso de Network a Endesa Servicios

La Dirección de la Empresa nos notificó en febrero la decisión del Consejo de Administración, tomada el 14 de diciembre, de integrar Endesa Network Factory en Endesa Servicios, de forma que 14 de los 22 trabajadores actuales de Network pasaban a desarrollar sus funciones en Endesa Servicios; con anterioridad a la operación, 8 de ellos fueron transferidos de forma simultánea a Endesa SA.

El 1 de abril se concretó el traslado a Endesa SA del primer grupo de personas afectadas y esta semana, dado que se ha procedido a la firma de la escritura de fusión, con fecha de 6 de julio de 2010, los restantes trabajadores de Endesa Network Factory (13 y no 14) han causado baja en ENF y alta correlativa en Endesa Servicios, SL..

Comisiones Obreras, tal como ya decíamos en febrero, siempre ha defendido la integración de funciones en sociedades de mayor tamaño, ya que éstas ofrecen mejores garantías de estabilidad y de ocupación efectiva.



Luz Pública
Información veraz