

ENACAL apuesta por la estabilidad laboral y financiera para todos

ENACAL hace del conocimiento público que la reorganización en la operación y vigilancia de los sistemas de bombeo se está realizando en apego a las leyes laborales del país, y que ningún artículo del Código del Trabajo, del Convenio Colectivo, y de la Ley de Derechos Adquiridos establece que **las horas extras en demasía** deban mantenerse como norma laboral; por el contrario, el Código del Trabajo establece un límite máximo de **36 hrs. al mes, 9 semanales** para proteger al trabajador.

La irresponsabilidad administrativa de los gobiernos anteriores permitió que los operadores y vigilantes de los pozos trabajaran sin recibir las vacaciones de Ley y bajo un régimen de horas extras que supera las **104 horas por mes por cada operario**. Es sabido que heredamos más de 150 días de vacaciones acumuladas por trabajador, y que entre 2007 y 2009 devengaron 90 días más para un mínimo de 240 días hombres, que ENACAL ha asumido gradualmente a fin de reducir los insostenibles pasivos laborales.

La situación financiera que enfrentamos no permite pagar vacaciones en efectivo y cuando un trabajador sale de descanso obviamente no puede devengar horas extras ni el subsidio de alimentos, razón por la cual históricamente se resistieron los operarios a tomar vacaciones, pero, todos conocemos que las mismas son irrenunciables. Una vez subsanadas las vacaciones heredadas se otorgarán una semana por trimestre para no afectar la economía de los trabajadores.

Durante la última quincena del 2009 enfrentamos un conflicto laboral por la resistencia a trabajar turnos de 8 horas en sustitución de los agotadores turnos de 24 horas que venían desarrollándose en los sistemas de bombeo, centrándose la oposición en la reducción del elevado número de horas extras por operario. Nuestra población debe saber que ese régimen laboral es inconveniente para una buena gestión en los sistemas de bombeo, en tanto el cansancio de una larga jornada permite que se duerman los trabajadores y se expongan a daños los equipos al no monitorear los cambios de voltaje en la energía; y nos hacen más vulnerables ante los robos que con alta frecuencia realizan antisociales en los pozos, con pérdidas de 5 millones y que nos han dejado trabajadores con lesiones permanentes.

Sostuvimos difíciles y largas negociaciones con varios sindicatos y finalmente firmamos acuerdos el 02 de enero que resultan favorables a los trabajadores. Se mejora en 22% el salario básico y se incluyen los subsidios por alimentos y transporte, la antigüedad y un promedio de 14 horas extras, en turnos de 8 horas y asignando en vez de dos, tres operarios por cada sistema. Esta solución permite mantener ingresos de C\$ 7 mil a la categoría de operarios con menores ingresos y otros entre 8 mil y 9 mil para salarios históricos mayores, una ventaja adicional es que podemos generar más de 500 nuevos puestos de trabajo en una economía donde hay demanda social por el empleo.

Si bien ENACAL abolió la tercerización de la vigilancia creando una empresa estatal denominada EMPROSA, donde se estableció un nuevo perfil ocupacional de operador vigilante, al que han ingresado nuevos trabajadores, no existe ninguna obligatoriedad para que los empleados de ENACAL que realizan funciones similares, renuncien a ésta y se pasen a EMPROSA, siendo falso que haya presiones en tal sentido, dado que todos se registrarán por las misma normativa de trabajo para asegurar el ahorro de energía en los pozos.

La política de aguas del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional y el dinamismo de ENACAL en las inversiones, han permitido que en tres años tengamos 72 NUEVOS POZOS (record histórico de 24 por año), que significan también 72 facturas más de energía que debemos pagar. Aunque ello ha beneficiado a un millón de nicaragüenses, tensiona las finanzas de ENACAL, dadas las reiteradas alzas en la tarifa de energía que es difícil pagar mientras haya 100 mil usuarios (20%) del total, que aún no pagan el agua. Así, es impostergable intensificar el **plan de eficiencia energética en los sistemas de bombeo, llevando un control estricto del servicio de energía para evitar penalizaciones y daños en los equipos**.

Aunque ENACAL entre 2007 y 2009 redujo el déficit financiero de C\$ 30 millones a C\$10 millones por mes, y crecimos con 60 mil usuarios, la factura de energía será mayor en 2010, y con la voluntad de mantener todo el personal contratado, y no modificar la tarifa, ante la ausencia de reembolsos por el subsidio, solamente tenemos la opción de reducir los costos y elevar la eficiencia, cuestión por la que hemos optado al suprimir las horas extras en demasía y establecer métodos de trabajo que aseguren mayor eficiencia y seguridad en los pozos.

ENACAL apuesta por la estabilidad y respeta las leyes laborales, pero sería irresponsabilidad suscribir acuerdos financieros que pongan en riesgo el empleo de casi 4 mil trabajadores, o que nos veamos obligados a reducir el horario de bombeo en algunos sistemas, razón por la cual consideramos que el acuerdo salarial firmado es el único sostenible sin crear problemas mayores en la prestación y mejoramiento del servicio de agua potable y alcantarillado sanitario.

Confiamos en que todos aprenderemos a actuar con responsabilidad.