

2011-2015

Un Plan Estratégico conservador

Después de la petición formal realizada por Comisiones Obreras, la Dirección de la Empresa ha reunido a los representantes sindicales para presentar el Plan Estratégico 2011-2015.

Tal como ya anticipábamos a partir de las informaciones públicas, la principal característica del Plan Estratégico es su continuidad con el de 2010 y el mantenimiento de su carácter conservador.

La inversión en el quinquenio se mantiene casi exactamente, pasando de los 10.500 millones de € previstos en 2010 a los 10.300 previstos en 2011. Esta cantidad se divide prácticamente a partes iguales entre España y Portugal y América Latina.

Lo mismo ocurre en lo que se refiere a la distribución de estas inversiones. Permanece inalterada la proporción del 64% destinado a mantenimiento y del 36% dedicado a crecimiento.

Las líneas estratégicas del plan empiezan con las sinergias y la eficiencia; es decir, continuación de la política de reducción de costes. A preguntas de Comisiones Obreras, la empresa se reafirma en los modelos aplicados hasta la actualidad, centrados en la continua reducción de plantilla a través de la aplicación del Plan Voluntario de Salidas y la subcontratación masiva.

Aparte de la telegestión de la medida y de actuaciones indefinidas orientadas a la concentración de compras y gestión de *stocks*, no se contemplan caminos de mejora de la productividad distintos a los actuales, de los cuales, como es público, discrepamos totalmente. Sigue primando el resultado inmediato.

Estas líneas estratégicas siguen con la excelencia operativa, centrada en mejoras en la disponibilidad de las nucleares —se pretende llegar al 91% en el año 2015— y mejoras en la distribución, que se concretan en la reducción del coste por cliente, la instalación de 13 millones de contadores digitales y la mejora del *tiepi*.

Finalmente, se refieren a la mejora de la estabilidad regulatoria, la optimización del margen de energía y la consolidación del liderazgo en el mercado liberalizado. No se contempla crecimiento real por ningún lado.

La perspectiva de la empresa es que el mercado crecerá de forma limitada y que este crecimiento será absorbido por el incremento de la capacidad renovable. Así, se mantendrá el hueco térmico actual.

En consecuencia, en generación, no se contemplan crecimientos. En realidad van a entrar 1.118 nuevos MW y se van a cerrar 1.660 MW en el periodo de vigencia del plan. El saldo es una pequeña reducción de la potencia instalada.

La complicada situación de las centrales de carbón y de ciclo combinado se pretende paliar con mayores pagos por capacidad.

Se van a construir dos centrales de bombeo, la de Moralets, que tiene prevista su entrada en 2014, y la de Jabalcón. También se contemplan ampliaciones de potencia y sustituciones en los mercados insulares.

En su conjunto, la imagen que pretende transmitir la empresa es de estabilidad y continuidad. Resumen el plan afirmando la estabilidad de la plantilla actual y la ausencia de desinversiones en España.

Desde Comisiones Obreras no negamos la crisis económica y la necesidad de adaptarse a la realidad del mercado y no lanzarse a aventuras de resultado dudoso. Lo que nos preocupa es que no aparezcan perspectivas que se orienten a la salida de la crisis. La impresión que se sugiere es de que todo va a seguir igual. Pero esto no será así.



**Afílate a CC.OO.
Te interesa**

Prórroga del Acuerdo de Garantías

Inclusión de Enel Energy Europe en el III Convenio Marco

Nuestra nueva realidad empresarial

El acuerdo alcanzado en la Comisión Negociadora de Materias Concretas que incorpora a Enel Energy Europe al ámbito funcional del III Convenio Marco del Grupo Endesa y prorroga hasta 2015 el actual Acuerdo de Garantías del Grupo Endesa, define el contenido de nuestra nueva realidad industrial.

La entrada en el Convenio Marco del Grupo Endesa de una empresa que es 100% propiedad de Enel nos sitúa de lleno en el marco del Grupo Enel. Pertenece al Grupo Enel en España. Este es el mensaje inequívoco. Nuestras relaciones laborales deben pues pensarse y construirse en estos términos.

Manteniendo los parámetros de negociación nacionales, debemos hacerlo como Grupo Enel e incluir en nuestra estructura laboral a todas las empresas del grupo del que formamos parte.

Esto nos permitirá construir y desarrollar unas condiciones laborales homogéneas y el mismo modelo de estabilidad que hoy nos permite trabajar en cualquier empresa de Endesa con la tranquilidad de que ningún cambio alterará nuestras condiciones laborales. Es lo que ha ocurrido con los trabajadores de Endesa Servicios transferidos a Enel Energy Europe.

A la vez, nos genera la necesidad de seguir el proceso con el colectivo de trabajadores de Enel Green Power, que actualmente tienen el mismo convenio que nosotros pero no forman parte del ámbito funcional del mismo. Deben incluirse.

En el futuro inmediato, la negociación colectiva debe ser para todos y el próximo convenio ha de ser el del Grupo Enel en España.

Por otro lado, la fácil prórroga del Acuerdo de Garantías nos augura un futuro de cambios y reorganizaciones, es de suponer que similar al proceso desarrollado en la constitución del Grupo Endesa que muchos ya hemos vivido. Pero en este futuro, Enel nos indica su voluntad de proceder de una forma ordenada y con respeto a los derechos de las personas que trabajamos en Endesa.

Es una indicación que debemos valorar positivamente y desde Comisiones Obreras queremos manifestar nuestra disposición a participar en el proceso con ánimo constructivo, tal como ya hemos hecho con la firma del acuerdo citado al principio.



Afectación a los trabajadores de Endesa Servicios

La inclusión de Enel Energy Europe en el ámbito funcional del III Convenio Marco y del Acuerdo de Garantías de Endesa (puntos 1 y 2 del acuerdo de 5 de abril) significa que la transferencia de trabajadores de Endesa Servicios a Enel Energy Europe no cambia en nada sus relaciones laborales. Siguen dentro del mismo Convenio y Acuerdo de Garantías. Su cambio de empresa es idéntico a los traspasos entre empresas de Endesa.

Prórroga del Acuerdo de Garantías

El Acuerdo de Garantías actual se prorroga tres años, hasta el 31 de diciembre de 2015 (punto 5 del acuerdo de 5 de abril). La actualización del redactado del ámbito funcional del Acuerdo de Garantías (punto 4 del acuerdo) significa que cubre a todos los trabajadores actualmente en plantilla. Ello suma al acuerdo a todos los ingresados entre diciembre de 2007 y la actualidad.

Responsabilidad de Enel en el acuerdo

El punto 3 del acuerdo establece la responsabilidad solidaria de Enel Energy Europe (junto a Endesa) sobre los acuerdos de garantías. Enel Energy Europe es la sociedad de Enel propietaria de las acciones de Endesa. Con ello, Enel responde de los acuerdos de garantías de las empresas de su Grupo en España.



«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

Nuestro compromiso es seguir avanzando

Resolución del Consejo de la Sección Sindical de CC.OO. de Endesa

El Consejo de la Sección Sindical de Comisiones Obreras de Endesa quiere, en nombre de toda la organización, agradecer la confianza que tres mil trabajadores y trabajadoras del Grupo, el 37% de los votos válidos, han depositado en nuestras candidaturas en las elecciones del pasado 14 de febrero.

Estos votos han permitido elegir a 222 representantes sindicales de Comisiones Obreras en el conjunto de territorios y líneas de negocio de nuestra empresa, que representan el 35,24% del total de delegados elegidos. Un gran equipo de personas que continuará defendiendo los intereses de todos los que trabajan en Endesa.

Entendemos que han sido tres mil votos por la defensa de unas relaciones laborales en las que se debe contar con todos los trabajadores y trabajadoras de Endesa, por acabar con la discriminación que sufren los contratados desde el año 2000, por acabar con la corrupción y el clientelismo existentes, por una aplicación adecuada del Plan de Igualdad y de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar y, en resumen, por defender un modelo de negociación que ponga por delante los intereses colectivos como plataforma básica de derechos en la que pueda apoyarse cualquier carrera profesional.

Para Comisiones Obreras, estas elecciones han significado seguir manteniendo la mayoría absoluta en las cuatro provincias catalanas y, en consecuencia, en el conjunto de Cataluña. Mantenemos también la mayoría en las provincias de Córdoba, Ciudad Real y León.

Hemos subido significativamente el voto en la sede de Madrid, pasando del 20 al 30% de representación. También hemos subido en Canarias, llegando al 35,14% y pasando a ser el sindicato más votado; en la provincia de Las Palmas hemos aumentado un 11% nuestra representación. En Aragón, el incremento, descontando los trabajadores transferidos del Gas, ha sido del 9% y hemos alcanzado el 50% de representación en la provincia de Huesca. En Galicia hemos aumentado un 5% nuestra representación.



Por primera vez, Comisiones Obreras obtiene representación en Ceuta y hemos presentado candidatura en Melilla. En la Zona Sur, mantenemos buenos resultados en Granada y Badajoz y subimos un 6% en Cádiz. En Baleares, descontando el gas, mantenemos resultados.

Estos resultados positivos se han visto sólo empañados por los efectos de las desinversiones del Gas y ECyR, empresas en las que CC.OO. era la mayoría sindical.

La conclusión es que Comisiones Obreras mantiene su representación global en Endesa, quedando como el segundo sindicato de la empresa, con el mismo porcentaje de representación que tenía hasta ahora. No se ha producido ningún cambio en la composición de las mesas negociadoras generales derivadas del convenio colectivo.

Estos resultados nos animan a seguir trabajando, con mayor empeño si cabe, para cumplir los compromisos adquiridos durante la campaña electoral. Gracias a todos y a todas.

Madrid, 12 de abril de 2011.

Obituario

Luis Tercero Plaza



El pasado día 11 falleció nuestro compañero Luis Tercero Plaza. Pertenecía a la última promoción de la escuela de aprendices de FECSA y siempre se caracterizó por ser un afiliado de esos con los que puedes contar en todo momento, siempre dispuesto a apoyar una causa justa sin escatimar ningún tipo de esfuerzo.

Luis representa la auténtica metáfora del buen amigo y compañero, dispuesto a echarle una mano en todo momento y darte una palmada de ánimo, de aquellos que realmente se echan de menos y por los que merece la pena seguir peleando.

Su trabajo sindical siempre fue eficaz, a pesar de las dificultades de realizarlo en un centro tan alejado como "El Valle" (Vielha), en el que ejerció como delegado durante muchos años, codo a codo con el resto de compañeros de CC.OO. en la zona.

Nuestro más sentido pésame a su familia. Descanse en paz.

Donde quiera que estés, nada podrá borranos tu sonrisa sencilla y afable.

Ciclos combinados, centrales B y C

La estrategia de dejar pasar el tiempo para que los temas se pudran es muy vieja, pero en esta empresa parece que sigue funcionando.

En julio de 2010, informábamos a través de nuestras publicaciones de la reunión que mantuvimos con la empresa sobre "clasificación de centrales". Compromiso de la Dirección fue el presentarnos por escrito una propuesta.

Las pautas quedaban fijadas. Esta comisión sería la encargada de recoger la propuesta y seguir con las negociaciones de lo allí planteado, referente a centrales B, C y ciclos combinados.

Pero en enero de este año, ASIE y UGT se desmarcaron y solicitaron promover un arbitraje relativo al catálogo de funciones referido a los puestos de trabajo de los ciclos combinados.

Saben que de esta forma lo único que se consigue es retrasar todo el proceso negociador, pues con un posible arbitraje de por medio no cabe la convocatoria de la comisión. Servido esto en bandeja de plata, ahora la Dirección de la Empresa dice que este tema tiene que tratarse en otro ámbito.



No se explica que ASIE y UGT solicitaran esa mediación sin contar con la totalidad de las partes implicadas sabiendo que el arbitraje sólo cabe con el consentimiento de todas ellas (artículo 17.4 del convenio). Lo que han conseguido, *sin pretenderlo*, es permitir a la Dirección de la Empresa ganar tiempo y menoscabar el ámbito de negociación que ya teníamos abierto.

En los ciclos combinados, además de la revisión solicitada para los *especialistas de operación* y de la necesidad de cubrir en todas las centrales las plazas de *técnicos responsables de mantenimiento*,

desde CC.OO. también hemos solicitado reiteradamente que se les aplique el desarrollo de la Disposición Adicional Octava del III Convenio Colectivo Marco (bolsa de empleo para turno cerrado), lo cual no se hace, sin que se sepa por qué, pues ellos son personal de turno cerrado como el de cualquier otra central.

En esa misma Disposición Adicional Octava del III Convenio Colectivo Marco, también quedó reflejada la obligatoriedad de crear un equipo y, en el plazo de seis meses desde la firma del convenio, de presentar una propuesta de *Norma de Turno*. Armados de una paciencia infinita, hemos esperado más de tres años; en consecuencia, no podemos ni debemos admitir que se prolongue ya más este incumplimiento; por lo tanto, en próximas fechas procederemos a ejercitar la pertinente demanda judicial.

Los que han tomado estas decisiones sabrán o no por qué lo han hecho, pero lo único que han conseguido es que las reivindicaciones pendientes de los ciclos combinados y de las centrales B y C se vean paralizadas. Como no puede ser de otra manera, cuando alcancemos una solución solicitaremos la retroactividad de todo este tiempo perdido.

Aclaración sobre Ibercaja y el Fondo de Pensiones



El pasado 23 de marzo se publicó en el Boletín Oficial del Estado una resolución de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones sobre la revocación administrativa para actuar como gestora de fondos a Ibercaja Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. (G-0193).

Ante la preocupación y confusión que esta resolución pudiera generar sobre la gestión de nuestro plan de pensiones, hemos de precisar lo siguiente:

La gestora de nuestro plan de pensiones es Ibercaja Pensión, S.A., cuyo número de registro en la Dirección General de Seguros es el G-0079.

Ibercaja Vida, con la que no tenemos relación como gestora, forma parte del Grupo Ibercaja y en la actualidad está dedicada al tema de seguros.

Es por ello que no tiene ninguna implicación en nuestro Plan la resolución de la Dirección General de Seguros.

La paga de eficiencia debe ser pensionable para toda la plantilla

En función de la Disposición Final Primera del III Convenio Colectivo Marco, en la nómina de abril hemos percibido en concepto de paga de eficiencia la cantidad de 1.407,78 €, más 15,53 € de atrasos.

Para abril de 2012, si superamos el resultado neto después de impuestos fijado por la dirección de la empresa para cada ejercicio, la cantidad puede llegar a los 1.800 € aproximadamente.

En clave de nuevas propuestas para la siguiente negociación colectiva, desde Comisiones Obreras reivindicaremos el carácter de pensionabilidad para toda la plantilla, evitándose la clara discriminación que vienen sufriendo todos aquellos trabajadores a los que por el hecho de tener un modelo de prestación definida en su plan de pensiones no se les aplican en su fondo las aportaciones derivadas de esta paga.



Para defender a los despedidos de REE hay que exigir su reingreso en Endesa

Los trabajadores que ya han sido despedidos de Red Eléctrica de España deben reingresar en Endesa. Este es el espíritu y la única lectura posible de los acuerdos de garantías existentes y que han sido recientemente prorrogados.

El 13 de abril, representantes de los sindicatos de Endesa que firmaron el *Acuerdo de Garantías para la Transferencia de Trabajadores de Endesa a REE*, se manifestaron ante la junta de accionistas de REE contra el despido de esos trabajadores.

El citado acuerdo, a pesar de nuestras advertencias y nuestra negativa a suscribirlo, por la inseguridad que suponía para los trabajadores transferidos, fue firmado finalmente por los sindicatos ASIE y UGT.

En su nota informativa dejan bien claro: "La concentración llevada a cabo por ASIE y UGT tenía como objeto principal escenificar el apoyo a estos trabajadores y exigir su readmisión".

Se equivocaron al firmar un listado de trabajadores absurdo y se equivocan ahora. Su función no es escenificar nada ante REE. Su obligación es pelear por que estos trabajadores vuelvan a Endesa y validar así el sentido de cualquier acuerdo de garantías.



En Comisiones Obreras estamos asesorando judicialmente a los compañeros afectados para que exijan legalmente a Endesa su reingreso; y si los sindicatos firmantes del acuerdo deciden movilizarse realmente por su vuelta a Endesa, nos tendrán a su lado.

Centro de Control de Media Tensión de Cataluña

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña reafirma el derecho de los nuevos ingresos al cobro del *Pacto Individual*

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ha desestimado el recurso de suplicación interpuesto por la empresa contra la sentencia de 7 de septiembre de 2010, que reconoce el derecho de los trabajadores de convenio marco del centro de control de media tensión de Cataluña a cobrar el complemento denominado *Pacto Individual*.

A través de la demanda, interpuesta por el Comité de Centro de NEO Paralelo de Barcelona, con mayoría de Comisiones Obreras, se obtuvo el reconocimiento del derecho de todos los trabajadores de convenio marco y de aquellos que tenían como convenio de origen el de ENHER, a percibir los complementos del convenio de origen ENHER tal como fue acordado en 2002 para aquellos complementos no recogidos en el convenio marco.

La demanda hacía específicamente referencia al llamado *Pacto Individual*, que retribuye básicamente la disponibilidad para el servicio, para cubrir ausencias, bajas, permisos e incidencias en la red. La empresa, arbitrariamente, dejó de pagarlo a partir de 2007 a los nuevos ingresos.

Ahora, a la empresa no le queda más que el recurso de casación si quiere seguir con su política de discriminar a toda costa a los nuevos ingresos. Comisiones Obreras seguirá actuando contra esta segregación.



Complemento de puesto *front office*



Después de las discrepancias surgidas en torno a determinadas interpretaciones y tras el escrito presentado por CC.OO. sobre la inclusión del complemento de puesto de *front office* en periodos vacacionales e incapacidad temporal, hemos recibido respuesta afirmativa de la dirección de la empresa, como no podía ser de otra manera. Por tanto, tal como se recoge en acta de acuerdo, queda claro que dicho complemento se abona en ambos casos.