

Importante crecimiento de la afiliación a Comisiones Obreras en Canarias

La afiliación es una de las bases principales con las que una organización sindical puede medir el respaldo, el compromiso y especialmente la participación directa de la plantilla.

En fechas recientes, se ha producido un cambio notable en la configuración afiliativa sindical de Canarias, ya que 65 afiliados de UGT se han pasado en bloque a Comisiones Obreras; de este importante acontecimiento, cabe señalar que 8 de esos 65 trabajadores son delegados con responsabilidades destacables (anterior Secretario General, miembros de la Comisión de Formación y responsables de Salud Laboral). Igualmente, otros 17 trabajadores de USO han decidido organizarse en nuestro sindicato. Por otro lado, el Responsable de Acción Sindical de UGT de Cataluña también se ha afiliado a Comisiones Obreras.

Una representación de estos trabajadores, que ya participan directamente en nuestra actividad sindical, han manifestado que en estos momentos Comisiones Obreras es la única organización sindical de Endesa que aporta los valores necesarios para hacer frente a la situación por la que atraviesa nuestra empresa, la única con perspectiva para hacer frente a los retos de futuro y la única legitimada por los hechos para hablar de honestidad y con una visión amplia para hacer compatibles los intereses de nuestra empresa con los de la plantilla.

aquí tienes tu sitio



Desde Comisiones Obreras hacemos un llamamiento al conjunto de los trabajadores de Endesa para que se aúnen en torno a una organización sindical que tiene como finalidad la mejora colectiva de las condiciones laborales en un marco caracterizado por la igualdad de derechos, con independencia de la fecha de ingreso en la empresa, por la igualdad de oportunidades en las promociones a través de sistemas objetivos y por el rechazo de cualesquiera formas de discriminación, como las que se están dando en la actualidad en Endesa.

Se inician las conversaciones para el cierre de San Adrià y las paradas de grupos en Canarias



Se han iniciado las conversaciones, tanto en Cataluña como en Canarias, para negociar las condiciones de los trabajadores afectados por el futuro cierre de San Adrià y las paradas definitivas de grupos en Candelaria y Jinámar.

Estas comisiones están formadas: en Cataluña, por 3 personas de CC.OO. y 1 de UGT; y en Canarias, por 2 de UGT, 1 de CC.OO. y 1 de ASIE. En ninguno de los casos la composición de las mesas se corresponde con la representación elegida por los trabajadores de los centros afectados. En San Adrià, UGT no tiene siquiera representación y en Canarias la mayoría absoluta de la representación es de Comisiones Obreras.

Comisiones Obreras ha accedido a que así fuera ante la intransigencia de UGT de que o se aceptaban esos números o no se constituían las mesas territoriales y se llevaba la negociación a Madrid, a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Garantías, apartándola totalmente de los centros afectados.

Nadie discute la composición de la Comisión Negociadora de Materias Concretas o la de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Garantías, puesto que responden a los resultados electorales globales de 2007. De la misma forma, CC.OO. entiende que nadie debería cuestionar la representación específica de cada uno de los colectivos que configuran la empresa y arrogarse un mandato donde no lo tiene escudándose en los resultados generales.

Comisiones Obreras ha presentado en Canarias, a la dirección de la empresa y al resto de miembros de la representación social, sus propuestas, en las que se han incluido las reivindicaciones de la plantilla de los dos centros de trabajo afectados.

Sigue el proceso de venta de los activos de Gas

El 25 de noviembre de 2010, reunida la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Acuerdo Marco de Garantías para Endesa S.A. y sus filiales eléctricas domiciliadas en España, la dirección de la empresa comunicó a la representación social que se va a llevar a cabo el traspaso de los trabajadores de Endesa Gas a Nubia —sociedad de nueva creación destinada a ser la propietaria de las acciones de las distintas empresas a desinvertir— con fecha efectiva de baja en la empresa de origen el 30/11/2010 y alta en la nueva compañía el 01/12/2010.

En sesión celebrada el 28 de septiembre de 2010, se había acordado la posibilidad de traspasar los trabajadores de Endesa Gas a esta nueva empresa, los cuales no verán afectadas sus condiciones mientras no se produzca la firma de los Acuerdos de Garantías. Tanto Endesa Gas como Nubia responderán solidariamente de las obligaciones laborales, de seguridad social y de previsión social complementaria.

En cuanto al Acuerdo Marco de Garantías para las empresas de Gas, que debe proteger a todos los trabajadores incluidos en la operación, la dirección informó de que se encuentran a la espera de que el comprador responda a la propuesta que le fue enviada en su día.

Con este traspaso de trabajadores, sigue el proceso que va a poner a Nubia, Gas Aragón, Gesa Gas, Endesa Gas Transportista y Endesa Gas Distribuidora, así como a Transportista Meridional y a Distribuidora Meridional de Gas, bajo el control de un fondo de infraestructuras, probablemente antes de finalizar el año.

La operación tiene como objeto la obtención de liquidez para que Enel disminuya su deuda, que se acerca a los 50.000 millones de €. Esperamos que la opción de recompra contemplada conlleve la voluntad efectiva de la empresa de recuperar un área de actividad, el Gas, que es imprescindible para actuar como una empresa energética global en el mercado actual, y que no se trate sólo de una medida propagandística destinada únicamente a escenificar que no renuncia definitivamente ello.

Está claro que la crisis afecta al conjunto de la economía y a todas y cada una de las empresas, incluida la nuestra; pero también lo está que afrontar la nueva realidad económica que la crisis está creando, particularmente en el sector energético, exige de una perspectiva global que considere la diversificación e interrelación entre los distintos tipos de energía disponibles.



En lo que concierne a las garantías para el conjunto de trabajadores afectados, CCOO. ha manifestado que confía en que en la propuesta entregada a los futuros propietarios se vean reflejadas todas las aportaciones que de forma conjunta hizo la representación social, referidas tanto a los trabajadores incluidos en el convenio de Endesa como a aquellos que hoy no lo están.

CC.OO. exige el cumplimiento de la sentencia sobre las asimilaciones de Sevillana

El 23 de noviembre, CC.OO. se dirigió a la Dirección de Relaciones Laborales solicitando la aplicación de la sentencia del Tribunal Supremo referida a la correcta aplicación de las asimilaciones del antiguo Convenio Colectivo de Sevillana de Electricidad:

Como usted sabe, hemos mantenido varias reuniones con la finalidad de llegar a un acuerdo en relación con la Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de marzo de 2010, dictada en Recurso de Casación 34/2009, dimanante de autos de Conflicto Colectivo número 75/2008, seguido ante la Audiencia Nacional donde se declara literalmente lo siguiente:

“Las promociones en curso de devengo a que se refiere la Disposición Transitoria Segunda del Segundo Convenio Marco del Grupo Endesa se producirán en sus propios términos, sin absorción o compensación alguna, debiendo las demandadas cumplir cuantas obligaciones se deriven para ellas de esta declaración”.



A día de hoy, dicha obligación permanece sin cumplir por la empresa, pese a la evidencia de que son muchos los trabajadores que han sufrido perjuicios económicos como consecuencia de la práctica empresarial que la sentencia del Tribunal Supremo llama a corregir.

En este sentido, desde Comisiones Obreras, en su condición de promotora del Conflicto Colectivo antes mencionado, consideramos dicha actitud una grave irresponsabilidad que afecta al núcleo de las relaciones laborales en el seno del Grupo Endesa, basadas en la negociación y en el acatamiento por todos, allí donde la negociación no dé resultado, de las decisiones judiciales y arbitrales que resuelvan los conflictos que nos oponen.

Por ello, y antes de iniciar las acciones legales pertinentes para asegurar la efectividad de lo resuelto por el Tribunal Supremo, le solicitamos una reunión de la Comisión Negociadora con el objeto de cerrar este asunto con acuerdo, para evitar transmitir a los trabajadores el mensaje de que la negociación y resolución ordenada de los conflictos sólo interesa a la empresa cuando ve satisfechas sus expectativas, lo que puede acarrear imprevisibles consecuencias.

Esperamos de la Dirección una respuesta favorable que permita cerrar el conflicto cumpliendo lo decidido por la justicia.

Diagnóstico del Plan de Igualdad

En la última reunión de la Comisión de Igualdad se nos entregó un resumen del Diagnóstico de Situación o de Igualdad de Oportunidades, actualizado con los datos del año 2009.

Este diagnóstico nos sirve para analizar los cambios que ha habido con respecto al realizado en el año 2007 y para valorar si la situación de la mujer en nuestra empresa ha mejorado.

La plantilla ha disminuido globalmente en 463 personas, pero el número de mujeres ha aumentado 1,83 puntos, ya que la mayoría de quienes se han ido de la empresa son hombres. Así, tenemos en plantilla un 81,01% de hombres y un 18,99% de mujeres (en 2007 había un 17,17%).

En el Consejo de Administración y en el Comité Ejecutivo de Endesa no hay ninguna mujer, están compuestos al 100% por hombres.

La línea de negocio con un mayor desequilibrio sigue siendo Endesa Generación, con sólo un 7,73% de mujeres.

En Red, el porcentaje ha bajado porque ya no está incluida en el holding Endesa Operaciones y Servicios Comerciales, que ha pasado a formar parte de la Comercializadora, engrosando el porcentaje de mujeres en esta línea.

Las que tienen una mayor proporción de mujeres son Corporación, con un 48,66%, y la cabecera de España y Portugal, con un 43,41%.

Analizando la plantilla que ha entrado en la empresa en los últimos cinco ejercicios, es decir, con una antigüedad inferior a cinco años, el porcentaje ha aumentado 4,5 puntos, lo que significa que la tendencia de contratación va modificándose.

En cuanto a los grupos profesionales, el personal directivo ha aumentado en 11 personas, de las cuales 10 son mujeres. En los puestos de alta dirección y subdirector general, que son los puestos más altos de la gerencia, no hay ninguna mujer, de manera que las directivas se concentran en los puestos de director y subdirector. De las que han pasado a ser *personal singular* (167 personas), 35 son mujeres, lo que supone un 21%.



Esta cifra es inferior a la del *grupo 0*, que es el grupo profesional del que se nutre el *personal singular*, que tiene un 24,25% de mujeres. En general, ha aumentado ligeramente el porcentaje en casi todos los grupos profesionales.

Por territorios no ha habido grandes cambios respecto a 2007; en casi todos se ha mantenido o incrementado en un 1% o 2%. Madrid sigue siendo el que tiene una representación más equilibrada de hombres y mujeres, con un 42,10% de mujeres y un 57,90% de hombres.

En cuanto al protocolo de actuación en casos de acoso sexual y por razón de género, se ha aplicado en todas las denuncias que ha habido.

Como conclusión general, podemos decir que algo se avanza, aunque sin grandes cambios, y que las dificultades continúan estando en los mismos sitios. Sigue siendo difícil la incorporación de mujeres a los órganos de dirección, a los comités ejecutivos, a los puestos de alta dirección y a aquellas actividades que tradicionalmente se consideraban masculinas; la empresa busca acuerdos con universidades y centros de formación profesional para dotarse de mujeres que desempeñen estas labores, en conformidad con lo recogido en el Plan de Igualdad que tenemos firmado.

CC.OO. insistirá en impulsar la aplicación, el cumplimiento y la mejora del Plan de Igualdad, y de las medidas correctoras contempladas en él, para ir mejorando año a año el diagnóstico de situación y para que aumente el número de mujeres en los puestos con más dificultad.

Central de Melilla: 1.000 días sin accidentes



En el ámbito de Salud y Seguridad Laboral, muy lamentablemente, estamos acostumbrados a publicar noticias sobre accidentes laborales, incidentes y sucesos no deseables, incumplimientos en los procedimientos, falta y tardanzas en la entrega de la correspondiente ropa de seguridad, y otro tipo de cuestiones, que encauzamos y van solucionándose a través de los respectivos comités de salud laboral.

Afortunadamente, en el caso que nos ocupa, mucho nos congratulamos de poder publicar todo lo contrario:

Nos referimos a la Central de Melilla, donde recientemente se han cumplido **1.000 días consecutivos sin accidentes**.

Hacemos votos por que, sin dar cabida a la relajación y con la imprescindible cooperación de todos, se sigan sumando muchos más días a ese simbólico guarismo. Cuéntese para ese fin con nuestra más perseverante colaboración.

Felicidades a todos los que trabajan en dicho centro de trabajo, quienes con su excelente cualificación y su alto grado de profesionalidad han contribuido a conseguir que se produzca esta tan gratificante realidad.

Nos han demostrado que es algo posible de alcanzar. Este hecho nos ha de servir de ejemplo y debe animarnos a seguir trabajando en el objetivo permanente de igualarlo y superarlo.

Traspaso de trabajadores a Red Eléctrica de España

La arbitrariedad llega a la ilegalidad



Los firmantes del listado de personas afectadas por el traspaso de trabajadores a Red Eléctrica, que incluye a siete personas del centro de control de Canarias, solicitan ahora que se cumpla el acuerdo de organización de este centro de control.

La petición, fechada el día 2 de noviembre, está rubricada por uno de los firmantes del acuerdo de traspaso. Pues bien, si se daba por cierto que la actividad de los trabajadores estaba dedicada prioritariamente a los activos transferidos, no puede serlo a la vez de que ese mismo número de trabajadores sean necesarios para la actividad que queda en el centro de control.

A eso se le llama apuntarse a todo: Primero se suscribe cualquier barbaridad inconsistente, sin respeto alguno por las personas afectadas, y luego se pide que entren trabajadores nuevos para sustituir a los que tú mismo has permitido que se despachara. Lo que se pone de relieve es la ilegalidad de la transferencia y que los que la han firmado eran plenamente conscientes de ello.

Puesto que son necesarios, lo que se debe exigir es que no sean transferidos. Esto es lo que está haciendo Comisiones Obreras. Cualquier otra cosa, además del reconocimiento de que se ha actuado ilegalmente, es un insulto a los trabajadores perjudicados y a sus compañeros que quedan en el centro de control. Se les está diciendo que si no los han echado ha sido por pura casualidad, o por arbitrariedad, que es aún peor. Es una confesión pública de despotismo y de una parcialidad sin precedentes que no debería tolerarse a una organización sindical.

La empresa comunica que el traspaso de trabajadores a REE será el 13 de diciembre

La empresa informó de que los trabajadores relacionados en el Anexo I del Acuerdo de Traspaso de Trabajadores a REE causarían baja en Endesa Distribución Eléctrica SL con fecha de efectos 12 de diciembre de 2010 y alta el día siguiente en la empresa REE SA, *“salvo imponderable no previsto, de lo cual se informaría oportunamente a la Representación Social”*. Al parecer, el imponderable se ha producido, puesto que posteriormente nos han comunicado que el paso sería el día 13, con alta en REE el día 14; en todo caso, la transferencia se tiene que realizar de forma simultánea, ya que en la operación de alta y baja no se puede perder ni un solo segundo de cotización a la Seguridad Social.

Varios de los 60 trabajadores afectados por el traspaso han presentado demanda contra su inclusión en la lista. Comisiones Obreras, que no suscribió la componenda debido a la ausencia total de negociación y al carácter arbitrario de la decidido, apoya estas demandas y manifiesta a todos los perjudicados que aún están a tiempo de demandar si lo consideran oportuno.

Desde Comisiones Obreras comprendemos la frustración de estos trabajadores que, con total falta de objetividad y de escrúpulos, han sido incluidos en un listado de personas a sacarse de encima: Una decepción que quita las ganas de continuar en una empresa que te deja en la cuneta.

Sin embargo, el derecho a la demanda existe y la posibilidad de ganarla también, aunque haya habido organizaciones sindicales que con su firma hayan dado alas a la mala voluntad de la empresa de reducir su plantilla como sea.

Hay que recordar que en los traspasos de activos de alta tensión a Red Eléctrica de España realizados en la península anteriormente no fue transferido ningún trabajador; y que en el caso de la transferencia de activos a Acciona, el listado de trabajadores fue negociado sobre bases objetivas y considerablemente reducido. Comisiones Obreras sí firmó el acuerdo de Acciona.



Han salido a la venta las acciones de Enel Green Power



Ya han salido a bolsa las acciones de Enel Green Power, una empresa hasta ahora propiedad en un 100% de Enel. Las acciones en venta suponen el 40% del valor de la empresa.

Esta salida a bolsa es otro de los caminos adoptados por la dirección de Enel para obtener dinero con el que hacer frente a la deuda del Grupo empresarial, a partir de la venta de activos en diferentes formas, tal como podemos ver en las distintas páginas de esta misma publicación.

En este caso, el control de Enel Green Power seguirá estando en manos de Enel, puesto que dispondrá de más del 50% de las acciones; en realidad, se desprenderá del 40% de los activos y de un porcentaje equivalente de los ingresos por beneficios. De todas formas, no parece ser el mejor momento de salir a bolsa.

En la operación han intervenido también los activos de Endesa situados en Endesa Cogeneración y Renovables. Estos activos pasaron a Enel Green Power España, para luego ser parte de la operación de venta de EGP.

La política adoptada por la dirección de la empresa para afrontar la crisis se concreta pues en distintos formatos de pérdida de activos, unidos a una reducción interna de costes, que podemos ver en la aplicación del Proyecto Uno en Distribución, en la reorganización de EOSC y en las llamadas "políticas de sinergias" entre Enel y Endesa.

Vale también la pena recordar, ahora que empezamos a pagar la factura de aquella operación, que la compra de Endesa a 41 € la acción, tal como denunciábamos en su día, fue un negocio ruinoso que tendremos que sufragar —ya lo estamos haciendo— los trabajadores, los clientes y todos los contribuyentes. El valor actual de Endesa en bolsa está sólo un poco por encima de la mitad de lo que en su día se pagó por ella.

Jornada de la Federación de Industria de Comisiones Obreras en León

Bajo el título de "Retos del Derecho Laboral: Perspectiva ante la Crisis (Sindicatos, Empresas y Derecho Laboral)", el 24 de noviembre se celebró una jornada de debate en el Parador San Marcos de León.

La Jornada fue organizada por la Federación de Industria de Comisiones Obreras, con el patrocinio de Endesa y la colaboración de la Junta de Castilla y León, y el Ayuntamiento y la Universidad de León.

En la introducción intervinieron el Alcalde de León, Francisco Fernández Álvarez; un representante de la Junta de Castilla y León; el Director de Organización y Recursos Humanos de Endesa, Miguel Ángel Martínez; y el Secretario General de la Federación de Industria de Castilla y León de Comisiones Obreras, Gonzalo Díez Piñeles.

El desarrollo de la jornada, dividida en tres ponencias y una mesa redonda, fue seguido por más de 200 personas.

La necesidad de asumir, desde el derecho laboral, la gran cantidad de modificaciones legislativas que se han producido en los últimos años, así como los cambios en las prácticas empresariales, fueron cuestiones planteadas por los distintos ponentes en un análisis que ha permitido a los asistentes incorporar nuevos elementos de juicio sobre una realidad laboral en constante mutación.

Este es el octavo año consecutivo en que se celebran este tipo de jornadas. Queremos agradecer, desde estas páginas, el esfuerzo y el trabajo de las personas de Endesa que han venido colaborando para que debates de importancia social como éste puedan seguir desarrollándose.

«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