

La empresa confirma la venta de Endesa Servicios a Enel Energy Europe

El miércoles, día 30, se ha celebrado reunión de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Garantías del Grupo Endesa para tratar el traspaso de todos los trabajadores de Endesa Servicios a Enel Energy Europe.

La empresa ha informado de que el traspaso se produce debido a la venta de la rama de actividad correspondiente a las ICT (Information and Communication Technologies), actualmente desarrollada por Endesa Servicios, a Enel Energy Europe. La motivación aducida es la voluntad de Enel de mantener una gestión integrada en todo el grupo de esta actividad, sin depender de otras empresas como Endesa.

A la vez, ha puesto sobre la mesa un borrador de acuerdo de garantías idéntico al firmado para los trabajadores de ECyR trasladados a Enel Green Power y el listado de trabajadores afectados (todos). El acuerdo de ECyR, además de las garantías habituales en otras ventas, incluía la adhesión al III Convenio Marco de Endesa (fuera de su ámbito funcional).

Desde CC.OO. hemos recalcado en la reunión que, según el acuerdo complementario de garantías de diciembre de 1999, se pactaron condiciones de garantías específicas para los trabajadores de Endesa Servicios, con el objetivo de crear una empresa potente y en desarrollo, y específicamente diseñadas para evitar el desmantelamiento a que se está viendo sometida.

También hemos puesto de relieve la existencia de un colectivo de trabajadores adscritos a Endesa Distribución y que prestan sus servicios bajo la dirección de Endesa Servicios. La empresa respondió (y repitió varias veces) que los trabajadores de Distribución que prestan sus servicios en Endesa Servicios van a quedar como están en la actualidad, no se ven afectados por la operación.

Estas condiciones particulares de Endesa Servicios, no contempladas en la argumentación de la empresa, nos han llevado a proponer una reconsideración de la operación en discusión y la necesidad de evaluar hacia dónde nos estamos dirigiendo. Al mismo tiempo, esta operación confirma (si es que necesitaba confirmación) la eliminación de cualquier posibilidad del Grupo Endesa de actuar con un proyecto industrial propio e independiente y su integración irreversible en el Grupo Enel.

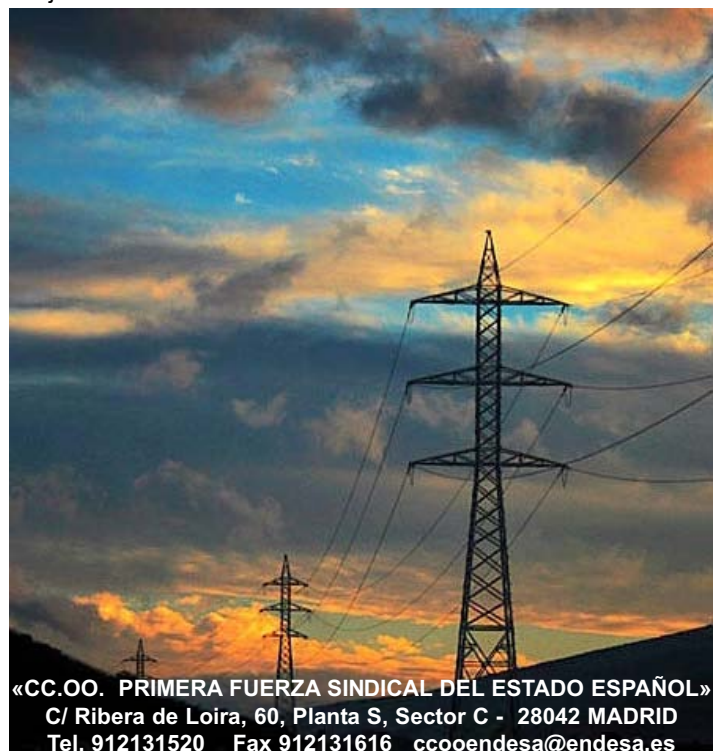
Teniendo en cuenta estas consideraciones, esta operación no puede abordarse como una más de las que se han producido hasta ahora. Alternativamente a la negociación de un acuerdo de garantías especial, lo que debe contemplarse en primer lugar es el mantenimiento de Endesa Servicios dentro del ámbito funcional del III Convenio Marco y subsiguientemente, del Acuerdo de Garantías. Esta solución se integraría en el reconocimiento de una

realidad empresarial que incluye al Grupo Enel y abriría las puertas a la reconsideración de la situación de los trabajadores traspasados a Enel Green Power en su día y al compromiso de negociación de un Convenio Marco del Grupo Enel en España al finalizar el vigente Convenio Marco de Endesa.

De la misma forma, debería significar la reconsideración del ámbito funcional del Acuerdo de Garantías actualmente en vigor, que debe incluir no sólo a las empresas del Grupo Endesa sino a las del Grupo Enel en España, bajo la cobertura y responsabilidad solidaria del Grupo Enel, propietario de Endesa.

A su vez, desde Comisiones Obreras entendemos que ha llegado el momento de incluir en los acuerdos a que pueda llevar esta operación el compromiso de dar ocupación efectiva a los trabajadores de Endesa, acabando con la política indiscriminada de destrucción de empleo y subcontratación modelizada en el Proyecto Uno y en la reorganización de EOSC.

Tenemos una nueva reunión el próximo día 5 de abril. Mientras, procederemos a las consultas jurídicas necesarias para evaluar la viabilidad de la propuesta a realizar y mantendremos los contactos posibles con otros sindicatos para examinar la posibilidad de que la propuesta a presentar a la empresa sea conjunta.



Endesa publica su *Plan Estratégico 2011-2015*

La Dirección de la Empresa ha hecho público su Plan Estratégico para los próximos cinco años.

A pesar de que aún no ha cumplido con su obligación legal de informar del citado Plan a la representación sindical, es manifiesta la continuidad de la estrategia ya aplicada en el pasado año.

En cuanto a la cantidad de dinero a invertir en el quinquenio, prácticamente se mantiene, pasando de los 10.500 millones de € previstos en 2010 a los 10.300 previstos en 2011. Lo mismo ocurre en lo que se refiere a la distribución de estas inversiones. Se mantiene inalterada la proporción del 64% destinado a mantenimiento y del 36% dedicado a crecimiento.

Lo único realmente nuevo, de lo que conocemos, en relación al pasado año, es la decisión de retomar las inversiones en centrales de bombeo, concretamente en la central de Moralets, que debe estar operativa en 2014, y otros dos emplazamientos que no se concretan.

Junto a estas grandes cifras, parece consolidarse la línea seguida hasta ahora, que incluye una permanente presión hacia la reducción de costes, insistiendo en la política de sinergias con Enel, que sigue aumentando sus objetivos.



Comisiones Obreras ha solicitado a la empresa información pormenorizada que permita una evaluación de los objetivos de la empresa en la que trabajamos más allá de la constatación de continuidad de una línea que no compartimos y que ha tenido como ejes centrales la venta de activos y la reducción de plantilla.

Programa “Entrénate”

“Entrénate” es el nombre con el que la dirección de la empresa ha bautizado a un programa dirigido a toda la plantilla en activo de Endesa en España y con el cual trata de promover la práctica deportiva habitual entre el conjunto de trabajadores de la empresa.

El programa está apoyado por la alta dirección de Endesa y, según se explica en su presentación, se quiere incentivar la práctica regular y moderada de alguna actividad deportiva, de forma que esto redunde en una mejora de la salud y mayor productividad, mejorando el clima laboral y las relaciones interpersonales, reduciendo al mismo tiempo los índices de absentismo y disminuyendo los costes sanitarios.

Endesa costeará el 50% de los gastos justificados empleados en estas prácticas deportivas, hasta un máximo de 25 € mensuales.

El plan es efectivo desde el 1 de abril, la gestión le corresponde a Recursos Humanos y las personas interesadas pueden apuntarse desde la *intranet*: “autoservicio del empleado / datos personales / plan entrénate / mis solicitudes”.

Desde CC.OO. queremos manifestar que consideramos que este plan es una buena iniciativa que hay que desarrollar en cada zona respetando las peculiaridades de cada una. Para esto, desde Recursos Humanos tendrán que aclararse las dudas que surjan en cada ámbito.

Apostamos por desarrollar eficazmente este plan, pero sería de una ingenuidad tremenda pensar que con estas prácticas vamos a eliminar el estrés y a mejorar la salud psíquica de los trabajadores.

No se puede luchar contra el estrés cuando a algunos de nuestros compañeros se les presiona hasta la saciedad para alcanzar objetivos deliberadamente inalcanzables.

Desde estas líneas, un apoyo a esta iniciativa, pero dejando claro que para conseguir el objetivo general del plan hay que actuar con mejores prácticas sobre la organización del trabajo, el modelo de relaciones laborales, el respeto a las personas, la búsqueda real de los perfiles, las capacidades y la adaptación a los puestos de trabajo.



Campaña en Andalucía, Extremadura y Baleares para la colocación de interruptores de control de potencia (ICP) en los suministros de empleados

A mediados de marzo, la empresa envió una carta a todos los beneficiarios del suministro eléctrico a tarifa de empleado —activos, prejubilados, jubilados y viudos— de Andalucía, Extremadura y Baleares, iniciando así una campaña para la instalación de interruptores de control de potencia (ICP), en cumplimiento del Real Decreto 1454/2005.

Cuando esta campaña se comunicó a la representación social, desde CC.OO. recordamos a la dirección de la empresa que cualquier actuación que se lleve a cabo sobre la instalación del beneficiario no debe suponerle coste alguno, ya que deben preservarse los derechos de los trabajadores, en aplicación del artículo 76 del III Convenio Marco, así como de lo acordado en la Comisión de Seguimiento del II Convenio Marco del día 17 de octubre de 2006.

Esta opinión ya la hicimos pública en los territorios afectados, así como nuestro convencimiento de que, en pleno desarrollo de la telegestión, esta medida transitoria se convierte en poco práctica e incómoda.

Relacionando el caso que nos ocupa con la telegestión, algunos responsables de *Acceso de Clientes y Medida*, barajan la posibilidad de instalar contadores de telegestión en los suministros de los empleados, ya que, al ser programables tanto para ICP como para maxímetro, evitarían la instalación y colocación de cajas para ICP. Parece que lo más práctico y menos problemático para todos sería colocar el contador de telegestión programado con maxímetro, dejando los contratos tal como están, con lo cual se cumpliría la normativa y se controlaría la potencia.



Ahora bien, si lo que se pretende es adecuar la potencia contratada a la real instalada, en la mayoría de los casos habría que aumentarla y, aunque la empresa ha manifestado que ello no supondría ningún desembolso para el empleado en cuanto a derechos de contratación, verificación e instalación, para los casos en los que sea necesario el certificado de la instalación (boletín), no ha quedado claro quién correría con el coste de su expedición. Para nosotros está claro que la mejor opción es la que ya hemos expresado en el párrafo anterior, pero, de cualquier modo, creemos que no debe repercutirse gasto alguno sobre el empleado, máxime cuando todos conocemos la multitud de campañas de adecuación de potencia y de tensión llevadas a cabo en distintos territorios con coste cero para los clientes.

La empresa debe manifestarse claramente a este respecto y así se lo hemos solicitado; y, si optan por la instalación del contador de telegestión, debe establecerse previamente el procedimiento a seguir, ya que en la carta enviada no se contempla esa posibilidad, por lo que aconsejamos que no se firme en tanto no se clarifique el proceso con la solución final.

La jornada de huelga no computa para no tener derecho al día de asuntos propios

A los trabajadores que secundaron la huelga general del 29 de septiembre también les corresponde el día de asuntos propios que figura en el artículo 49 del III Convenio Marco, siempre que se cumplan el resto de condiciones que se enuncian en su redactado.



En conversación mantenida con la Dirección de Organización y Recursos Humanos, se nos confirma que la realización de la huelga no computa para no tener derecho al día de asuntos propios.

Ante cualquier duda o problema a este respecto, consulta con los delegados de Comisiones Obreras.



Por una aplicación correcta del Plan de Igualdad

El pasado día 17 de marzo se celebró una reunión de la Comisión de Igualdad.

Se nos informó sobre el proyecto piloto de teletrabajo, que se inició el pasado junio de forma escalonada y finaliza este mes de marzo. Las primeras personas que se incluyeron en el proyecto fueron las que ya disponían de medios (portátil y móvil) y posteriormente se fueron incorporando el resto. Han participado 43 personas, de las cuales el 55% han sido hombres. Se ha tratado de recoger todas las líneas de negocio, territorios y grupos profesionales. El 49% de los participantes pertenecen a Endesa Corporación y Servicios; el territorio con más participación ha sido Madrid, con un 39%; el grupo profesional 0 ha representado el 59%; y la modalidad que más han elegido es la de uno o dos días a la semana.

Los criterios que han utilizado para elegir a quienes debían realizar la prueba, han sido los personales, técnicos y que el puesto de trabajo que ocupan sea compatible con el teletrabajo.

Una vez terminado el proyecto piloto, realizarán una encuesta a los trabajadores y trabajadoras que han participado y a sus responsables, para conocer el grado de satisfacción y su opinión en cuanto a lo que se debe cambiar o mejorar, para plantearlo como algo definitivo.



También nos informan de que en el *canal ofertas* se incluyen productos o servicios para los trabajadores y trabajadoras relacionados con la conciliación. De momento, han conseguido descuentos para los empleados de Endesa en determinados centros de día donde se hacen cargo de las personas mayores, y en una empresa que se encarga de cuidar a los hijos en los días en que no hay colegio, realizando diferentes actividades. Esta empresa, que se llama *Sonrisas*, está ubicada en Madrid, con lo que de momento sólo se podrá beneficiar la plantilla de esta localidad.

Siguen buscando ofertas para ampliar las opciones incluso en guarderías. Desde CC.OO. esperamos que finalmente se llegue a algún acuerdo respecto a esta cuestión, ya que desde que iniciamos la negociación del Plan de Igualdad, y en nuestra plataforma del anterior convenio, propusimos una ayuda para los trabajadores y trabajadoras que tuvieran hijos de 0 a 3 años, que no se firmó porque no toda la representación social estuvo de acuerdo con esa propuesta, quedando finalmente el artículo 44.2, donde se recoge que se podrán establecer acuerdos con cualquier guardería cercana a los centros de trabajo a iniciativa de cualquiera de las partes.

Con este redactado no se puede beneficiar todo el mundo sino sólo aquellos que trabajen en determinados centros. Comisiones Obreras ya en 2009 presentó a la Comisión de Igualdad una propuesta sobre una cadena de guarderías que nos realizaban un mejor precio (véase artículo en *Luz Pública* 43) sin que hasta la fecha hayamos recibido respuesta. El resultado es que desde la firma del convenio hace 3 años no se ha aplicado el artículo 44.

Nos facilitaron, como es habitual en cada reunión, el número de trabajadores y trabajadoras que se han acogido a alguna medida referente a la adaptación de la jornada de trabajo, las jornadas sobre igualdad que les quedan por realizar y las que están empezando a preparar dirigidas a los hombres que trabajan en la empresa.

Desde CC.OO. reiteramos nuestra propuesta realizada en la anterior reunión de la comisión de que se equipararan los trámites de adopción a los exámenes prenatales y que, por tanto, tuvieran el mismo tipo de permiso. Manifestamos nuestro desacuerdo con el correo que envió la empresa al colectivo de trabajadores de Endesa Energía en que se les indicaba que a pesar de estar de baja por maternidad o paternidad, entre otros motivos, debían realizar el 100% de todos los objetivos. Este cambio perjudica al colectivo, ya que si no se trabaja el 100% del tiempo, no se puede cumplir con el 100% de los objetivos. Hasta la fecha, se prorrateaban dichos objetivos al tiempo trabajado; no sabemos por qué razón se ha cambiado el procedimiento. Esperamos una respuesta al respecto.

En la Comisión de Igualdad continuaremos trabajando por una correcta aplicación del Plan de Igualdad.



Desde CC.OO. entendemos que el teletrabajo se debe llevar a cabo en circunstancias personales muy concretas y siempre pactándose con la representación social, ya que de lo contrario se puede convertir en algo negativo más que positivo: Aleja del contacto diario con el ambiente laboral; los medios técnicos de los que debería disponer la persona que teletrabaja son algo más que un portátil y un móvil; se debería acondicionar la casa con las mismas normas que el puesto de trabajo; el número de horas trabajadas tendría que ser el mismo que en la oficina; y, por supuesto, el horario estar adaptado a las necesidades personales, pues no representa ninguna ventaja quedarse en casa a teletrabajar si su transcurso debe coincidir forzosamente con el seguido en el centro de trabajo.

En materia de conciliación, nos notificaron la creación del *buzón de conciliación para empleados*, donde se pueden dejar sugerencias sobre este tema.