

El Proyecto UNO

o la ausencia de proyecto empresarial

Hoy, toda la actividad de la Distribución de Endesa parece girar alrededor del llamado Proyecto Uno.

Cuando la empresa anunció a la representación sindical su intención de aplicar, que no negociar ni discutir, este proyecto, lo basó en tres grandes líneas de actuación, afirmando que éstas debían concretarse en más de 50 proyectos específicos.

Las tres grandes líneas eran la automatización de procesos, centrada en la telegestión de la medida, la reducción de estructura y la externalización de trabajos.

Hoy, casi un año después, y aunque seguimos desconociendo cuáles son los famosos 50 proyectos específicos, podemos decir que, en su conjunto, con la salvedad de la telegestión de la medida, el Proyecto Uno equivale a la ausencia de perspectiva de futuro, de proyecto empresarial real a medio y largo plazo.

La práctica de su aplicación está demostrando que el único contenido del proyecto es la reducción escandalosa de plantilla, el abandono de actividades y el recurso masivo a la subcontratación. Con ello y si nos olvidamos de las dotaciones para aplicación del Plan Voluntario de Salidas, se podrá obtener resultados positivos el primer año, pero a costa de renunciar al futuro de la empresa.

La reducción de estructura consiste simplemente en crear ámbitos de actuación más amplios para el conjunto de profesionales de la Distribución. Si antes se tenía la responsabilidad de una provincia, ahora se tiene la de tres, pero el trabajo no ha cambiado, no se ha introducido ninguna modificación real más que apartar a la empresa aún más de sus clientes.



A la vez, esto puede hacerse gracias a la desmesurada y gratuita movilidad funcional acordada en el convenio, polivalencia que, curiosamente, se está ejerciendo con los trabajadores cuya experiencia y profesionalidad no se les quiere reconocer con una nueva clasificación profesional.

La externalización de trabajos consiste puramente en pasar a la contrata nuevas áreas de actividad. Hemos renunciado a la ingeniería, nos desentendemos de la maniobra en campo, nos apartamos de las averías y ni consideramos la mejora de la productividad hoy ni el desarrollo futuro del negocio.

La productividad no mejora pasando nuestro trabajo a otros sino introduciendo procedimientos y medios nuevos y mejores para trabajar.

En las páginas de esta publicación expondremos una serie de consideraciones que no podemos hacer en una mesa de negociación, puesto que ésta no existe, pero que entendemos deben tenerse en cuenta si lo que queremos es defender nuestra empresa, nuestra actividad y nuestros puestos de trabajo.



«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

Participación sindical en las reorganizaciones

La aplicación del Proyecto Uno en Distribución está siendo utilizada por la empresa como un pulso para romper el modelo de relaciones sindicales existente hasta la actualidad en Endesa.

Hasta ahora, las grandes reorganizaciones en el ámbito de la Distribución han sido negociadas con los sindicatos, lo que ha dado como resultado un modelo de empresa capaz de integrar las distintas estructuras provenientes de las diferentes realidades de cada una de las empresas de Distribución del Grupo Endesa.

Se han negociado organizaciones en la Distribución en Cataluña, Andalucía y Extremadura, Aragón y Canarias; se han negociado las estructuras de los centros de control en Andalucía y Extremadura, Cataluña, Aragón, Baleares y Canarias. El acuerdo entre la empresa y todos los sindicatos ha permitido una Distribución de Endesa integradora y superadora de las anteriores formas de trabajo de las empresas de origen.

Vale también la pena mencionar el caso de Distribución de Baleares, cuyo acuerdo no fue rubricado por Comisiones Obreras puesto que, a diferencia del resto, se trataba de un simple cheque en blanco para que la empresa pudiera reducir plantilla en el territorio.

La firma de estos pactos no menoscaba la potestad de organizar el trabajo que el Estatuto de los Trabajadores reconoce a las empresas. Esto es así hasta tal punto que la responsabilidad de que Distribución haya tenido una estructura matricial, tan denostada ahora, corresponde en exclusiva a la dirección de la empresa.

El papel de los representantes de los trabajadores, además de asegurar que las modificaciones de los sistemas de trabajo no vulneran los derechos laborales, consiste en transmitir a la empresa la opinión de sus representados sobre los modelos que se pretenden. El aquilatamiento de criterios permite alcanzar fórmulas equilibradas que tienen en cuenta todos los factores y también a todos los que han de protagonizar el cambio, que en definitiva son todos quienes trabajan.

Con el Proyecto Uno y el veto de la empresa a cualquier tipo de participación sindical en el nuevo esquema, se pierde ese contrapunto de pareceres, con lo que se resta valor a la nueva estructura y, sobre todo, esa falta de reflexión y de acuerdo nos aboca al enfrentamiento en defensa de los intereses de los trabajadores. La nueva organización se implementa sin ser colectivamente asumida y ello ralentiza su aplicación y cuestiona su viabilidad.

Detrás de esa actitud subsiste la creencia, asumida por algunos responsables de la casa, de que no es necesario escuchar a los trabajadores, de que sus ideas valen más que las de los demás. El único problema es que se equivocan. Trabajamos en una empresa con profesionales que atesoran muchos años de experiencia, un nivel de conocimientos equiparable a cualquiera de los que se consideran dueños de la verdad, una voluntad de que la empresa prospere fuera de toda duda y una capacidad de asumir los cambios demostrada con creces en un negocio que no ha cesado de evolucionar en los últimos 40 años.

Por otro lado, la simple presencia sindical en las reorganizaciones les da publicidad y las sitúa bajo *luz y taquígrafos*, lo cual proporciona el elemento de transparencia imprescindible para que una nueva situación, que afecta de forma distinta a cada persona, pueda ser asumida colectivamente. La falta de negociación oscurece el proceso, permite la arbitrariedad a todos los niveles y hace que se pongan en primer lugar los intereses individuales, con lo que se generan todo tipo de agravios comparativos, que se convierten en lo más importante de un proceso cuyos contenidos y desarrollo se desconocen.

Para Comisiones Obreras, es una necesidad evitar situaciones de este tipo e impedir que las buenas prácticas existentes hasta ahora degeneren en situaciones como la que el Proyecto Uno está creando.

Hasta aquí hemos puesto de relieve la responsabilidad que entendemos tiene la empresa en lo que está ocurriendo. Sin embargo, no podemos cerrar este comentario sin destacar que la empresa está haciendo lo que hace debido a que la representación sindical que hoy ostenta la mayoría en el Grupo se lo consiente. La empresa no podría actuar como actúa sin la connivencia del sindicato mayoritario, que ya al negociar el actual convenio le facilitó poder aplicar una polivalencia y una movilidad funcional prácticamente sin límites, y que continúa reafirmando en una política sindical de obtener miserables favores para algunos renunciando a la defensa de lo colectivo.

Desde Comisiones Obreras queremos reiterar el llamamiento contenido en la resolución de nuestro Consejo de junio: *"...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"*.



**Por un empleo de calidad
Ahora es el momento
CC.OO.**

La telegestión de la medida: una oportunidad

Acaba de presentarse en Sevilla el *Centro de Control de Telegestión de la Medida*, con la presencia de la más alta representación de la empresa, del Ministerio de Industria y de autoridades territoriales. Está claro que se trata de una noticia de relevancia.

Sin embargo, para los que trabajamos en Endesa, todo el proyecto sigue siendo un misterio. La estructura actual de *Acceso y Control de la Medida (ACM)* no queda integrada en las nuevas divisiones y no se ha informado de cuál va a ser en el futuro. Anteayer, nadie podía acogerse al Plan Voluntario de Salidas; ayer podía hacerlo todo el mundo; hoy no se sabe; mañana, cualquier cosa. La empresa anuncia públicamente que el proyecto va a crear 2.000 puestos de trabajo directos; lo que no nos dice es dónde ni de qué tipo.

En realidad, la telegestión de la medida se inscribe en una perspectiva internacional de futuro en la red eléctrica, lo que se conoce como *redes inteligentes*, que deben permitir una gestión informatizada de la red, en tiempo real y con la participación de clientes, proveedores y distribuidoras.

Aquí, la parte de la distribuidora es crucial, al controlar los consumos y los accesos y salidas de la red, los movimientos que se producen en ella y su estabilidad, permitiendo una gestión inteligente del conjunto. No se trata simplemente de la automatización de la lectura, la facturación, los cortes y las reconexiones.

En este proceso, la creación de los 2.000 puestos de trabajo famosos no es más que una ficción coyuntural. Los puestos de trabajo que se generen con la instalación de contadores y sistemas de teledatada desaparecerán cuando termine la fase de montaje; y sin embargo, se van a destruir los de lecturas y de control de incidencias, que se sustituirán por gestores de sistemas computerizados. Veremos cuál es el balance final.



El reto real, en el que puede entrar Endesa, si quiere, es el desarrollo tecnológico del que la telegestión debe formar parte. Un desarrollo que sí puede permitir crear puestos de trabajo de calidad y estables para un proyecto que debe proporcionar beneficios a la empresa y a la sociedad, y que no pueden subcontratarse si Endesa quiere liderar la Distribución y no quedarse en mera mantenedora de líneas, un trabajo con poco o ningún valor añadido.

Pero para eso es necesario un proyecto claro, el reciclaje de trabajadores, la motivación de la actual plantilla y la contratación de nuevos especialistas. Por ahora no tenemos nada de esto.

Nuevos Suministros y la coyuntura económica



Durante los años de desarrollo económico y, en especial, durante los del bum especulativo de la construcción, el proceso de *Nuevos Suministros* fue creciendo al ritmo de la demanda, situándose como una unidad con vida propia y dotándose de cada vez más recursos humanos.

Hoy, la crisis económica y en particular el derrumbe de la construcción cuestionan la viabilidad de la unidad como entidad independiente. En realidad, el efímero desarrollo y caída de *Nuevos Suministros* pone de relieve los problemas de unidades organizadas en función de una coyuntura muy específica y de una duración muy limitada.

El *Proyecto Uno* también pasa de puntillas ante esta realidad. Se limita a cambiar personas de sitio y a "adelgazar" la unidad de *Nuevos Suministros* sin cuestionarse su sentido. Utiliza sus recursos para cubrir vacantes dejadas por personas que se jubilan en otros procesos.

Esta práctica acrítica nos sigue desarmando ante el futuro. No parece muy lógico que en una actividad regulada y que, en su conjunto, sólo ha sufrido una caída del negocio de un 3% en los peores momentos de la crisis, el año pasado, tenga que basarse en plantillas "volantes" que se van reubicando coyunturalmente con el resultado de una reducción global de plantilla permanente.

En realidad, en *Nuevos Suministros* se ha trabajado mucho y bien cuando ello ha sido necesario; lo que ocurre es que la apuesta de personas concretas por su desaparición, sin perspectiva alguna, pone de manifiesto una clara incapacidad de utilizar adecuadamente los recursos humanos de que disponemos.

Probablemente, sería mucho más adecuado utilizar la plantilla actual en modelos de inversión, centrados en la innovación, cuando el dinero no se requiere con urgencia para el crecimiento y la atención inmediata a una demanda en aumento. Tampoco esto está presente en el *Proyecto Uno*. Al parecer, en el futuro seguiremos improvisando.

La subcontratación como bloqueo al desarrollo y a la innovación



Está hoy ya plenamente reconocido que la subcontratación de actividades, en Distribución o en cualquier otro negocio, si se aspira a una posición de liderazgo, no puede convertirse en un simple instrumento de reducción de costes de la empresa.

Cuando lo que se premia socialmente y en términos de negocio es la calidad de las empresas y los productos que suministran, la subcontratación generalizada es el subterfugio de los que han abandonado la carrera hacia la excelencia, convirtiendo el beneficio de hoy en un obstáculo para el beneficio de mañana.

El recurso a la subcontratación tiene dos caras. Una, positiva, cuando la subcontratación se orienta a la utilización de empresas y trabajadores altamente especializados para aspectos del negocio que, sin ser la actividad principal, son necesarios para asegurar su calidad; o cuando se orienta a cubrir segmentos auxiliares del negocio que, estando en su periferia, no añaden valor al producto. En Distribución de Endesa podríamos poner como ejemplos del primer caso el mantenimiento especializado de equipos específicos, que puede ser garantizado por el fabricante con mayor calidad que con el personal propio; y del segundo, la contratación de empresas de limpieza o determinados mantenimientos secundarios.

La cara negativa es cuando la subcontratación se dirige a la pura sustitución del personal propio por mano de obra barata para realizar el trabajo que es el corazón de la actividad de cualquier empresa. Cuando esto se hace, y este es el caso de las distintas reorganizaciones que ha sufrido la Distribución en Endesa, la actividad de las empresas de contrata se convierte en una disminución directa de la calidad y en un freno al desarrollo empresarial.

Los dos elementos tienen la misma motivación. Las empresas de contrata ganan dinero a costa de pagar salarios bajos y mantener sus nichos de trabajo respecto a la empresa principal. Pero el salario bajo repercute inmediatamente en la calidad y en la seguridad de trabajo. Suponer lo contrario equivaldría a reconocer simplemente una mala gestión de la plantilla propia. A la vez, para que la empresa de contrata mantenga su nicho de actividad, debe oponerse a cualquier desarrollo en la empresa principal que se lo pueda quitar. En consecuencia, su actividad se orienta a evitar cualquier desarrollo o innovación que, de producirse, reduciría su actividad y le obligaría a una plantilla más cualificada con la que no podría mantener el nivel de bajos salarios, con lo que desaparecería su fuente de beneficios.

Es decir, las empresas de contrata de sustitución no son fiables ni en la calidad del trabajo ni en la información que proporcionan a la empresa principal, puesto que su interés es opuesto al interés empresarial de quien les contrata. Ello, además, genera la necesidad de un ejército de supervisores cuya actividad productiva es nula.

Así, la empresa principal bloquea su propia fuente de beneficios: renuncia al beneficio industrial de su actividad y renuncia a la incorporación de las innovaciones que podrían hacerla más rentable, creando además un segmento de actividad no productiva que es un lastre añadido a cualquier posibilidad de desarrollo empresarial.

Las propuestas de innovación, en estas condiciones, se convierten en ejercicios académicos, desligados de la realidad e inaplicables en una práctica que empuja permanentemente hacia el atraso.

**Afílate a CC.OO.
Te interesa**

La Distribución como negocio regulado

La Distribución forma parte de las actividades del Grupo Endesa sujetas a regulación, es decir, con ingresos fijos, garantizados por el Estado y conocidos de antemano.

Se puede argumentar, como hace siempre la empresa, que su remuneración es baja, pero es indudable que a cualquier grupo empresarial le gustaría poder gozar de una situación como ésta. En una actividad como la Distribución, la remuneración puede ser baja pero no deficitaria. El Gobierno no puede permitirse ese lujo en una prestación que es socialmente esencial. Esto lo saben las compañías eléctricas y lo han utilizado como instrumento de presión frente a la Administración en múltiples ocasiones.

En Endesa, una combinación adecuada de las actividades reguladas y de las libres permite trabajar en los distintos mercados siempre con el soporte que ofrecen los ingresos fijos proporcionados por aquellas.

Una perspectiva empresarial coherente debería encaminarse a obtener la máxima rentabilización a medio y largo plazo de este tipo de tareas que son la base sobre la que descansa la estabilidad del conjunto del Grupo.

Y esto puede hacerse, a diferencia de otros sectores de la industria, con el conocimiento de los ingresos garantizados. Aquí no hay ninguna excusa para no pensar y actuar con perspectiva de futuro. La cortedad de miras, preocupándose por este año e ignorando el próximo, que siempre es empresarialmente discutible, es sencillamente imperdonable en nuestro caso.

Por eso Comisiones Obreras considera un deber la crítica al Proyecto Uno.



Una breve comparación con nuestro propietario

Para concluir, vale la pena comparar brevemente la aproximación al negocio de la Distribución en Endesa con la que tiene Enel, la multinacional propietaria de Endesa.

En primer lugar, lo más destacable es que la Distribución de Endesa es, al parecer, más cara que la de Enel, es decir, menos eficiente medida en €/MWh, y hasta menos eficiente que la del resto de eléctricas españolas: 7,7 €/MWh de Endesa frente a 6,6 €/MWh de Iberdrola o 5,8 €/MWh de Unión FENOSA.

Sin embargo, refiriéndonos ya únicamente a Enel, el nivel de subcontratación de Endesa es mucho mayor. En Enel se sigue realizando el mantenimiento, atendiendo las averías y operando con personal propio; y diversas fases de ingeniería se realizan también internamente.

El secreto es simple, en Enel se ha optado por el desarrollo propio, por la defensa del beneficio industrial de empresa y por la eficiencia basada en la aplicación de desarrollos tecnológicos.

Así, la red de Enel goza de una mayor automatización que la de Endesa, el personal de una mejor cualificación y las actividades propias se rentabilizan. Con ello, hay mayor plantilla, con puestos de trabajo mejor valorados, y se obtiene un producto de mayor calidad a la vez que más barato.

CC.OO. no propone "copiar" a nadie. Lo que defiende es seguir un modelo

de gestión empresarial acorde con las necesidades del mercado actual y que se abandonen esas fórmulas de beneficio fácil que renuncian a la investigación y al desarrollo, o los sitúan en un segundo nivel, para apoyarse en la mano de obra barata, que renuncia a la calidad del producto y de las personas empleadas para quedarse en la subcontratación. Una empresa en estas condiciones no tiene futuro.

