

## CC.OO. informa a los trabajadores de ECyR sobre el acuerdo de garantías

Como es habitual, Comisiones Obreras ha desarrollado una ronda de asambleas informativas en los centros de trabajo de la antigua ECyR, que han sido transferidos a EGP-ESPAÑA.

En estas asambleas, CCOO. ha explicado el acuerdo suscrito recientemente por consenso, desglosando el conjunto de garantías que lleva aparejado y el respeto absoluto a la integridad de los derechos, tanto colectivos, como individuales en sus distintas especificaciones: económicas, sociales, de previsión social complementaria y seguridad social, comprometidos en el III Convenio Colectivo Marco y en los distintos convenios de origen.

Además de contener todas las garantías incluidas en los anteriores acuerdos de este tipo, en este caso se ha contemplado la adhesión de la nueva empresa al III Convenio Colectivo Marco en los términos previstos en el Art. 92.1 del Estatuto de los Trabajadores, dotando de esta forma a EGP de un marco normativo que permite también, automáticamente, la aplicación del mismo a los trabajadores de EUFER.

CC.OO. se ha comprometido con los trabajadores afectados por la transferencia a continuar con el asesoramiento permanente a través de la Comisión de Seguimiento con el objeto de establecer el mejor desarrollo y aplicación de las garantías pactadas, de forma que en la práctica su tratamiento en el plano laboral, con algunas puntualizaciones de mejora, sea un clónico del de Endesa.



Asimismo, hemos explicado el mecanismo de actuación para ejercer los compromisos acordados en las diferentes cartas de retorno, para asegurar que si algún trabajador decide ejercer su derecho se haga con toda normalidad y naturalidad.

CC.OO. habría preferido que la actividad de renovables se hubiese desarrollado desde ECyR pero no ha sido posible. Siendo así el caso, desde estos instantes nos ponemos a trabajar para que EGP-ESPAÑA se afiance como plataforma empresarial sólida, con vocación de crecimiento y expansión ordenada a través de las inversiones necesarias para liderar los diferentes proyectos que nos permitan avanzar en las perspectivas globales de esta actividad.

## Las elecciones sindicales en Endesa se celebrarán el próximo 14 de febrero



El pasado 20 de octubre, los tres sindicatos representativos en Endesa firmamos un protocolo para regular las próximas elecciones sindicales, que se celebrarán el 14 de febrero de 2011.

Era importante acordar un protocolo sobre cómo y cuándo van a celebrarse las elecciones, para así eliminar el mayor número de discrepancias posibles y agilizar el proceso.

### Alguno de los aspectos regulados son:

Presentación de preavisos para comité a partir del 5 de noviembre, para centros de más de 50 trabajadores o agrupaciones provinciales de centro; y partir del día 7 de este mismo mes los de delegados de personal para centros pequeños.

Posibilidad de agrupar en comités provinciales todos los centros de trabajo siempre que el sumatorio de estos llegue al menos a 50 trabajadores.

También han quedado reflejados en una tabla los puestos de trabajo que deberán votar en el *colegio de especialistas*.

Dicho protocolo fue entregado a la empresa y visado por el Ministerio de Trabajo.

## Negociación de garantías para los trabajadores de las empresas de gas



De nuevo nos vemos inmersos en la negociación de otra venta; en esta ocasión, tenemos que afrontar el traspaso a un fondo de inversión de los activos, actividad y trabajadores de Endesa Gas, Gesa Gas, Gas Aragón y sus filiales.

Esta operación, de importante magnitud, tiene una extraordinaria complejidad por las características de su cesionario, un fondo de inversión de carácter financiero, y por la decisión que debe tomar Endesa entre el 5º y 7º año de recomprar el porcentaje vendido o proceder a la venta definitiva. En consecuencia, el alcance del acuerdo de garantías debe quedar modulado con una serie de salvaguardias entrelazadas en función de su doble ámbito temporal.

La existencia de estas dos fechas, la de la venta actual y la de la consolidación o no de la misma dentro de unos años, tiene que estar acompañada de instrumentos de apoyo especialmente reforzados para la estabilidad en el empleo como prioridad absoluta, única forma de transmitir confianza a los trabajadores en el proceso.

Estas garantías, transversales a las ya existentes en nuestro marco normativo, han sido presentadas por CC.OO. en las diferentes asambleas que hemos realizado.

En ellas hemos explicado que esta operación desborda el perímetro ordinario de nuestra actuación con relación a los anteriores procesos de venta acordados. En consecuencia, hemos planteado una serie de medidas específicas que tienen que ser conciliables con la materialización del proceso, su aplicación efectiva y el acuerdo final, quedando definidas de la siguiente forma:

Las dirigidas a incrementar su temporalidad y afectación personal: incluye a todas las empresas junto con las filiales en un ámbito temporal fijado en dos tramos, que puede llegar hasta 2022 si se tarda siete años en tomar la decisión definitiva.

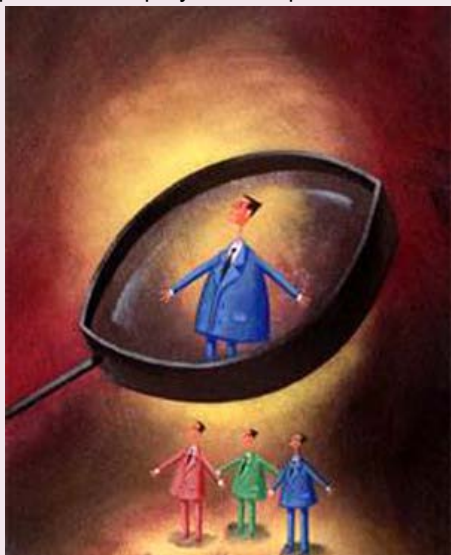
En el marco de la estabilidad en el empleo: aseguramiento en caso de reversibilidad del proceso, con retornos automáticos, como si no se hubiera producido la transferencia.

En el plano de las condiciones laborales: derecho a mantener las condiciones económicas y sociales, idéntica proyección de la previsión social complementaria, neutralización de la movilidad geográfica, aplicación del convenio con la misma evolución que en Endesa en el primer periodo y con adhesión automática para el segundo.

En definitiva, apostamos por una negociación de consenso que contemple las medidas necesarias para evitar los riesgos que conlleva este nuevo y peculiar proceso de desinversión, como fórmula más inteligente para mantener los logros alcanzados y aumentar la estabilidad.

## Prueba piloto “Capital Humano” en Endesa Servicios

La empresa convocó a los representantes sindicales de Endesa Servicios para presentar el proyecto “Capital Humano”.



Según la empresa, este proyecto es una prueba piloto del Grupo ENEL que se va a realizar en Colombia, Barcelona, Milán y Rumanía. El objetivo consiste en saber qué perfiles y conocimientos se tienen en el área de Servicios. Las razones de la prueba no quedaron claras.

Al parecer, la prueba piloto se basa en la creación de “perfiles” profesionales según capacidades, conocimientos y experiencia en función de las actividades que se realizan. Cada perfil, a su vez, está subdividido en 4 niveles: nivel 1 (básico), nivel 2 (experto), nivel 3 (avanzado) y nivel 4 (maestro).

Una vez definida esta clasificación, en el caso de España se ha aplicado a 52 personas del colectivo de Endesa Servicios de Barcelona. Las personas han sido decididas por la jefatura.

Como elemento añadido, el proyecto incluye un proceso de autoevaluación para que los elegidos, una vez clasificados, declaren su nivel de conocimientos.

La dirección de la empresa manifestó que esto no influenciaría en la clasificación profesional existente actualmente. Pero CC.OO. expresó que podrían darse casos de trabajadores con grupos profesionales distintos encuadrados en un mismo perfil y en un mismo o similar nivel, lo que comportaría discriminación profesional, nacida de la existencia de un convenio con grupos y niveles profesionales y un encuadramiento con los perfiles y niveles diferentes que establece el proyecto piloto, el cual no está validado legalmente.

Si se produjeran anomalías, desde CC.OO. las pondremos de manifiesto, tanto desde la negociación como desde todos los ámbitos legales.

# El conflicto del carbón

## Movilizaciones en Galicia



Las secciones sindicales de CC.OO. y UGT de As Pontes hicieron público el 14 de octubre un comunicado informando de la reunión mantenida con la dirección de la central relativa a la afectación del Decreto del Carbón en el centro de trabajo.

En el comunicado se solidarizan con los trabajadores afectados por la posible falta de actividad de la central y hacen un llamamiento a participar en las movilizaciones convocadas en defensa de los puestos de trabajo que pueden perderse:

*“Desde FIA-UGT y CC.OO. queremos transmitir a todos los trabajadores que no dejaremos en el empeño de preservar los puestos de trabajo directos e indirectos en todos los estamentos que sea necesario sin entrar en debates estériles ni politizados que vayan en detrimento de la paz social y la convivencia”*

A la vez, se explica que: *“Galicia es beneficiaria de las ayudas a la minería desde 1998 y beneficiada en proyectos empresariales, becas, formación, prejubilaciones, infraestructuras, etc. en cuantías económicas muy importantes, así como que este centro es de los antiguos en el grupo Enel-Endesa, estando afectado por ayudas de la minería hasta 2012, donde se han aprobado ayudas hasta 2014”.*

Para Comisiones Obreras, la defensa de todos los puestos de trabajo afectados por la situación de crisis en el sector de generación eléctrica se concreta en la exigencia al gobierno de definir una política clara para el conjunto del sector y terminar de una vez con la situación actual de parches y subvenciones que, mientras genera burbujas especulativas, produce inmediatamente crisis, falta de actividad y pérdida de puestos de trabajo.

Las soluciones deben ser para el conjunto del sector y mientras estas no se dan, apoyamos cualquier lucha en defensa de los puestos de trabajo afectados, pero ello no nos lleva a sumarnos a posiciones oportunistas como las de sindicatos nacionalistas y ciertas organizaciones políticas, que lo único que pretenden es inflamar el populismo, poner a unos trabajadores contra otros y seguir con la política de parches siempre y cuando se muevan a su favor.

## Obituario



**Isabel Fraga Vilasuso**

El 29 de octubre falleció nuestra compañera de la Sección Sindical de CC.OO. en As Pontes, M<sup>a</sup> Isabel Fraga Vilasuso. Aquello del destino ha hecho que coincidiese con Marcelino Camacho en el viaje. Largas horas de conversación compartirá con el maestro. Ambos disfrutarán de ello allá donde estén.

Isabel, elegida delegada por CC.OO. en las elecciones de 2007, desde el primer momento se volcó en el trabajo del día a día. Desempeñaba la Secretaría del Comité de Empresa de As Pontes y de la Coordinadora de Minería de CC.OO. de Endesa. Era miembro de la Ejecutiva de la Sección Sindical Interempresas de CC.OO. de Endesa, de la Ejecutiva de la Sección Sindical Centro-Noroeste y de la Sección Sindical de As Pontes. Colaboraba activamente en la Comisión de Igualdad y en la Fundación Paz y Solidaridad.

Sabemos del cariño que compartía con sus compañeros de trabajo en la mina y en la central. Por eso, y por nuestra convivencia, todos sus compañeros de CC.OO. queremos decirle:

Tardaremos en asimilar que no estás entre nosotros, pero lo lograremos. Lo que con toda seguridad no conseguiremos será olvidarnos de ti. Seguirás transmitiéndonos ese espíritu luchador, de inconformismo, de rebeldía. Sentiremos tu vitalidad e interés a la hora de abordar situaciones y objetivos, tu dedicación, trabajo e insistencia, tu optimismo, aquellos momentos en que compartíamos alegrías, y los que pasábamos sin alegrías que compartir. Siempre te recordaremos.



**Gracias por todo lo que nos has aportado  
y por lo poco que has pedido.  
Nos has dejado pero no te has ido.  
Nos encontraremos, compañera.  
Un fuerte abrazo.**

Desde la Sección Sindical de CC.OO. del Grupo Endesa queremos agradecer, en nuestro propio nombre y en el de los familiares, amigos y compañeros de Isabel, las muestras de solidaridad que hemos recibido de representantes de la Empresa, de la Sección Sindical Estatal de UGT y de las distintas organizaciones y personas de nuestro sindicato. Gracias a todos.

## Archivo del conflicto colectivo de la empresa contra la sentencia de Ponferrada

El 8 de julio, la empresa interpuso un conflicto colectivo para evitar la aplicación del descanso compensatorio por el tiempo de bocadillo que el colectivo de nuevos ingresos de Ponferrada ganó por sentencia del Tribunal Supremo, sin recurso posible, en aplicación de la Norma de Turno de la antigua Endesa.

Ahora ha decidido archivarlo provisionalmente, esperando el resultado del recurso de casación interpuesto por UGT en Teruel, donde ésta, que desatendió las recomendaciones de Comisiones Obreras, perdió su demanda de reducción de jornada para los nuevos ingresos de la central de Andorra.

Pero el archivo no significa que la Dirección de Relaciones Laborales haya renunciado a su posición y esté dispuesta a ejecutar la sentencia. No quiere aplicar lo que ha perdido en los Tribunales y sigue con la extraña alianza con UGT, esperando ahora el recurso de esta última para luego seguir adelante con su maniobra destinada a eludir una sentencia firme.



Tal empecinamiento sólo es comprensible debido a que la sentencia de Ponferrada toca uno de los puntos estratégicos de la empresa: impedir a toda costa la convergencia de los nuevos ingresos con los trabajadores que tienen derechos reconocidos en sus convenios de origen. Comisiones Obreras seguirá trabajando por conseguir que esta convergencia exista.

## Abierto el periodo de consultas para alcanzar un acuerdo sobre las centrales térmicas de San Adrià, Jinámar y Caletillas

La Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Garantías del Grupo Endesa, en reunión celebrada el 4 de noviembre, ha decidido abrir el periodo de consultas para alcanzar un acuerdo sobre las condiciones de los trabajadores afectados por el cierre de la central térmica de San Adrià y por la parada de grupos en las centrales térmicas de Jinámar y Caletillas.

Comisiones Obreras ha señalado, en relación con el cierre de la C.T. San Adrià, que no comparte la necesidad de iniciar, en estos momentos, un proceso negociador encaminado a acordar las condiciones de cierre de una instalación cuando todavía desconocemos la fecha en que éste va a producirse.

Sobre la parada de grupos en las centrales de Canarias, desde Comisiones Obreras hemos manifestado que no nos encontramos ante un cierre de centros de trabajo, sino de una mera parada de grupos de unas instalaciones que van a continuar funcionando. Por tanto, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de Los Trabajadores, si la reorganización comporta cambios en las condiciones de trabajo, esto debe ser competencia de los comités de centro y no de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Garantías.



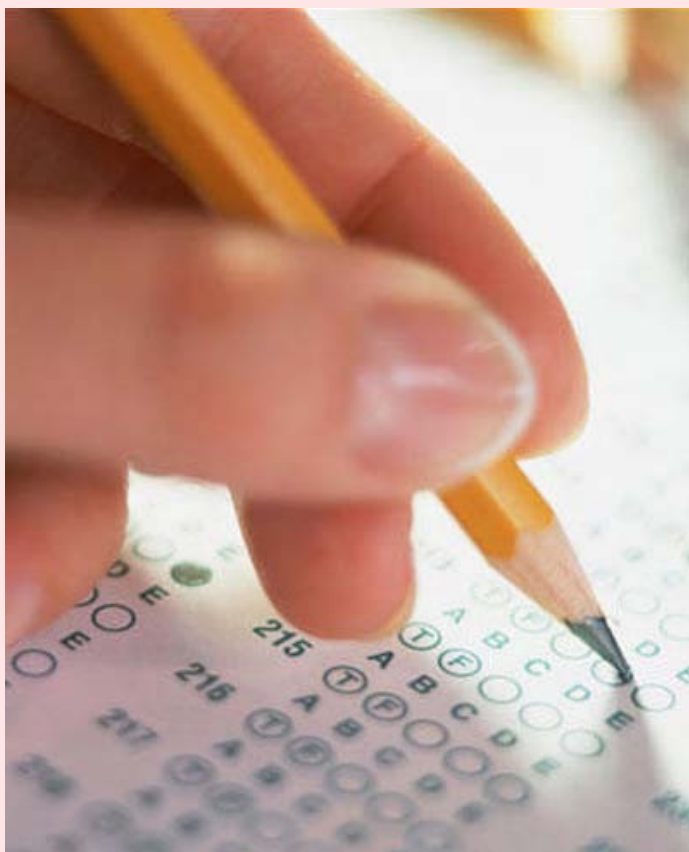
A pesar de lo argumentado, la mayoría de la Comisión de Seguimiento —la empresa, ASIE y UGT— ha mantenido su postura de iniciar el periodo de consultas. Comisiones Obreras, que, dicho sea de paso, en la actualidad cuenta con mayoría representativa para poder llegar a acuerdos en cada uno de los centros afectados, estará presente en la negociación.



«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

## Clima Laboral 2010



Para que nos tengan en cuenta y nuestras voces se escuchen, debemos dar nuestra opinión. Desde Comisiones Obreras animamos a todos los trabajadores a contestar el cuestionario *Clima Laboral 2010*.

Esta vez, la empresa ha cumplido en tiempo y forma con la información suministrada a la representación social y ha celebrado una reunión sobre la encuesta *Clima Laboral 2010*. Esta será la primera vez que se realiza como Grupo Enel, afectará a 82.000 personas de 20 países y será traducida a 10 idiomas.

Del 1al 22 de diciembre estará abierto el plazo para rellenar el cuestionario en formato *on-line* o, si no se dispone de medios informáticos, en papel. Durante el mes de noviembre se llevará a cabo una campaña institucional de comunicación para su presentación.

Insistimos en alentar a toda la plantilla a cumplimentar la encuesta, pues para que los datos tengan valor debe participar al menos el 76 por ciento de los trabajadores.

Es importante que nuestra voz se escuche y que los nuevos propietarios de Endesa tengan en cuenta el sentir de todos los que trabajamos en ella.

Esperamos que las reivindicaciones y propuestas que nos hacen llegar los trabajadores y que CC.OO. traslada a la empresa se vean reflejadas en los resultados de la encuesta, así como que la empresa aporte soluciones.

## Código ético y régimen disciplinario

Partiendo de la base de que desde CC.OO. compartimos —tal como venimos planteando públicamente— que es necesario que la dirección de la empresa aplique la *tolerancia cero* o impida cualquier forma de discriminación o actuación que favorezca interesadamente a quien promueva unas prácticas corruptas, tenemos que aclarar lo siguiente.

El régimen disciplinario comprendido en los artículos 128 a 138 del III Convenio Colectivo es el único marco normativo pactado con la representación social en esta materia.

Dicho esto, la empresa en virtud de su poder de dirección, puede dar instrucciones, a través de un código ético, que complementen dicho régimen disciplinario, pero sin alterarlo. Puede marcar pautas de obligado cumplimiento (exigir un trabajo íntegro y respetuoso), sobre cuestiones que se pueden entender incluidas en los tipos disciplinarios del convenio y en consecuencia ser sancionables. La dirección de la empresa lo que no puede establecer son tipificaciones disciplinarias distintas.

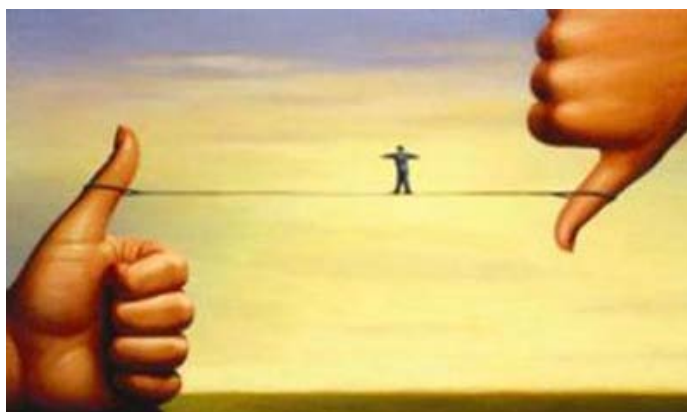
El valor jurídico de un código ético deriva, en consecuencia, del artículo 129.a del III Convenio Colectivo, el cual prevé que los empleados actuarán de modo ético, pero esta ética del convenio es externa, porque debe reflejarse en la independencia, la integridad y el respeto a las personas.

En ningún caso puede imponer la empresa el acatamiento a unos valores específicos, ya que un código no es un catecismo: la dirección de la empresa no puede imponer una ideología. Otra cosa bien distinta es que un código ético no individualice los tipos señalados en el régimen disciplinario, sino que se limite a establecer meros principios.

Estos principios sólo serán válidos si son inherentes a las tipificaciones existentes en dicho régimen, pero sin que se pueda utilizar como fuente de reproches disciplinarios al margen de lo pactado en el convenio.

Un código ético, con sus delimitaciones naturales anteriormente mencionadas, puede configurar un conjunto de medidas proyectadas inicialmente a la propia gestión de la empresa, con su dirección a la cabeza. Estos son los primeros que deben dar ejemplo.

Una vez constatada esta iniciativa, desde Comisiones Obreras nos pondremos a trabajar en la transmisión de estos valores, a pesar de no haber participado en su configuración, empezando por la política de ingresos, la cobertura de vacantes, los procesos de selección y otros aspectos discriminatorios existentes en la actualidad en Endesa.



## Comisiones Obreras realiza plenos de delegados en todos los territorios



Comisiones Obreras ha realizado plenos de delegados en todos los territorios con el objetivo de poner en común nuestro análisis de la situación actual de la empresa y decidir las líneas de actuación para el periodo más inmediato.

En todas las reuniones, con una amplia participación de los delegados, se ha puesto de manifiesto la importancia del proceso electoral que ahora se inicia en la empresa, el cual culminará el próximo 14 de febrero con las elecciones sindicales en todo el Grupo.

Se ha destacado que, para Comisiones Obreras, la entrada en un periodo electoral significa seguir con el trabajo realizado hasta ahora, basado en la participación, la negociación y la búsqueda de acuerdos, la información permanente y veraz a todos los trabajadores y la labor de oposición y denuncia cuando ha sido necesario, poniendo en valor nuestra actuación sindical desarrollada en los últimos 4 años.

A la vez, se ha insistido en la necesidad de explicar claramente nuestra perspectiva de futuro, centrada en eliminar las desigualdades dentro de la empresa, conseguir unas relaciones laborales basadas en la honradez, contra el enchufe y el clientelismo que tanto daño está haciendo al conjunto de la plantilla, insistir en un modelo de empresa con proyección de futuro y distinto del actual recurso universal a la subcontratación, y poner por delante un modelo de relaciones laborales basado en el acuerdo, la negociación y la participación de todos, lejos del modelo excluyente que hoy domina.

La realidad es que de estas próximas elecciones no depende sólo quién va a representar a los trabajadores de Endesa sino la continuidad de un modelo dañado por la prepotencia y el oscurantismo de las relaciones laborales en la empresa o el cambio hacia un modelo más honesto, visible, participativo, cierto y seguro.

## El Parlamento Europeo aprueba la ampliación del permiso de maternidad

El pleno del Parlamento Europeo aprobó el 20 de octubre de 2010 ampliar la duración mínima del permiso de maternidad de 14 a 20 semanas en toda la Unión Europea. En España, actualmente, el permiso es de 16 semanas (art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores); y en Endesa, de 17 semanas (artículo 47 del III Convenio Marco del Grupo Endesa).

El permiso de maternidad de 20 semanas ha sido adoptado por un escaso margen: 327 votos a favor, 320 votos en contra y 30 abstenciones. Esta reforma la han defendido los grupos de izquierdas del Parlamento Europeo y se ha opuesto a ella el Grupo Popular, aunque algunos diputados de este Grupo la han apoyado, ya que no se respetó la disciplina de voto y diversos eurodiputados del Partido Popular Europeo apoyaron el informe de la ponente socialista.

En concreto, los países que con mayor fuerza se han opuesto a la ampliación de este permiso han sido Alemania y Reino Unido, alegando el alto coste para las empresas en época de crisis. En España, de aplicarse, según un estudio de impacto encargado por la Eurocámara, ampliar este permiso de maternidad tendría un coste de 988 millones de € por año.

Sin embargo, este acuerdo no es definitivo. Para que se apruebe la norma de forma definitiva es necesario un acuerdo entre la Eurocámara y los 27 países de la Unión Europea en un proceso legislativo que no puede ser superior a 2 años.

El acuerdo será difícil ya que ha de tener el respaldo de los 27 países miembros de la Unión Europea y varios estados miembros ya han mostrado sus dudas por los altos costes que implicaría en periodo de crisis económica. Actualmente, Alemania, Austria, Países Bajos y Reino Unido rechazan esta extensión.

Cuando la norma se apruebe, durante las 20 semanas la madre recibirá el 100% de su salario.

La socialista portuguesa Edite Estrela, ponente del informe, ha advertido que *"la maternidad no puede ser tratada como una enfermedad o como una carga para la empresa, sino como un servicio a la sociedad"* y ha defendido que se mantenga el 100% del salario durante la baja porque *"la familia no puede ser penalizada por tener los hijos que Europa necesita"*.

En relación al permiso por paternidad, se considera que los padres también tendrán permiso por paternidad, de al menos 2 semanas, remunerado al 100%.

El artículo 48 del III Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa, vigente hoy, concede 13 días naturales de permiso de paternidad.

