



Luis DEL CARRE RUBIO es Licenciado en Derecho por la Universidad Complutense. Realizó estudios de Derecho Internacional en la Universidad de Estrasburgo.

Ingresa en Endesa en 1985 como Jefe de Relaciones Industriales para la Ordenanza Minera en la Zona de Andorra, tras varios años de ejercicio profesional de la Abogacía en Madrid y Toledo.

En 1989 se incorpora a Endesa-Iberdrola, S.A.-C.N. Vandellós II, AIE, como Director de Personal, responsabilidad que desempeña en la actualidad.

Ha participado en numerosos seminarios y congresos tanto nacionales como internacionales en el ámbito del Derecho del Trabajo y de gestión de Personal en las Industrias de la Energía, y también en Cursos de Desarrollo Organizacional, Comunicación Interna, Dirección por Objetivos, Evolución del desempeño en el puesto de trabajo, Organización, Método Adizes y Política de Empresa (IESE).

RECURSOS HUMANOS EN C.N. VANDELLOS II. EVOLUCION

L. DEL CARRE

Toda evolución de los recursos humanos tiende a la adecuación de éstos: por un lado, a las necesidades organizativas de la empresa, y, por otro, a la adaptación del potencial humano a los puestos de trabajo que dicha organización ha definido.

Ambos objetivos, en el caso de C.N. Vandellós II, se han concretado en la reorganización efectuada para el cambio de la misma, de la fase de construcción y puesta en marcha de la Planta a la fase estable de explota-

ción, con la movilidad funcional y los procesos que el propio Convenio Colectivo contempla, como son la Cobertura de Vacantes y las Pruebas de Nivel.

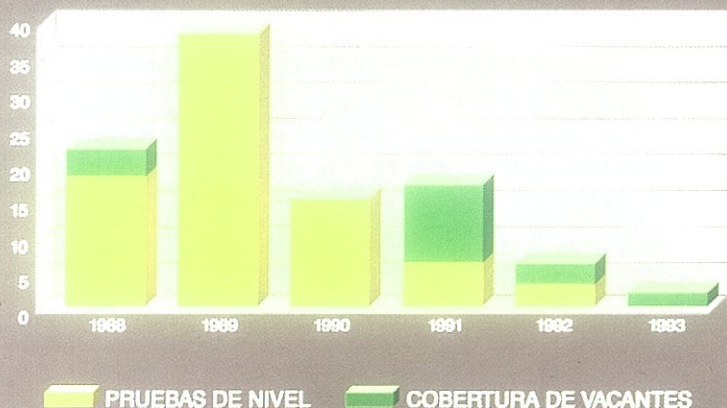
REORGANIZACION

Antecedentes

En el periodo de proyecto y construcción de la C.N. Vandellós II, anterior al intercambio de activos del 31-12-85, la Organización de la Propiedad estaba

MOVILIDAD INTERNA

PERIODO ANALIZADO 01.01.88 - 31.07.93



AÑOS		TECNICOS	ADMIVOS.	OPERARIOS	TOTAL	% PLANT
P R U E B A S D E N I V E L	1988	4	4	10	18	4,0
	1989	0	2	36	38	8,4
	1990	2	5	8	15	3,3
	1991	2	2	2	6	1,3
	1992	2	1	0	3	0,7
	1993	0	0	0	0	0,0
TOTALES		10	14	56	80	17,8
C O B E R T U R A D E V A C A N T E S	1988	2	2	0	4	0,9
	1989	0	0	0	0	0,0
	1990	0	0	0	0	0,0
	1991	7	1	3	11	2,4
	1992	1	1	1	3	0,7
	1993	1	1	0	2	0,4
TOTALES		11	5,0	4	20,0	4,4
C O N J U N T O	1988	6	6	10	22	4,9
	1989	0	2	36	38	8,4
	1990	2	5	8	15	3,3
	1991	9	3	5	17	3,8
	1992	3	2	1	6	1,3
	1993	1	1	0	2	0,4
TOTALES		21	19,0	60	100,0	22,2

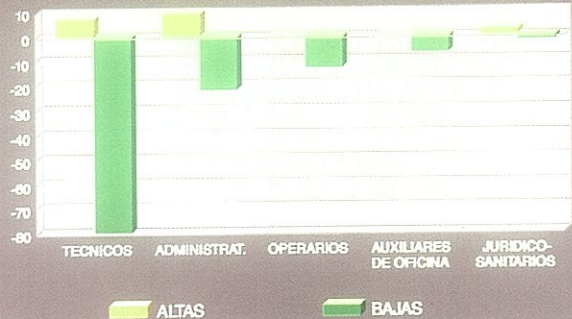
SITUACION

PERIODO ANALIZADO: Dic. 1988 - Julio 1993



ALTAS Y BAJAS

PERIODO ANALIZADO: Dic. 1988 - Julio 1993



EVOLUCION DEL PERSONAL POR GRUPOS PROFESIONALES

PERIODO ANALIZADO : Dic. 1988 - Julio 1993

CONCEPTOS	SITUACION EL 31-12-88				ALTAS				BAJAS				SITUACION EL 31-12-92			
	END	HE	ANV	SUMA	END	IBER	ANV	SUMA	END	IBER	ANV	SUMA	END	IBER	ANV	SUMA
TECNICOS	191	35	74	300	3	0	4	7	-52	-20	-8	-80	142	15	70	227
ADMINISTRAT.	51	14	25	90	1	0	8	9	-14	-8	0	-22	38	6	33	77
OPERARIOS	26	1	102	129	0	0	0	0	-3	0	-10	-13	23	1	92	115,999
AUXILIARES DE OFICINA	4	0	16	20	0	0	1E-06	0	-3	0	-4	-7	1	0	12	13
JURIDICO-SANITARIOS	4	1	4	9	1	0	1	2	-1	-1	0	-2	4	0	5	9
TOTAL PERSONAL	276	51	221	548	5	0	13	17,999	-73	-29	-22	-124	208	22	212	441,999

integrada por personal aportado por las cuatro empresas propietarias de C.N. Vandellós II (ENHER, 54%; HIDRUÑA, 28%; SEGRE, 10%, y FEC-SA, 8%).

Las relaciones laborales del personal integrado en la Asociación, creada para el diseño y construcción de la planta, se regulaban por los Convenios Colectivos de sus respectivas empresas.

Con el intercambio de activos efectuado el 31-12-85, la propiedad de C.N. Vandellós II quedó establecida en ENDESA (72%) e HIDRUÑA (28%). El 3-4-86 se otorgó escritura de constitución de la "Asociación Nuclear Vandellós ENDESA-HIDRUÑA" (Agrupación de Empresas, Ley 18/82).

La conveniencia de armonizar las condiciones laborales del personal integrado en la mencionada asociación se llevó a cabo mediante la negociación con los Representantes de los Trabajadores, a fin de llegar a un acuerdo para

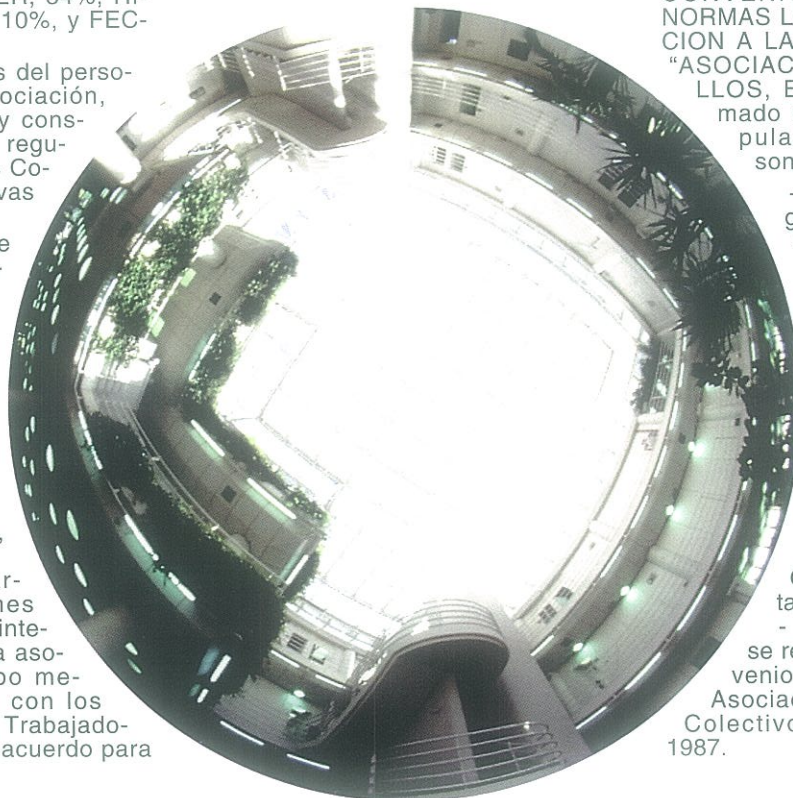
establecer un marco único de relaciones laborales, a cambio de seguir

en parte ligado a la empresa de origen. Tal acuerdo se plasmó en un CONVENIO QUE ESTIPULA LAS NORMAS LABORALES DE ASIGNACION A LA UNIDAD DE TRABAJO, "ASOCIACION NUCLEAR VANDELLOS, ENDESA-HIDRUÑA", firmado el 12-1-87, y cuyas estipulaciones más relevantes son:

- El contrato de trabajo vigente a todos los efectos será el establecido con las empresas de origen y mediante la subrogación el personal de Enher con ENDESA y de HEC con HE.

- Si fruto del dimensionamiento de la plantilla de ANV se llegase a una reducción de la misma, los trabajadores excedentes retornarán a la empresa de origen y, en el caso de ENDESA, al Grupo Endesa en zona Catalana.

- Las relaciones laborales se regularán mediante un Convenio Colectivo propio para la Asociación. El primer Convenio Colectivo para ANV se firmó en 1987.



Reorganización de C.N. Vandellós II para la fase estable de explotación

Desde el inicio de operación comercial de la central se vio la necesidad de adaptar los recursos humanos existentes en la fase de construcción, pruebas y puesta en marcha a los necesarios para la explotación normal y estable de la central.

Con tal objetivo, con fecha 24 de febrero de 1989, se firma un acuerdo entre la Representación de los Trabajadores y la de ANV, por la que se aprueba el preacuerdo que establece las condiciones en que retornan a Enher y Hecsa los trabajadores afectados.

Posteriormente, a lo largo de 1989 se realizan los oportunos análisis encaminados a determinar la organización, y los recursos asociados, para la fase estable de explotación de la Planta, contratándose a un consultor externo para realizar un estudio al respecto que sirviese de referencia.

A resultados de ello, en fecha 18-12-89, las Empresas Agrupadas emitieron el documento "Modificaciones Organizativas de la Asociación Nuclear Vandellós, Endesa-Hidroila".

En el organigrama se describe la organización actual de C.N. Vandellós II a nivel funcional, indicándose asimismo el número de puestos de trabajo para cada unidad.

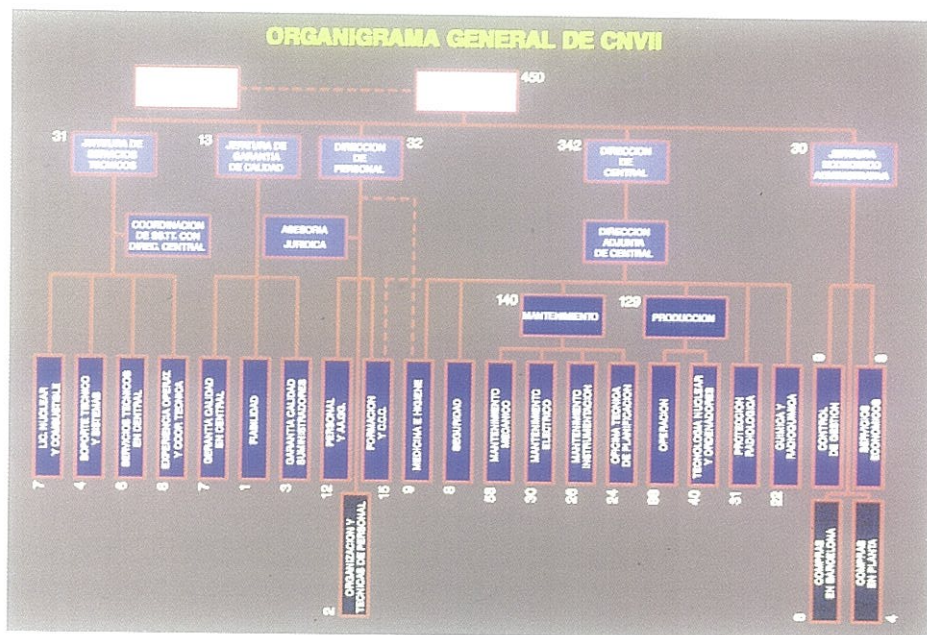
Para llevar a cabo dichas modificaciones organizativas, tras la negociación con la Representación de los Trabajadores, se llega a un acuerdo firmado el 23 de febrero de 1990, donde se recoge el alcance de la reorganización, así como las condiciones del retorno a las empresas de origen en base al acuerdo firmado en 1989.

Consecuencia de las mencionadas Modificaciones Reorganizativas, 83 trabajadores, aplicándose el Acuerdo de Asignación, retornaron a las empresas de origen: ENDESA y HECSA. Dichas Modificaciones Organizativas alcanzaron también al cambio de centro de trabajo de 12 trabajadores y a 20 cambios de puesto de trabajo.

En el gráfico "Evolución del personal por grupos profesionales" están reflejadas la evolución de los recursos humanos desde la constitución de la Asociación, recogiendo tanto las Modificaciones Organizativas como otras causas, que en conjunto han originado pasar de una plantilla de 548 en 1988 a 442 en julio de 1993.

MOVILIDAD FUNCIONAL

Junto a la reorganización efectuada, el objetivo de adaptación del potencial humano al puesto de trabajo se ha conseguido mediante las vías que el propio Convenio Colectivo determina cuáles son, la cobertura de vacantes y las pruebas de nivel.



Cobertura de vacantes

Este sistema está diseñado para cubrir las plazas vacantes con personal interno, con lo cual se logra una movilidad horizontal y/o una movilidad vertical de la plantilla, que ha sido hasta ahora muy escasa, dada la juventud de la plantilla y su adecuación al puesto tras la reorganización.

Pruebas de nivel

Este sistema, previsto en el Convenio Colectivo, permite al personal encuadrado en las categorías 5ª y 4ª con experiencia ascender tras la superación de oportunas pruebas de conocimientos. Esto se traduce en una movilidad vertical, en la mayoría de los casos.

El gráfico "Movilidad interna" recoge la movilidad desde el año 1988 originada por las vías anteriormente descritas.

OTRAS ACTIVIDADES

Adicionalmente, la Dirección de Personal y Asuntos Generales ha llevado a cabo otras actividades de apoyo a los recursos humanos, en cada una de las áreas en las que se halla estructurada y que se concretan en el área de personal, organización y formación.

Así, en el área de personal las actividades que han requerido mayor dedicación se han centrado en la coordinación y planificación de los grupos necesarios para la negociación de los Convenios Colectivos, el mantenimiento de las relaciones con las Secciones Sindicales, el análisis y aplicación de la Legislación y reglamentación oficial en materia laboral y de Seguridad Social, la gestión ante los Organismos Oficiales competentes de los asuntos relacionados con la Administración de Per-

sonal y Seguridad Social, y la información y el asesoramiento general de la empresa en cuestiones de política laboral.

En el ámbito de Organización, las actividades más importantes han sido la realización de estudios y propuestas sobre los sistemas de organización, las valoraciones de los puestos de trabajo, y la coordinación de las actividades tendientes a la selección de personal, tanto externa como a través de pruebas de nivel que reglamenta el Convenio Colectivo para la cobertura de vacantes en el seno de la Comisión existente ad hoc.

Finalmente, en el área de Formación, de la cual se incluye a continuación un artículo específico, la experiencia de estos años nos ha llevado a establecer unos objetivos que deberán alcanzarse en el próximo quinquenio, y que son los siguientes:

- Avanzar hacia un sistema de diseño de la Formación lo más objetivo posible que nos permita una mejora sustancial tanto cuantitativa como cualitativamente de la Formación desde unos criterios claramente establecidos.

- Conseguir que los reentrenamientos cíclicos no caigan en la rutina, manteniendo vivo su interés, haciendo atractivos los cursos a impartir empleando nuevas técnicas didácticas y de presentación.

- Dimensionar el servicio de acuerdo con las especialidades existentes, e integrar eficientemente a los servicios en la Formación, tanto en la identificación de las necesidades como en la impartición de los cursos, consiguiendo con ello mejorar la relación conocimientos-desempeño del puesto de trabajo.