

Reunión del Comité de Empresa Europeo de Enel

Mensaje globalmente tranquilizador y localmente ambiguo

En Roma, durante los días 13, 14 y 15 de julio, se ha celebrado la primera reunión del Comité de Empresa Europeo de Enel correspondiente al año 2011.

En este encuentro, la Dirección del Grupo transmitió a los representantes sindicales de los países de la Unión Europea con presencia de Enel un claro mensaje de tranquilidad y estabilidad en relación al futuro inmediato del Grupo.

Según el balance de resultados presentado, el Grupo Enel sigue teniendo beneficios a pesar de la crisis económica. El rendimiento neto del Grupo en 2010 ha sido de 4.390 millones de € y la deuda se ha reducido un 11,7% en el mismo periodo.

Estos brillantes resultados se explican con lo que el Grupo presenta como sus señas de identidad: un balance equilibrado, tanto en lo que se refiere al tipo de actividad, regulada y no regulada, prácticamente al 50%; como a su distribución geográfica, con presencia en Europa y América —mientras en 2010 caen los beneficios en Europa, aumentan en América Latina—; como al mix de generación disponible, en el que se integran prácticamente todas las tecnologías de producción.

Siguiendo la línea ya expresada el año pasado, los objetivos estratégicos del Grupo pasan por la consolidación del núcleo actual del negocio, centrado en Italia y España, y no contemplan nuevas desinversiones importantes. Los ejes de actuación del Grupo giran en torno a una generación eficiente y sostenible y al desarrollo en renovables y en servicios y redes inteligentes.

Sin embargo, sin negar nada de lo anterior, la Dirección del Grupo, a pesar de las reiteradas peticiones de los representantes sindicales, sigue sin presentar ninguna perspectiva sobre la evolución de la plantilla ni de su modelo organizativo. No se pronuncia sobre la política de subcontratación, aunque en las distintas empresas existen modelos diferentes y hasta contradictorios. En la práctica y de forma global, continúa reduciendo la plantilla.

Tampoco se define cuando se le pide concreción en relación al futuro de la generación en distintos países. Mientras en Perú o Rusia las centrales funcionan en promedio por encima de las 5.000 horas/año, en Italia funcionan 2.000 horas y en España 3.000. Las medidas concretas se dejan para los distintos Estados y aunque se reconoce que existe un problema, nada se dice sobre su solución.

En resumen, se nos dibuja un panorama general optimista pero que no despeja las incertidumbres locales.

En la reunión se hizo también una presentación del estado actual del negocio en América Latina, la joya de la corona. Mientras en Europa lo pasamos mal, en América Latina todo va viento en popa: su EBITDA es ya el 45% del de Endesa.

El Grupo está instalado como primera eléctrica privada en Colombia, Perú, Chile y Argentina, y tiene una presencia significativa en Brasil. Se trata de la principal eléctrica privada en el conjunto de Latinoamérica, tanto en potencia instalada (15.835 MW) como en número de clientes (13 millones); como comparación, Iberdrola es la segunda en cuanto a clientes y la cuarta en cuanto a potencia instalada.

La expectativa allí es de crecimiento, coincidiendo con la expansión económica en la zona. Al mismo tiempo, la tasa de subcontratación en América Latina es la mayor del Grupo Enel.

Por su parte, coincidiendo con la presidencia de Fulvio Conti — y por tanto, de Enel— en Eurelectric, el Consejero para Políticas Medioambientales y Desarrollo Sostenible de esta entidad, Nicola Rega, expuso las perspectivas de la patronal eléctrica europea para el próximo futuro.

Las peticiones de la patronal del sector son claras: un mercado eléctrico integrado en la Unión Europea, un marco regulatorio común y claro, acabar con las primas aleatorias y nacionales a las renovables, dinero público para las inversiones necesarias en infraestructuras y la no injerencia estatal en el carácter privado del negocio. No se dijo nada ni sobre los trabajadores del sector ni sobre el impacto social de esos requerimientos.

Desde Comisiones Obreras consideramos necesario que el Comité de Empresa Europeo preste mayor atención a los trabajadores del Grupo, a su situación actual y a su futuro. Tan importante es que la plantilla conozca los aspectos generales del negocio y los proyectos de empresa, como las repercusiones que le supondrá el desarrollo de esos planes y de qué manera va a participar en ellos.



CC.OO. consulta a trabajadores y afiliados sobre la normativa general de turnos

Comisiones Obreras ha iniciado una consulta sobre la normativa de turnos entre trabajadores y afiliados, contando también para ello con la participación de colectivos de Endesa Energía y Endesa Servicios cuya actividad se organiza también conforme a un sistema de trabajo a turnos.

Hasta la fecha, efectuada ya sobre distintos ámbitos y territorios, se está poniendo de relieve una práctica coincidencia sobre las necesidades y lagunas señaladas por los trabajadores a turno, indistintamente de su origen geográfico, categoría profesional o norma que le sea de aplicación.

Por el momento, las cuestiones señaladas como más relevantes por los trabajadores y de mayor necesidad de regulación y concreción son:

Un 92 % de los encuestados entiende necesario establecer una retribución por el retén o la disponibilidad a la que se sienten sujetos fuera de norma, pero dependiente de su compromiso con el servicio y los compañeros.

El 87 % desea conservar su modelo actual de calendario.

Un 85 % regularía medidas que primasen el descanso sobre la compensación económica de las horas extraordinarias.

El 82 % considera que se ha de potenciar la conciliación de la vida social, laboral y familiar, así como evitar los turnos dobles asegurando el relevo.

El 71 % ve la necesidad de modular un sistema progresivo para homogeneizar jornadas.

Otros temas, como la flexibilidad para el cambio de turno entre compañeros, evitar sustituciones improvisadas, una planificación adecuada de la formación, ampliación y extensión de la bolsa de empleo a los ciclos combinados, así como el reconocimiento por la dirección del solape de jornada sobre los relevos en los turnos, han sido todos ellos apuntados por más del 60 % de los trabajadores.

Los datos, en su conjunto, son una prueba del cambio cultural experimentado por la amplia mayoría del colectivo de trabajadores a turno, que otorgan mayor valor a la potenciación de la conciliación de la vida personal, social y laboral, así como a la calidad de vida que supondría la regulación de un sistema universal de *retén* o *atención de ausencias*, dotado de las medidas indispensables para garantizar la atención del servicio cuando el alcance de la dotación razonable del personal designado para ello se vea superado por necesidades imprevistas.

Vistas la buena acogida de la iniciativa y la atención mostrada por los trabajadores, el equipo designado por Comisiones Obreras para esta labor seguirá haciendo extensiva la encuesta a aquellos compañeros que aún no han participado pero que ya nos han expresado su interés. Nuestro siguiente paso será procurar el encaje de las premisas recogidas en la propuesta a elaborar conjuntamente con el resto de la representación social.



«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

151 trabajadores de Endesa Energía pasarán a EOSC el 1 de agosto

El día 1 de agosto, los trabajadores de Atención al Cliente y Ciclo Comercial de Endesa Energía pasarán a Endesa Operaciones y Servicios Comerciales. El acuerdo que ratifica este traspaso fue firmado por la empresa y la representación sindical el 13 de julio.

La necesidad de este traspaso se fundamenta en el artículo 14 de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, que establece el principio general de separación entre actividades reguladas y liberalizadas.

En el marco del proyecto de *Separación de Actividades*, impulsado por Endesa para asegurar el cumplimiento de dicho principio, la empresa nos ha comunicado que EOSC ha quedado confirmado como vehículo societario para realizar las operaciones comerciales reguladas y liberalizadas.

Por ello, tanto la Dirección de Atención al Cliente de la Dirección General de Comercialización como la Dirección de Ciclo Comercial de la misma DG deben quedar ubicadas en EOSC para poder llevar a cabo sus funciones de soporte a la actividad liberalizada y regulada de Endesa.

El número de trabajadores afectados, que en principio era 147, ha pasado a ser de 151, con la distribución territorial siguiente:

Andalucía y Extremadura	11
Aragón	6
Baleares	1
Canarias	1
Cataluña	38
Madrid	94
Total	151

El acuerdo firmado garantiza el mantenimiento de la totalidad de las condiciones laborales de los trabajadores afectados.



Cambio en el formato del recibo de nómina

Este mes de julio empieza a aplicarse el cambio de formato en el recibo de nómina. Aparece en la cabecera el campo "Agrupación funcional" y desaparecen los de "Actividad" y "Especialidad".

Este cambio, que no afecta a los contenidos económicos de la nómina, fue decidido en la reunión de la Comisión de Clasificación y Necesidades Ocupacionales celebrada el 10 de mayo.

Con él, se visualiza uno de los aspectos más oscuros de este convenio: la aplicación generalizada de la movilidad funcional. La desaparición de las especialidades para ser sustituidas por agrupaciones funcionales permite mover a las personas entre puestos de trabajo de la misma categoría profesional y la misma agrupación funcional sin coste alguno para la empresa y sin necesidad de negociación con los representantes de los trabajadores.

Los efectos de esto los estamos sufriendo en las constantes reorganizaciones que la empresa está llevando a cabo, con cientos de cambios de funciones para los trabajadores afectados sin ningún tipo de compensación ni de negociación. La estrella de estas reorganizaciones es el *Proyecto Uno* de Distribución, la mayor reorganización realizada en la historia de Distribución y la primera que se hace sin negociación y sin que aún nadie conozcamos cuál es su alcance.

De hecho, la decisión adoptada el 10 de mayo y que ahora se refleja en el recibo de nómina es la elevación a definitivo del Anexo 11 del III Convenio Colectivo Marco de Endesa sobre "Volcado provisional de los puestos de trabajo y especialidades a las agrupaciones funcionales del III Convenio Colectivo Marco de Endesa", algo que, aun no habiendo sido elevado a definitivo, se venía aplicando desde la misma firma del convenio.

El haber dado a la empresa esta capacidad de actuación se compensa, según quienes diseñaron el Convenio, con la *Paga de Eficiencia y Productividad*, un 2,5% de aumento salarial en 5 años, a razón del 0,5% anual. En el II Convenio Marco, el cambio de especialidad reportaba la reducción de 1 año de los 7 que se requieren para subir de nivel y la percepción de un 5% de aumento salarial (un nivel más) mientras se ocupaba el nuevo puesto de trabajo. Echemos cuentas.

