

Editorial

Con la apertura o liberalización del mercado de suministro eléctrico, inició su andadura Endesa Energía, con el objetivo de competir en un mercado nuevo e incipiente. En algunos territorios la primera dotación de plantilla se hizo con compañeros que de forma voluntaria solicitaron el cambio de empresa, o sea, con personal de los distintos *convenios de origen*; en otros, se crearon nuevas empresas que posteriormente se integraron en el *I Convenio Colectivo Marco*. Pero al resultar todo ello insuficiente, se procedió a la incorporación de personal de *nuevo ingreso*, regido también por el *Convenio Marco*, conformándose así la actual plantilla de Endesa Energía.

Esta empresa, desde su creación, ha sido generadora de empleo debido a su continua expansión, incluyendo mercados de territorios donde Endesa no había tenido presencia.

Esa tendencia se está viendo frenada ahora, básicamente por dos motivos: por un lado, la situación económica en la que estamos inmersos, que está provocando el cierre de empresas y por lo tanto la desaparición de potenciales y actuales clientes; por otro, se está llegando al límite de expansión del mercado, lo que, junto a la competencia con otras comercializadoras, está ocasionando el estancamiento de dicho mercado.

Endesa Energía ha generado sustanciosos beneficios para el Grupo Endesa, sobre todo en los últimos años y coincidiendo con la época de crisis, ya que los precios de producción han estado en continua bajada, mientras que los precios de venta ya estaban pactados con los clientes.

Pero en la actualidad nos encontramos con el proceso inverso y el margen de beneficio se ha estrechado debido a la subida de los precios de producción y el estancamiento de los de venta de la energía.

Uno de los procesos de Endesa Energía que está siendo más afectado por la crisis es el de *Nueva Construcción* o *NUCO*, que con el bum de la construcción tuvo unos importantes incrementos de actividad y de plantilla, pero que ahora, con la caída en picado de ese sector, se está viendo sometido a una reestructuración que busca adecuar la plantilla al mercado actual.



Luz Pública
Información veraz



Lo que dice la Dirección de Endesa Energía

Ante la situación ya descrita, desde Comisiones Obreras nos hemos dirigido a la dirección de la empresa para recabar información sobre los proyectos actuales y de futuro.

Lo más destacado de la información recibida incluye, en primer lugar, la afirmación reiterada de que no se tiene previsto llevar a cabo ninguna reorganización en Energía y que tampoco se va a incrementar el nivel de subcontratación actualmente existente.

En relación a los tratamientos específicos de los distintos canales de la empresa, se nos dice que en *Empresas*, en particular, se va a apostar por la contención de la plantilla. Por su parte, en *Nueva Construcción*, se está reduciendo la plantilla de forma lenta y no traumática, respetando la voluntariedad de los afectados.

En lo que se refiere al negocio en su conjunto, confirman el estrechamiento de los márgenes de beneficios.

También se nos informa de que en Italia el proceso de liberalización del mercado va con retraso, pues no es una de las prioridades del Gobierno italiano, y por lo tanto es imposible realizar un modelo comparativo con la actividad equivalente en Enel.

Problemática de la plantilla de Endesa Energía

La plantilla de Endesa Energía, en contra de alguna opinión interesada, no es una plantilla privilegiada, sino que sufre las consecuencias de una mala planificación por parte de la dirección de la empresa, al igual que ocurre en otras empresas del Grupo Endesa; y esta situación está causando que los niveles de estrés y ansiedad entre los trabajadores y trabajadoras de Endesa Energía hayan subido de forma alarmante, hasta tal punto que de forma paralela también está creciendo el deseo de abandonar la actividad y cambiar de empresa.

Esto debería ser motivo de análisis por parte de la dirección de la empresa, ya que el problema se está dando a todos los niveles, sin distinción de grupo profesional. Algunas de las razones que están generando la situación detallada, son:

Organización

No está bien definida y esto permite lo que está sucediendo en la actualidad: Que según el jefe de zona, las actuaciones, acciones y relaciones con la plantilla son diferentes.

Objetivos

No se definen claramente sino todo lo contrario: Son totalmente variables, incluso mes a mes, pidiéndosele al personal que sean ellos los que fijen los compromisos de ventas.

NUCO

Aunque la información facilitada por la empresa es de que en los cambios de puestos de trabajo se respetaría la voluntariedad de los afectados, la realidad es que se están llevando a cabo de forma obligada y sin consulta previa a los trabajadores.

Ranquin

Se elabora un ranquin sobre ventas y se publica con nombres y apellidos, al parecer y según los responsables, con la intención de motivar, aunque muchos trabajadores piensan que sirve para poner en entredicho el trabajo de muchas personas.

Amenazas veladas

Normalmente realizadas de forma verbal, pero en otros casos dejan de ser veladas y se hacen por escrito, del tipo: "Si no cumples los objetivos, ¿qué vamos a hacer contigo?".

Exigencias de ventas

A los gestores —ahora tienen que ejercer de adivinos— se les ha pedido que comuniquen lo que van a vender hasta final de año, que indiquen a qué clientes y los productos ofertados.

Vestuario

En alguna zona de algún territorio, se le ha ocurrido a algún responsable indicar al personal que cuide su forma de vestir, es decir, que la mujer lo haga de forma "adecuada" y el hombre con traje y corbata. Delirante.

Mujer

Al igual que en otras empresas del grupo, como queda de manifiesto a la vista de los cuadros que acompañan esta publicación, a la mujer no se la valora de forma apropiada, aunque hay que reconocer que su número sí supone una proporción alta del total de la plantilla, el 40%.

Datos de la plantilla a 28/10/2010

Tipo de convenio	%	Total	Hombres	Mujeres
Convenio Marco	70	664	359	305
Convenios de origen	30	284	211	73
TOTAL		948	570	378

Grupos Profesionales	Plantilla	Hombres	%	Mujeres	%
Excluidos	119	91	76	28	24
Grupo 0	382	255	67	127	33
Grupo I	16	13	81	3	19
Grupo II	312	184	59	128	41
Grupo III	53	10	19	43	81
Grupo IV	66	17	26	49	74
TOTAL	948	570	60	378	40

Zonas	Total	Hombres	Mujeres	Excluidos	Grupo 0	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
Andalucía	177	133	44	18	54	0	81	10	14
Aragón	39	31	8	2	13	3	17	2	2
Asturias	6	4	2	1	2	0	3	0	0
Canarias	34	22	12	2	12	0	14	2	4
Cantabria	3	1	2	1	1	0	0	1	0
Castilla -León	2	2	0	0	1	0	1	0	0
Cataluña	227	142	85	26	77	7	92	11	14
Extremadura	9	5	4	0	3	0	5	1	0
Galicia	10	2	8	0	4	0	3	0	3
Islas Baleares	29	18	11	1	9	0	12	2	5
Madrid	377	186	191	68	190	6	71	23	19
País Vasco	16	12	4	0	9	0	4	1	2
Valencia	19	12	7	0	7	0	9	0	3
TOTAL	948	570	378	119	382	16	312	53	66

Propuestas de Comisiones Obreras para Endesa Energía

En Comisiones Obreras consideramos que es posible mejorar el clima laboral en Endesa Energía y para ello planteamos las siguientes propuestas, que permitirían la resolución de los problemas antes expuestos:

Se debe establecer una organización, clara, bien definida, homogénea y que destierre las interpretaciones personales de los distintos responsables.

Los objetivos deben fijarse de acuerdo con la situación real del mercado y con una antelación suficiente que permita a los trabajadores y trabajadoras planificar su trabajo con tranquilidad.

En las relaciones jefes-trabajadores debe desaparecer la presión continuada y las amenazas de cualquier índole. Ello redundará en beneficio de todos, pues permitirá mejorar el ambiente laboral al crear el clima adecuado, mejorará la salud laboral al reducirse los casos de estrés y ansiedad y disminuirá el absentismo.

En relación al Plan de Igualdad, en cuanto a la participación de la mujer en los puestos de responsabilidad, cabe destacar, después de analizar los datos de los cuadros arriba expuestos, que aunque se trata de una empresa en la que un 40% de su plantilla son mujeres, en lo que se refiere a los puestos de responsabilidad o dirección el porcentaje baja, al igual que ocurre con los grupos 0 y I. Por tanto, para subsanar tan notables diferencias, se deben tomar las medidas correctoras necesarias, en aplicación de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad.



Examinados los datos de los cuadros, se puede concluir también que existen desfases en lo concerniente a la clasificación profesional, que afectan principalmente a los grupos II y IV. En cuanto a los grupos II, la organización actual de la empresa los discrimina profesionalmente, al permitir que haya dos saltos de grupo entre ellos y los *Gestores de Grandes Clientes*, pues básicamente el trabajo coincide salvo en el tratamiento o consideración que se da a los clientes. La medida adecuada para acabar con tal segregación sería que gran parte de los *Gestores grupo II* pasase al grupo I. En lo referente al grupo IV, conformado principalmente por personal administrativo, hay que mencionar que muchos compañeros y compañeras que integran dicho colectivo han visto crecer sus funciones bien por derivarseles algunas de las de sus jefes o responsables bien por asumir ciertos cometidos de los *Gestores* a los que prestan apoyo, por lo que estos casos deberían ser reconocidos con su paso al grupo III.



«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