

Número 82
Enero de 2012

EN ESTE NÚMERO...

Página 2

Renovación del Acuerdo del
Comité Europeo de Enel

Revisión salarial de 2011

Subida del IRPF

Página 3

CCOO evita tres despidos en
Gesa Gas

Sin acceso a la información en
Canarias

Página 4

Inspección de Trabajo ordena
acondicionar vestuarios para
las mujeres

CCOO gana las elecciones
sindicales en el Puerto de
Ferrol

Ratificados los Acuerdos de
Centro de Control de Baleares
y Canarias

Acuerdo judicial para la
aplicación de la sentencia de
los siete días de bocadillo



Editorial

Han transcurrido más de cuatro años y medio desde que se publicó el número 0 de nuestra revista digital, *Luz Pública*, que nació con la vocación, la ilusión y el entusiasmo de convertirse en una pieza básica de la información al servicio de los trabajadores, siendo su finalidad principal la de difundir con agilidad y transparencia la evolución de las negociaciones, los acuerdos y las noticias más importantes y de mayor afectación.

Durante este periodo de tiempo, hemos editado 82 números de *Luz Pública*, 19 de *Luz Roja*, 5 de *Luz Verde*, 34 de *En Línea* e innumerables publicaciones territoriales y notas informativas.

Fuimos los primeros que nos comprometimos a consolidar unas revistas digitales que en su conjunto han salido con una periodicidad quincenal. Otros lo pretendieron y en la tentativa se quedaron.

En CCOO consideramos permanentemente que la información es uno de los pilares básicos que conforman nuestro estilo sindical, tratándola siempre con seriedad y responsabilidad.

Con este bagaje y con la misma ilusión que al inicio del proyecto, podemos afirmar que hemos cumplido con el compromiso de consolidar todas nuestras publicaciones, cuyo formato hemos renovado. Hoy os presentamos el nuevo modelo de nuestra revista, con una imagen mejorada, innovadora y que creemos que mejora su calidad, por lo que esperamos sea del agrado de todos nuestros lectores y anime a serlo a los que aún no lo son.

Renovamos nuestro compromiso de dar una información veraz, con la mayor agilidad posible, para que todos los que trabajamos en Endesa tengamos conocimiento puntual del devenir de la empresa, afrontando el futuro con una apuesta clara por la comunicación.

Resultados optimistas para Enel y Endesa

La información sobre los resultados consolidados en los 9 primeros meses del año 2011 para el Grupo Enel, nos sitúa en un escenario de crecimiento del 0,1% del EBITDA y de un 1,2% de los beneficios netos del Grupo en relación a los 9 primeros meses del año 2010.

Las ventas de electricidad han subido un 0,7%, llegando a los 232,4 TWh. La generación de electricidad ha aumentado un 1,2%, hasta los 219,5 TWh. También ha aumentado la electricidad distribuida, hasta llegar a los 327,3 TWh. En su conjunto, ello significa una cifra de ingresos un 8,5% superior a la del mismo periodo del año anterior y que asciende a 57.496 millones de €. El beneficio neto ha alcanzado los 3.492 millones de €.

Esta información, proporcionada formalmente por la Dirección del Grupo a la representación sindical en la reunión del Comité Europeo de Enel del pasado diciembre, en condiciones de persistente crisis económica, invita al optimismo (con todas las reservas que se quieran hacer) sobre la actividad industrial del Grupo. Vale la pena destacar el papel que la diversificación geográfica y el *mix* de producción del Grupo juegan en estos buenos resultados.

Si a ello unimos los resultados de la actividad de Endesa (Iberia y América Latina) hechos públicos el pasado 8 de noviembre, para estos mismos nueve primeros meses del año, que suponen un aumento del 2,8% en los beneficios netos (sin tener en cuenta las ventas de activos) hasta llegar a los 1.978 millones de €, la imagen de optimismo es aún más nítida.

En Endesa, la generación de electricidad ha crecido un 4,9% y las ventas un 1,2%. El resultado ha sido un aumento de ingresos del 7,1%, en términos absolutos 24.604 millones de €; es decir, un 42,8% de los ingresos totales del Grupo Enel.

Concretamente en España, a pesar de que ha habido un descenso de la demanda eléctrica de un 1%, la producción de energía de Endesa ha aumentado un 11,3%, alcanzando los 56.079 GWh. El aumento del beneficio neto ha sido de un 0,9%, llegando a los 1.465 millones de €.

Este conjunto de resultados pone de relieve la solidez de nuestra actividad industrial, incluso en situaciones económicas generales profundamente adversas. Una solidez y estabilidad que deben reflejarse en las condiciones laborales de los trabajadores del Grupo, apartando cualquier mensaje catastrofista, sea quien sea el que lo transmita.

Renovación del Acuerdo del Comité Europeo de Enel

El pasado 16 de diciembre, en Roma, se rubricó la renovación del Acuerdo de Constitución y Funcionamiento del Comité Europeo de Enel (CEE).

La firma se produjo en la segunda reunión ordinaria de 2011 del citado comité y el nuevo redactado del acuerdo contempla varias mejoras en relación al original de diciembre de 2008.

Se actualizan todas las referencias legales del texto de acuerdo con la nueva Directiva Europea de 2009 (Directiva 2009/38/CE), que se cumple totalmente con lo firmado.

Se precisan con mayor detalle las definiciones de *Información y Consulta* enunciadas en el acuerdo, las cuales son el contenido de los derechos de los trabajadores en el Comité Europeo y las que marcan su ámbito de trabajo. Hay que recordar que los Comités Europeos no pueden, en ningún caso, sustituir los derechos de negociación de los representantes nacionales de los trabajadores.

El acuerdo se fija un plazo de vigencia de 4 años —el anterior era de 3— y sitúa en el mismo periodo de tiempo la duración del mandato de los representantes de los trabajadores presentes en el Comité Europeo. Además, y a pesar de que la reducción del perímetro de Enel desde la firma del primer acuerdo hacía disminuir el número de representantes de los trabajadores de 20 a 18, se incluye en



él una cláusula transitoria que permite mantener el número de 20 durante toda su vigencia.

Se pacta la creación de un comité, dependiente del CEE, dedicado específicamente a la Seguridad y Salud Laboral, con la presencia de una persona por cada uno de los países representados en él. Además, se abre la puerta a la creación de otros equipos de trabajo para dedicarse a temas de interés general, incidiendo particularmente en las "buenas prácticas" que Enel entiende deben ser consideradas en cada país y transmitidas al conjunto del Grupo.

En el acuerdo se define el concepto de *Transnacionalidad* como aquel en el que deben basarse los temas a ser objeto de información y consulta en el seno del Comité.

Se faculta la participación de expertos, financiados por Enel y convenidos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, para profundizar en temas específicos y de interés del conjunto del Grupo.

Se concretan las funciones del Comité, estableciendo las relaciones entre los distintos niveles de consulta, información y negociación.

En las negociaciones desarrolladas con la Dirección de Enel no se ha cerrado la puerta a la posibilidad de establecer relaciones con la representación de los trabajadores de países no incluidos en el ámbito de la Unión Europea.

Comisiones Obreras ha firmado el acuerdo y valora positivamente su contenido, así como la actitud de la Dirección de Enel en la negociación y su clara voluntad de cumplimiento de la normativa europea.

La Federación de Industria de Comisiones Obreras se pondrá en contacto con UGT para que la buena voluntad mostrada por todas las partes para conseguir este acuerdo continúe en nuestro país, con el nombramiento de una representación que responda a la voluntad de los trabajadores de Endesa, democráticamente puesta de relieve en las elecciones sindicales de febrero del pasado año.

Revisión salarial del año 2011

Según el Convenio Colectivo de Endesa, una vez conocida la inflación real del año 2011, que es del 2,4%, corresponde una revisión salarial del 1,4% sobre el salario de diciembre de 2010.

Con esta revisión, añadida al 1,5% de subida realizada durante el pasado año, el incremento salarial real para el año 2011 será del 2,9% (IPC real + 0,5).

Las tablas con las diferencias a percibir con motivo de esta revisión para cada Grupo Profesional y nivel ya fueron publicadas por CCOO el pasado viernes día 13, y serán incluidas en la nómina del mes de febrero.

La revisión también debe incluir las diferencias generadas en los conceptos variables y la paga de eficiencia.

El incremento salarial para el año 2012, a falta de previsión

oficial de inflación, está siendo considerado por la empresa y las representaciones sindicales.

Lo comunicaremos tan pronto se confirme el valor decidido.



Subida del IRPF

A partir de febrero, nuestra nómina va a verse afectada por la subida del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas decretada por el Gobierno.

Esta repercusión en nómina, que puede suponer un aumento del porcentaje de retención entre el 2% y el 7%, dependerá del salario y de la situación familiar de cada persona.

El incremento final, al liquidar la declaración de renta, dependerá además del modelo de declaración elegido, de la comunidad autónoma en que se viva y del resto de circunstancias personales del contribuyente.

CCOO evita tres despidos en Gesa Gas

Parece que contagiados por la moda reinante de minar los derechos laborales, el pasado 14 de diciembre, la dirección de Gesa Gas, amparándose en medidas "organizativas", comunicó a tres trabajadores su intención de dar por finalizada su relación contractual a partir del 31 de diciembre.

Esta pretensión recibió la oportuna respuesta de la representación sindical de Comisiones Obreras en la empresa, instando a la Dirección a que de manera inmediata dejase sin efectos dichos comunicados y solicitando la convocatoria urgente de una reunión al objeto de clarificar la situación creada, ya que afecta a los acuerdos de compraventa vigentes, que regulan los pasos a seguir en caso de reorganizaciones que atañan a la plantilla en ellos relacionada.

Hemos de reconocer la celeridad de respuesta de la Dirección comunicándonos por escrito al día siguiente su decisión de, a causa de nuestras consideraciones al respecto, mantener la relación contractual que actualmente une a los trabajadores con Gesa Gas SAU, proporcionando con ello un clima laboral favorable para un adecuado análisis del alcance y afectación de los citados acuerdos, evitando así en lo sucesivo actuaciones por sorpresa tan injustificadas y perniciosas para los intereses de los trabajadores.

La posición de Comisiones Obreras es clara y conocida por la Dirección: Se ha de respetar el marco específico de los derechos económicos, sociales, garantía de empleo y demás obligaciones contraídas y derivadas de los Acuerdos de Garantías vinculados al contrato de



compraventa de activos, tanto por parte de Gesa Gas SAU como por Endesa, ya que cuando se adquieren compromisos se debe actuar con la debida responsabilidad hacia los mismos.

Sin acceso a la información en Canarias

La comunicación en la empresa es un factor determinante de éxito; una buena comunicación interna es sinónimo de eficacia, buena organización y coordinación, mientras que una mala comunicación puede ser motivo de ineficacia, desorden y conflictos internos.

Partiendo de esta premisa y de considerar a todos los trabajadores del Grupo Endesa "ciudadanos Enel" con sus derechos y obligaciones, en Comisiones Obreras no entendemos como en Canarias hay algunos "ciudadanos" que son de segunda clase, ya que no pueden acceder a algunas de las fuentes de información que la propia empresa dice poner a su disposición, por vías tan de nuestro tiempo como son los correos electrónicos con enlaces a internet. Nos referimos a los distintos mensajes con comunicaciones de ofertas para empleados, informaciones relacionadas con el conocimiento interno de nuestra empresa, comunicados de la alta dirección o la información con datos relacionados con nuestro negocio o con nuestra estrategia empresarial.

El "ciudadano Enel" que pulsa el enlace para ver la información que recibe y ve como se le deniega el acceso, es un "ciudadano" frustrado, porque se le invita a entrar pero no se le permite el acceso; es como mínimo contradictorio; no nos extraña, por lo tanto, que arroje malos resultados en la encuesta de clima laboral.



«CC.OO. PRIMERA FUERZA SINDICAL DEL ESTADO ESPAÑOL»
C/ Ribera de Loira, 60, Planta S, Sector C
28042 MADRID
Tel. 912131520 Fax 912131616
ccoendesa@endesa.es

Desde CCOO hemos intentado en numerosas ocasiones buscar soluciones adecuadas. Lo hemos comunicado en la comisión territorial de RRHH. Hemos propuesto alternativas a los responsables para que llegue la información a toda la plantilla. Hemos puesto el malestar de los trabajadores en conocimiento del Departamento de Comunicación, que a su vez tiene decenas de correos con quejas de los propios afectados. Pero siempre se nos dice que es un problema de permisos y, aunque lo han comunicado a sus respectivas direcciones, nadie hasta la fecha ha tomado la decisión de solucionar este problema de acceso a la información.

Sabemos además, porque lo hemos preguntado y nos hemos asesorado, que es el único territorio donde esto sucede y eso nos lleva a pensar en qué pasaría si en todos los territorios o al menos en la mayoría de los centros de trabajo se tomara la misma decisión de impedir el acceso a los *links* que nos envía la

empresa. La respuesta es sencilla: El trabajo de nuestros compañeros de comunicación se vería muy limitado, ya que cada vez se usa más el correo electrónico con enlaces a internet para transmitir la información, y quedaría en entredicho el sentido de la Dirección de Comunicación.

Deseamos ser "ciudadanos" de una empresa en la que todos seamos iguales, al menos en los derechos básicos; y uno de ellos es el derecho a la información, tal como reza nuestro lema —"luz, gas, personas"—, personas que tengan las mismas oportunidades para conocer nuestra empresa, sin limitaciones.

No tiene lógica, que el esfuerzo y la profesionalidad de nuestros compañeros de la Dirección de Comunicación, se pierdan en un mensaje en la pantalla que nos indica que "por políticas de empresa no tenemos acceso al enlace que nos han enviado".

Inspección de Trabajo ordena acondicionar vestuarios para las mujeres

Tal como informamos en nuestra publicación del mes de noviembre, CCOO interpuso denuncia ante Inspección de Trabajo por discriminación hacia el colectivo de mujeres que se habían incorporado a nuestra empresa ocupando el puesto de *especialista montador*.

Las mujeres que para realizar su trabajo necesitan cambiarse de ropa en un vestuario, no disponen de él, mientras que los hombres que realizan las mismas funciones sí que lo tienen.

Ya que la empresa, después de reiteradas peticiones de resolver la cuestión, no dio ningún tipo de respuesta, decidimos presentar la denuncia para resolver el problema.

El resultado es que Inspección de Trabajo visitó dos de los centros denunciados, viendo dónde tenían que cambiarse las mujeres, y ha emitido un informe que debe cumplirse.

Este dictamen obliga a la empresa a acondicionar un espacio dentro del edificio como vestuario para las mujeres, en las mismas condiciones que el de los hombres, antes de terminar este mes de enero.

Desde CCOO nos congratulamos por la resolución obtenida, ya que hemos conseguido que la empresa haya de dar el mismo trato a los hombres que a las mujeres y que las *especialistas montadoras* dispongan de su vestuario.

La empresa tiene que dotar a todos los trabajadores, sean hombres o mujeres, de los mismos recursos y de las mismas herramientas. Comisiones Obreras seguirá defendiendo que sea así.

Comisiones Obreras gana las elecciones sindicales en el Puerto de Ferrol

El 2 de diciembre de 2011, se celebraron elecciones sindicales en las instalaciones del Puerto Exterior de Ferrol para seleccionar al compañero que a partir de ahora va a representar a quienes allí trabajan.

De un total de 20 trabajadores, 14 han decidido que sea el candidato de Comisiones Obreras, Roberto Domínguez García, el delegado que desempeñe esa labor.



Desde esta publicación queremos agradecer a los trabajadores y trabajadoras del Puerto la confianza depositada, así como reiterarles nuestro apoyo para todo lo que necesiten.

Damos nuestra enhorabuena a Roberto, a la par que agradecemos al anterior delegado, Amado Balseiro Franco, todo el trabajo realizado, que hemos compartido con ilusión y esfuerzo.

Ratificados los Acuerdos de Centro de Control de Baleares y Canarias

El 1 de diciembre de 2011, se ratificaron en la Comisión Negociadora de Materias Concretas los *Acuerdos sobre la Reorganización Operativa de los Centros de Control de Baleares y Canarias*. Con este acto, culmina un trabajo arduo y difícil, pero que desde Comisiones Obreras valoramos positivamente, ya que se ha realizado desde la negociación entre las partes y el resultado ha sido bueno para todos.

Con esta firma, CCOO quiere dejar constancia de que lo mejor para todos, empresa y trabajadores, es que las reorganizaciones se realicen desde esta perspectiva y no desde otra diferente. El acuerdo, por mucho esfuerzo que cueste, siempre que se aborda desde la unidad de acción sindical, presenta unos resultados mejores; por tanto, ése debe ser el camino a continuar en futuras negociaciones.

Acuerdo judicial para la aplicación de la sentencia de los siete días de bocadillo

El proceso iniciado por CCOO en el año 2007 tuvo su final feliz el pasado 9 de enero de 2012, cuando a través de los servicios jurídicos de CCOO se logró cerrar un acuerdo judicial para la aplicación de la sentencia relativa a los 7 días de bocadillo. A través de *Luz Pública* y de otras notas, hemos ido informando de la evolución de este asunto, siempre pidiendo paciencia y tranquilidad para no dar pasos en falso.

El final ha sido feliz; pero no del todo, porque algunos compañeros en otras zonas se han quedado en el camino de esta misma reivindicación. Ya advertimos de que convenía tener calma para no dar pasos equivocados, pero no todos hicieron caso.

Este acuerdo judicial es aplicable a todos los trabajadores afectados por la norma de turno en Ponferrada que no disfrutaban de los 7 días de bocadillo.

Se les aplicará con carácter retroactivo desde el año 2007, pudiendo optar por el descanso de los días atrasados o por cobrarlos.

Los representantes de Comisiones Obreras en Ponferrada han conseguido cerrar este acuerdo, aplicable tanto a afiliados como a no afiliados, que mejora la sentencia judicial de compañeros de otro sindicato, a los cuales, sin embargo, también se les aplicará este acuerdo más favorable.



Gracias a los afiliados por la paciencia que han tenido. Reiteramos nuestro compromiso de seguir luchando por disminuir las diferencias entre los compañeros de convenio marco y el resto. Pronto llegará una nueva negociación colectiva y será un buen momento para demostrarlo.