



PROYECTO

VIGILANCIA SOCIAL DE EMNS

ENDESA – EDELNOR - EDEGEL

2007

I. INFORMACIÓN GENERAL Y ECONÓMICA

1.1 ENDESA en el mundo



Sede Principal: España

La Empresa Nacional de Electricidad SA (ENDESA) es una compañía transnacional de origen español del negocio energético y servicios conexos, relacionados principalmente con electricidad.

ENDESA es la mayor empresa eléctrica de España y la primera compañía eléctrica privada de Iberoamérica. Es un operador eléctrico relevante en el arco europeo mediterráneo, especialmente en Italia, realizando actividades en otros países europeos. Tiene además una presencia creciente en el mercado español de gas natural.

ENDESA como empresa nace el 18 de noviembre de 1944. La constitución del Grupo español se da en 1983 con la adquisición de las acciones del entonces Instituto Nacional de Industria (INI) en las compañías Enher, Gesa, Unelco y Encasur. En ese mismo año, ERZ se incorpora al Grupo.

En 1988, los títulos de la compañía comienzan a cotizar en la Bolsa de Nueva York. En 1992 se da la adquisición del 61,9% de Carboex y entrada en el capital de Electricidad de Argentina y Yacylec.

En 1994, se realiza la segunda OPV (Oferta Pública de Valores) por la que el Estado español reduce su participación en la compañía al 66,89% del capital. En este año se constituye, con participación de ENDESA, la Compañía Peruana de Electricidad y Distilima y se adquiere el 11,78% del capital de la Sociedad General de Aguas de Barcelona (Agbar).

En 1995, se realiza la adquisición del 9,7% del capital de la distribuidora Argentina de electricidad Edenor y del 7,2% del segundo operador de telefonía móvil en España, Airtel.

En 1996, se realiza la ampliación de la participación hasta el 75% del capital en Fecsa y Sevillana de Electricidad.

En 1997, se realiza la adjudicación del segundo operador de telefonía fija español, Retevisión, al consorcio liderado por Endesa. En este año se produce la tercera OPV por el 25% del capital de Endesa y la compañía entra a participar en el Grupo latinoamericano Enersis.

En 1998, se realiza. OPV por el 33% del capital de Endesa, con lo que pasa a ser una compañía privada.

En 1999 Enersis inicia una Oferta Pública de Adquisición de Acciones sobre el 34,7% de ENDESA Chile. En diciembre de ese año la transnacional española suscribe un acuerdo con Morgan Stanley Dean Witter para el desarrollo conjunto de actividades de negocio mayorista (trading) de electricidad en el continente europeo, abriendo así una nueva línea de negocio de gran futuro. En este mismo mes se firma también con la compañía ABB Alstom Power los contratos para la construcción de los dos primeros grupos de ciclo combinado en España.

El año 2000 se llega a un acuerdo para la adquisición de Remu, cuarta distribuidora de electricidad y gas de Holanda.

El año 2001, ENDESA integra todas sus compañías distribuidoras en España, tal como estaba previsto en el proceso de consolidación corporativa. La decisión implicó la creación de dos nuevas sociedades, ENDESA Distribución Eléctrica y ENDESA Operaciones y Servicios Comerciales que se integraron en la actual ENDESA Distribución que pasó a denominarse ENDESA Red.

En 2004, ENDESA inaugura una central de ciclo combinado de 310 MW en el Estado de Ceará (Brasil). En agosto de ese mismo año se situó en segundo lugar entre las empresas españolas en el "ranking" de buen gobierno corporativo que elabora Institutional Shareholders Services (ISS), una de las principales compañías a escala internacional en representación de inversores y servicios de gobierno corporativo.

En diciembre de 2004 la sede social ENDESA obtiene la certificación medioambiental según la Norma UNE-EN ISO 14001.

En mayo de 2005 la empresa firma un acuerdo para la compra de la compañía portuguesa FINERGE, que posee instalaciones de cogeneración y energías renovables con 107 MW de potencia total

consolidada. En ese mismo mes ENDESA incorpora en sus centrales tecnologías que evitarán la emisión de 300.000 toneladas de CO2 al año.

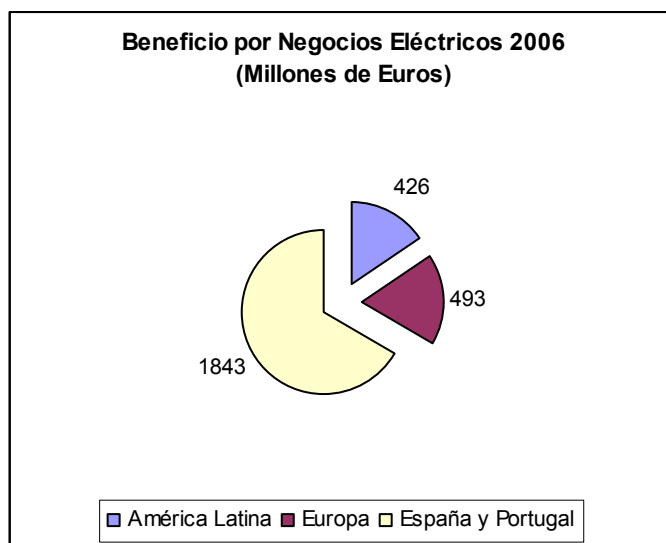
En diciembre de 2005 la compañía crea ENDESA Brasil, "holding" al que aporta todos los activos operativos que posee en el país.

Desempeño de ENDESA

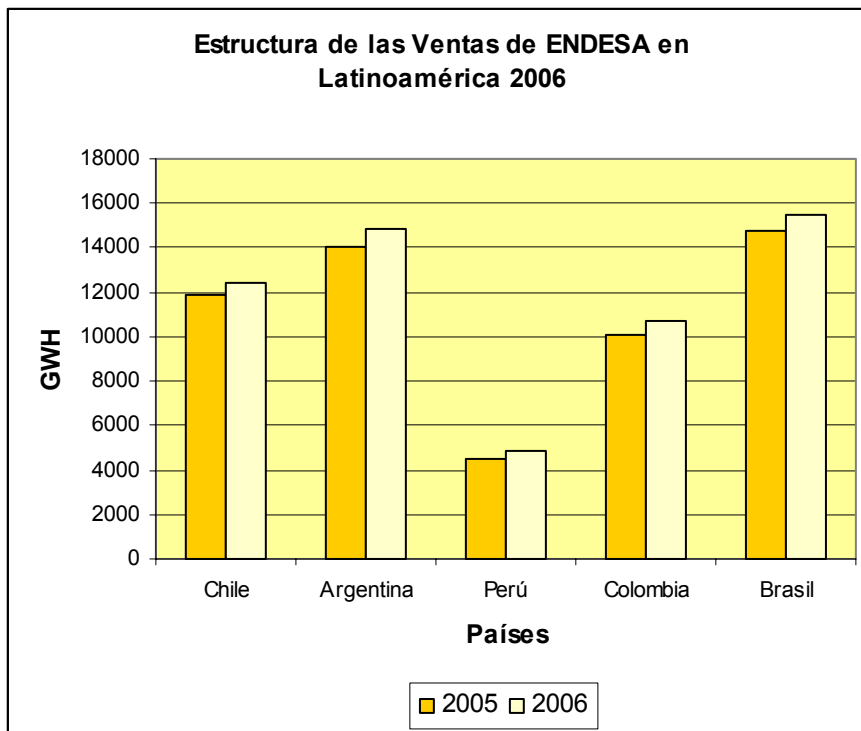
La gestión positiva en los negocios y la consistente cartera de proyectos han permitido alcanzar un beneficio neto en el 2006 por encima de los compromisos asumidos ante los mercados.

El Beneficio Neto fue de 2,798 millones de euros, y el de las compañías en Latinoamérica fue de 426 millones de euros en el 2006 con un crecimiento anual del 40% y 76.3% respectivamente.

A continuación se mostrarán los beneficios netos desagregados por región y la comparación (2005-2006) de ventas en los países latinoamericanos.



Fuente: www.endesa.es
Elaboración propia



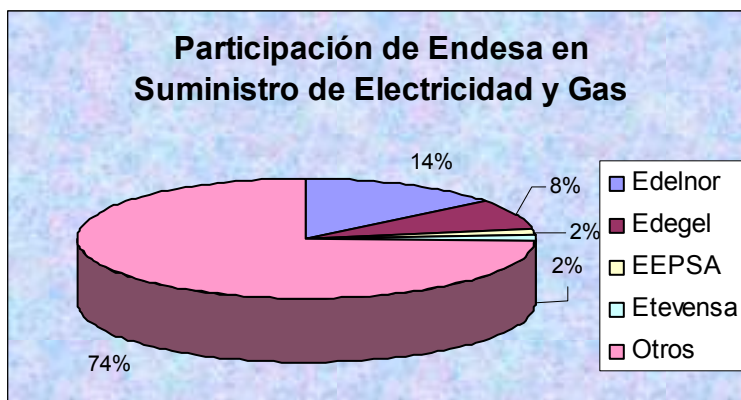
Fuente: www.endesa.es
 Elaboración propia

Número de Trabajadores ENDESA

A 31 de diciembre de 2006, Endesa tuvo un total de 26.758 empleados, de los cuales 12.666 empleados pertenecieron al negocio eléctrico de España y Portugal, 2.130 al negocio eléctrico de Europa y 11.962 al negocio eléctrico en Latinoamérica.

1.2 Endesa y el Perú

El Perú tiene el 11% de los activos de ENDESA en Ibero América. La participación de las filiales de ENDESA dentro del suministro de Electricidad, gas vapor y agua caliente del Perú representó en el 2002 el 26% del mercado.



Fuente. www.endesa.es

Grupo Económico

Endesa en el Perú está presente en cuatro empresas de generación y distribución eléctrica. En el marco de este informe, abordaremos las dos más importantes: Edelnor S.A.A. y Edegel S.A.A.

Grupo ENDESA - Empresas Integradas
Edelnor S.A.A.
Empresa de Generación Termoeléctrica Ventanilla S.A. (ETEVENSA)
Empresa Eléctrica de Piura (EEPSA)
Edegel S.A.A.

Fuente: CONASEV

1.2.2 Importancia de la Empresas del grupo Endesa para la Economía Peruana

De acuerdo con la estructura de Clasificación Internacional Industrial Uniforme –CIUU, las empresas EDELNOR y EDEGEL se encuentran en la división N° 40 “Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Agua Caliente”, específicamente dentro de la generación, captación y distribución de energía eléctrica.

El sector eléctrico en el Perú se rige por la Ley de Concesiones Eléctricas, Decreto Ley N° 25844, promulgado el 19 de noviembre de 1992. Su reglamento y sus diferencias modificatorias y ampliatorias fue promulgado por Decreto Supremo N° 009-93-EM el 19 de febrero de 1993.

De acuerdo con dicha Ley, el sector eléctrico está dividido en tres grandes segmentos: generación, transmisión y distribución. A partir de

Octubre de 2000 el sistema eléctrico está conformado por un solo Sistema Interconectado Nacional (SINAC), además de algunos sistemas aislados.

Las empresas desarrollan sus operaciones dentro del segmento de distribución de energía eléctrica perteneciente al SINAC. De acuerdo a la Ley de Concesiones Eléctrica, la operación de las centrales de generación y de los sistemas de transmisión se sujetarán a las disposiciones del Comité de Operación Económica del Sistema Interconectado Nacional – COES – SINAC con la finalidad de coordinar su operación al mínimo costo, garantizando la seguridad del abastecimiento de energía eléctrica y el mejor aprovechamiento de recursos energéticos.

En una economía¹ como la nuestra, con un crecimiento sostenible mostrado en los últimos años, la necesidad de inversiones en energía eléctrica es vital para mantener el crecimiento y garantizar la sostenibilidad.

Asimismo la legislación es un elemento clave para la reestructuración de los mercados energéticos. Se prevé, en un futuro próximo, en términos regionales, se dé la introducción de un marco legal razonable, además, de fuentes de energía alternativa, repercutiendo de esta manera en la competitividad de las tarifas eléctricas.

El gas destaca como la principal fuente alternativa de suministro. El Perú, como otros países meridionales de la región, desarrollará en los próximos 20 años varios proyectos para transportar reservas desde la boca del pozo hasta los consumidores.

Aunque la energía eléctrica representa una gran parte de la generación de energía en el país y el resto de la región, se tiene planeado invertir con el fin de reforzar las plantas de suministro, tales como la energía eólica, nuclear, solar y bioenergía, pero de manera secundaria.

Entre 1996 y 2005², las ventas de energía eléctrica a cliente final mostraron un incremento de 8%. Los crecimientos anuales por sectores económicos fueron 11% en el sector industrial, 5% en el comercial, 5% en el residencial y en el alumbrado público 3%.

¹ Estudio realizado por Price Water House & Cooper "El gran salto, Encuesta global del sector eléctrico 2006"

² Ministerio de Energía y Minas, "Anuario Estadístico 2005"

En el 2005, las empresas generadoras, transmisoras y distribuidoras, cuyas actividades están orientadas al mercado eléctrico, tuvieron una facturación total de US \$ 1 340 millones, de los cuales el 61% correspondió a las empresas privadas y 39% a las estatales. Del total facturado, 50% corresponde a las generadoras, 5% a las transmisoras y 45% a las distribuidoras.

A continuación se presenta la relación de empresas privadas a diciembre de 2005 y su participación en el mercado.

Nº	Nombre de la Empresa	Facturación (miles de \$)	Participación
1	EDEGEL S.A.A	233 230,83	17%
2	Energía del Sur S.A.	177 038,45	13%
3	Duke Energy Egenor Empresa de Generación	107 445.23	8%
4	Termoeléctrica Ventanilla S.A.	79 376.52	6%
5	TERMOSELVA S.R.L Empresa de Electricidad de los	58 011.83	4%
6	Andes S.A.	50 828.16	4%
7	Empresa Eléctrica de Piura S.A. Empresa de Generación	35 607.79	3%
8	Eléctrica Cahua S.A. Shougang Generación Eléctrica	24 329.23	2%
9	S.A.A. Generación Eléctrica Atocongo	36 351.30	3%
10	S.A.	3 348.27	0%
11	Sindicato Energético S.A.	5 197.43	0.4%
12	Sociedad Minera Corona S.A.	10 968.14	0.8%
13	Eléctrica Santa Rosa S.A.C.	457.80	0%
Total		822 190.97	61%

Fuente: MINEM
Elaboración propia

Del total de los clientes de las empresas distribuidoras de energía eléctrica, a diciembre de 2005, el sector estatal atendió el 54% de usuarios, y el 46% fue atendido por el sector privado.

Dentro del comportamiento de las empresas del sector tenemos que la producción de energía eléctrica fue liderada por la estatal ELECTROPERÚ (6,851.8 GWh), seguida por la principal empresa del Grupo Endesa en el Perú, EDEGEL (4,523 GWh). ETEVENSA, otra empresa del grupo Endesa, incrementó su producción en 94.3% llegando a producir 1,875.3 GWh; mientras que EGENOR produjo 2,082.4 GWh y

ENESUR 1,542 GWh habiendo registrado caídas de 4.5% y 6.7% respectivamente.

1.3 Edelnor S.A.A.

1.3.1 Perfil y Reseña Histórica



Edelnor es la empresa privada concesionaria del servicio público de electricidad en la zona norte de Lima Metropolitana y la provincia constitucional del Callao, así como las provincias de Huaura, Huaral, Barranca y Oyón.

Asimismo, la empresa realiza otros servicios relacionados al giro principal como: trabajos de movimientos de redes y ventas de bloques de potencia. A partir del mes de septiembre de 2006 ha incursionado, en su zona de concesión, en la venta de artefactos eléctricos.

La empresa surge de la unión de EDELNORSA y Distribución Eléctrica de Chancay. Estas dos empresas se constituyeron en el marco de proceso de promoción de la inversión privada en el Estado Peruano, y luego Inversiones Distrilima S.A. adquirió el 60% del capital de ambas empresas. El 26 de Agosto de 1996, EDELNOR S.A. absorbió Edechancay S.A. y juntas cambiaron su denominación a Empresa de Distribución Eléctrica de Lima Norte (EDELNOR S.A.).

La empresa atiende 52 distritos y comparte con la empresa distribuidora de la zona sur, 5 distritos adicionales. La zona de concesión otorgada a Edelnor acumula un total de 2440 km² de los cuales 1838 km² corresponden a la parte norte de Lima y Callao.

1.3.2 Estructura de Propiedad

Accionista	Participación
INVERSIONES DISTRILIMA S.A.	60%
AFP's	34.39%
Compañía de Seguros	3.78%
Otros Accionistas	1.83%

Fuente: CONASEV

Inversiones Distrilima

Inversiones Distrilima es una empresa constituida en Perú vinculada a los negocios de distribución y generación de energía eléctrica. Es una empresa controlada por el Grupo Económico español Empresa Nacional de Electricidad (Endesa S.A.), a través de distintas empresas de su grupo, principalmente por la chilena Enersis S.A. A su vez, Enersis controla el 50.9% de las acciones de la Compañía Peruana de Electricidad S.A.C.

Estructura Accionaria de Inversiones Distrilima S.A.

Accionista	Tipo de Inversión	Grupo Económico	Participación
Compañía Peruana de Electricidad S.A.C.	Nacional	Endesa	25%
Endesa Internacional S.A.	Extranjera	Endesa	17.75%
Enersis S.A.	Extranjera	Endesa	15.93%
Enersis Internacional	Extranjera	Endesa	14.21%
Chilectra Internacional	Extranjera	Endesa	12.74%
Inversiones Crédito del Perú S.A.	Nacional	Crédito	8.66%
Otros accionistas minoritarios			5.71%

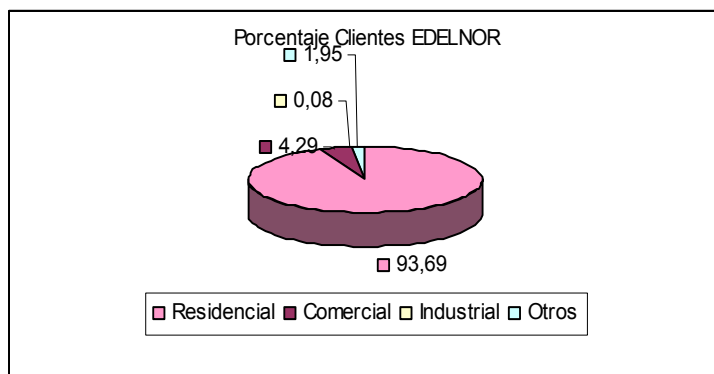
Fuente: Gerencia de Administración y Control – Edelnor

1.3.3 Situación Financiera

Los resultados económicos al cuarto trimestre de 2006 de Edelnor S.A.A. con respecto al año anterior son:

1. Aumento del volumen de ventas en 4.5%
2. Los Costos de Ventas se incrementaron en 0.6%
3. Incremento de los Gastos de Administración en 30% y en el Gasto de Ventas en 0.8%
4. Disminución en los Ingresos Financieros y aumento de los Gastos Financieros

El aumento en la facturación por venta de energía tanto en miles de soles como en Megavatios por hora, fue debido a mayores consumos de los clientes, principalmente del sector residencial.



Fuente: CONASEV
Elaboración propia

El aumento del margen Ventas – Compras fue atribuible de un incremento en ventas y disminución en pérdidas de energía en 0.4% en relación al 2005.

La mejora en la infraestructura de atención comercial, el mantenimiento y reparación en los activos trajo consigo el aumento de los costos fijos.

El aumento en los gastos financieros se atribuyó a un mayor nivel de endeudamiento en el 2006.

Entre sus principales inversiones en el 2006 tenemos:

- Incremento de la capacidad de red, así como la necesidad de atender el incremento de la demanda que llegó al 7.3% respecto al 2005.
- La atención/electrificación de nuevos proyectos para la ampliación de redes en Asentamientos Humanos, con el fin del acceso a más de 15,000 familias.
- Trabajos en la nueva SET Chillón 220/60 KV, la que permitirá descongestionar el ingreso de energía que recibe la SET Chavarría.
- Inversiones destinada a la reducción de pérdida comerciales, logrando en el 2006 reducir la pérdida en 0.4%
- Construcción del nuevo edificio comercial con el fin de una clara orientación al cliente.

Principales Cuentas Financieras

Cuentas ³	2004	2005	2006	2007
Activo	2,221,166	2,194,991	2,205,226	2,233,487
Pasivo	1,047,015	1,304,581	1,326,340	1,420,372
Patrimonio	1,174,151	890,410	878,886	893,751
Ventas Netas	1,125,230	1,236,522	1,293,308	1290877
Utilidades	66,003	80,655	98,957	121872

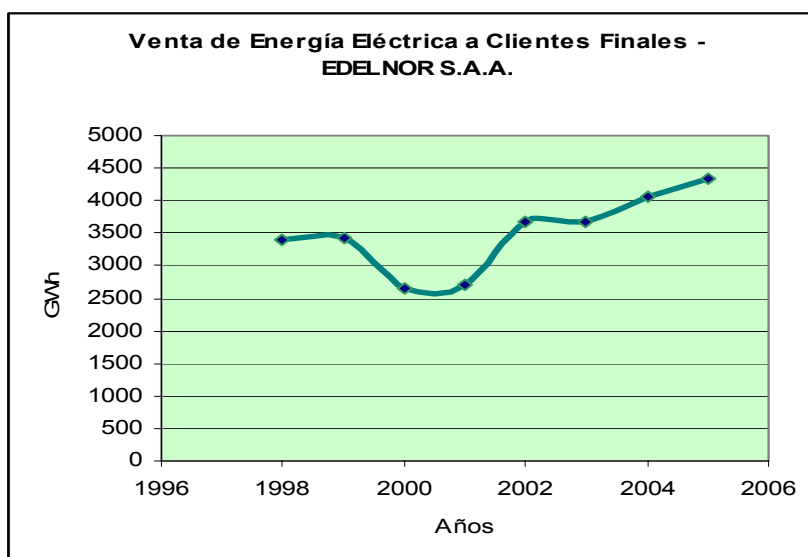
Gastos Financieros	-45,793	-50,374	-65,863	-72021
--------------------	---------	---------	---------	--------

Fuente: CONASEV

1.3.4 Importancia de la empresa para la economía peruana

EDELNOR es una de las principales empresas de distribución eléctrica del Perú ya que captura más de la mitad de clientes de Lima Metropolitana. En el año 2006 las ventas de EDELNOR contribuyeron con el 0.3% de la producción en la economía.

A continuación se muestra el desenvolvimiento de las ventas de energía eléctrica a clientes finales⁴ de la empresa EDELNOR. Se observa que en los últimos años se ha presentado un importante incremento en el nivel de ventas a clientes finales.



Fuente: OSINERG – Gerencia Adjunta de Regulación Tarifaria
 Ministerio de Energía y Minas – Dirección de Promoción y Estadística
 Elaboración propia

1.4 Edegel S.A.

1.4.1 Perfil y Reseña Histórica



Edegel es una de las principales empresas de generación de electricidad en el país. Su actividad principal es la generación y

comercialización de energía y potencia eléctrica a través de empresas privadas y públicas locales.

La historia de Edegel se remonta al año 1906, cuando se creó Empresas Eléctricas Asociadas. Posteriormente en 1972, el Estado se reservó las actividades de generación, transmisión, distribución y comercialización de energía para el servicio público.

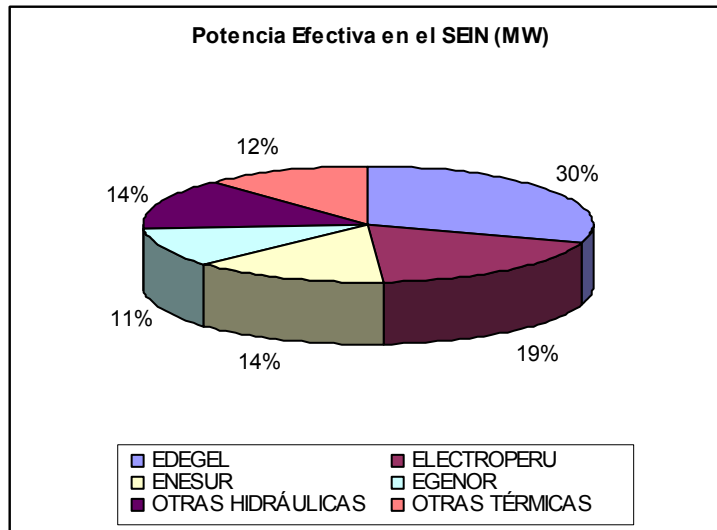
En 1974, la propiedad mayoritaria de la empresa pasó a manos del Estado y luego modificó su razón social a Electrolima S.A. En enero de 1994 se creó la Empresa de Generación Eléctrica de Lima S.A. luego que el Estado decidiera separar a Electrolima en tres unidades de negocios: generación, transmisión y distribución. Esta nueva empresa se encargaría de conducir el negocio de generación de energía de Electrolima.

En noviembre de 1995 se transfiere el control de Empresa de Generación Eléctrica de Lima S.A. al sector privado, convirtiéndose Generandes Co. en su socio mayoritario. Luego Generandes Perú S.A. se convirtió en titular de esas acciones.

En julio de 1996, la Empresa de Generación Eléctrica de Lima acordó el cambio de su razón social por la de Talleres Moyopampa, que se escindió en agosto de 1996, dando lugar al nacimiento de Edegel, que se constituyó como una sociedad anónima.

Posteriormente, Edegel modificó en su totalidad su estatuto social para adaptarse a su condición actual de sociedad anónima abierta mediante escritura pública de fecha 17 de noviembre de 1998.

EDEGEL forma parte del Sistema Eléctrico Interconectado Nacional (SEIN) del Perú. Según cifras oficiales del Comité de Operación Económica del Sistema (COES), a diciembre 2006 la potencia efectiva de las centrales de generación eléctrica fue de 4.800,2 MW, de los cuales EDEGEL tuvo una participación de 29,7%.



Fuente: Edegel
Elaboración propia

1.4.2 Unidades de Producción

Plantas de Producción	Ubicación
Centrales de Generación Hidráulica	Huinco, Matucana, Callahuanca, Moyopampa, Huampaní, Yanango, Chimay
Centrales de Generación Térmicas	Santa Rosa, Ciclo Combinado Ventanilla

Fuente: www.edegel.com

1.4.3 Estructura de Propiedad

EDEGEL pertenece al grupo económico Generandes Perú S.A, una sociedad anónima constituida y existente bajo las leyes de Perú, titular del 55.44% de las acciones con derecho de voto representativas del capital social de EDEGEL.

Accionista	Participación
GENERANDES PERÚ S.A.	55.44%
GENERALIMA	7.75%

FONAFE	4.94%
AFP INTEGRAL	9.10%
AFP UNIÓN VIDA	6.90%
AFP HORIZONTE	7.26%
AFP PROFUTURO	4.78%
AFP PRIMA	1.28%
OTROS	2.55%

Fuente: www.edegel.com

Los accionistas de Generandes Perú S.A. son grandes empresas de los sectores eléctrico y financiero. Ellas son: a) Compañía Eléctrica Cono Sur S.A. y b) Souther Cone Power Perú S.A.

La Compañía Eléctrica Cono Sur SA es una subsidiaria de Endesa Chile, empresa de generación eléctrica más importante de Chile que posee, además, inversiones en Argentina, Colombia y Brasil.

Endesa Chile es controlada por Endesa (España) que posee, además, intereses mayoritarios en Edelnor S.A.A., Empresa de Generación Termoeléctrica Ventanilla S.A. (ETEVENSA) y Empresa Eléctrica de Piura S.A.

Southern Cone Power Perú S.A. es una subsidiaria de CDC Group, empresa de propiedad del Gobierno Británico, enfocada exclusivamente en invertir como socio capitalista en el sector privado en países emergentes.

CDC Group tiene más de 50 años de experiencia invirtiendo en mercados emergentes (Latinoamérica, Asia, África). Su portafolio de negocios incluye principalmente energía, telecomunicaciones, minería, gas, petróleo e infraestructura.

1.4.4 Situación Financiera

Los resultados económicos al cuarto trimestre de 2006 con respecto al año anterior son:

1. Aumento del volumen de ventas en 1.1%
2. Los Costos de Ventas se incrementaron en 3.7%
3. Incremento de los Gastos de Administración en 9.6%
4. Aumento en los Ingresos Financieros y disminución de los Gastos Financieros

El incremento de los ingresos se explica por:

- 1) Mayores ventas en el mercado spot debido al incremento en el costo marginal promedio de 2006 frente al año anterior (de 63,36 dólares por MWh a 68,32 dólares por MWh).
- 2) Incremento de las ventas en el mercado regulado (51 millones de soles) producto de los retiros sin respaldo contractual.
- 3) La situación anterior atenuó los menores ingresos por ventas de energía a cliente libre debido principalmente a que la Central Ventanilla estuvo fuera de servicio en determinados períodos.

El incremento de costo de ventas fue debido por un mayor costo de combustible, mayor gasto por depreciación y amortización (entrada en operación de los ciclos combinados de Ventanilla) y el incremento en los servicios prestados por terceros (gastos en mantenimiento y reparación de los activos fijos producto de la inspección de la Unidad TG3).

Los gastos de administración pueden ser explicados principalmente por mayores gastos en servicios prestados por terceros (asesoramiento de los bancos a Edegel y a la Empresa de Generación Termoeléctrica de Ventanilla en el proceso de fusión).

El aumento de los ingresos financieros fue por concepto de ganancia de tipo de cambio.

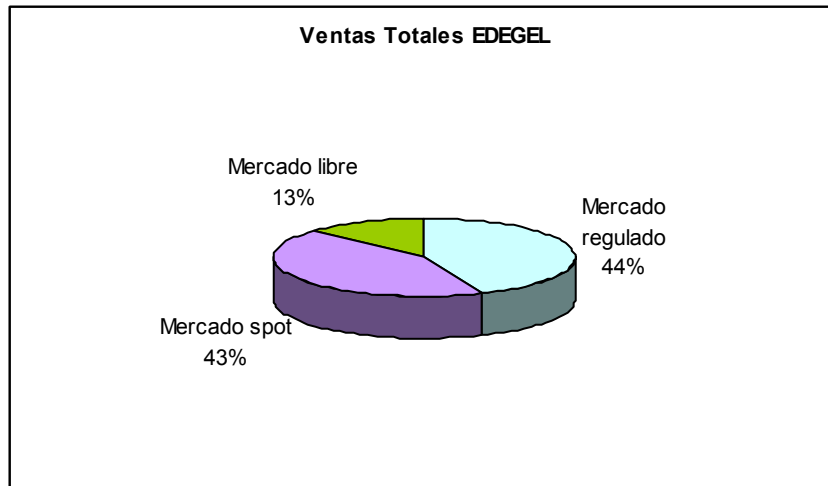
Otros ingresos estuvieron compuestos por los ingresos obtenidos en la subasta de materiales en desuso, por la penalidad por cobrar al contratista por el retraso en el ingreso del primer ciclo combinado de Ventanilla y por la venta de activos.

Asimismo, otros gastos correspondieron a la provisión de dos reclamaciones ante salud pendiente, el pago por intereses moratorios de la fiscalización tributaria y la penalidad por el retraso en la entrada del ciclo combinado de Ventanilla.

Política Comercial

La política comercial de EDEGEL está orientada a maximizar el margen de contribución, optimizando el nivel de contratación y la composición de cartera de clientes, considerando los riesgos asociados.

Las ventas totales, de la empresa, en el 2006 estuvieron dirigidas a:



Fuente: CONASEV

El consumo de los clientes libres de EDEGEL durante el 2006 fue:

Clientes Libres	Porcentaje
Electroperú ⁵	47.30%
Cía Minera Antamina	20.10%
Votorantim Metals	
Cajamarquilla	16.60%
Siderúrgica del Perú	9.60%
Cía Minera Ares	2.70%
Centros Comerciales del Perú	1.30%
Cía Minas Buenaventura	1.10%
Moly - Cop Adesur	0.80%
Industrias Electroquímicas	0.40%
Promotora Intercorp	0.20%

Fuente: CONASEV

En el 2006 las ventas de EDEGEL contribuyeron con el 0.3% de la producción en la economía.

Principales Cuentas Financieras

Cuentas ⁶	2004	2005	2006	2007
Activo	4,065,643	4,753,548	4,921,175	4,758,459
Pasivo	1,689,495	2,511,185	2,684,143	2,505,269
Patrimonio	2,376,148	2,242,363	2,237,032	2,253,190
Ventas Netas	756,369	1,011,962	1,023,331	1,050,549
Utilidades	164,964	163,058	203,341	183,803
Gastos Financieros	-70,109	-113,124	-98,336	-111,981

Fuente: CONASEV

II. AMBITO LABORAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

2.1 Ámbito laboral y Responsabilidad Social Empresarial de Endesa

a) Global Compact

ENDESA se adhirió voluntariamente al Pacto Mundial o Global Compact en marzo de 2002. Reflejo del compromiso de ENDESA, todas las empresas filiales en Latinoamérica se han adherido voluntariamente de forma directa e individual.

b) Código de Conducta.-

Además ENDESA, publica en su página web una serie de documentos de buen gobierno corporativo, entre los cuales se encuentra un acápite sobre normas de integridad corporativa, que incluye, un Código de Conducta para los empleados, en el cual se destacan aspectos, como la legalidad en las actuaciones de ENDESA, la prevención de riesgos laborales y el compromiso con el medio ambiente de todos los directivos y empleados de la Compañía.

Los valores que profesan ENDESA son:

- Personas.- Asegurando las oportunidades de desarrollo basadas en el mérito y en la aportación profesional.
- Seguridad y salud.- Comprometidos con la seguridad y salud laboral, promoviendo una cultura preventiva
- Trabajo en equipo.- Fomentando la participación de todos, con el fin de lograr un objetivo, compartiendo información y conocimientos.
- Orientación al cliente.- Satisfacción al cliente, aportando soluciones competitivas y de calidad.
- Innovación.- Promoviendo la mejora continua y la innovación con el objetivo de alcanzar la máxima rentabilidad.
- Orientación a resultados.- Dirigiendo hacia la consecución de los objetivos del proyecto empresarial y de la rentabilidad de sus accionistas, tratando de superar las expectativas.
- Comunidad y Medio Ambiente.- Comprometidos social y culturalmente con la comunidad, adaptando las estrategias empresariales a la preservación del medio ambiente.

Dentro de los 10 principios, aquellos que se refieren al respeto de las Normas Laborales tenemos:

- Respeto a la libertad de asociación y reconocimiento del derecho de asociación colectivo.
- Eliminación de formas de trabajo forzoso y obligatorio

- Abolición del trabajo infantil
- Eliminación de todo tipo de discriminación y respeto del empleo y la ocupación

c) Directrices OCDE

Siendo España un país miembro de la OCDE, Endesa se rige por sus Directrices de Responsabilidad Social Empresarial.

d) Compromisos con el desarrollo sostenible

ENDESA fue reconocida en el 2006 como la empresa líder del sector eléctrico. Ello gracias a su desarrollo sostenible a escala europea y mundial según los índices de Dow Jones Sustainability World Index and Sustainability Stoxx Index. Dichos índices seleccionan a las mayores empresas que se caracterizan por haber hecho de su compromiso con el desarrollo sostenible uno de los primeros ejes de su estrategia empresarial.

INSTRUMENTOS DE EXIGIBILIDAD DE DERECHOS Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	
CODIGO DE CONDUCTA	SI ⁷
DIRECTRICES OCDE	SI
SA 8000	NO
GLOBAL COMPACT	SI – Se adhirió en Marzo de 2002
INFORME DE SOSTENIBILIDAD	SI

2.2 Ámbito laboral y Responsabilidad Social de Edelnor y Edegel.

En la medida que hablamos de varias empresas del grupo Endesa, haremos un pequeño recuento de la política de RSE en Edelnor y Edegel.

En el caso de Edelnor, en su Informe hacia un Desarrollo Sostenible establece como sus grupos de interés los siguientes: a) Accionistas, b) Clientes, c) Comunidad, d) Capital Humano, e) Contratistas, f) Medios de Comunicación y g) Gobierno y Organismo Regulador.

Señalan en el mencionado informe que son necesarias las alianzas con los grupos de interés con la finalidad de mejorar la calidad del servicio y

mantener una mejor imagen para la compañía. Asimismo, consideran como principal y primera tarea de Responsabilidad Social, "...gestionar adecuadamente la inserción de miles de peruanos al desarrollo...". En segundo orden se encuentran los programas de apoyo social en diversos ámbitos, como son el cultural, educativo, la salud y la preservación del medio ambiente.

La empresa ha asumido un compromiso con las comunidades en las que opera, siendo tres los ámbitos de actuación: **la cultura**, iniciando el programa "*Hacer Luz*" que tiene como finalidad exaltar los monumentos arquitectónicos. Dicho programa tiene dos sub programas, el primero es "Iluminando nuestra fe" encargado de iluminar iglesias/catedrales y la segunda encargada de iluminar edificaciones y construcciones en si mismas. En lo que respecta a **la educación**, hay programas de promoción y fomento del desarrollo educativo. **La salud**, también es un componente importante, la empresa ha realizado campañas preventivas, así también hay atención médica en varias especialidades y por último el dictado de charlas informativas.

En lo que respecta a los trabajadores, señala la empresa que son el principal activo, razón para brindarles capacitaciones y un adecuado ambiente de trabajo. Más aún, manifiesta la empresa que su comportamiento es visto positivamente en la medida que en las encuestas que se hicieran a los trabajadores se obtuvo como resultado que el 81% está orgulloso de trabajar en Edelnor.

Por otro lado, se encuentran los contratistas, ellos son denominados como puntos de contacto con el cliente, por ello la empresa busca que todas las empresas contratistas se integren en sus funciones para ello se les ha capacitado acerca de Seguridad y Medio Ambiente. Para mantener activo el vínculo entre los representantes de Edelnor y las empresas contratistas se creó en el 2005 un Comité de Contratistas.

En el caso de la empresa Edegel, considera a los clientes, empleados, inversionistas, proveedores, medio ambiente y a las comunidades como los 7 grupos de interés para los cuales se fomenta una política de sostenibilidad.

Por otro lado, la empresa proclama 9 principios de Responsabilidad Social Interna, es decir: Trabajo infantil, trabajos forzados, salud y seguridad en el trabajo, libertad de asociación y derecho de negociación colectiva, discriminación, medidas disciplinarias, horario de trabajo, remuneración y cumplimiento de los principios de responsabilidad social en la cadena de contratistas y/o proveedores.

En el año 2006, EDEGEL ganó, en dos categorías, el Premio Desarrollo Sostenible, convocado por la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y

Energía (SNMPE). El primero fue al programa de promoción de la corresponsabilidad para la conservación del medio ambiente; y el segundo por el proyecto de reubicación de Pacaybamba.

Política de desarrollo sostenible.- En el caso de Edegel, la empresa asume principios como: *“el comportamiento ético, el cumplimiento de las leyes y los reglamentos, el compromiso con la salud y el desarrollo personal y profesional de sus empleado; el compromiso de la protección del medioambiente, entre otros”*.

Compromisos laborales.- En el caso de Edegel, la empresa asume el compromiso de implementar en sus actuaciones los siguientes principios de responsabilidad social interna: *“Rechazo al trabajo infantil y al trabajo forzado, garantía de un entorno seguro y saludable para el trabajo, el respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva, el rechazo a todo tipo de discriminación, respeto a la jornada máxima de 48 horas semanales, la remuneración respetará por lo menos los mínimos legales y el compromiso del cumplimiento de estos principios en su cadena de contratistas y proveedores”*.

Informe de Desarrollo Sostenible 2005.- Publicado por Edegel su página web y que incluye aspectos del cumplimiento de la Responsabilidad Social Corporativa en las empresas generadoras, Empresa Termoeléctrica de Ventanilla (Etevensa) y Empresa Eléctrica de Piura (EEPSA).

Sistemas de gestión.- Edegel certificó sus sistemas en Medio Ambiente y en Seguridad y Salud Ocupacional bajo las normas ISO 14001 y OHSAS 18001, respectivamente. Estas certificaciones complementan la certificación ISO 9001 alcanzada en el año 2003.

Además se informa que, a fines del ejercicio 2004, EEPSA obtuvo la recomendación para la certificación ISO 14001 de Medio Ambiente y OHSAS 18001 de Seguridad y Salud Ocupacional para la central térmica Malacas. Finalmente, Etevensa inició las gestiones para que durante el ejercicio 2005 se implemente el proceso para certificar sus gestiones en Medio Ambiente y en Seguridad y Salud Ocupacional bajo las normas ISO 14001 y OHSAS 18001, respectivamente.

Adhesión al Global Compact.- Edegel, Etevensa y EEPSA, suscribieron a fines de 2004 su adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas. De esta manera, se comprometieron a adoptar y apoyar los 10 principios básicos universales relacionados con el respeto de los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Código de Conducta de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y

Energía.- Edegel S.A. y Edelnor S.A.A. son miembros de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía y por lo tanto participan de su Código de Conducta.

III. INFORMACIÓN DE TRABAJADORES

a) Trabajadores directos

Edelnor S.A.A.

Según la memoria de la empresa, en los años 2005 y 2006 el número de trabajadores entre funcionarios y empleados fueron de 536 y 548 respectivamente, incrementándose en un 2% aproximadamente.

Edegel S.A.A.

La memoria de la empresa señala que entre 2005 y 2006, el número de trabajadores entre funcionarios y empleados fueron de 224 y 220 respectivamente, disminuyendo en un 0.1% aproximadamente.

b) Trabajadores indirectos:

Edelnor realiza una parte importante de sus servicios a través de diversas empresas contratistas.

- COBRA (reparaciones, operaciones)
- AVANZIT (mantenimiento)
- RAFETEC (obras civiles, cableados)
- RANSA (almacén, temas logísticas)
- PROSEGUR (centros de cobranza)
- CAM Perú
- Sinapsys (soporte informático)

Existe un caso particular, CAM Perú S.R.L. que es una filial del Grupo Enersis (Enersis Endesa), cuya casa matriz se encuentra en Chile, Enersis S.A de Chile, actualmente controlada por la transnacional Endesa de España. Durante el 2000 y 2001, Edelnor transfirió más de cien (100) trabajadores del área de almacenes a la empresa CAM Perú. Aunque no existe información del número de trabajadores que laboran en estas empresas, se sabe que superan significativamente el número de trabajadores directos de Edelnor.

IV. INFORMACIÓN SINDICAL

Las empresas que son parte del Grupo Endesa, tienen tres organizaciones sindicales, Siendo dos de ellas, de rama de actividad (SUTREL y SUTECEA), mientras que la tercera es un sindicato de la empresa Edegel.

a.- **SUTREL** es un sindicato de rama de actividad que afilia trabajadores de Edelnor S.A.A., Luz Del Sur S.S.A, Edecañete y CAM – Perú S.R.L. Fue fundado el 20 de enero de 1994, proveniente de la fusión de 9 sindicatos de empresa de la ex Electrolima S.A.. Este sindicato está afiliado a la Confederación General de Trabajadores del Perú y a Union Network International –UNI.

El total de afiliados de SUTREL, a fines del 2007, es de 251, sin embargo, solo 67 afiliados pertenecen a Edelnor S.A.A..

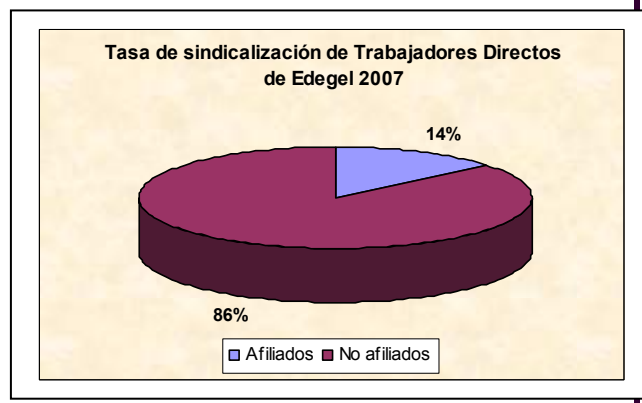
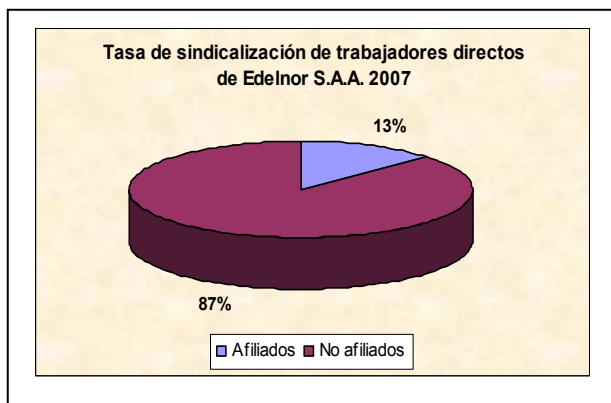
b.- **SUTECEA** también es un sindicato de rama de actividad que agrupa a trabajadores de Edelnor S.A.A. Luz del Sur S.A.A., CAM – Perú S.,R.L. y Tecsur.

El total de afiliados de SUTECEA, a fines del 2007, es de 170 trabajadores, sin embargo, sólo 4 son de Edelnor S.A.A..

c.- El **Sindicato de Trabajadores de Edegel** está afiliado a la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM). Según el STE, sus afiliados laboran en las diversas centrales de generación que tiene EDEGEL, Santa Rosa, Huampani, Moyopampa, Callahuanca, Huinco, Matucana, Yanango y Chimay.

Este sindicato agrupa, a fines del 2007, a 32 trabajadores, lo que representa un 14% del total de trabajadores.

La afiliación total en Edelnor es de 71 trabajadores, representando un 13% del total de trabajadores.



Existencia de un Acuerdo Global

ICEM y Endesa S.A. han firmado un Acuerdo Global en Madrid, España, el 25 de enero de 2002. Las filiales españolas *Federación de Industrias Afines (FIA-UGT)* y la *Federación Mineral o Metalúrgica de Comisiones Obreras (FM CC.OO)* son parte del acuerdo con uno de los mayores grupos eléctricos a nivel mundial.

El cumplimiento con los Convenios de la OIT respecto a los estándares laborales, que incluyen el derecho a organizarse, y el respeto más estricto hacia los estándares laborales y el comportamiento requerido en seguridad, salud y en la prevención de accidentes ocupacionales están contenidos en este acuerdo, así como el establecimiento de un canal de diálogo entre los sindicatos empresariales y los funcionarios de las empresas en los niveles más altos de organización.

Entre los aspectos más importantes sobre los que se tomaron acuerdos tenemos:

- a. Las partes asumen como principios básicos: *“el cumplimiento de las normas internacionales en materia laboral, especialmente los convenios de la OIT sobre libertad sindical y derecho de sindicación y las normas sobre respeto de los derechos humanos; el más estricto respeto a las normas y actuaciones necesarias en materia de Seguridad, Salud y Prevención de Riesgos Laborales; la consideración de formación profesional de los trabajadores como instrumento de calificación mutuamente beneficioso para las dos partes; el compromiso de prestar un servicio de la más alta calidad; y el apoyo y mantenimiento de los planes de expansión”*

de ENDESA que permitan un incremento de su actividad y del empleo”.

- b. Además se acuerda establecer un mecanismo de “diálogo e interlocución sindical internacional en ENDESA al más alto nivel organizativo”, a fin de lograr un adecuado intercambio de información relevante entre ambas partes.
- c. Dentro de este mecanismo se contempla celebrar reuniones cuando la importancia de los temas lo exijan o en todo caso, en forma semestral, “la Dirección Corporativa de Recursos Humanos de Endesa mantendrá una reunión con los máximos responsables de las organizaciones sindicales firmantes, a la que asistirá un representante de ICEM por cada país distinto de España, en el que ENDESA tenga empresas sobre las que ejerza el control”.
- d. En estas reuniones se analizará e intercambiará mutuamente información sobre los hechos más importantes ocurridos en el ámbito laboral y en cuanto a la evolución del empleo.
- e. El contacto e intercambio de esta información no reemplazará ni interferirá con las relaciones laborales en el ámbito local.

V. INFORMACIÓN SOBRE DERECHOS LABORALES Y SOCIALES

5.1 Libertad Sindical

Diferencias de trato entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados

El SUTREL informó que la empresa tiene un programa de ascensos y promociones, sin embargo la posibilidad que los trabajadores sindicalizados accedan a dicho programas es muy escasa, pese a cumplir con los requisitos de calificación previamente estipulados por la empresa, lo que revelaría prácticas de discriminación antisindical.

Incentivos para la desafiliación y la no afiliación de trabajadores

Según el Sindicato la empresa tiene como práctica otorgar a los trabajadores no afiliados los mismos e incluso mejores beneficios que el sindicato logra para sus afiliados, con lo cual el trabajador pierde el interés en afiliarse pues entiende que sin necesidad de aportar al sindicato puede lograr los mismos e incluso mayores beneficios. Esto desincentiva la afiliación e incentiva la desafiliación, impide el crecimiento de la tasa de sindicalización en la empresa, limita la capacidad negociación y el desarrollo sindical.

Uso de la contratación a plazo para afectar la Sindicación

Según el SUTREL las modalidades de contratación temporal son utilizadas para afectar negativamente la libertad sindical, pues todos los trabajadores que ingresan a la empresa son contratados a plazo fijo, con renovaciones consecutivas durante dos o tres años. Esto provoca que los nuevos trabajadores no se afilien al sindicato, pues prefieren evitar las posibles represalias que traería su afiliación para que la empresa continúe renovando sus contratos y mantener su puesto de trabajo.

La no renovación de los contratos por motivos de la afiliación es una práctica antisindical. La inestabilidad de estos trabajadores es un condicionante sin duda para la no afiliación.

Negativa a brindar facilidades para el desarrollo de las actividades sindicales

El SUTREL denuncia la negativa a otorgar licencias sindicales por parte de la empresa Edelnor, que según el Sindicato solo autoriza permisos por un tiempo determinado, previa solicitud del dirigente realizada cada mes, desconociendo las licencias que por ley corresponde a los dirigentes sindicales.

La directa negativa de la empresa a otorgar licencias respondería además a las deficiencias de la propia ley, pues ésta sólo obliga a otorgar licencia sindical para diligencias de asistencia obligatoria, por lo que en la práctica otorgar la licencia queda en potestad del empleador, pues ni la ley ni su reglamentación establecen con claridad cuáles debe entenderse como “diligencias obligatorias”.

Según SUTREL antes de la privatización, por Convenio Colectivo se logró que toda la dirigencia tenga licencia sindical permanente, este acuerdo debería aplicarse hasta la fecha, sin embargo la empresa desconoce lo pactado en Negociación Colectiva. El año 2002 SUTREL demandó al Poder Judicial el cumplimiento del Convenio Colectivo en cuanto a las licencias, sin embargo el sindicato perdió en primera instancia y espera el pronunciamiento en segunda instancia. En un proceso judicial iniciado por el SUTECCEA por igual reclamo este obtuvo un pronunciamiento definitivo reconociendo la vigencia de los acuerdos sobre licencia sindical permanente establecidos por Convenio Colectivo celebrado antes de la privatización.

Desconocimiento de la representatividad de un sindicato de rama de actividad: El caso del Sección Sindical de CAM PERU S.R.L.

Entre los años 2000 y 2001, EDELNOR, tercerizó a más de 100 trabajadores del área de almacenes a la empresa CAM-PERU. Ambas empresas aseguraron que en esta transferencia se respetarían los derechos adquiridos por los trabajadores durante sus años de servicio en EDELNOR, de esta forma sin permitir la intervención del Sindicato se impuso a los trabajadores la firma de una renuncia individual a EDELNOR y un nuevo contrato con CAM –PERU.

Según el Sindicato pese a esta aparente transferencia en la realidad estos trabajadores vienen realizando las mismas labores, en el mismo centro de trabajo en las instalaciones de EDELNOR, bajo la subordinación de los mismos jefes por lo que para los trabajadores su contrato sólo habría variado en términos formales.

En septiembre de 2000, se constituyó la Sección Sindical del SUTREL. Pero, la empresa se negó a reconocerla, bajo el pretexto que CAM-PERU no pertenece al sector de empresas eléctricas. Además se negó a efectuar los correspondientes descuentos de las cuotas sindicales a los afiliados.

El SUTREL, ha obtenido un pronunciamiento de la Corte Suprema (Casación Laboral N°329-2005 del 20 enero de 2006) reconociendo la Sección Sindical de SUTREL en CAM PERU, ordenando se efectúen los descuentos de las cuotas sindicales y el pago de una indemnización por lucro cesante.

Pese a la orden judicial CAM PERU se niega a reconocer a la Sección Sindical y ha propuesto a sus trabajadores que formen un sindicato de empresa. La misma situación ha ocurrido con la Sección Sindical del SUTECCEA en CAM PERU, la empresa desconoce al Sindicato de rama de actividad, sin embargo en el caso del SUTECCEA el Sindicato ha obtenido un pronunciamiento judicial desfavorable.

Sanciones Administrativas contra CAM PERU por practicas antisindicales

En Junio de 2007 el Ministerio de Trabajo luego de realizar un procedimiento de inspección laboral en la empresa para determinar el cumplimiento de las normas relacionadas con el ejercicio de la Libertad Sindical determinó que se habían realizado actos que vulneraban los derechos colectivos de los trabajadores traducidos en conductas de hostilización contra la Sección Sindical de SUTREL por parte de la empresa al negarse a participar en la negociación del pliego de reclamos⁸, al negarse a realizar los descuentos de las cuotas extraordinarias a los trabajadores afiliados a SUTREL⁹, al negarse a otorgar la licencia sindical a los dirigentes¹⁰ y al realizar practicas de discriminación remunerativa contra los trabajadores sindicalizados¹¹.

Asimismo, la empresa se negó a cumplir con el requerimiento efectuado a fin que se cumpla con las normas que protegen el ejercicio de los derechos sindicales lo cual constituye también una infracción sancionable. Por todas estos considerandos, la autoridad administrativa impuso una sanción de S/. 24,840.

5.2 Negociación Colectiva

Antecedentes:

Imposición de Convenios Individuales

El año 2001, EDELNOR S.A.A., impuso un convenio individual de trabajo, a la mayoría de trabajadores, con una vigencia de 4 años, hasta el 31 de Diciembre de 2005.

Negativa de la empresa a Negociar con el Sindicato de Rama

Con este antecedente, EDELNOR, pese a la orden de la Autoridad de Trabajo, rechazó el Pliego presentado por el SUTREL el año 2002, aduciendo que ya existía un Convenio Colectivo por 4 años suscrito con la mayoría de trabajadores. Ante esto el SUTREL aceptó someter la celebración del Convenio a Arbitraje.

El Laudo Arbitral, fue favorable a la empresa, acogiendo el Convenio de 4 años en los mismos términos que los convenios individuales impuestos y con ligeros mejores beneficios colaterales. El SUTREL impugnó el Laudo.

Celebración del Convenio 2005-2007

SUTREL continuó presentando pliegos de reclamos a EDELNOR, por los años 2003 y 2004, los que fueron rechazados por la empresa. Sin embargo, el 2005, EDELNOR aceptó negociar con SUTREL el pliego de reclamos de su Sección Sindical. Según reporta el Sindicato pese a esto la empresa en actitud de mala fe, desarrolló acciones para perjudicar la negociación, circulando documentos denominados "Convenios Individuales con los trabajadores".

Finalmente, en marzo de 2005 se logró suscribir la Convención Colectiva, por tres años, con vigencia desde el 1º de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2008, lográndose algunos nuevos beneficios a favor de los trabajadores.

Negociación Colectiva con la Sección Sindical en CAM PERU S.R.L.

En CAM PERU, también se impuso un convenio individual, por 4 años a la mayoría de trabajadores, negándose igualmente la empresa a negociar con la Sección Sindical. Esta situación persiste hasta la actualidad pues CAM PERU, pese a lo ordenado por el Poder Judicial y a las resoluciones del Ministerio de Trabajo que disponen el inicio de la negociación colectiva, ha rechazado los Pliegos correspondientes a los años 2005, 2006 y 2007 y mantiene una fuerte campaña para imponer nuevamente a los trabajadores convenios individuales por 4 años.

Además, según reporta el SUTREL, CAM PERU impugnó judicialmente las resoluciones del Ministerio de Trabajo que rechazaron la oposición de la empresa contra la negociación colectiva del año 2005.

Cabe señalar también que el año 2006 el SUTREL y el SUTEECEA presentaron a CAM PERU un pliego de reclamos único.

Queja ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT

El SUTREL, a través de la Federación de Luz y Fuerza (FTLFP) y de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), presentó en Septiembre de 2004 una queja ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, para denunciar estas practicas antisindicales. La OIT mediante Informe N°338, (Vol. LXXXVIII, Serie B, núm.3) Caso núm. 2386 de noviembre del 2005, se pronunció recomendando al estado peruano tomar las medidas necesarias para promover la negociación colectiva entre CAM PERU y SUTREL, asegurar se efectúe el descuento de las cuotas sindicales, se investiguen y sancionen las practicas antisindicales, etc.

5.3 Discriminación Laboral

SUTREL ha observado diversas conductas discriminatorias a través del personal de dirección o de confianza de la empresa, entre las que se pueden enumerar:

- El personal de las áreas de operaciones, mantenimiento y redes, manifiestan que son maltratados verbalmente al ser calificados peyorativamente, a diferencia del trato que recibe el personal del área administrativa. Es decir que los jefes discriminan a estos trabajadores pues su labor y grado de instrucción es de carácter técnico.
- Existe una política de discriminación antisindical pues los no afiliados tienen mayores oportunidades de crecimiento profesional y económico dentro de la empresa. Si el sindicato consigue algún beneficio

económico para sus afiliados, la empresa otorga un incremento superior para los no afiliados de tal manera que incentiva la no afiliación o la desafiliación. Existe un bono de productividad que para los no afiliados es superior respecto de los sindicalizados. Al no tener escala salarial la remuneración se basa en el criterio unilateral de la empresa, por ello existen trabajadores cumpliendo una misma función pero con diferentes sueldos, y si se compara entre un sindicalizado y uno que no lo es, la remuneración siempre es mayor en el último caso.

- Para obtener un aumento existe una calificación previa, normalmente son tomados en cuenta sólo los no sindicalizados a pesar que los afiliados alcanzan un nivel alto en la evaluación según el cual también tendrían derecho de alcanzar un incremento remunerativo.

- Las movilizaciones. Los trabajadores no afiliados son transportados desde su casa hasta la empresa y viceversa, sin embargo en el caso de los trabajadores sindicalizados, es sólo después del requerimiento hecho por el Sindicato, que la empresa otorgó la movilidad de regreso pero únicamente hasta un punto cercano de la casa de los afiliados.

- También existen diferencias de trato que afectan al grupo de trabajadores antiguos y los que ingresaron después de la venta de la empresa. Según, señala SUTREL los trabajadores antiguos son beneficiados con el descuento por energía eléctrica a diferencia de los trabajadores nuevos a quienes no se les otorga.

5.4 Salud y Seguridad Laboral

El SUTREL señala que existen varios casos de enfermedades producidas por la labor que desempeñan los trabajadores o por las temperaturas a las que están expuestos (frío o calor, por ejemplo); enfermedades respiratorias, de la piel, gastritis, estrés, etc. Se han reportado accidentes menores, como golpes con maquinarias, contacto con objetos cortantes, etc.

Según reporta el SUTREL, existirían algunos casos de accidentes donde se habría ocultado información o se habría hecho aparecer como enfermedad para evadir posibles sanciones legales. Así, el Sindicato manifiesta que ha tenido conocimiento que durante los años 2003 y 2004 existieron accidentes fatales de trabajadores en las empresas contratistas de EDELNOR.

Dos accidentes fatales ocurridos por descargas de alta tensión, en un centro de transformación de energía eléctrica en febrero del año 2003. Además, se da cuenta de otro accidente fatal, sufrido por un

trabajador que en el año 2004, debido a la poca iluminación fue aplastado por un transformador. También en el 2004, un trabajador, quien en la tarea de realizar un pozo para el anclaje de un poste de electricidad, fue sepultado por la arena. Asimismo, en la zona de Huaral, falleció un trabajador, realizando una labor de mantenimiento.

Aunque el Sindicato ha intentado llevar un registro completo de estos accidentes fatales, ha sido difícil hacer un seguimiento en las empresas contratistas cuyas labores son en alto porcentaje de campo.

En relación a los ambientes de trabajo, manifiesta el SUTREL, no son los adecuados, existiendo muchas diferencias entre las oficinas operativas y las administrativas. Estas últimas se encuentran en edificios modernos con todas las comodidades necesarias y con una mejor limpieza que las primeras.

Pese a que la opinión general es que las medidas de seguridad son las adecuadas existen quejas respecto a los implementos de protección. El sindicato indica que el tiempo de renovación de algunos equipos excede la recomendación técnica. Por ejemplo, los equipos de maniobra deben renovarse cada dos años, sin embargo, se renuevan cada tres años, el desgaste del equipo pone en riesgo la seguridad del trabajador.

La empresa tiene un reglamento de Seguridad y Salud Laboral que es repartido entre los trabajadores.

OSINERGIM reportó que EDELNOR y ETEVENSA no cumplieron con completar el Programa de Adecuación al Reglamento de Seguridad e Higiene Ocupacional del Subsector Electricidad (PASHO), presentando un nivel de cumplimiento del 38%, en el caso de EDELNOR y de 57% en el caso de ETEVENSA, por lo que en ambos casos se elaboró el correspondiente informe técnicos sancionador¹².

Estadísticas de accidentes 2001-2007¹³

Según se aprecia en el cuadro siguiente, en todas las empresas relacionadas al grupo Endesa, entre el 2001 y el 2007, se produjeron 68 accidentes graves sufridos por trabajadores que laboraban para la empresa a través de contratistas y solo 7 accidentes graves sufridos por personal directo. También hubo 28 accidentes mortales sufridos por terceros.

AÑO	ACCIDENTES INCAPACITANTES/ GRAVES			ACCIDENTES FATALES		
	PP	PC	T	PP	PC	T
2001	0	5	1	0	0	4
2002	1	8	5	0	2	3
2003	2	6	6	0	1	1
2004	1	14	9	0	0	1
2005	1	9	9	0	1	11
2006	1	25	4	0	1	7
2007(*)	1	1	4	0	0	1
TOTAL	7	68	38	0	5	28

Fuente: Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería:
<http://www.osinerg.gob.pe/>

Elaboración PLADES

PP: Personal Propio / PC: Personal de empresas contratistas / T: Terceros

* Información al primer trimestre del 2007

5.5 Medio Ambiente

Sindicato y medio ambiente

El sindicato no ha reportado caso alguno de acciones de contaminación ambiental por parte de la empresa, según los trabajadores la empresa señala que una de las tareas principales es proteger el medio ambiente dada la actividad que desempeñan.

Incumplimiento del PAMA

OSINERGIM reportó que EDEGEL y EDELNOR no cumplieron con completar la ejecución de sus compromisos PAMA dentro de los cronogramas establecidos por lo que se les inició el correspondientes procedimiento sancionador¹⁴.

5.6 Otros derechos vulnerados

Derecho a la jornada máxima de trabajo

En el caso de EDELNOR, los trabajadores han manifestado que las horas extras no son pagadas, pues la empresa compensa el trabajo en sobre tiempo con tiempo de descanso, lo que económicamente es perjudicial pues, una hora normal de trabajo se paga menos que una hora de trabajo extra que se paga con una sobre tasa. Legalmente la compensación es una posibilidad válida sólo si es aceptada voluntariamente por el trabajador, si no es así, el trabajo en sobre tiempo debe ser pagado por lo menos con un 25% de sobre tasa por las dos primeras horas de trabajo extra y en un 35 % de sobre tasa por las horas restantes.

Señalan también que los días feriados que legalmente son obligatorios como el Día del Padre, Día de la Madre, Navidad, etc., los trabajadores deben continuar sus labores sin que se les reconozca el valor por el trabajo en día feriado. Legalmente el trabajador no está obligado a laborar en día feriado obligatorio como los señalados, sin embargo si acepta voluntariamente laborar ese día la empresa debe pagarle además del trabajo prestado una sobre tasa del 100%.

Derecho a participar en las utilidades de la empresa

Según los trabajadores durante nueve (9) años las filiales de ENDESA utilizaron de modo indebido la figura tributaria de la reinversión de utilidades para no pagar impuesto a la renta y por lo tanto tampoco repartir utilidades a los trabajadores. A partir del año 2005 recién se realizó reparto de utilidades a los trabajadores. Los resultados por fueron los siguientes:

Empresa	Monto por utilidades en soles	Monto por utilidades en dólares ¹⁵
Edelnor *	S/. 98.957.00	US\$ 32.985.66
Edegel *	S/. 17.079.568.64	US\$ 51.238.705.92
Etevensa **	S/. 1.105.605.75	US\$ 3.316.817.26
Eepsa **	S/. 4.731.370.83	US\$ 14.194.112.51

Fuente: * Conasev

** Informe de Sostenibilidad 2005

Durante el tiempo que las utilidades se encontraban “congeladas” se les otorgó a los trabajadores un denominado BONO DE PRODUCTIVIDAD que en la práctica sirvió como adelanto de utilidades. Este monto fue descontado en su totalidad a cada trabajador en el 2005 con el reparto de utilidades. Sin embargo, si se otorgó unilateralmente o por costumbre

un bono por este concepto, no podría ser compensado luego contra el pago de utilidades pues se trata de un derecho que nace de norma imperativa de rango constitucional.

SUTREL ha demandado judicialmente a EDELNOR por el pago de las utilidades desde el año 1994 hasta el 2005. Los procesos judiciales siguen en trámite.

Desnaturalización de la Tercerización en CAM PERU

Según un informe elaborado por el MTPE el 27 de Noviembre de 2007, en el procedimiento de inspección respectivo se pudo determinar que existe una desnaturalización de la tercerización de servicios en la relación contractual entre las empresas CAM PERU S.R.L. y EDELNOR S.A.A., en base a los siguientes elementos:

- CAM PERU no cuenta con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, pues quedó comprobado que utiliza la infraestructura, equipos, mobiliario y servicios de propiedad de EDELNOR S.A.A.
- No existe una plena subordinación de los trabajadores de CAM PERU al estar en muchos casos supeditados a las órdenes o directivas de EDELNOR S.A.A.
- No existe autonomía empresarial para la prestación de los servicios, la vinculación directa se hace evidente en la forma en que se fija el precio de los servicios, la posibilidad de solicitar la sustitución del personal asignado, la determinación del pago de los beneficios sociales, entre otros.
- CAM PERU no posee una estructura organizativa autónoma e independiente pues EDELNOR S.A.A se obliga a brindarle el servicio de administración de planillas, así como la administración contable y financiera.
- CAM PERU no asume los servicios contratados por su cuenta y riesgo pues EDELNOR S.A.A se obliga a contratarle un seguro contra los riesgos derivados de la prestación del servicio.

El informe concluye que CAM PERU S.R.L no reúne los elementos esenciales y coadyuvantes para la tercerización de servicios que demuestre que no se trata de una simple provisión de personal por lo que se recomienda realizar un procedimiento de inspección a fin de establecer que los trabajadores tienen una relación de trabajo directa con EDELNOR S.A.A.

VI. CONCLUSIONES

- La transnacional de origen español ENDESA es una de las mayores empresas eléctricas del mundo con una posición relevante en los mercados de Iberoamérica y en el arco europeo mediterráneo, también actúa en otros sectores energéticos como el del gas, la cogeneración y las energías renovables. En el Perú actúa a través de la Compañía Eléctrica Cono Sur SA, una subsidiaria de Endesa Chile, en la empresa de generación de energía Edegel SAA; y a través de Distrilima (que tiene como accionistas a Compañía Peruana de Electricidad S.A.C., Endesa Internacional y Enersis) en la empresa de generación de energía Edelnor SAA. Ambas en la capital peruana. Además, tiene participación en una empresa de generación eléctrica en Piura (EEPSA, en el norte del Perú) y otra empresa de generación termoeléctrica en el Callao (ETEVENSA, cerca de Lima). La gestión de todas las empresas relacionadas con el grupo ha tenido resultados positivos crecientes desde su privatización. Al estar relacionado con la actividad industrial, sus ventas futuras -dadas las perspectivas del país- se prevén superiores, por lo cual, la presencia en el país de estas inversiones son de largo aliento.
- La matriz ha celebrado un acuerdo global con ICEM y las principales centrales sindicales españolas UGT y CCOO. El acuerdo establece el compromiso para el respeto de los estándares de OIT que incluyen la Libertad Sindical y Salud y Seguridad en el Trabajo. Se acordó, en situaciones de importancia, mantener reuniones con los firmantes y representantes de ICEM por cada país donde “ENDESA tenga empresas sobre las que ejerza el control”.
- Su Código de Conducta Global considera el *“respeto a la libertad de asociación y reconocimiento del derecho de asociación colectivo”* y la *“eliminación de todo tipo de discriminación y respeto del empleo y la ocupación”*. En Perú sus dos más importantes filiales Edelnor y Edegel consideran a los trabajadores como parte de sus grupos de interés, destaca también que Edelnor, Edegel, Etevensa y EEPSA, en su calidad de empresas peruanas se hayan adherido al Global Compaq.
- El proceso de privatización afectó negativamente el ejercicio de la libertad sindical especialmente la negociación colectiva pues Edelnor se negó a negociar con la Sección del Sindicato de actividad e impuso acuerdos individuales a la mayoría de trabajadores por cuatro años luego que se perdiera un proceso

de arbitraje sobre el tema. Recién el 2005 la empresa aceptó negociar y celebrar un Convenio Colectivo por tres años.

- Se reportaron graves denuncias contra Edelnor por actos que vulneran el ejercicio de la Libertad Sindical como el trato diferenciado contra los afiliados para acceder a beneficios, ascensos y capacitación, incentivos económicos para lograr la desafiliación de los trabajadores y la negativa a otorgar facilidades para el ejercicio de las actividades sindicales pactadas en Convenios Colectivos celebrados antes del proceso de privatización.
- Las normas que flexibilizaron la regulación laboral como la contratación temporal y las prácticas antisindicales fueron factores importantes para explicar los bajos niveles de afiliación: 13% en Edelnor y 14% en Edegel.
- La tercerización fue utilizada de modo fraudulento para afectar el derecho a la libre sindicación. La empresa creada producto de dicho proceso desconoció al Sindicato y la negociación colectiva, negó toda facilidad a los dirigentes, hostilizó y realizó prácticas discriminatorias contra los afiliados y desacató toda orden judicial y requerimiento administrativo sin que el sistema legal prevea los mecanismos para la tutela eficaz de las libertades sindicales.
- Las normas de promoción a la inversión privada que otorgaron beneficios tributarios a las empresas afectaron el ejercicio de derechos laborales como el de participar en las utilidades de la empresa, y las normas no establecieron mecanismos adecuados para cautelar el ejercicio de los intereses de los trabajadores en este aspecto. Los trabajadores han demandado el pago de utilidades desde el año 1995.
- Se reportó el incumplimiento por parte de Edelnor de las normas que regulan el derecho al tiempo de descanso pues impuso la compensación por el trabajo en sobretiempo cuando ella es una opción válida sólo si es voluntaria, además no respeto las disposiciones que establecen feriados obligatorios.

- Si bien los Sindicatos no reportaron problemas de contaminación ambiental se obtuvo información de sanciones administrativas impuestas contra Edegel y Edelnor por el incumplimiento de compromisos asumidos en el PAMA.
- Se reportaron incumplimientos y sanciones respecto de las normas de seguridad en Edelnor y Etevensa. Asimismo entre el 2001 y el 2007 se reportaron 5 accidentes fatales de trabajadores de empresas contratistas y 28 accidentes fatales sufridos por terceros.