

## Huelga General

**Un derecho constitucional, un acto democrático y una decisión personal que hay que adoptar en libertad**

A estas alturas, cada trabajador ha tenido la oportunidad de informarse sobre los efectos de la reforma laboral. Estos han sido analizados por el gabinete jurídico de nuestra confederación y difundidos para su conocimiento general.

CC.OO. quiere dejar claro que esta huelga no es contra la empresa; pero, en nuestra doble condición de ciudadanos y de trabajadores de Endesa, la reforma laboral nos afectará profundamente. En consecuencia, recomendamos apoyar la huelga junto al conjunto de la sociedad.

Esta reforma, en el plano laboral, es una brutal agresión contra los trabajadores. Un despido más fácil, rápido y barato, una mayor temporalidad y precariedad en los contratos, y la eliminación de importantes derechos económicos, significan un claro empeoramiento de las conquistas laborales, del estado de bienestar y de un modelo social que nos había posibilitado una cierta estabilidad y seguridad.

Junto a estos retrocesos y a la importante disminución de la inversión pública y social, el Gobierno, además, tiene previsto en su agenda un paquete de medidas adicionales centradas en demorar la edad de jubilación y disminuir las prestaciones de la Seguridad Social.

Este panorama que acabamos de resumir supone la mayor agresión, tanto laboral como social, llevada a cabo en los últimos años en este país contra los trabajadores, sobre cuyos hombros se cargan todas las repercusiones negativas de una crisis que han originado otros.

Ante situaciones similares o incluso no tan trascendentes como la nuestra, los ciudadanos y trabajadores de países vecinos se están movilizando en defensa de sus intereses y del modelo social que se había alcanzado, para lograr que sus gobiernos rectifiquen y den marcha atrás. En Francia, millones de personas han secundado este mes dos días de huelga por el hecho de que se pretenda retrasar la edad de jubilación de los 60 a los 62 años; en España la quieren modificar de 65 a 67 de forma obligada.

# ASÍ, NO

Despido más fácil y barato

No se crea empleo Temporalidad abusiva

Más poder a los empresarios

Congelación de las pensiones

Recortes salariales y sociales

# HUELGA GENERAL

yo voy!!

29

SEPTIEMBRE



2010

En Comisiones Obreras creemos que existen razones sobradas para realizar la huelga. En línea con nuestra convicción, animamos a toda la plantilla a secundarla, a apoyar la protesta y a participar en las manifestaciones programadas en cada provincia y localidad.

Tenemos que exigir una rectificación inmediata. Con nuestra participación activa vamos a demandar otra política económica y social. Como dice la Confederación Sindical de CC.OO., "cambiamos la reforma laboral o cambiamos el gobierno"; los trabajadores no merecemos ese marco laboral que nos quieren imponer, ni nuestros hijos las condiciones sociales que heredarán si lo consiguen.

Si todavía no lo tienes decidido, recuerda que legalmente tienes derecho a adoptar esa postura hasta el último momento.

## Editorial

# La empresa y la Justicia

Debemos empezar por una obviedad: el objetivo y la función de la Administración de Justicia es hacer que se cumpla la Ley. Es decir, se trata de que se respete lo que es legal, lo que ya está acordado y socialmente sancionado.

En nuestro caso, cuando hablamos de Ley, hablamos tanto de las leyes o decretos de ámbito general y de aplicación a toda la población, publicados en el BOE, como de los acuerdos internos de la empresa que, como el convenio colectivo, tienen también el rango de ley y son de obligada observancia.

Por tanto, cuando una organización sindical o un trabajador recurren a la Justicia, lo que están demandando es la efectiva realización de lo que entienden debería cumplirse y sin embargo la empresa infringe.

Cuando la Justicia falla a favor de los demandantes, no les regala nada, simplemente les reconoce un derecho que ya tenían. Nadie gana nada nuevo recurriendo a los tribunales, simplemente recibe lo que ya le pertenece. Los avances de los trabajadores en derechos y condiciones se producen en el seno de la negociación colectiva, no con el recurso a la Justicia.

Este último incluye, necesariamente, el convencimiento por parte del demandante de que el denunciado actúa fuera de la Ley y no se ajusta a sus obligaciones. Así pues, la cantidad de demandas actualmente en curso ponen de relieve que tanto los trabajadores afectados como las organizaciones sindicales tienen esa percepción de la empresa. O lo que es lo mismo, que existe una creciente falta de diálogo y acuerdo, incluso en relación a lo que ya estaba pactado.



Cuando la empresa, como está ocurriendo actualmente, no sólo está siendo permanentemente denunciada, sino que además se niega a aplicar las sentencias firmes, demuestra que lo que quiere es recortar lo que es un derecho de los trabajadores, reclamado por estos y reconocido por la administración de Justicia. No es que no quiera dar, es que quiere quitar, y ello contra la voluntad de los afectados y negándose a acatar lo que los jueces le dictan.

Además de las sentencias que recurre por sistema y no aplica aunque sean ejecutivas hasta la conclusión del recurso, tampoco se somete a otras que no admiten apelación, como la correspondiente a la aplicación de la normativa de turno en Ponferrada para los nuevos ingresos o la referente a las asimilaciones derivadas del Convenio de Sevillana.

Desde Comisiones Obreras entendemos que esta forma de actuar de la empresa no responde a lo que ha sido práctica histórica en Endesa: el respeto de la ley y de los acuerdos, incluyendo, cuando ha habido discrepancias, el acatamiento de los dictados judiciales. Tampoco responde a los compromisos públicamente adoptados por la empresa en sus pronunciamientos sobre Responsabilidad Social Corporativa.

Esperamos una reconsideración que incluya la apertura de los necesarios cauces de diálogo con los trabajadores y sus representantes.

## Sentencia favorable para los nuevos ingresos del Centro de Control de MT de Barcelona

La sentencia reconoce el derecho de los trabajadores del Centro de Control de Media Tensión de Barcelona a ser compensados por su *disponibilidad* mediante el *Pacto Individual* del Convenio de la antigua ENHER.



Desde el año 2007, la empresa ha negado la compensación por *disponibilidad* a quienes han entrado a trabajar en el Centro de Control de Media Tensión en Barcelona, aduciendo que ya estaba resarcida con los pluses del Convenio Marco.

CC.OO. siempre ha entendido que esa *disponibilidad* debe ser retribuida como a todos los demás trabajadores del centro. Al ser personal de nuevo ingreso y aplicando la Disposición Adicional Tercera del actual Convenio Marco, les corresponden los complementos de trabajo del convenio de origen de ENHER, es decir, en este caso el plus llamado *Pacto Individual*.

Tras varias propuestas de negociación por nuestra parte, sin resultado positivo, el comité de empresa, con mayoría de Comisiones Obreras, apoyado por los trabajadores, presentó conflicto colectivo, por la no aplicación de la citada disposición adicional.

La sentencia, de cuyo fallo favorable nos congratulamos, es recurrible y suponemos que la empresa ejercerá esa acción. Confiamos en que, de ser así, se vea ratificada en las instancias superiores. Agradecemos a los trabajadores su total colaboración.



## La Justicia declara nula la modificación de jornada para los nuevos ingresos en As Pontes

Tramitadas desde Comisiones Obreras, con fecha 12 de julio de 2010, el Juzgado de lo Social nº 2 de Ferrol estima las demandas individuales interpuestas por 14 trabajadores de *operación* de la Central Térmica de As Pontes y emite fallo favorable, declarando la nulidad de la modificación de jornada y calendario a que fueron sometidos mediante el envío de cartas individuales que instaban a su cumplimiento a partir del 18/24 de mayo.

Estos trabajadores y otros 15 forman parte del colectivo de *operación* de la central térmica, cuyo régimen laboral está regulado por la *Norma de Turno 1984 y 1991*.

Con fecha 30 de abril, Recursos Humanos les comunicó que su cómputo de jornada anual había de ser el recogido en convenio marco, por lo que les imponía un nuevo calendario, distinto al vigente, definido en diciembre de 2009 (según lo estipula la propia norma), que además incrementaba su número de horas de trabajo anuales.

En línea con la mala praxis, que desgraciadamente se está convirtiendo en regla, la dirección no notificó previamente sus intenciones a la representación social. Alertados por los propios trabajadores, la Sección Sindical de CC.OO. y el comité de empresa instaron a la empresa a mantener una reunión para abordar lo que entendemos es una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo. En ella, amparándose en lo que califican de error administrativo de la empresa, insistieron en su aplicación de manera innegociable.



«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

A día de hoy, a pesar de existir sentencias que dan la razón a estos trabajadores al señalar que se trata de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que no puede imponer unilateralmente la empresa, ésta mantiene el nuevo régimen impuesto y, mientras dilata la presentación de recurso, no asume su ejecución provisional.

Por nuestra parte, continuaremos con el proceso judicial abierto, al entender que estamos ante una agresión directa a los derechos de estos compañeros y que supone un ataque más al colectivo de trabajadores que se incorporan a la empresa después de la constitución del Grupo Endesa.

## La Audiencia Nacional no reconoce la pensionabilidad para todos de la paga de eficiencia

En sentencia, de fecha 17 de septiembre de 2010, la Audiencia Nacional desestima la demanda de CC.OO. que solicitaba el carácter pensionable para todos de la *Paga de Eficiencia*. La sentencia será recurrida por nuestro servicio jurídico.

El fallo afirma, por un lado, que los planes de pensiones de prestación y aportación definida son "radicalmente distintos", cosa que nadie duda, y en ello basa su consideración de que no existe discriminación. Comisiones Obreras mantiene que, a pesar de su diferencia, ambos son métodos alternativos de cumplir la misma Ley de Pensiones y que su diversidad no justifica la discriminación.

Para acreditar la distinción, el juez escribe: "*La empresa, como promotora en el sistema de prestación definida, soportó la rentabilidad negativa al cierre del ejercicio de 2008, lo que supuso la financiación de una aportación de 108,6 millones de € en amortizaciones mensuales, mientras que esa rentabilidad negativa, en el sistema de aportación definida, fue soportada por los trabajadores sin que el promotor fuera afectado*". Si lo que quería decirnos es que los planes de prestación definida son mejores para los trabajadores, tampoco nadie lo discute, pero el que haya trabajadores que no los tengan es responsabilidad de quienes los negociaron.

Sin embargo, lo más destacado del juicio, que queda recogido en la sentencia, es que los letrados representantes de UGT y ASIE apoyaran la pretensión de la empresa de que, en caso de que se reconozca la discriminación, se anule el acuerdo de la Comisión de Seguimiento y la paga no sea pensionable para nadie.



La empresa "*concluyó con advertencia de la incongruencia del suplico que solicita la nulidad del acuerdo, no de una decisión empresarial, sino de la Comisión Paritaria, y después solicita que se declare el derecho de todos los trabajadores a la pensionabilidad de la paga. En el mismo sentido se manifestaron los letrados representantes de los codemandados UGT y ASIE*".

Hemos llegado al punto de que, en Endesa, los representantes de UGT y ASIE prefieren que la paga de eficiencia no sea pensionable para nadie antes de que la demanda de Comisiones Obreras, soportada en la petición escrita de más de 2.700 trabajadores, salga adelante. Parece que cualquier organización sindical debería alegrarse de que los trabajadores salgan beneficiados sin que nadie salga perjudicado, aunque ello no coincida con sus opiniones. En Endesa no es así.

## Presentadas demandas contra transferencia de trabajadores a Red Eléctrica de España

CC.OO. está canalizando con el correspondiente asesoramiento jurídico las demandas, que ya se han empezado a presentar, de los trabajadores de Canarias y Baleares afectados por su transferencia a REE, la cual entendemos que es irregular.

Comisiones Obreras no firmó el acuerdo que consagraba el paso a Red Eléctrica de 60 trabajadores de una forma absolutamente arbitraria, sin respetar lo que ha sido la piedra angular de anteriores transferencias: la conexión entre el activo, la actividad y el trabajador.

Actuando a partir de pretendidos porcentajes de actividad, la empresa nunca explicó cómo los aplicaba ni cuáles eran los criterios de selección de los trabajadores incluidos en la lista. Tampoco aceptó ninguna discusión sobre ello, al menos con la representación de Comisiones Obreras, probablemente por nuestras exigencias de licitud y de objetividad.

Así, en la lista nos encontramos con trabajadores pertenecientes a colectivos idénticos que en Canarias se transfieren y en Baleares no y viceversa, o que en cada territorio se tratan de formas absolutamente divergentes, aplicando los porcentajes a medida de la empresa, que aprovecha la venta de activos para reducir plantilla y proceder a su propia reorganización interna.



Desde Comisiones Obreras, asumiendo la defensa colectiva de los trabajadores, no podemos aceptar estos ejercicios de irracionalidad y de prepotencia empresarial. Esperamos que los tribunales no avalen la arbitrariedad, a pesar de que junto a la empresa figure la firma de algunas organizaciones sindicales que en principio han validado la operación.

## Disponibilidad de los técnicos de Canarias



Juan Grande (Las Palmas)

Este documento se les hacía firmar a los técnicos de la antigua Unelco, ya que la empresa en su momento pretendía que las categorías profesionales superiores, por su responsabilidad, debían tener una dedicación y disponibilidad especial. Por ello, se les adelantaba la promoción de categoría y firmaban la citada carta en la que renunciaban al cobro de horas extras.

Se acaba así con una injusticia que ha tardado demasiados años en resolverse y que se podría haber solucionado con un acuerdo con los representantes de los trabajadores, tal como hemos reclamado en numerosas ocasiones previamente a la celebración de la última Comisión Territorial.

El acuerdo dice lo siguiente:

*“2.- El siguiente acuerdo, que surtirá efecto a partir del 1 de julio de 2010 se llevará a cabo de la siguiente forma:*

*a) los trabajadores que desempeñan sus cometidos profesionales de forma permanente, en el área de mantenimiento de las centrales de producción eléctrica se registrarán por lo dispuesto en el acuerdo relativo al régimen de trabajo de mantenimiento para las centrales térmicas convencionales, diesel y ciclo combinado de la línea de negocio de Endesa Generación.*

*b) A los trabajadores que no estén afectados por el acuerdo citado en el apartado anterior, se les aplicará lo dispuesto en el artículo 72 del III Convenio Colectivo Marco de Endesa o en su caso, por aquellas disposiciones que en su momento le sustituyan.”*

En la reunión de la Comisión Territorial, a pesar de nuestra oposición, puesto que entendemos que la aplicación debe ser automática, la empresa resolvió que la forma de adherirse a este acuerdo es solicitarlo por escrito.

En la última reunión de la Comisión Territorial de RR.HH. de Canarias, tras solicitarse por escrito, se hace extensivo al resto de trabajadores el acuerdo firmado con 16 compañeros demandantes, afectados por la conocida como *carta de disponibilidad*, que permite a los técnicos el cobro de las horas extras que realicen, al igual que cualquier otro trabajador.

## La empresa acepta la prórroga del Acuerdo de Garantías hasta el 31 de diciembre de 2012



En la reunión de la Comisión Negociadora de Materias Concretas de la pasada semana, la empresa aceptó oficialmente la prórroga del vigente acuerdo de garantías hasta diciembre de 2012, con lo que se ejecuta la prórroga automática contemplada en el art. 3 del propio acuerdo.

En la carta, registrada el 15 de septiembre, presentada por Comisiones Obreras a la dirección de la empresa, se concluía:

*“En consecuencia, demostrada la validez del Acuerdo para permitir la gestión de los procesos anteriores, existiendo movimientos organizativos y de reorganización en marcha y claramente previstos para el futuro, entendemos que hay razones suficientes para proceder a la prórroga automática del Acuerdo, tal y como se contempla en su artículo 3, transcrito en la presente carta”*

Completado el trámite en el plazo marcado en el Acuerdo —antes del 30 de septiembre—, nos dotamos de un cierto elemento de estabilidad frente a un futuro que se presenta complejo.



## Movilizaciones en la Minería

El único combustible autóctono que tenemos en España que garantiza la producción de energía eléctrica es el carbón. Pero al haber sido desplazado por otras fuentes de energía, este sector está pasando en estos momentos por una difícil situación.

En defensa de la minería del carbón, se han convocado cuatro días de huelga en el sector minero a nivel nacional para los días 22, 23, 29 y 30 de este mes, y se están sucediendo todo tipo de movilizaciones con encierros, huelgas de hambre, manifestaciones, marchas pacíficas, etc. En todas estas movilizaciones están participando activamente nuestros compañeros de Puertollano y Andorra, así como los de Ponferrada, que aunque allí Endesa no tiene un centro minero, sí tiene una central que está ligada a la supervivencia del carbón nacional.

Desde estas líneas queremos dar nuestro aliento y apoyo a estos compañeros que están luchando por estos objetivos, que son los nuestros y que desde Comisiones Obreras estamos defendiendo en todos los ámbitos.

Esta semana se espera que en el Parlamento Europeo se dé luz verde a la aplicación del Real Decreto que posibilite la quema de carbón nacional en las centrales térmicas, que aunque no sea la solución definitiva sí será un alivio a la actual situación.



### A las Secciones Sindicales de CC.OO. de Encasur-Puertollano y Andorra-Teruel

Madrid, 22 de septiembre de 2010

Estimados compañeros:

Desde la Ejecutiva de la Sección Sindical de CC.OO. de Endesa, queremos transmitir nuestra más sincera voluntad de ponernos a vuestra disposición para apoyar de forma activa todas las acciones que estáis realizando y aquellas que estiméis oportunas.

Como sabéis, en relación con la problemática del carbón, estamos en contacto permanente con la Federación de Industria y colaboramos de forma directa en todas las reivindicaciones y ámbitos de opinión, para que el gobierno y las autoridades competentes actúen a favor de un conjunto de medidas encaminadas a potenciar la defensa y buscar las soluciones correspondientes a la problemática por la que atraviesa el carbón en general y el autóctono en particular.

En este sentido, queremos compatibilizar en el ámbito de nuestra empresa, los intereses tanto comunes como particulares de todos los centros afectados, es decir, actuar en función de la problemática específica de las cuencas mineras de Encasur y Andorra, así como de las centrales térmicas de producción de Compostilla y Andorra, de As Pontes y Litoral y los puertos de Los Barrios, El Ferrol y Carboneras.

Sección Sindical Interempresas de CC.OO. de Endesa.

### Comunicado del Comité de Empresa de la UPT de Teruel

En reunión extraordinaria celebrada el día 20 de septiembre de 2010, el Comité de Empresa de la Unidad de Producción Térmica de Teruel acordó por unanimidad dar nuestro máximo apoyo a todas las iniciativas y decisiones tomadas por las Federaciones de Industria de CC.OO y F.I.A-U.G.T. en las cuales se pide la máxima celeridad en la aprobación del Real Decreto de Ayudas al Carbón Nacional y la retirada de la propuesta del nuevo reglamento anunciando un plan de cierre definitivo de las minas antes del 15 de octubre de 2014.

### Comunicado de prensa del Comité de Empresa de Encasur-Puertollano

(extracto)

Como ya es sabido por toda la opinión pública, los sindicatos mayoritarios estatales en materia de minería han convocado una huelga del sector en toda España para los días 22, 23, 29 y 30 de septiembre.

Es igualmente evidente que nuestra empresa y nuestra comarca están afectadas por el bloqueo y la pasividad de las soluciones al problema del sector minero; por tanto, desde este órgano representación queremos informar a todos los medios que una vez realizadas las asambleas informativas pertinentes a las plantillas, a partir de las 6.00 horas del día 22 del actual y hasta las 6.00 horas del día 24, los trabajadores de ENCASUR y todas las empresas auxiliares contratistas dependientes de ésta, secundaremos la huelga programada a nivel estatal.

Pensamos que, visto el panorama del sector energético en nuestro país y las pocas soluciones que tenemos ya en la minería, tenemos que mantener nuestra unidad, nuestro esfuerzo y luchar por el mantenimiento de nuestros puestos de trabajo y el sostenimiento de la única fuente de energía que nos da nuestra tierra y que tanta riqueza ha generado en Puertollano.

. . .

Agradecemos, tanto a las autoridades municipales y regionales, como a los representantes de los trabajadores de ELCOGAS y de EON Puertollano, el apoyo que están mostrando a nuestra causa y les pedimos que se mantengan en este esfuerzo de mirar con nosotros por el futuro de una comarca histórica en la extracción de mineral nacido de las entrañas de nuestra tierra.

Comunicamos que, en principio y salvo cambios imprevistos, en los dos días primeros de huelga haremos una marcha pacífica desde la explotación minera hasta la Concha de la Música del Paseo de San Gregorio y el Ayuntamiento, así como concentraciones en los accesos a la explotación.

Puertollano, a 21 de septiembre de 2010

# Garantías para los trabajadores de ECyR



Hoy, 28 de septiembre, estamos emplazados a firmar el Acuerdo de Garantías para los trabajadores de ECyR.

Esta operación, aprobada en el Consejo de Administración en marzo de 2010, significó la transferencia de activos, actividad y trabajadores de ECyR a Enel Green Power España.

Para estos supuestos de venta de activos y reordenaciones societarias, tenemos convenido en el Acuerdo Marco de Garantías, en su artículo 6.2, el mandato de negociar la articulación de una norma pactada y el régimen correspondiente de garantías, en especial las relativas a la estabilidad en el empleo y mantenimiento de las condiciones laborales, económicas, de seguridad social y de previsión social complementaria.

Comisiones Obreras, que considera la unidad sindical como el mejor resguardo para los intereses de los trabajadores, ha sido partícipe de un acuerdo que cumple con las obligaciones antes mencionadas, que se resumen de la manera siguiente:

Sin perjuicio de las vigencias especiales, el presente acuerdo estará en vigor hasta el 31 diciembre de 2015.

Se mantienen los pactos acordados en el marco de los *ERE* y convenios colectivos en todas sus variantes, así como los derechos y salvaguardias individuales y el compromiso de activación de las cartas de retorno de los trabajadores que están en posesión de ellas, decisión que podrán tomar hasta el 31 de diciembre de 2010.

Se firma por todas las partes la adhesión al III Convenio Colectivo Marco en los términos previstos en el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores, dotando de esta forma a Enel Green Power de un marco normativo que permite también automáticamente la aplicación de aquel a los trabajadores de EUFER.

Se establecen los instrumentos adecuados para, en el plazo de 12 meses, adaptar las obligaciones referentes a los compromisos por pensiones y a la prosecución de las dotaciones relativas a los expedientes de regulación, garantizando los pagos a través de la figura del aval bancario y su mejor tratamiento fiscal.

Máxima estabilidad en el empleo, evitando la adopción de las medidas contempladas en los artículos 50, 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores; es decir, neutralización de los despidos colectivos e individuales por razones económicas, productivas, organizativas o técnicas.

En caso de cierre o falta de ocupación efectiva, se instituye una sistemática de recolocación y retorno a Endesa mediante una bolsa de empleo en los términos contemplados en el acuerdo.

Se define un régimen concreto de aplicación de la adhesión al III Convenio Colectivo Marco: vacantes en Endesa, acción y participación sindical, prevención de riesgos laborales a través del Servicio de Prevención Mancomunado de Endesa y Comisión de Participación, paga de eficiencia y fondo de anticipos y créditos.

Hay que tener en cuenta que el ámbito temporal queda mejorado en función de vigencias especiales para determinados derechos; unas, con carácter permanente o indefinido; y otras, hasta que se hayan consumado sus efectos jurídicos.

Por último, son de señalar dos cuestiones relevantes; por un lado, la movilidad geográfica queda encorsetada y, en su caso, junto a los supuestos antes reseñados, es motivo de reingreso en la empresa de origen; por otro, quedan abiertas las puertas para la siguiente negociación colectiva, nueva adhesión e inclusión en el ámbito funcional de Endesa o, en su defecto, negociación colectiva propia sobre la base de las obligaciones normativas del III Convenio Colectivo Marco.

Se trata, en definitiva, de un buen acuerdo que vamos a explicar en las asambleas informativas que haremos de inmediato.

## La operación de venta del gas debe tener las máximas garantías y un escenario estrictamente legal

Con fecha 27 de septiembre, Endesa ha comunicado a la CNMV un hecho relevante: su decisión, tomada el 24 de este mismo mes, de vender el 80% de la mayoría de sus activos de gas a dos fondos de infraestructuras propiedad de Goldman Sachs.

Las circunstancias de esta operación hacen que desde CC.OO. hayamos solicitado que la negociación se realice desde parámetros estrictamente jurídicos y con garantías complementarias que despejen cualquier duda sobre la estabilidad de la venta, de entrada con incertidumbres en la gestión y tasada en su temporalidad. Tiene como novedad que la empresa cesionaria es un fondo de inversión de carácter financiero y, en consecuencia, no tiene estructura empresarial ni posibilidad de gestionar el negocio del gas.

Para validar esta operación es necesario que nadie quede expuesto a los vaivenes de una actuación exclusivamente dirigida a la obtención inmediata de una elevada rentabilidad y que conlleva graves riesgos.

Ello, junto a las obligaciones y requisitos para el ejercicio de las actividades de transporte y de distribución de gas, en relación con la acreditación y aptitud que debe revestir el cesionario como sociedad mercantil, en cuanto a su nacionalidad, experiencia y capacidad legal, técnica y económico-financiera, para la realización de su desarrollo funcional, debe quedar testimoniado suficientemente antes de su materialización.

Una vez realizada la aportación de la documentación correspondiente a estas exigencias, es imprescindible un conjunto de salvaguardias adicionales, perfiladas en torno a la naturaleza de la operación y, especialmente, a su temporalidad y reversibilidad, por lo que se precisa de un mecanismo automático y de absoluta prioridad para el reingreso de los trabajadores en las mismas condiciones laborales, económicas, sociales y de previsión social complementaria que tenían en la fecha en que se produzca la primera transmisión.

La dirección de la empresa nos ha informado sobre la transferencia de los trabajadores de Endesa Gas a la empresa de nueva creación, lo que se pretende realizar sobre la base de un acta transitoria supeditada a la firma del acuerdo de garantías final.

Asimismo, hay que contemplar la existencia de las dos filiales 100% de Endesa —Gas Distribución y Gas Transportista— que no están incluidas en el ámbito funcional y dotarlas imprescindiblemente de iguales garantías de estabilidad y seguridad.

