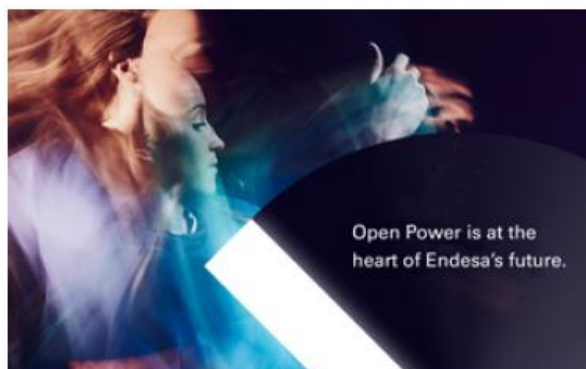


La dirección de Endesa elude gravemente sus compromisos con los ICPs y la tarifa de empleado

La dirección debe asumir los compromisos que ha adquirido públicamente con la plantilla y garantizarle que lo hará en un marco de diálogo y acuerdo. Otra salida no es posible. Nos preocupa que intente gestionar este asunto homologando empleados y clientes.

El pasado 5 de junio, Comisiones Obreras de Endesa solicitó desde Cataluña a la dirección de Relaciones Laborales (RRLL), a través de carta registrada, la necesidad de abrir un espacio de diálogo que fijase con claridad los protocolos de gestión necesarios para la adecuación de las potencias de las tarifas de empleado.

En nuestra opinión, dicho protocolo debe recoger los siguientes puntos: 1) fijación de la potencia máxima admisible en los contratos vinculados a tarifa de empleado; 2) creación de un protocolo explícito de actuación que atienda las diferentes problemáticas; 3) que la empresa asuma los costes derivados de su adecuación; 4) convenio con los Puntos de Servicio, con descuentos para los diferentes colectivos en función de su vulnerabilidad; 5) alargar el plazo de regularización hasta el 31 de octubre.



La dirección de Endesa debe demostrar si, como dice el cartel, el concepto Open Power “está en el corazón del futuro de Endesa” o se trata de un nuevo engaño a la plantilla.

Como en tantos asuntos en los últimos tiempos, la respuesta de la dirección ha vuelto a ser decepcionante. A pesar de la gran incertidumbre y desconcierto que ha generado la falta de gestión en este asunto tan relevante para el conjunto de emplead@s, jubilad@s y personal en régimen de AVS, la única respuesta ha sido esta (y citamos literal): “la actuación relativa a la activación de las potencias de los suministros eléctricos, obedece como Ud. sabe a un imperativo legal, que afecta a los empleados en tanto que clientes de la comercializadora de Endesa, no pudiendo efectuar diferenciación alguna por su condición de empleados”.

Empleados vs. Clientes

En ningún caso aceptamos dicha argumentación. Nadie pone en duda que debemos cumplir con la normativa técnica. Sin embargo, la dirección de RRLL no puede eludir su responsabilidad con la plantilla. Tal y como se explicita en el Informe de Sostenibilidad 2016, exigimos coherencia con los compromisos y en particular con el siguiente (y volvemos a citar de forma literal, p. 59): “El compromiso de Endesa de mantener un diálogo continuo con los *grupos de interés* es un elemento fundamental del posicionamiento Open Power del Grupo Enel, a través del cual la Compañía se abrirá aún más a la participación y colaboración con sus *grupos de interés* con el fin de afrontar con éxito los desafíos futuros”. En la página 61 del mismo documento, la dirección diferencia de forma explícita el Grupo de Interés “Clientes” del Grupo de Interés “Empleados”.

Así, la respuesta de la dirección de Endesa se debe o por desconocimiento de la Memoria de Sostenibilidad, o por su menosprecio a los propios compromisos adquiridos. Si lo primero ya es grave, lo segundo lo sería aún más. La dirección de RRLL debe asumir su responsabilidad en este asunto. Nos preocupa que intente gestionar este asunto homologándonos a clientes. Esta incertidumbre se extiende al colectivo de jubilad@s y prejubilad@s. Es por eso que exigimos que asuma los compromisos que públicamente establece y gestione este asunto dentro de un marco de diálogo y acuerdo. Otra vía no es posible.