

En tiempos de crisis hay que fortalecer la organización de los trabajadores

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

El Consejo de la Sección Sindical de Comisiones Obreras de Endesa, reunido el día 15 de noviembre, hace una llamada a reforzar nuestra capacidad de negociación y defensa de nuestros derechos, fortaleciendo el convencimiento colectivo de que, sin olvidar la crisis general, la situación de la empresa no justifica ningún ataque objetivamente fundado a nuestros derechos y nuestras condiciones como trabajadores.

Los resultados de la empresa en los nueve primeros meses del año, hechos públicos hace pocos días, junto con los reiterados mensajes de optimismo de la Dirección de la empresa, sustentan la anterior conclusión y orientan la actividad de Comisiones Obreras en el próximo periodo hacia la insistencia en defender nuestros derechos actuales, abordar las negociaciones en curso y preparar la próxima negociación colectiva con el convencimiento de que no hay ninguna razón para aceptar recortes.

En la reunión se han refrendado las líneas básicas de la plataforma para el próximo convenio colectivo (que ya expusimos en *Luz Pública*), con el objetivo de que el próximo convenio sea el que acabe con las desigualdades en Endesa. Para desarrollar la plataforma se ha aprobado la creación de diversos equipos de trabajo que deberán presentar sus resultados antes de final de año.

Se han analizado también los cambios organizativos en la empresa, particularmente en la estructura de Recursos Humanos y Organización, adquiriendo, como sindicato, el compromiso de colaborar en potenciar todo lo que pueda significar aumento de la transparencia, mientras seguimos actuando para evitar que los cambios redunden negativamente en los trabajadores afectados.

En este terreno, la permanente denuncia de los efectos perversos que está teniendo la aplicación, por parte de la empresa, de la movilidad funcional casi universal, incluida en el III Convenio Marco, y que ha permitido el desarrollo del llamado Proyecto Uno, estará entre nuestras prioridades.

Para todo ello, apostamos por el trabajo conjunto de todas las organizaciones sindicales como herramienta necesaria para tener la fuerza que se requiere ante la empresa.

A la vez, se han tomado medidas de carácter interno para impulsar el crecimiento, la cohesión y la calidad de la actuación de Comisiones Obreras, incluyendo la mejora de nuestras publicaciones para facilitar la llegada de la información a todos los que trabajamos en Endesa, la formación de los delegados y la actividad de las distintas secretarías que actúan transversalmente en toda la organización.



Cambios en la estructura de Recursos Humanos y Organización

De acuerdo con lo explicado por la dirección de la empresa a los sindicatos, se recupera la interlocución con las líneas de negocio y se oficializan los nombramientos de los nuevos responsables en la estructura de *Recursos Humanos y Organización* de España y Portugal, con la excepción del responsable máximo, que será nombrado en pocas semanas.

La nueva organización de RHO, comunicada por la empresa a los representantes sindicales el pasado día 3, pretende, según la dirección, mejorar la eficiencia y la agilidad en la gestión de los recursos humanos de la empresa, así como la obtención de una mayor transparencia.

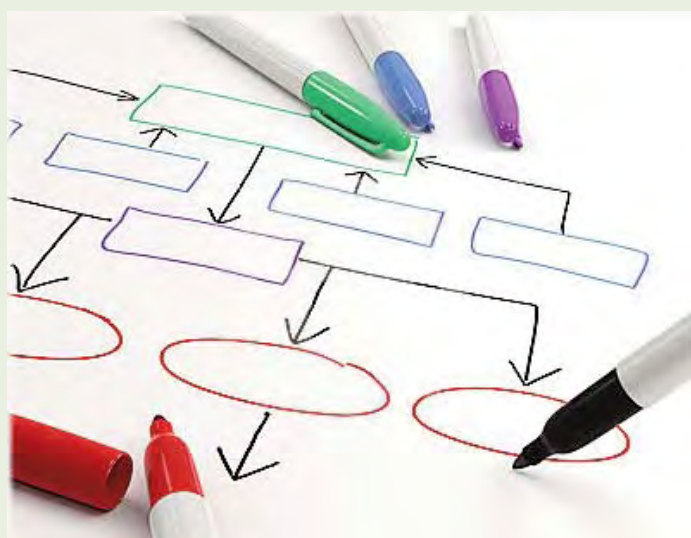
El reconocimiento de la necesidad de interlocutores territoriales y de línea de negocio responde a la realidad de la compañía, implantada territorialmente y funcionando con empresas independientes (líneas de negocio) que tienen su propia organización y gestión.

Comisiones Obreras entiende que esta nueva evolución de la función de RHO generará eficiencia dependiendo de las personas designadas para las distintas responsabilidades. La doble responsabilidad —cada trabajador está integrado, a la vez, en un territorio y en una línea de negocio— sólo funciona si se basa en la colaboración. No queremos prejuzgar. Esperamos que el resultado sea el deseado.

Lo que nos parece particularmente importante es la declaración pública de intenciones de la empresa: eficiencia y transparencia. Debemos decir que como trabajadores compartimos ambos objetivos.

La agilidad de la función de *Recursos Humanos y Organización* facilita el trabajo del resto, elimina obstáculos y crea un clima de trabajo más agradable. La transparencia, citada particularmente en el proceso de cobertura de vacantes, es un elemento vital para mostrar una gestión de las personas en la que se valoren el esfuerzo, la valía y la igualdad de oportunidades.

Esta ha sido la asignatura pendiente en los últimos años, caracterizados por unos comportamientos basados en la influencia, el amiguismo y la ausencia de una igualdad de oportunidades; en definitiva, en el enchufe como mérito principal.



Comisiones Obreras ha estado denunciando reiteradamente estos comportamientos y la última encuesta de clima ha puesto de relieve la percepción de una parte importante de la plantilla, que considera que no se valora adecuadamente el mérito en la empresa y que el proceso de cobertura de vacantes no es transparente.

Si la nueva organización y la anunciada externalización de la gestión de la cobertura de vacantes acaba con esta situación, que ha llegado a ser ya insostenible, consideramos que será un avance importante del que se beneficiará la totalidad de los trabajadores y mejorará la motivación colectiva y el clima laboral.

Ya el pasado 15 de septiembre, Comisiones Obreras publicó una nota informando de los cambios ahora confirmados oficialmente y de los nombramientos de las personas que deben ejecutarlos.

En cualquier caso, queremos acabar como entonces, reiterando que, a pesar de las garantías que nos ha ofrecido la empresa, desde Comisiones Obreras seguiremos velando por que los derechos laborales del colectivo de trabajadores afectados por la nueva organización —que son muchos más que los directivos ahora nombrados— no sean vulnerados. Ponemos a nuestros delegados a disposición de todos ellos para que esto sea así.

Enel Green Power, nuevo Promotor del Plan de Pensiones

El pasado marzo, los Consejos de Administración de Endesa SA y Enel SpA tomaron la decisión de integrar las actividades de energías renovables en una única entidad, Enel Green Power.

Posteriormente, en mayo, se cambió la denominación de Endesa Cogeneración y Renovables SL por la de Enel Green Power España SL.

Las exigencias de reunión para tratar sobre las repercusiones laborales de las decisiones adoptadas y abrir, si fuera necesario, las oportunas negociaciones para aplicar a este colectivo los *Acuerdos de Garantías de 12 de septiembre de 2007*, dieron sus resultados en los distintos acuerdos suscritos por la representación social, logrando las garantías deseadas para los trabajadores.

En lo que se refiere a su relación con el plan de pensiones del que eran partícipes como trabajadores del promotor ECYR, al desaparecer este del plan, estaban en una situación no reglamentaria que ha quedado resuelta a fecha de 26/09/2011, al aprobarse dar de alta como nuevo promotor del Plan de Pensiones del Grupo Endesa a la empresa Enel Green Power, con lo que los trabajadores de la antigua ECYR pertenecerán al nuevo promotor y los nuevos trabajadores de la participada EUFER formarán parte de los colectivos del Plan de Pensiones del Grupo Endesa.





El 25 de noviembre se celebra el *Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*

La violencia de género nace de la desigualdad y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, y se ejerce por quienes sean o hayan sido sus cónyuges o estén o hayan estado vinculados a ellas por relaciones afectivas, aun sin convivencia.

Sigue siendo uno de los problemas más graves de la sociedad española. Hasta el 19 de octubre, 52 mujeres han perdido la vida en nuestro país. El número de denuncias de violencia de género registradas en el segundo trimestre de 2011 alcanzó en España un total de 34.347 casos, lo que supuso un crecimiento del 5,7% respecto del primer trimestre de este año.

En nuestro convenio (III Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa), dentro del Plan de Igualdad, se recogen una serie de

MEDIDAS ESPECIALES PARA LA PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Son medidas de protección tanto para la víctima directa de la situación de violencia de género como para sus hijos menores de edad o mayores discapacitados que convivan con ella, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado de Endesa o de sus empresas mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, excónyuge, pareja o ex pareja de hecho o familiar en cualquier grado).

Asistencia profesional

Se dará apoyo y asesoramiento técnico especializado:

1. Asesoramiento y Apoyo Psicológico: Tanto de atención y asistencia a las víctimas como las relativas a información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos.
2. Asistencia Sanitaria: necesaria para superar o disminuir los efectos de la violencia de género.
3. Asesoramiento y Asistencia Jurídica: Tanto civil como penal, actuaciones para superar la situación de violencia o disminuir sus efectos, para garantizar la seguridad de la víctima y de los menores, discapacitados o familiares a su cargo así como para la adopción de las medidas provisionales tendentes a garantizar el disfrute de la vivienda familiar, la custodia de los hijos menores, la pensión alimenticia y la obtención de las prestaciones sociales correspondientes.



Ayudas económicas

Durante un plazo máximo de seis meses, el cual concluirá si antes la beneficiaria puede regresar a su domicilio habitual.

Según cada supuesto:

1. Hasta el 50%, con un límite máximo de trescientos sesenta euros mensuales (360 €/mes), para contribuir a los gastos de alquiler que se generen en los supuestos en que la víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor.
2. Colaboración de hasta un 50% de los gastos que se produzcan como consecuencia de la necesidad, objetivamente acreditada y por motivos de seguridad personal, de cambiar de colegio a los hijos menores a su cargo (matrícula, libros y uniformes).

Otras medidas

Reducciones de jornada y flexibilidad horaria previstas en el artículo 43 del Convenio.

Excedencia especial, cuya duración podrá estar comprendida entre los 3 meses y los 3 años. Durante los dieciocho primeros meses, la víctima tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y mantendrá el derecho al suministro de energía eléctrica, durante los 3 años de excedencia, en los términos previstos en el convenio colectivo que le resulte de aplicación.

Tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan fuera del lugar de su residencia habitual siempre que cumplan los requisitos de idoneidad requeridos para el puesto.

Cambio temporal de régimen horario. Las víctimas de violencia de género durante el periodo de tiempo que permanezca vigente la orden judicial de protección a favor de la víctima, podrán modificar temporalmente su régimen horario, pasando a realizar su actividad laboral en horario continuado con el único requisito de la solicitud del interesado.

Reducciones de jornada. Podrán acogerse a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

CC.OO. denuncia a la empresa ante la Inspección de Trabajo por discriminación

Desde principios de año se han ido incorporando por primera vez a nuestra empresa mujeres para ocupar el puesto de trabajo de Especialista Montador/a de Red MT/BT, que históricamente ha sido masculino.

En su momento, CC.OO. se congratuló de que la empresa, dando cumplimiento a la Ley de Igualdad, contratara a mujeres para realizar este tipo de trabajo.

Pero la realidad es que las contratan y después las discriminan. Para realizar las funciones de este puesto se debe llevar una ropa de trabajo adecuada siguiendo las normas de seguridad. La misma ropa necesitan los hombres que las mujeres.

Antes y después de la jornada laboral, deben cambiarse de ropa y ducharse. Y resulta que la empresa sólo dota de vestuarios específicos a los hombres. Las mujeres no tienen este derecho para la empresa, deben compartir vestuario con los hombres, con lo que esto significa, o bien ir al lavabo y repartírselo con las mujeres (porque también son mujeres) de la limpieza.

Aunque parezca inverosímil esto es lo que pasa en nuestra empresa, una empresa que se enorgullece del trabajo que realiza para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, una empresa que hasta consigue reconocimientos por su labor... Y resulta que ahora nos está demostrando que lo de la Igualdad es sólo una fachada, negando a las mujeres Especialistas Montadoras de Red un derecho que les corresponde y que sí que tienen sus compañeros hombres. Los hombres tienen un vestuario donde poder asearse y cambiarse de ropa y las mujeres tienen que buscarse la vida para hacer exactamente lo mismo.



CC.OO. exigió por escrito a la empresa que resolviera este tema. Transcurridas dos semanas sin haber recibido respuesta ni solución, hemos presentado tres denuncias ante la Inspección de Trabajo. Hemos denunciado todos los centros de trabajo de Barcelona, Lleida y Tarragona. Girona es el único centro que sí dispone de vestuario para las mujeres. Nuestro argumento es bien simple: no se puede tratar distintamente a una persona por su género y la empresa debe dotar de las mismas herramientas a los hombres y a las mujeres.

No podemos tolerar este tipo de actuaciones por parte de la empresa. Debemos recordar que estamos en el siglo XXI y que este tipo de discriminación es inadmisibles. Las mujeres de esta empresa no son trabajadoras de segunda categoría, ocupen el puesto de trabajo que ocupen.

Aseguramiento de prestaciones a los jubilados de *prestación definida* de Cataluña



Desde el pasado 31 de julio, los beneficiarios —unos 1980— del plan de pensiones de los colectivos de prestación definida de Cataluña que disfrutaban de una renta vitalicia a través del plan de pensiones, seguirán disfrutándola, pero teniendo asegurada su prestación a través de una póliza de prima única suscrita con cinco aseguradoras.

Los beneficiarios de estas rentas no tendrán ninguna percepción distinta en el cobro, ya que este seguirá realizándose por parte de la gestora (Ibercaja), previo ingreso de la aseguradora principal.

El motivo del aseguramiento en estos momentos es que las condiciones de las aseguradoras, intereses de la póliza, han sido importantes para conseguir una rentabilidad media estimada superior a las previstas en el plan de pensiones para estos beneficiarios. Se han obtenido unos beneficios contables de unos 80 M€ que repercutirán de forma positiva en el fondo de pensiones.

Por otra parte, tiene el inconveniente de que el fondo de pensiones ha tenido que prescindir de un capital que se ha destinado al pago de la prima única.

Pero en resumen, ha sido una actuación positiva muy bien valorada por los sectores de Planes y Fondos de Pensiones.

Proyecto "Papel 0"

El 8 de noviembre, la empresa presentó a la representación social su proyecto "Papel 0". Pretende eliminar el uso de papel en los distintos modelos de solicitudes o peticiones que están estandarizados para toda la empresa y que actualmente cursamos a nuestros responsables directos. A partir de mediados del próximo mes de diciembre, pasarán a realizarse a través de correo electrónico.

En principio, se pretende eliminar los que cumplimentamos para solicitar vacaciones y permisos retribuidos, para continuar con el resto (horas extras, partes de trabajo, ayuda de estudios, anticipos y créditos). Desde Comisiones Obreras pusimos de relieve que si bien compartimos la idea y, por supuesto, el fin, creemos que antes de ponerlo en práctica se debería dotar a la totalidad de la plantilla de los medios necesarios, o lo que es lo mismo, acceso a los medios informáticos de la red de Endesa.

No hay que olvidar que los trabajadores de la plantilla, cuando solicitamos cualquier tipo de permiso, necesitamos la autorización de nuestro responsable, y que para la justificación de permisos entregamos, ya sea a través del papel o el mismo escaneado, el documento que así lo acredita.



La pega surge a la hora de determinar quién es el encargado del archivo de dicha certificación. Este sindicato opina que una vez obtenido el visto bueno del responsable de la empresa, el trabajador o trabajadora no necesita obligatoriamente guardar copia, ya que cuenta con el visto bueno de su superior y por lo tanto es competencia de la empresa la custodia de dicha certificación.

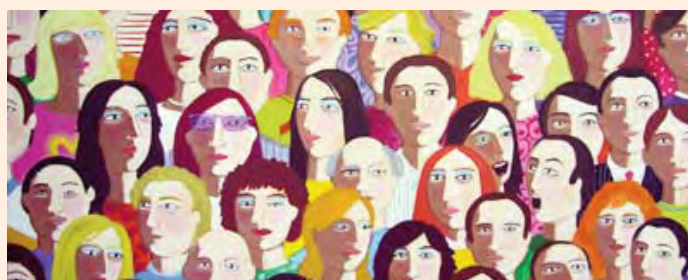
En Comisiones Obreras apoyamos la eliminación del papel, en compromiso con el medioambiente, la sostenibilidad y una gestión más eficiente. Todo ello se debe llevar a cabo sin que se conculquen los derechos de los trabajadores.

Reunión de la Comisión de Beneficios Sociales

La semana pasada hubo reunión de la Comisión de Beneficios Sociales. El encuentro no se producía desde julio de 2010. Si bien es cierto que los anticipos y préstamos se han concedido sin ningún tipo de problema ni atraso, no debe demorarse tanto su celebración. Aun en el caso de que no se detecten problemas en el funcionamiento, esta comisión ha de contar con una planificación que permita que sus reuniones se acuerden con más regularidad.

El acto se desarrolló sin ningún tipo de discrepancia entre las partes, aprobándose los préstamos y anticipos concedidos.

Esta sección sindical propuso que se estudiase para su aplicación que los anticipos por enfermedades graves no tengan periodo de carencia a la hora de solicitar uno nuevo. Todas las partes entendimos que al tratarse de un tema bastante serio deberíamos tomar un tiempo para su modificación en el reglamento y, en último caso, contemplarlo para su inclusión en el redactado del próximo convenio.



También se le recordó a la empresa que quedan cuestiones sin solucionar de anteriores reuniones, como los problemas relacionados con la tarifa eléctrica, tanto en contratación como en facturación, en territorios donde no es Endesa la distribuidora. A esto se nos respondió que ya se han nombrado gestores territoriales de recursos humanos que pueden realizar cambios administrativos en las distintas zonas y que desde Endesa Energía se trata de solucionar, en lo posible, los problemas de contratación.



«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