

## Hay que defender los Centros de Control de Distribución

Durante este mes de octubre, la empresa ha iniciado en las comisiones territoriales de Baleares y Canarias negociaciones sobre la reorganización de los centros de control de ambos territorios.

El 30 de abril de este año, se acordó una reorganización en el centro de control de Zaragoza, que fue ratificado por la *Comisión de Materias Concretas* el 28 de julio de 2011.

Las propuestas planteadas por la empresa no son de recibo para Comisiones Obreras. Entendemos que la línea de la empresa no es la correcta para la seguridad del sistema eléctrico ni para la calidad que pretendemos como empresa puntera del sector ni para el servicio que debemos a la sociedad.

Los centros de control son vitales en el sistema eléctrico; son un punto neurálgico de nuestra actividad y estratégicos para la resolución de las averías, incidencias y programación en la red.

Sólo lo propuesto hasta ahora significa, en Media Tensión, el cierre del centro de control en la provincia de Tenerife y el cierre, por las noches, del centro de control de la totalidad de Baleares. En Baja Tensión, supone la desaparición de los centros de control de Aragón, Canarias y Cataluña (excepto el área metropolitana de Barcelona).

El alejar del territorio la operación puede ser técnicamente viable —hasta que deje de serlo— pero es quitar el conocimiento, la cercanía, la proximidad... Todo ello da como resultado una menor agilidad a la hora de resolver los problemas y genera dependencia de otras ubicaciones, que, a buen seguro, tendrán otras prioridades.

La empresa plantea la transitoriedad de la situación, pero estas temporalidades no son, a nuestro entender, sino el camino hacia algo aún peor. Es una forma de adelgazar la plantilla y reducir costes a cambio de perder autonomía, calidad, conocimiento y puestos de trabajo necesarios.



Nuestra posición defiende mantener los centros de control existentes, que además coinciden con la estructura autonómica —y en consecuencia, administrativa— de España y ver cuántas personas deben componerlos para funcionar de la mejor manera posible, atendiendo a la situación y plantillas actuales.

Es la única forma de mantener los estándares de calidad que nos autoexigimos como empresa. Estamos hablando de una de las partes más sensibles del sistema eléctrico, cuyos errores o defectos pueden llevar a producir problemas en instalaciones, y lo que es mucho más grave, en las personas. Además, son los puntos vitales para la reposición del servicio en caso de grandes desastres de origen natural o de cualquier otro tipo, y de estos hemos tenido bastantes en los últimos años.

No podemos dar por buenas las propuestas que está poniendo la empresa encima de la mesa en Canarias y Baleares, ni el camino final que, intuimos, se ha marcado la empresa con respecto a los centros de control, que no es otro que su reducción a la mínima expresión, atendiendo sólo a la eficiencia económica y abandonando la calidad y la seguridad del servicio.



# Fundación Paz y Solidaridad

## III Encuentro de Redes Sindicales de Empresas Eléctricas Españolas en Latinoamérica



Del 4 al 6 de octubre, se ha desarrollado en Salvador de Bahía (Brasil) el III Encuentro de Redes Sindicales de Empresas Eléctricas Españolas en Latinoamérica.

El proyecto, patrocinado por la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga de Comisiones Obreras y por la Agencia Estatal de Cooperación y Desarrollo, dependiente del Ministerio de Asuntos Sociales y de Cooperación, ha contado con la presencia y colaboración de la Federación de Industria de Comisiones Obreras y de las Secciones Sindicales Estatales de Endesa, Iberdrola y Gas Natural Fenosa.

En el encuentro han participado representantes sindicales de Guatemala, Brasil, Colombia, Nicaragua, Panamá, Argentina, Chile y Perú. Por parte de la representación sindical de Endesa España, han coordinado los trabajos de este encuentro Dolores Cantero y José Ignacio Pisón.

Estas jornadas de trabajo han supuesto un homenaje a la memoria de nuestra compañera Isabel Fraga, fallecida el año pasado, quien tanto y tan buen trabajo realizó para poner en marcha esta red sindical.

En el desarrollo del encuentro se han tratado cuestiones generales, tales como la situación de las empresas, la negociación colectiva, el balance de la red sindical y, como tema central, las políticas y planes de igualdad de género en las empresas.

Del trabajo realizado por las delegaciones sindicales del Grupo Endesa, caben destacar las siguientes conclusiones:

### Conclusiones Generales

Disminución de la plantilla propia en todas las empresas del Grupo.

Gran externalización de trabajos propios, acompañado de mayor precarización en las condiciones laborales de las contratadas.

Menores inversiones en redes de distribución.

Dificultad de llegar a acuerdos en la negociación colectiva en Brasil, cuando en el resto de países no se da este problema.

Numerosos beneficios económicos en todas las empresas de Latinoamérica, que no revierten en los trabajadores.

Hay que afianzar y profundizar en los trabajos y la comunicación entre los miembros de la red sindical para darle continuidad.

Se ha demostrado la positividad de la red: en el último año se han corregido problemas relativos a la accidentalidad laboral de las contratadas en Brasil y se han evitado 14 despidos de mujeres en Chile.



### Conclusiones sobre Igualdad

Poca presencia de la mujer en las diferentes empresas del Grupo.

No se recogen medidas de igualdad en la mayoría de convenios colectivos; tampoco contra el acoso sexual o por razón de sexo; se entiende necesario afrontarlo en las próximas negociaciones.

No se aprecia interés por parte de la empresa de cada país en estos temas.

Es necesaria la concienciación de la totalidad de las plantillas en temas de igualdad.

En una reunión informativa mantenida por nuestra Sección Sindical y la Dirección de RR.HH. de Latam, se les ha trasladado estas conclusiones para su conocimiento y posible solución de los problemas detectados.

En cumplimiento de una petición expresa de todos los representantes sindicales de Endesa en Latinoamérica, se ha solicitado a la Dirección que se aproveche la firma de adhesión por parte de todas las empresas de Endesa en Latinoamérica a los Principios de la Mujer del Pacto Mundial de las Naciones Unidas para avanzar en Igualdad, y que se dé conocimiento de esa adhesión a todos los trabajadores y se les posibilite la utilización de la intranet para acceder a sus comunicaciones.

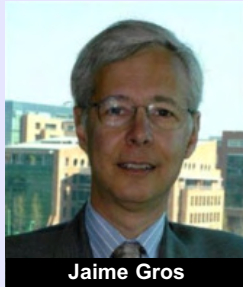
En Comisiones Obreras seguimos trabajando en el intercambio de información y opiniones sobre las diferentes formas de hacer del Grupo Endesa. Los desafíos de la globalización nos demuestran que para responder a estos retos se necesita el conocimiento mutuo de las diferentes realidades empresariales y la coordinación de las actividades sindicales a nivel internacional; este es el camino que seguimos desde Comisiones Obreras.

# Reuniones con los Directores Territoriales

Siguiendo con la ronda de presentaciones de los nuevos responsables de las ejecutivas territoriales de Comisiones Obreras, elegidos en las conferencias celebradas el pasado mes de junio, los días 18 y 21 de octubre se mantuvieron reuniones con los Directores Territoriales de la Zona Noroeste, Francisco Aréchaga, y de Aragón, Jaime Gros.



Francisco Aréchaga



Jaime Gros

Tras las presentaciones, se departió sobre la situación de la empresa, las inquietudes de los trabajadores y la visión empresarial.

Se trataron diferentes cuestiones, tales como los proyectos hidráulicos de bombeo, el Real Decreto del Carbón y su aplicación en las diferentes centrales, el futuro de los ciclos combinados, el proyecto de captura de CO2, el traslado a Madrid desde Ponferrada de la operación de los parques eólicos, puertos del Ferrol, inversiones en Distribución, afecciones a la plantilla por el proyecto UNO y DOS, etcétera.

Desde Comisiones Obreras entendemos que es necesario potenciar el diálogo y el conocimiento mutuo de las personas que dirigen nuestras organizaciones, para poder confluir en objetivos comunes que sirvan para el desarrollo de la empresa y de las personas que en ella trabajamos.

Con estas reuniones, han concluido las presentaciones en los diferentes territorios en los que opera Endesa, siendo hecho destacable en todas ellas la fluidez del diálogo y la buena disposición manifestada por ambas partes para la colaboración mutua, por lo que consideramos indispensable continuar manteniendo en el futuro este tipo de contactos.

# Aplicación del acuerdo sobre la pensionalidad de las pagas extraordinarias en Encasur-Puertollano

Desde hace varios años, los compañeros de Encasur-Puertollano han venido requiriendo que se aplicasen los acuerdos firmados sobre la pensionalidad de las pagas extraordinarias de junio y diciembre, tal como se recogía en los acuerdos de los convenios colectivos y en el reglamento del Plan de Pensiones.

La empresa —el promotor— ha estado interpretando que no correspondía que la totalidad de dichas pagas fueran pensionables. Tras un proceso de denuncias y negociaciones, se ha conseguido el reconocimiento de las posiciones defendidas por el comité de Puertollano.

Los efectos de este reconocimiento son desde el 1 de enero de 2011 y la aplicación práctica, deducción a los trabajadores y aportación por parte de la empresa, debe aplicarse, según el compromiso alcanzado, en la nómina de noviembre o diciembre.



**ACTA DE REUNIÓN**

<p><b>Por la Representación de la Empresa</b></p> <p>D. Arcadio Fueyo Muñiz D. Manuel Bellas Rodríguez D. Jesús Manuel Jiménez Hernando Dª Gema Barrientos García</p>	<p>Se reúnen en la sala de Oficinas Generales del Centro Minero de ENCASUR Puertollano, el día 25 de mayo de 2011, las personas relacionadas al margen y manifiestan cuanto sigue:</p>
<p><b>Por la Representación de los Trabajadores</b></p> <p>D. Ángel Luis González Hernández D. Juan José Casiano Balsera D. Juan Ramón Matas Vélez D. Gregorio Durán Cendrero</p>	<p>Que se han celebrado sucesivas reuniones durante este último año al objeto de estudiar la polivalencia de funciones de las categorías profesionales del personal adscrito al servicio de estéril en mina.</p>

En este sentido la Representación de la Empresa plantea que, a requerimiento del servicio, los trabajadores con categoría profesional de operador de primera realicen las funciones correspondientes a trabajos en los cuales sea necesario la utilización de maquinaria auxiliar.

La Representación Social está de acuerdo con la propuesta de la empresa en todos sus términos, siempre que se acepte por parte de ésta la siguiente petición:  
Se tenga en cuenta para el cálculo de la base pensionable del plan de pensiones de ENCASUR Puertollano los conceptos que forman parte de las pagas extraordinarias de junio y diciembre y que en la actualidad no tienen la consideración de pensionables.

Que en virtud de lo anterior ambas partes ACUERDAN:

- 1.- Que los empleados del Centro de Trabajo de Encasur con categoría profesional de Operador de Primera, han de realizar, además de las funciones propias de su ocupación aquellas en las que sea necesaria la utilización de Maquinaria Auxiliar, cuando así se requiera por la Dirección.
- 2.- Que determinados conceptos que integran las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre y que en la actualidad no tienen la consideración de pensionables, pasarán a tener tal consideración con efectos 01-01-2011.

## Ceuta

### La calidad del servicio requiere ampliación de plantilla

En la Ciudad Autónoma de Ceuta, siendo Endesa la única empresa generadora de electricidad, asumimos la responsabilidad de dar un servicio con un marcado carácter social y estratégico de primer orden, ya que se ha de suministrar la electricidad necesaria para una zona geográfica con un territorio limitado en un sistema eléctrico cerrado, lo cual imposibilita cualquier alternativa de solventar posibles interrupciones del servicio con la intervención de otras fuentes generadoras, bien provenientes de la propia Endesa o de la competencia.

Esta responsabilidad, que entendemos es asumida con un alto nivel de compromiso en todos los niveles de la empresa, nos obliga a una continua mejora y ampliación de las infraestructuras necesarias para contribuir al buen desarrollo de la actividad económica ceutí, ayudando al mismo tiempo al fortalecimiento y superación de nuestra imagen como empresa, tan puesta en cuestión reiteradamente por algunos organismos locales de manera no siempre justificada.

Por ello, en una perspectiva de ampliación de instalaciones (nueva planta depuradora de lodos), el pasado 20 de octubre, desde la Sección Sindical de Comisiones Obreras nos dirigimos a la Dirección de la empresa para solicitarle información sobre las previsiones de ampliación de plantilla que requieren las necesidades actuales; las especiales características del centro, con una distribución dispersa y variedad de los equipos (diez grupos repartidos en cuatro naves), por sí solas ya lo justifican. De la misma manera, consideramos también prioritaria la adjudicación de la vacante que ya fue publicada del Técnico Responsable de Operación.



### Percepción de prestaciones de un plan de pensiones

En el momento en que se cumple la contingencia, normalmente la jubilación, a quienes disponemos de un plan de pensiones se nos presenta la duda de cómo rescatar los derechos consolidados, si en forma de capital inmediato, renta actuarial y/o reversión o renta financiera, todo ello en función de la cantidad a rescatar y de la fiscalidad a la que serán sometidos.

Si lo rescatamos en forma de capital y nos lo llevamos a nuestra entidad financiera favorita, tributaremos de las aportaciones realizadas hasta 31/12/2006, un 60% dentro de la base imponible personal y el 40% restante estará libre de tributación; las aportaciones posteriores a esta fecha tributarán en su totalidad como rentas de trabajo.



Si en nuestro Plan de Endesa, lo rescatamos y lo dejamos en nuestra gestora (Ibercaja), no tributaremos nada hasta el momento en que decidamos qué hacer con nuestros derechos consolidados. En el momento oportuno o cuando lo necesitemos, si rescatamos todo o una parte como capital, tendremos el mismo tratamiento del 60% - 40% como si lo hubiéramos realizado en la fecha de contingencia. Si lo vamos disfrutando en forma de renta, tributaremos como ingresos/rentas del trabajo.

La decisión de mantener los derechos consolidados en el Fondo de Endesa conlleva que todo el valor económico del derecho fluctúe en más o en menos en función de la rentabilidad del plan. Hemos de considerar los casos de partícipes que dispongan de planes individuales; han de tener presente que cuando tomen la decisión del rescate del Plan de Endesa o del individual, si es en forma de capital inmediato, lo ejecuten en el mismo año fiscal, para así disponer de la aplicación del 60% - 40% en todos los planes.

No existe un consejo general para la toma de una decisión sobre el rescate del plan de pensiones, pero es importante considerar que no debemos precipitarnos: Disponemos de 6 meses para notificar la contingencia y de hasta 5 años para tomar una determinación, siendo nuestros derechos consolidados, nuestros y de nuestros beneficiarios en caso de ser de aportación; y en el de prestación, lo que el reglamento del plan especifique.