

Traspaso de trabajadores a Endesa SA

El pasado martes 28 de junio se reunió la Comisión Negociadora de Materias Concretas con la representación de la empresa para dar por concluido el periodo de consultas y por finalizado el acuerdo en relación al traspaso de un total de 282 trabajadores de las Unidades de Organización y Recursos Humanos, Patrimonio, Aprovisionamientos y Servicios Generales y Unidades territoriales a Endesa SA, así como el traspaso a Endesa Generación de otro pequeño colectivo, 3 personas.

A las preguntas que realizamos a la representación de la empresa en relación a determinados trabajadores que por algún motivo no se encontraban en la lista o bien entendiendo que estaban incluidos no debieran estarlo; es decir, las motivaciones de estos traspasos, las respuestas fueron en la línea siguiente:

La decisión únicamente obedece a criterios técnicos y económicos.

El planteamiento se formula desde la Dirección de Organización y de ahí parte la relación de empresas, áreas y personas afectadas.

Se esgrimen argumentos de índole fiscal, relacionados con el ahorro de impuestos por diversos motivos, afirmándose que la empresa obedece a los ahorros de costes y como mejor conviene a sus intereses.

A la cuestión del por qué a Endesa SA y no a Enel Energy Europe, contestaron de nuevo que se trata de una estrategia empresarial en materia económica y fiscal, pero sin aclarar sus razonamientos.

Es de destacar el hecho de que la empresa Bolonia Real State traspasa a todos los trabajadores, que son transferidos a Endesa SA, y sin embargo, continuará en el tráfico mercantil hasta que se vea la necesidad o el interés para Endesa de liquidarla y disolverla.



En realidad, explicaciones oficiales aparte, el efecto de estos traspasos es la concentración de actividades transversales en Endesa SA, *aligerando* las Líneas de Negocio, eliminando empresas satélites y concentrando estas actividades en la cabecera para su posterior tratamiento organizativo global.

El pase debía hacerse efectivo el 1 de julio —si era posible administrativamente— y de no ser viable, el 1 de agosto.

Para concluir, se apostilló que la lista tenía carácter provisional porque podían existir algunas prejubilaciones latentes o alguna situación parecida, de todo lo cual irían informando puntualmente.

De hecho, un día después nos remitieron unas modificaciones por motivos de concurrencia legal, modificándose la lista en dos personas cuyo traslado a Endesa SA nos informan que no procede.

La migración se realizará respetando todas las condiciones y derechos de los afectados, quienes recibirán una carta a título individual comunicándoles el cambio de empresa.



Nuevo organigrama de Comisiones Obreras

En la primera reunión de la Ejecutiva de Comisiones Obreras de Endesa, celebrada tras el reciente proceso congresual, se ha procedido al nombramiento de las distintas responsabilidades y a la configuración del conjunto del equipo de dirección de CC.OO.

Este equipo queda constituido, junto al Secretario General, Xavier Aubia Pascual, por un lado, por los responsables (Secretarios Generales) de todas las organizaciones que configuran la estructura de nuestro sindicato: los territorios y las líneas de negocio. Un total de nueve personas. Con ello se asegura la permanente coordinación, colaboración y participación en las decisiones que afecten a la actividad sindical de CC.OO., en el conjunto de Endesa, de toda la estructura del sindicato.

José Luis Cánovas Rivas	Zona Sur
Cristina Vila Pueyo	Zona Nordeste
Francisco Olmo López	Zona Balear
Francisco Veloso Quevedo	Zona Canaria
Manuel Fernández Pérez	Zona Centro – Noroeste
Manuel Martínez Riquelme	Red
José Manuel Falagán Asensio	Generación
Anastasio Riballo Bravo	Comercialización
Antonio Jiménez Sánchez	Servicios y Corporación

Por otro, se han nombrado 8 Secretarías Ejecutivas con responsabilidad en todos los temas que afectan a la negociación con la empresa. Estas secretarías actúan de forma transversal a las distintas organizaciones tanto territoriales como de línea de negocio y aseguran la uniformidad y cohesión del trabajo del conjunto de la organización:

Agustín Gant Pérez de Siles	Relaciones Institucionales
Alfredo Villodas Rodríguez	Acción Sindical
Ignacio Pisón Subirás	Información y afiliación
Carlos Biel Martín	Organización y finanzas
Rafael Aguilar Villalba	Formación
Antonio Rodríguez Blanco	Salud laboral y M. Ambiente
Dolores Cantero Baena	Igualdad
Jaume Congost Coll	Previsión Social / Pensiones



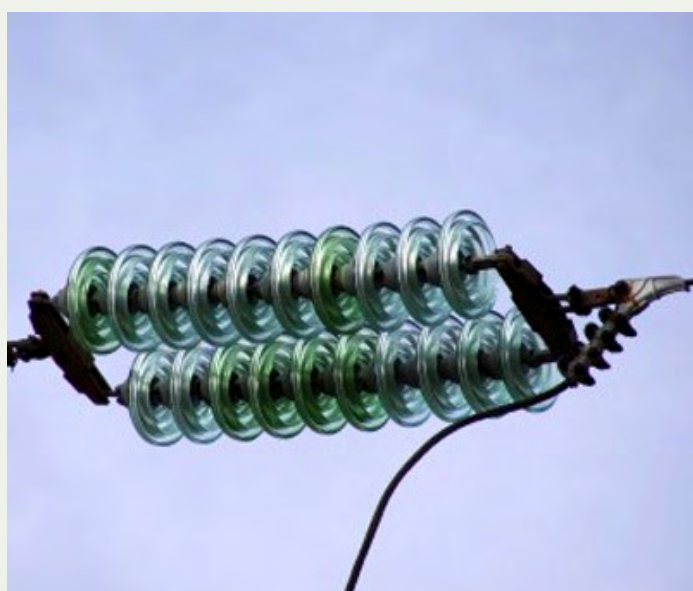
Además, en la Ejecutiva estarán presentes cinco vocales:

Palmira García Sebastián
 José María Fernández Arche
 Juan José Casiano Balsera
 Manuel Tejado López
 Carmen Adrada Guerra

Con esta estructura, integrada e incluyendo a todas las áreas de trabajo de Comisiones Obreras, pretendemos adecuar nuestra organización a la nueva realidad empresarial de Endesa y proveernos de los mecanismos necesarios para la toma de decisiones y ejecución de trabajos que ello requiere.

La integración de la organización, empezando por sus organismos de dirección, queremos que sea la herramienta necesaria para atender mejor las necesidades de nuestros afiliados y del conjunto de trabajadores de Endesa, para responder con mayor agilidad a cualquier nueva situación que se presente y dotarnos de la capacidad de actuar de forma homogénea y unificada cuando sea necesario.

Reunión de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Explotación de Andalucía y Extremadura



El pasado 28 de junio se reunió la Comisión con dos temas en el orden del día. En el primero, la empresa presentó una propuesta sobre la situación final de los trabajadores de grupos IV que quedaban en las bases de Red. Así, admitía formalmente el paso a grupo III de alguno de ellos; pero ante la evidencia de que los responsables de Recursos Humanos seguían manteniendo en grupo IV a algunos trabajadores que según nuestros informes debieran ser clasificados en grupo III —en lo que coincidimos con la línea y con los responsables de dichos trabajadores en la zona— Comisiones Obreras no firmó el acta.

La segunda cuestión que figura en acta es la renovación del compromiso, tantas veces retrasado, de aplicar el acuerdo a los servicios de Explotación que aún no lo tienen: Subestaciones, Protecciones y Telecontrol y Líneas de Alta Tensión. Desde Comisiones Obreras instamos a que a partir del 11 de julio esto se lleve a cabo en condiciones óptimas: con dotación suficiente en función del peso equivalente de cada división, provincia y zona; sistemas de trabajo con una organización adecuada; y regímenes específicos por categorías con procedimiento de mermas idéntico a lo realizado en las bases.

Comienza la ejecución de sentencia sobre las promociones económicas contempladas en el convenio de Sevillana de Electricidad



En marzo de 2008, Comisiones Obreras presentó en solitario un *conflicto colectivo* ante la Audiencia Nacional contra la decisión de la empresa de no hacer efectivas las promociones económicas en curso de devengo que se contemplan en el convenio de Sevillana de Electricidad. En marzo de 2010, obtuvimos fallo favorable del Tribunal Supremo en *recurso de casación*. Ahora, después de algo más de un año, a través de un acuerdo alcanzado para analizar y aplicar las cantidades derivadas de dicha sentencia, la dirección de la empresa ha comenzado a ejecutar el pago de estas *asimilaciones económicas*.

En principio, el reconocimiento y la regulación de este derecho ha significado el pago en la nómina de junio a 86 trabajadores que, dependiendo del año en que se completa el derecho a la promoción económica, han percibido entre 3.000 y 11.000 €, con la correspondiente actualización de su salario, la aportación al fondo de pensiones, el premio de fidelidad y otros conceptos complementarios.

El acuerdo suscrito después de la sentencia hace exigible una revisión completa de todos los trabajadores de la plantilla con antigüedad anterior a 1995, para detectar a quién se debe aplicar la promoción y a quién no. Sin embargo, mucho nos tememos que el responsable de relaciones laborales se está negando a colaborar adecuadamente para ejecutar este procedimiento de obligado cumplimiento.

En consecuencia, si no se realiza una revisión completa y concreta que demuestre y justifique el año y el mes en que el trabajador percibió la promoción económica sin compensación ni absorción alguna, Comisiones Obreras, en un plazo adecuado, pondrá a disposición de todos los trabajadores la papeleta que tiene preparada para proceder a las demandas individuales.

Mientras tanto, seguiremos apostando por la interlocución válida, la negociación, el acuerdo, la vía pacífica y civilizada.



sección sindical endesa

Sección Sindical Zona Sur Grupo Endesa
www.ccoendesa.com

D. JUAN FRANCISCO FERNÁNDEZ ÁLVAREZ
Director Territorial RR.HH.
Endesa Andalucía y Extremadura

C/C: Juan Manuel Salmerón Sánchez
Responsable RR.LL. Andalucía y Extremadura



Sevilla, 29 de junio de 2.011

Muy Sr. mío:

El 22 de febrero último se firmó, por la representación de la empresa y las organizaciones sindicales más representativas en el Grupo Endesa, un acuerdo sobre la interpretación y aplicación de la sentencia del Tribunal Supremo de 9 de marzo de 2.010, recurso de casación nº- 34/2.009.

En dicho acuerdo, la empresa se comprometía a efectuar, antes del próximo 1 de julio, la totalidad de los cálculos que en el mismo se describen, y que afectan a la totalidad de la plantilla del Grupo que, en su momento, hubiese estado incluida en el ámbito personal del Convenio de Sevillana de Electricidad para los años 1.997 a 2.002 y que tuviesen una antigüedad anterior a 31 de diciembre de 1.995.

A punto de vencer el plazo pactado, la empresa solo ha efectuado los cálculos a que se había comprometido respecto de 86 trabajadores, quedando sin atender numerosos casos presentados, algunos de ellos en idénticas condiciones a los sí considerados por la empresa.

Con la finalidad de evitar el planteamiento de un sinnúmero de demandas individuales y garantizar el derecho de los trabajadores que no han obtenido respuesta alguna a sus peticiones, pese a estar incluidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo de 22 de febrero, lo requerimos para que por la empresa se proceda a dar estricto cumplimiento a lo pactado, manifestándole, asimismo, que si por el gran número de trabajadores afectados fuese necesario a la empresa una prórroga al plazo fijado en el referido acuerdo, no habría, por parte de esta Sección Sindical, inconveniente alguno en aceptarlo, solicitándole, en tal caso, que nos manifieste por escrito el plazo prudencial en que la totalidad de los trabajadores afectados obtendrá satisfacción adecuada a su derecho.

Atentamente,

Fdo. José Luis Cánovas Rivas
Secretario General S. Sindical CC.OO



Aunque vamos avanzando, nos queda un largo camino en materia de Igualdad y Conciliación

Recientemente, el pasado 29 de junio, se reunió la Comisión de Igualdad. Se trataron diferentes temas, entre los que podemos destacar los siguientes:

La empresa informó de la entrega del *Distintivo de Igualdad en la Empresa*, que recientemente se le ha otorgado. Felicitamos a todos por ello, ya que ha sido fruto de un trabajo serio, tanto de la empresa como de los representantes de los trabajadores. Es cierto que se han ido consiguiendo importantes avances en esta materia, recogidos en su mayoría en el *Plan de Igualdad* de nuestro convenio (medidas que, por otra parte, hay que desarrollar y ampliar); pero aún así, nos queda un largo camino para conseguir que no sea necesario reivindicar la igualdad efectiva ni la importancia de la conciliación. Comisiones Obreras quiere desde aquí aprovechar para pedir a la empresa que siga apostando y trabajando por la igualdad y la conciliación y no se quede sólo en la obtención de premios y certificados.

Se nos dio información sobre la utilización que hacen los trabajadores de las medidas de conciliación. Como viene siendo habitual, son las mujeres las que más se acogen a ellas. Necesitamos de verdad un cambio social para que los datos se equiparen y se iguale la implicación de ambos sexos en las tareas familiares.

Respecto al teletrabajo, indicaron que se ha terminado el *proyecto piloto*; y aunque se está pendiente de las conclusiones, están trabajando ya de forma avanzada para que sea una opción más de la organización del trabajo. Solicitamos que presenten las conclusiones a esta comisión. Esta forma de trabajo puede ser efectiva y ayudarnos en la conciliación a muchos trabajadores; pero ¡¡¡OJO!!!, hay que tener cuidado, debe estar bien regulada para que no se convierta en arma de doble filo (vuelta de la mujer a casa, riesgos psicosociales diferenciados de los de los centros de trabajo, exigencia de cantidad trabajo y de tiempo de conexión, herramientas, mobiliario y tecnología adecuados, desarraigo con los compañeros, etcétera).

Nos dieron noticia de las *jornadas* que se están celebrando, tanto de las dirigidas sólo a mujeres, de *acción positiva* sobre Igualdad (de sensibilización) —de las que sólo falta por celebrar una en Sevilla—, como de las dirigidas a toda la plantilla: "*Jornadas de Responsabilidad Social e Igualdad*", que se van a empezar a celebrar. Creemos que estas jornadas nos están ayudando a todos los que trabajamos en ENDESA a tomar conciencia sobre la materia; son un paso más hacia la igualdad efectiva y la conciliación.

Comisiones Obreras hizo entrega de las firmas recogidas de los trabajadores de Andorra (Teruel), que solicitan se llegue a un acuerdo con la guardería municipal, en cumplimiento del artículo 44.2. del III Convenio Colectivo Marco.

Se ha pedido a la empresa que entregue a la comisión el resultado de la encuesta realizada a las mujeres sobre inquietudes profesionales y formativas. Que no se quede en un mero registro de datos y que se utilice como una herramienta eficaz para la promoción profesional de la mujer, para el estudio de sus necesidades de formación y para la valoración de sus habilidades.



Es importante que este tipo de actuaciones se realicen de forma periódica. Nos han señalado que se ha dispuesto una bolsa interna para que puedan optar a las vacantes que se van produciendo; también desde *Formación* se les está tomando en cuenta en la convocatoria de cursos.

Recabamos que, tras la nueva prestación de la Seguridad Social para padres que tengan hijos con enfermedad grave, a los trabajadores que estén en este supuesto, se les mantengan los beneficios sociales, anticipos y créditos, así como las aportaciones al Plan de Pensiones (de igual manera que las reducciones de jornada previstas en el Plan de Igualdad del III Convenio Colectivo Marco).

También se ha instado a la empresa a no convocar reuniones ni otras actividades fuera del horario de trabajo sin que haya una verdadera justificación. Esta práctica se ha convertido en habitual y supone un fuerte impedimento a la hora de conciliar nuestra vida personal con la vida laboral.

A los trabajadores con exigencia de objetivos (como los compañeros del área comercial de Endesa Energía), en el caso de que se acojan a una medida de conciliación como reducción de jornada, en bajas médicas, maternidad, etcétera, se les prorrateará proporcionalmente el cumplimiento de los objetivos previstos, analizándose cada caso si fuera preciso.

Se ha pedido información sobre los *agentes de igualdad*, figuras que CC.OO. considera pueden tener una importancia relevante a la hora de potenciar la concienciación en materia de conciliación e igualdad. Nos indican que varios trabajadores de RRHH ya han recibido la formación adecuada.

Se ha requerido que, en los centros de trabajo con plazas de aparcamiento, se facilite éste a las trabajadoras que estén en un estado avanzado de embarazo u otras circunstancias del mismo que les dificulte el movimiento.

Se ha solicitado se informe a la plantilla sobre la campaña contra el *acoso sexual*.

Traspaso de trabajadores de Endesa Energía a Endesa Operaciones y Servicios Comerciales

El 6 de julio se celebró reunión de la Comisión Negociadora de Materias Concretas para abrir el periodo de consultas sobre el traspaso de trabajadores de Endesa Energía a Endesa Operaciones y Servicios Comerciales. Para justificar dicha medida, la empresa se basa en la aplicación de la Ley 54/1997 del Sector Eléctrico en lo referente a la separación de actividades reguladas y liberalizadas.

El número total de trabajadores afectados por el traslado asciende a 147, de los cuales 66 pertenecen a Atención al Cliente y 81 al Ciclo Comercial:

Andalucía y Extremadura: 1 de Atención al Cliente y 10 de CC.

Aragón: 6 de Ciclo Comercial.

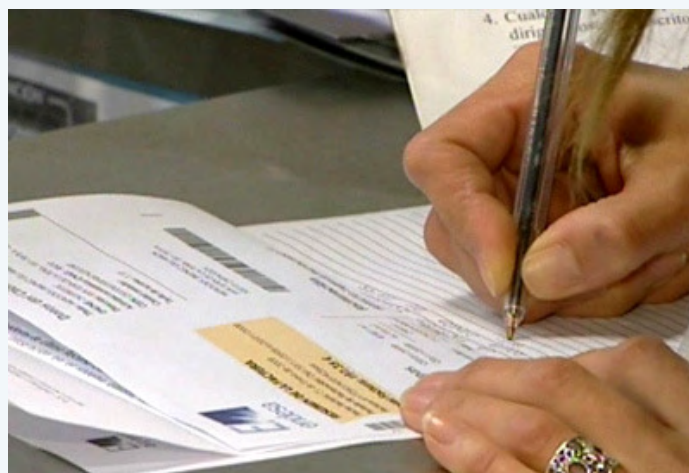
Baleares: 1 de Ciclo Comercial.

Canarias: 1 de Ciclo Comercial.

Cataluña: 28 de Atención al Cliente y 8 de Ciclo Comercial.

Madrid: 37 de Atención al Cliente y 55 de Ciclo Comercial.

Por parte de Comisiones Obreras, hemos manifestado que procederemos a la comprobación de los listados entregados por si detectásemos algún error, máxime cuando se traspasan unidades completas. La empresa se ha comprometido a subsanar eventuales yerros.



El propuesto cambio de empresa no implica ninguna pérdida de derechos de los trabajadores concernidos, tanto en sus aspectos económicos como sociales y laborales, así como ningún cambio en sus funciones; tampoco significará ningún traslado.

La empresa ha manifestado que pretende efectuar el cambio el 1 de agosto, siempre que estemos de acuerdo.

Compromiso Endesa Catalunya

El pasado 28 de junio mantuvimos una reunión con la Dirección de Catalunya y con la Dirección de Comunicación en la que se nos informó con detalle sobre la iniciativa de sensibilización social que se iba a llevar a cabo.

Debido al entorno social en el que estamos en la actualidad y las situaciones complicadas que se han creado, Endesa ha decidido realizar diferentes acciones para ayudar y colaborar con las personas que más lo necesitan. Están contactando con diferentes asociaciones.

Una de las actividades que se va a iniciar es la recogida de alimentos a través del *Banco de Alimentos*. Se invita a los trabajadores de Endesa a participar y colaborar. La empresa entregará en efectivo al *Banco de Alimentos* el valor del total de los productos que se recojan. Se efectuó una prueba piloto en Figueras, con gran éxito ya que se acopió una cantidad considerable, hecho que ha animado a continuar en la misma línea.



Tienen varios proyectos en los que han empezado a trabajar y falta terminar de concretarlos: Diferentes actos internos y externos, como conciertos en los que para entrar se pague con alimentos u otros en donde los trabajadores y trabajadoras podamos participar como voluntarios.

Desde CCOO. transmitimos nuestro apoyo a esta iniciativa. Por supuesto, colaboraremos en todo lo que esté a nuestro alcance y aportaremos sugerencias.



**Afíliate a CCOO.
Te interesa**