

Acuerdo sobre el Centro de Control de Red de Baleares

El 22 de noviembre se firmó en Palma el *Acuerdo de Reorganización del Centro de Control de Red de Baleares* entre la representación de la empresa y las tres representaciones sindicales del territorio, UGT, CC.OO. y ASIE.

El acuerdo, pendiente de ratificar en la Comisión Negociadora de Materias Concretas en Madrid, considera una organización formada por 18 efectivos para la gestión de Media Tensión, distribuidos de la siguiente forma:

- 1 *Responsable de Centro de Control* en jornada normal.
- 1 *Profesional Administrativo de Explotación* en jornada normal.
- 7 *Técnicos Responsable* en régimen de turno cerrado.
- 7 *Técnicos Gestores* en régimen de turno cerrado.
- 2 *Técnicos Gestores* en jornada normal para apoyo al *Responsable del Centro de Control*.

Para Baja Tensión, el acuerdo contempla la integración de los 12 *Especialistas Técnicos* que gestionaban la Baja Tensión de Baleares en el colectivo creado para la gestión de la Zona Nordeste, formando un total de 31 *Especialistas* a turno cerrado y un *Técnico Responsable* a jornada normal.

Se consigue la aplicación de un complemento de *disponibilidad* para atender situaciones críticas en la operación de la red —no para cubrir absentismo— de la misma naturaleza y cuantía que el establecido en Andalucía y Extremadura.

Se regulan las compensaciones económicas a percibir en caso de mermas salariales producidas por cambio de sistema de trabajo, incluidas las correspondientes a la aportación del Plan de Pensiones en función al porcentaje que corresponda a cada trabajador.

El Acuerdo define nítidamente el modelo organizativo finalmente pactado, regulando de manera precisa las medidas que tutelan los movimientos de plantilla necesarios para la implantación de la nueva organización.

Hay que destacar de la firma de este acuerdo el esfuerzo por ambas partes para conseguir lo pactado, sobre todo pensando que el planteamiento inicial de la empresa era una organización para el Centro de Control de Baleares de 8 *Técnicos Gestores* y un *Jefe Responsable*.

Ello no ha sido fácil y se ha necesitado de un largo debate para consensuar con la empresa los mínimos que la representación sindical entiende necesarios para el territorio de Baleares, así como la consecución del plus de *disponibilidad* para todo el conjunto de trabajadores a turno del Centro de Control de Baleares, plus que ya cobran los otros centros de control de la empresa.

Por otro lado, también cabe resaltar la unidad sindical que ha habido en el proceso, existiendo desde las tres organizaciones sindicales un ánimo de trabajo conjunto con el objetivo claro de conseguir lo mejor para el conjunto de los trabajadores.

A pesar de que este acuerdo supone —somos conscientes— una reducción en la plantilla del Centro de Control de Baleares, entendiendo que es difícil luchar contra la tecnología y con las “sinergias” que la empresa lleva a cabo, el proceso se ha desarrollado intentando ser lo menos traumático posible para los trabajadores. Queda claro con la firma de este acuerdo que CC.OO. firma compromisos allí donde impera la coherencia, la transparencia y la consecución de objetivos equitativos para el colectivo de trabajadores afectados.



Firmado el Acuerdo de Reorganización del Centro de Control de Canarias

En la mañana del día 29 de noviembre de 2011 se rubricó el Acuerdo de Reorganización del Centro de Control de Canarias. Comisiones Obreras, como fuerza sindical firmante del mismo, valora positivamente la acción conjunta que ha permitido tras varias reuniones elaborar la propuesta y sumar voluntades con las otras organizaciones para la firma de este acuerdo.

Alcanzarlo no ha sido fácil, ya que la empresa partía con la firme voluntad de cerrar la sede de uno de los dos centros de control, concretamente el de Tenerife, y llevar la operación de la red de baja tensión desde el nuevo centro de control de baja en Baleares, lo que hacía presumible que nos encontraríamos ante una dura negociación, como así ha sido, en la que se han invertido muchas horas y mucho esfuerzo para llegar a un pacto.

Ante la decisión de la empresa de cerrar un centro y trasladar la actividad a otro territorio, hemos buscado obtener a cambio estabilidad para los próximos años. Permitir que la operación de la región sea rentable desde el punto de vista técnico y económico —ya que la dirección de la empresa no esconde que la reducción de costes es su objetivo final— y, al mismo tiempo, defender los intereses de los trabajadores de estos dos centros, es lo que nos ha impulsado a buscar el equilibrio. Este fue desde el primer momento nuestro objetivo.

El acuerdo está en línea con lo negociado en otros territorios, desde el punto de vista técnico y de las personas que integrarán este centro de control unificado de Media Tensión:

Interoperabilidad, que incluso se propone para otras zonas geográficas de España, tal como consta en los distintos acuerdos firmados hasta la fecha.

Creación de la mesa de operación de Media Tensión, compuesta por siete operadores Grupo I como técnicos responsables y ocho Grupos II como técnicos gestores a turno cerrado, bajo la supervisión de un responsable de centro de control y un administrativo, con lo cual el centro de control lo compondrán 17 trabajadores.

Creación de un plus de disponibilidad, según lo dispuesto en los acuerdos de Andalucía y Extremadura.

Salida por el PVS de los trabajadores afectados por el cierre del centro de trabajo de Tenerife tan pronto opere el centro de BT de Baleares y funcione el centro de control de MT de Canarias.



Recolocación de los trabajadores. La representación empresarial se compromete a respetar la propuesta sindical de recolocar a los trabajadores del centro en otras ubicaciones, manteniendo sus condiciones económicas a quienes sigan en el régimen actual de turnos y ofreciendo al resto de compañeros que opten por cambiar a jornada continuada, las mismas condiciones del Acuerdo de Distribución de Canarias para paliar las mermas económicas.

Se encomienda a la Comisión territorial de RRHH de Canarias la vigilancia y el seguimiento de este acuerdo.

Creemos firmemente que en la actual situación de Canarias, con un 28,7 % de tasa de paro, el espíritu negociador ha servido para la defensa de las condiciones laborales de un colectivo que ya se veía amenazado desde 1995. Este entendimiento ha posibilitado que sigamos disponiendo de un centro de control, que desde nuestro punto de vista es más que necesario para garantizar la calidad en el servicio y los puestos de trabajo de nuestros compañeros.

CC.OO. gana las elecciones sindicales en Endesa Energía de Girona



El pasado 14 de noviembre, se celebraron en el centro de trabajo de Salt, en Girona, elecciones sindicales para elegir nuevo delegado de personal de Endesa Energía SAU.

CCOO ha vuelto a ganar, siendo la compañera M^a Àngels Viñas designada de nuevo por los trabajadores para cubrir ese puesto. La participación fue del 100%.

Agradecemos sinceramente que una vez más hayáis depositado vuestra confianza en nuestro sindicato, desde el cual seguiremos escuchando las inquietudes de la plantilla y defendiendo sus intereses.

La empresa reconoce los 7 días de descanso para el personal de Convenio Marco de Ponferrada

Tras una serie de acciones iniciadas en febrero de 2007, Comisiones Obreras ha conseguido que se reconozca el derecho de los trabajadores de Convenio Marco de turno de Ponferrada a disfrutar de 7 días de descanso compensatorio de los 15 minutos de bocadillo, tal como contempla la normativa de turno aplicada a dichos trabajadores.

Todo empezó el 29 de enero de 2007, con la presentación ante la Comisión de Seguimiento del II Convenio Marco de una carta en la que se ponía de manifiesto esta discriminación que sufría el colectivo.

Después de 7 meses sin llegar a un acuerdo, se planteó el preceptivo acto de conciliación el 13 de agosto de ese mismo año, no llegando a ningún entendimiento.

Una vez llevado a juicio, el 23 de enero de 2008 el Juzgado de lo Social de Ponferrada dictó la primera sentencia favorable al colectivo de Convenio Marco.

Un año después, el 11 de febrero de 2009, el Tribunal Superior de Castilla y León falló nuevamente a favor del colectivo discriminado.

El 20 de febrero de 2009, el Comité de Empresa solicitó la ejecución de la sentencia.

Paralelamente, el 12 de noviembre de 2009, el Juzgado de lo Social de Teruel desestimaba la demanda presentada por UGT. El recurso que interpusieron ante el Tribunal Superior de Justicia de Aragón no ha prosperado, lo que provoca que el personal de Convenio Marco de Andorra haya perdido este derecho.

El 25 de febrero de 2010, se produce un tercer pronunciamiento que da la razón al desesperado colectivo discriminado de Ponferrada, esta vez del Tribunal Supremo, no admitiendo el recurso presentado por la empresa.



A partir de abril de 2010, el colectivo discriminado se ha visto obligado a presentar requerimientos individuales previos a la presentación de demandas individuales.

El 7 de mayo de 2010, el Comité de Empresa volvió a pedir su ejecución y el 7 de febrero de 2011 el asunto llegaba a la Audiencia Nacional.

En los números 32, 35 y 40 de *Luz Pública*, que podéis consultar en www.ccooendesa.com/ccooendesa/noticias.php, dábamos cuenta de todo lo acontecido.

Por fin, el 18 de noviembre de 2011, después de prolongadas negociaciones tras el largo recorrido resumido antes, la empresa ha terminado reconociendo el derecho al disfrute de los 7 días para el personal de Convenio Marco, siendo de agradecer la enorme paciencia de la plantilla ante la dilatación de algo que debería haberse resuelto hace mucho tiempo. Desde Comisiones Obreras seguiremos defendiendo la igualación de las condiciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras de Endesa.

Formación para nuevos delegados de CC.OO.



Siguiendo con nuestro compromiso en defensa de los derechos de la plantilla de Endesa, durante octubre y noviembre, desde CC.OO. hemos organizado y celebrado cursos de formación para los nuevos delegados y delegadas nombrados en las últimas elecciones sindicales.

Con ello hemos pretendido dotar a nuestros delegados de las herramientas y los conocimientos necesarios para atender con garantías las problemáticas y consultas que les puedan realizar los trabajadores, tanto en lo concreto de su centro de trabajo como en el marco más general del Convenio Colectivo y el Acuerdo de Garantías.

Para conseguir lo anteriormente reseñado, en los cursos se han tratado temas jurídicos laborales, todos ellos relacionados con el articulado de nuestro convenio colectivo y con el Estatuto de los Trabajadores. Así mismo, se ha puesto de relieve el papel fundamental del *delegado de personal* y la importancia de su participación, y se ha profundizado en el conocimiento de la organización interna de Comisiones Obreras.

Estamos seguros de que esta formación redundará en beneficio de todos quienes componemos Endesa.



Prácticas abusivas en las empresas de contrata

Desde Comisiones Obreras hemos podido constatar la realidad de las prácticas abusivas y contrarias a la política de Endesa que algunas empresas subcontratadas de Endesa Generación vienen aplicando con total impunidad en una actitud de *todo vale* si con ello aumentan su beneficio.

Ello sucede en parte como consecuencia de los continuos cambios de empresa con ofertas a la baja, que finalmente dan como resultado una reducción del personal subcontratado, peor prestación de servicio y una excesiva carga de trabajo para los empleados.

También podemos resaltar la irregularidad sobre la distribución y tratamiento de la jornada; la rotación injustificada del personal con el consiguiente desconocimiento del entorno en detrimento de la seguridad; los incumplimientos del convenio de referencia al no aplicar los pluses contemplados en él (trabajos penosos, tóxicos, desplazamientos, trabajo nocturno); y a veces, un clima laboral de insatisfacción debido al retraso en el pago de los salarios, que se extiende a los propios trabajadores de Endesa. Estas prácticas las hemos constatado desde en las centrales de la antigua Endesa hasta en Baleares.

Algunos casos ya se han podido regularizar con la intervención de los delegados de Comisiones Obreras, pero hay otros en que a la nula colaboración de la propia Dirección de Endesa hemos de sumarle situaciones particulares de los afectados, que por temor a posibles represalias de su patronal se encuentran en una total indefensión que dificulta nuestra labor sindical.

Damos por hecho que la política de subcontratación de Endesa se orienta al ahorro de costes, pero los empresarios subcontratistas también siguen queriendo ganar dinero y consiguen el objetivo mediante peores salarios, inestabilidad laboral, menos vacaciones y menos días de descanso para los trabajadores subcontratados.

Pero desde Endesa también nos identificamos como empresa socialmente responsable, y se exige a estos empresarios en las respectivas cláusulas de Obligaciones y Responsabilidades que cumplan con las disposiciones laborales vigentes, bajo reserva del derecho de suspensión o extinción de contrato. Estas cláusulas deben ser algo más que letra muerta.



Es más, el propio Código Ético de Endesa se entiende como una herramienta transversal que atañe a todas las áreas y líneas de negocio, desde la toma de decisiones hasta la operativa de trabajo, siendo parte de una cultura organizativa que podríamos sintetizar en su apartado 2.2, donde puntualiza que “bajo ningún concepto, la consecución de los intereses de Endesa puede justificar una conducta deshonesta.”

En consecuencia, se trata de una ocasión única para que la Dirección demuestre su compromiso social, actuando con contundencia en la corrección de las prácticas ilegales detectadas, así como una verdadera implicación para activar los mecanismos necesarios que favorezcan la detección y erradicación de cualquier conducta deshonesta de las empresas colaboradoras.

Entendemos que es un objetivo común a todos los trabajadores de Endesa, en pro del cual la Sección Sindical de Comisiones Obreras colaborará sin ningún tipo de reservas.

Semana Internacional de la Seguridad



Desde nuestra representación social, entendemos la seguridad y salud laboral como un trabajo a desarrollar de forma conjunta y compartida por todas las partes que conforman la Comisión de Participación.

Un trabajo sostenido y constante en todas y cada una de las áreas de actividad de nuestra empresa, en el que participamos como organización de una forma responsable, activa y positiva en comités, comisiones y subcomisiones durante todo el año.

Creemos que un evento como la *SEMANA INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD*, en donde la empresa hace un gran esfuerzo en diversidad de actos y en su divulgación en todo el Grupo, es una buena oportunidad para que ese trabajo conjunto de todo el año se refleje o visualice con la participación activa en ella de toda la representación social.

Nuevas jornadas de formación para el Comité Europeo de Enel

El curso de formación para los miembros del Comité Europeo de Enel, iniciado los días 10 al 12 de octubre, en Bruselas, ha continuado en Italia del 22 al 24 de noviembre.

En este caso, las jornadas de formación han estado dedicadas a conocer la actuación de la empresa en relación a la prevención de riesgos laborales. Es significativo que, a partir de la misma Directiva de la UE, su aplicación difiere sustancialmente en cada uno de los países.

La diferencia esencial se sitúa en el grado de participación de los trabajadores, por medio de sus representantes, en la elaboración de las políticas de seguridad de la empresa. Este grado de participación es muy superior en España que en el resto de países en los que Enel está presente.

Desde el punto de vista de Comisiones Obreras, esta mayor participación de los trabajadores consigue una mayor implicación de la totalidad de la plantilla en la tarea de evitar los accidentes de trabajo.

En el curso se realizaron también presentaciones sobre las políticas de sostenibilidad y de responsabilidad social del Grupo Enel. La totalidad de las representaciones sindicales estuvieron de acuerdo en la divergencia entre las presentaciones realizadas, que pretenden mostrar una empresa casi perfecta, y la realidad que vivimos los trabajadores del Grupo en cada uno de los países.



Los debates desarrollados mostraron la ausencia de información sobre la situación del Grupo, que puede verse directamente afectado por el impacto de la crisis en Italia y las repercusiones que pueda tener sobre el futuro de la propiedad gubernamental de las acciones de Enel o del mantenimiento de la estructura actual del Grupo.

El próximo mes de diciembre vuelve a reunirse el Comité Europeo de Enel para renovar su funcionamiento adecuándolo a los cambios en la normativa europea.

Aplicación del Acuerdo de Explotación de la Zona Sur

Tras numerosos aplazamientos, finalmente el 24 de noviembre se ha llegado a un acuerdo para la aplicación, a los trabajadores adscritos al Grupo III de los servicios de Subestaciones, Protecciones y Telecontrol, LAT, Radar y BTT, del Acuerdo de Explotación para Distribución en la Zona Sur.

No obstante, para los trabajadores de las unidades territoriales pertenecientes al área de Desarrollo y Mantenimiento (Brigadas de Transformadores y de Interruptores) se ha acordado concretar su aplicación en un periodo de dos semanas.

Las principales condiciones del acuerdo, que entrará en vigor el día 1 de enero de 2012, son:



Unificación funcional. Se modifica el encuadramiento de todos los trabajadores de estos servicios adscribiéndose a la Agrupación funcional de Gestión, Operación y Mantenimiento de Red, áreas de Subestaciones o LAT. Como consecuencia de esta modificación, se abonarán las indemnizaciones establecidas en el art.19 del III Convenio Marco para quienes provienen de otra agrupación funcional (en este caso, los trabajadores de Protecciones y Telecontrol). Se impartirán cursos de formación y reciclaje para el personal afectado.

Unificación de los sistemas de trabajo. Todos los sistemas de trabajo se unifican aplicándose la jornada continuada con retén, salvo para los trabajadores de LAT, cuyo sistema será jornada continuada con un complemento que cubra la dedicación y disponibilidad. Aquellos trabajadores a los que esta modificación les suponga una reducción de sus retribuciones percibirán la indemnización por mermas con los criterios recogidos en el Acuerdo de Explotación, es decir, una renta decreciente al 10% en 10 años sobre la diferencia de retribuciones: *Complementos del Antiguo Sistema* (Turnos + Primas BTT + Mayor Dedicación) menos *Complementos del Nuevo Sistema*, o alternativamente la percepción de un capital.

Comisiones Obreras considera que este pacto finalmente alcanzado, que venía reclamando desde la firma del Acuerdo de Explotación en mayo de 2006, permite modificar con garantías el sistema de trabajo de las unidades afectadas. Como hemos estado haciendo hasta la fecha, continuaremos haciendo un seguimiento de su aplicación, exigiendo en el plazo acordado su implementación en las Brigadas de Transformadores e Interruptores.