

## Junta de accionistas

### 25.000 empleados para 25 millones de clientes

El Presidente de Endesa comenzó su intervención felicitando a Fulvio Conti por su renovación en el cargo de Consejero Delegado de Enel, con el reconocimiento a los éxitos logrados.

Borja Prado, nos trasladó en su exposición un amplio desarrollo del balance económico del ejercicio 2010, resultados que señaló como excelentes debido a las plusvalías de las desinversiones y a una situación regulatoria satisfactoria, dos factores que han permitido unos ingresos y beneficios netos espectaculares, tanto en España y Portugal, como en Latinoamérica, destacando que estos resultados en tiempos tan difíciles han sido posibles gracias al trabajo de los directivos y de la plantilla en su conjunto.

En el itinerario de su discurso, hizo una declaración positiva y constructiva en relación con la situación actual del regulador, la titulación del déficit tarifario, la necesidad de un adecuado sistema retributivo en reconocimiento de los costes reales y de una remuneración ajustada a las inversiones, con especial mención al entendimiento con el regulador para reconocer el papel imprescindible de las centrales térmicas. No obstante, resaltó la necesidad de despejar las inseguridades jurídicas del sistema a través de un buen acuerdo energético de consenso nacional, limpio, seguro y con garantías de suministro.

Señaló que somos una parte fundamental en uno de los grupos energéticos mayores del mundo, liderando las innovaciones tecnológicas, como la telegestión, el vehículo eléctrico con los puntos de recarga y la captura de CO<sub>2</sub>, donde está presente el reto importante del empleo y la preservación de la integridad de los trabajadores con el objetivo de accidentes cero.

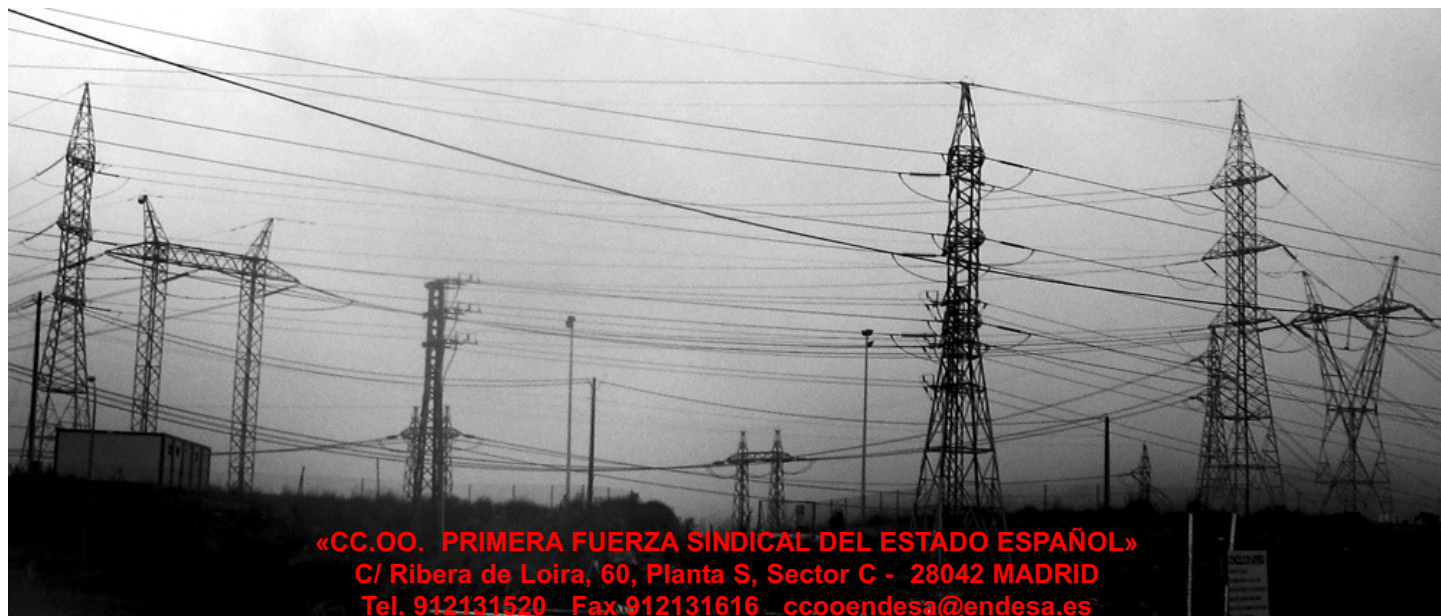
El Consejero Delegado, Andrea Brentan, centró su alocución en los resultados obtenidos y en la reducción de la deuda, significando el estado actual del déficit tarifario, 19.000 millones de €, de los cuales a Endesa le corresponden 9.000 millones, el 60% de la deuda, que se sitúa en 15.000.

Asimismo, señaló las expectativas de recuperación de la demanda, la situación de las renovables como sistema de producción instrumental que requiere de la disponibilidad de las térmicas, apuntando que no se puede prescindir de ellas. En consecuencia, hay que asegurar las medidas de respaldo a su funcionamiento.

En el plano de la inversión, comentó las perspectivas de crecimiento estratégico en el mundo, "el fin de las desinversiones" y las alianzas tecnológicas de vanguardia, destacando la proyección en capacidad instalada de Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla.

Puso de relieve que somos la primera empresa privada en Latinoamérica. Producimos y distribuimos en 5 de las 6 grandes metrópolis, en Buenos Aires, Santiago, Bogotá, Lima y Brasil, uno de los países con mayores posibilidades de crecimiento del mundo.

Por último, resaltó la fortaleza y la solidez de nuestra empresa, así como la máxima calidad y altísima responsabilidad de las personas que trabajamos en Endesa.



# Reunión de la Comisión de Clasificación y Necesidades Ocupacionales

El pasado 10 de mayo tuvo lugar la tercera reunión celebrada desde la firma del III Acuerdo Marco de la inoperante Comisión de Clasificación y Necesidades Ocupacionales.

La Dirección, al igual que en anteriores ocasiones, se limitó a la simple entrega de información sobre los procesos ya resueltos de selección, tanto externos como internos, y sobre el número de contratos de personal discapacitado existentes en la empresa, que contradictoriamente y para sonrojo de todos ha disminuido.

Ante el descontento generalizado de la representación sindical en su conjunto y su coincidencia sobre la falta de transparencia y el desconocimiento de los criterios utilizados por la Dirección en los procesos de selección, ésta se excusó una vez más en la dificultad del sistema informático y en que se limita a aplicar la normativa de la que nos hemos dotado en el III Convenio Colectivo Marco. En consecuencia, sólo cabe una reflexión para la representación sindical: Necesitamos dotarnos de otras reglas de juego más claras y precisas, que faciliten la claridad y la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.

En cuanto a la implantación y desarrollo del Proyecto Uno, simplemente nos remitieron a la Mesa de Materias Concretas, de manera que quedó patente en la reunión el desinterés de la Dirección en aportar claridad sobre los cambios organizativos que continuamente están soportando los trabajadores, y se centraron exclusivamente en desarrollar las cuestiones de su conveniencia.

Así, se acabó por elevar a definitivo el Anexo 11 del III Convenio Colectivo, de manera que pasamos de tener unos 400 puestos de trabajo definidos a 22 *agrupaciones funcionales*, que a criterio de la Dirección conforman el *Catálogo Único de Puestos de Trabajo*. Desde CCOO. manifestamos nuestro desacuerdo, al considerar que el catálogo debe ser negociado previamente, conforme a lo acordado en el artículo 16.4 del CCM.

A continuación, se procedió a la ratificación de los puestos de trabajo creados en los Acuerdos de Aragón y Canarias, no así del creado en Andalucía, *Técnico Especialista de Líneas*, donde mantuvimos nuestra postura de desacuerdo ya expresada en la reunión de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Distribución de Andalucía.



Seguidamente, la empresa comunicó el inicio del periodo de negociación para la creación de tres nuevos puestos de trabajo en Distribución: *Técnico Responsable de Distribución*, *Técnico Gestor de Distribución* y *Especialista Técnico de Distribución*. Unos puestos de trabajo de contenido absolutamente polivalente, derivados de lo que el actual convenio colectivo permite a la empresa, es decir, orientados a hacer desaparecer todas las especialidades de Distribución. El día 26 está prevista una reunión para desarrollar este tema.

En cuanto a la clasificación profesional de los ciclos combinados, la empresa nos sorprendió con un cambio de postura, transitiéndonos que considera apropiada la actual estructura, dando por su parte como concluida la cuestión. Desde CCOO. le apuntamos no entender la mudanza de criterio, ya que hasta la fecha la propia Dirección en algunos momentos había favorecido e impulsado buscar una solución negociada al conflicto. Parece ser que una vez más y con verdadera indiferencia se juega con las expectativas de un grupo de trabajadores que ya desde la firma del II CCM mostraron su desacuerdo con la ilógica configuración implantada en sus centros de trabajo.

La Dirección nos presentó una propuesta de lo que ella entiende debe ser el alcance del *Mantenimiento Elemental*, incluido en las funciones básicas de los puestos de trabajo (Operación de Centrales). La representación sindical mostró su disconformidad y propuso la creación de una mesa de negociación al respecto. La empresa se negó a la apertura de mesa, pero admitió que se le presente un documento alternativo para su análisis.

Fuera del orden del día, se instó a la empresa a que dé respuestas a las reclamaciones pendientes sobre clasificación, haciendo hincapié en las referentes al CODGE de Baleares y Canarias. Se comprometieron a dar respuesta.

Se nos informó, para finalizar, de la decisión de ENEL de poner en marcha para América Latina y España el proyecto de *Evaluación de Competencias Técnicas*, dentro del área Económico Financiera. Esta evaluación tiene carácter voluntario y su único objetivo, según la Dirección, es el de detectar carencias y necesidades formativas.

**Lamentablemente, una vez más han quedado patentizadas la inoperancia de la Dirección y su nula voluntad de avanzar, convirtiendo una comisión que debiera ser de gran relevancia en una mera sesión informativa sobre hechos ya consumados, manteniendo actitudes inmovilistas, siendo como se trata de cuestiones que exigen la búsqueda de soluciones consensuadas.**





# CC.OO. gana las elecciones sindicales en las centrales nucleares de Ascó y Vandellós

A pesar de que Endesa tiene la mayoría accionarial en estas dos centrales situadas en Tarragona, los resultados electorales no computan en el grupo debido a que no están incluidas en el ámbito funcional del III Convenio Marco, ya que tienen su negociación colectiva propia.

Pero para la Sección Sindical de Comisiones Obreras en Endesa, esta circunstancia no le resta importancia y valora muy positivamente los resultados obtenidos, que en la práctica han significado para CC.OO. pasar de 14 a 21 delegados, un 46,7% de representatividad, mientras que UGT obtiene un 40%, perdiendo 1,2 puntos de representatividad, y APLOC se queda en un 13%, bajando 4,3 puntos.

Desde CC.OO. seguiremos defendiendo el importante papel de estas centrales en un contexto regulatorio más favorable, ya que una vez superadas las revisiones y autorizaciones correspondientes y efectuadas las paradas por recarga de todos los grupos, su rendimiento en 2011 se espera que esté al 91% de su capacidad instalada, siendo determinantes en el marco del aseguramiento de la garantía de suministro en el Estado español.



## Conferencia de Comisiones Obreras

### Máxima referencia y exponente de participación y democracia

Todos los afiliados de CC.OO. están llamados a participar de forma activa en el desarrollo, contenido y resolución final de la Conferencia de la Sección Sindical de Comisiones Obreras de Endesa, a celebrar los días 7, 8 y 9 de junio en Barcelona.

En el amplio proceso de preparación, todos los afiliados han recibido los documentos de organización y los planes de actuación para los próximos cuatro años. Estas propuestas son debatidas en las correspondientes asambleas que estamos realizando con el conjunto de la afiliación.

En las asambleas, se valora y analiza de forma conjunta la gestión de los últimos cuatro años, la situación actual y los desafíos que tenemos por delante. A través de este necesario debate, así como del correspondiente intercambio de opiniones, se recogen las imprescindibles aportaciones de los afiliados.

Estas prácticas democráticas y formas de hacer sindicalismo tienen como objetivo garantizar la participación y la implicación de todos los afiliados, generando la fuerza y el respaldo suficiente para representar a los trabajadores con los máximos avales y legitimación, en la línea inicial de un plan de trabajo, que vamos a proyectar a toda la plantilla, con el que abordar en profundidad los retos de futuro, en torno a las siguientes orientaciones:

En el marco del sector eléctrico, defenderemos un pacto de Estado que promueva las ventajas de un *mix energético* equilibrado, como garantía de estabilidad y seguridad, el reconocimiento adecuado a los costes en inversión, investigación, desarrollo e innovación, dirigidos a potenciar una mayor electrificación del país, con un sistema de redes inteligentes, mayor eficiencia energética, un desarrollo sostenible y la imprescindible calidad de servicio.

Incremento de las inversiones, con patrones de recuperación de crecimiento, para adaptarnos a las nuevas exigencias y cambios de ciclo predecibles.

Generación de empleo de calidad, con derechos retribuidos adecuadamente, erradicando la temporalidad injustificada, garantizando la ocupación efectiva de la plantilla y limitando de forma razonada los niveles actuales de subcontratación.

Situar la seguridad entre las prioridades de la organización en el trabajo, con participación en la mejora ambiental.

Reforzar la tutela de los derechos laborales y avanzar en su mejora y extensión.

Garantía de igualdad de oportunidades y fin de los desequilibrios económicos y sociales existentes en la actualidad.



# Transferencia de todos los trabajadores de Endesa Servicios a Enel Energy Europe SRL

En concordancia con la reorganización presentada por la Dirección de la empresa y los acuerdos de garantías alcanzados, todos los trabajadores relacionados en el listado anexo al acuerdo, pertenecientes a *Sistemas de Información y Telecomunicaciones*, serán dados de baja el 30 de junio y de alta en la nueva empresa el 1 de julio. Cada trabajador recibirá la correspondiente carta explicativa.

La entrada de Enel Energy Europe en el ámbito funcional del convenio marco y del acuerdo marco de garantías ha tenido como resultado la aplicación automática de todos los derechos colectivos e individuales de los trabajadores afectados.

Asimismo, los acuerdos de garantías quedan prorrogados hasta diciembre de 2015 y la responsabilidad solidaria está sujeta al nuevo propietario.

Desde CC.OO. hemos planteado también la incorporación en el ámbito funcional del convenio de Enel Green Power y de otras empresas. De la misma forma, simultáneamente a la próxima negociación del convenio, debería darse una renovación y actualización de sus contenidos, con el objeto de generar más confianza en materia de empleo y ocupación efectiva, y limitarse razonadamente las funciones contratadas, en beneficio de la plantilla propia. Explicaremos todo ello al conjunto de los trabajadores mediante las pertinentes asambleas.



## Comentario al nuevo convenio de Iberdrola

Se ha comentado en toda la prensa nacional la firma del Convenio Colectivo de Iberdrola, con dos elementos destacables: ha sido firmado por todos los sindicatos de Iberdrola menos UGT y los salarios se ligan a los resultados de la empresa.

La firma de todos los sindicatos con la excepción de uno significa que el convenio ha sido firmado por el 72% de la representación sindical, incluida Comisiones Obreras. Es decir, sólo el 28% de los representantes sindicales han rechazado el acuerdo global.

Choca este hecho con lo que se ha comentado en la prensa de que una empresa como Iberdrola subordine los salarios de los trabajadores a los beneficios de la empresa. La realidad es, como ocurre habitualmente, un poco diferente.

El modelo salarial pactado incluye tres parámetros. En primer lugar, un incremento salarial a cuenta, que queda consolidado, para el primer año del 1% (lo mismo que hemos tenido en Endesa).

En segundo lugar, un incremento adicional que puede oscilar entre el 0,5% y el 2,5% en función de los beneficios de la empresa. Se crea un escalado entre el 100% de los objetivos previstos y el 120% de los mismos, que tiene como extremos el 0,5 y el 2,5% citados. En Endesa tenemos un 1% de incremento adicional (incluida la paga de polivalencia).

En tercer lugar, se revisará lo anterior en relación al IPC real al final del periodo, de forma que no se produzca pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores. Lo mismo tenemos nosotros.

Es decir, es cierto que el incremento adicional se liga a los resultados de la empresa, pero también lo es que se garantiza el poder adquisitivo de los salarios (IPC real) y que esta conexión sólo sirve para obtener incrementos adicionales al salario en caso de obtención de beneficios.

En Endesa, sólo una parte de la plantilla tiene percepciones adicionales en caso de cumplimiento de objetivos.

No queremos desde aquí afirmar que el convenio de Iberdrola sea la panacea. Habría que valorarlo en su conjunto, pero lo que sí está claro es que no es ninguna barbaridad y que introduce elementos novedosos en cuanto a la participación de la totalidad de la plantilla en los beneficios de la empresa, garantizando el poder adquisitivo de los salarios.

La firma del 72% de la representación sindical no es gratuita.





## Magistratura ratifica el laudo arbitral que invalida la candidatura de UGT en Endesa SA de Zaragoza

El Juzgado de lo Social nº 2 de Zaragoza ha ratificado la invalidez de la candidatura presentada por UGT en las pasadas elecciones a delegado de personal de Endesa S.A. en Zaragoza, por no ajustarse a Derecho, por cuyo motivo fue impugnada previamente por Comisiones Obreras ante la mesa electoral, la cual desestimó la reclamación. El candidato no tenía la antigüedad requerida legalmente para poder concurrir a las elecciones sindicales.



Ya un laudo arbitral, que difundimos en su día, —tras el cual el mediador fue denostado por UGT con injustificable acritud— nos había dado la razón. A pesar del acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos existente entre ambos sindicatos, de aceptar y no recurrir las resoluciones de los procedimientos arbitrales en que se vean involucrados, UGT presentó una demanda (saque cada cual sus propias conclusiones sobre la fe que cada uno mantiene a los pactos que se firman). Les asiste la legalidad para apelar y lo respetamos; háganlo todas las veces que lo consideren oportuno, que por nuestra parte acataremos con total sometimiento y sin ninguna destemplanza lo resuelto definitivamente.

En resumen, el fallo, por un lado, desmonta de nuevo con meridiana claridad la falacia argumental que pretendía confundir lo que son los derechos de antigüedad que tenemos garantizados por los acuerdos con la empresa (económicos, condiciones laborales, beneficios sociales...) con lo que son normas de derecho necesario (requisitos imperativos para concurrir a unas elecciones); y por otro, determina la nulidad de dicha candidatura, si bien, a diferencia de lo señalado en el laudo, retrotrae sus efectos “al momento de la presentación de las candidaturas, ratificándolo en el resto de pronunciamientos”.

La completa resolución judicial está a disposición de quien tenga interés en conocerla en detalle.

## Participa en la Iniciativa Legislativa Popular lanzada por CC.OO. y UGT contra la reforma laboral

Comisiones Obreras ya ha recogido 400.000 firmas de las 500.000 necesarias para que la Iniciativa Legislativa Popular lanzada por CC.OO. y UGT contra la reforma laboral impulsada por el Gobierno llegue al Parlamento.

Para firmar puedes dirigirte a cualquier delegado de Comisiones Obreras, que te proporcionará los impresos necesarios.

La Iniciativa Legislativa Popular promovida por CC.OO. y UGT persigue modificar los aspectos más lesivos de la reforma laboral y propiciar un cambio en las bases estructurales de nuestro sistema de relaciones laborales, con objetivos muy concretos:

- Combatir la segmentación y la precariedad del mercado de trabajo, favoreciendo el acceso y la permanencia en el mismo, a través de empleos estables y de calidad; combatiendo la temporalidad de larga duración, estableciendo límites temporales en caso de sucesión de contratos; así como estableciendo una nueva relación para el contrato de obra y servicio, junto al fomento del contrato fijo discontinuo, en los sectores donde la actividad es estacional. También se aboga por penalizar la cotización de los contratos temporales y reducir la de los contratos fijos.

- Favorecer el empleo, especialmente joven y de las personas desempleadas, así como la mejora de la intermediación laboral de los Servicios Públicos de Empleo.

- Recuperar la causalidad del despido, con garantías para los trabajadores, y la figura del despido nulo. En el caso del despido improcedente, se pretende que, en algunos casos, el trabajador pueda elegir entre una indemnización o reincorporarse al puesto de trabajo del que fue despedido.

- Reordenar las medidas de flexibilidad interna negociada con los sindicatos como alternativa al uso del despido ante cualquier situación de crisis o de cambios organizativos en la empresa. El despido ha de ser, en definitiva, la última medida necesaria para restablecer la situación económica de la empresa o para garantizar su viabilidad.

- Reforzar algunos elementos de la negociación colectiva debilitados con la reforma laboral, para que el convenio colectivo se instale en el centro de las relaciones laborales.

- La progresiva sustitución del actual modelo productivo, que está en el origen de los gravísimos problemas de la economía española, por otro que incentive la competitividad empresarial a través de la innovación tecnológica y el desarrollo formativo.

