

Enel presenta a los sindicatos su proyecto 2010-2014



Durante los días 12, 13 y 14 de julio se celebró en Roma la primera reunión de 2010 del Comité Europeo de Enel.

Con la presencia de representantes sindicales de Bulgaria, Eslovaquia, Rumanía, Italia y España, la reunión se centró en la evaluación de cinco informes presentados por la dirección del Grupo Enel:

[Informe financiero de 2009 del Grupo Enel. Plan industrial 2010-2014.](#)

[Actividades y Plan de Desarrollo de la División Internacional.](#)

[División de Renovables. Integración Enel Green Power – Endesa.](#)

[Redes inteligentes. División de Infraestructuras y Redes.](#)

[Vigilancia de Seguridad. División Internacional.](#)

La sesión empezó con la protesta de los representantes sindicales de todos los países por una modalidad de reunión en la que se informa tarde de los acontecimientos que afectan al Grupo (el Informe Financiero de 2009 y el Plan Industrial 2010-14 eran públicos desde marzo) y en la que no se contesta a las inquietudes reales de los trabajadores.

El contenido de los informes reafirma los trazos básicos de la actual perspectiva del Grupo Enel. Se insistió en que el Grupo da por clausurada su campaña de adquisiciones y que actualmente se orienta hacia inversiones orgánicas y selectivas mientras se concentra en la consolidación e integración de lo adquirido, concretado en obtención de sinergias y reducción de gastos. Las reducciones de plantilla generalizadas (reajustes) aparecen en todas las áreas de negocio, aunque se afirma que “los problemas posibles de dimensión de la plantilla se solucionarán de la mejor forma posible”

Es prioridad absoluta la estabilidad financiera, obtenida a través de una “disciplina muy rígida”, optimización del flujo de caja y desinversiones también selectivas. El objetivo es una reducción de la deuda, entre los años 2009 y 2010, de 10.000 millones de €. En 2009 se vendieron la red de alta tensión de Italia, la distribución de gas de este mismo país y participaciones en gas en Rusia, así como activos varios, habiendo obtenido 3.200 millones de €. Para este año se contempla la venta de la alta tensión insular en España, la salida parcial a bolsa de Enel Green Power, el gas en España y “otros activos no estratégicos”. Todo ello para mantener la actual calificación de la deuda de Enel.

El núcleo del negocio integrado a mantener se sitúa en Italia, Iberia y América Latina. La penetración en el mercado de renovables se orienta a Norteamérica, Francia y Grecia. Se invierte en energía nuclear en Eslovaquia, Francia, Rumanía y Rusia; y se vende la central de Bulgaria, puesto que deja de considerarse estratégica, después de una brutal reducción de plantilla en la misma.

A la vez, se reafirma la decisión de dejar de construir ciclos combinados en España.

Esta perspectiva pone de relieve que la permanencia de los activos en el Grupo existirá hasta que dejen de ser “estratégicos”. Una decisión que toma la dirección del Grupo en función de su evaluación de los mercados.

Como conclusión, los representantes sindicales de los distintos países manifestamos a la dirección de Enel que consideramos que faltan muchas respuestas a las distintas inquietudes de cada país, particularmente relativas a las perspectivas de evolución de los recursos humanos que tiene la empresa. Nuestra preocupación son los trabajadores.

**Afílate a CC.OO.
Te interesa**



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

Proyecto Uno



Con una dirección de la empresa absolutamente inmunizada contra los defectos de forma en el desarrollo y aplicación del Proyecto Uno, y una mayoría de la representación social vacunada ante la superficialidad de la información o su ausencia, en la pasada reunión de la Comisión de Materias Concretas nos presentaron un documento con la adscripción de todos los trabajadores que en estos momentos forman parte de Endesa Distribución.

Con éste, en la actualidad disponemos ya de dos documentos oficiales que nos sitúan a los trabajadores en tierra de nadie. El primero hace referencia a los niveles 1, 2 y 3; en el segundo, el entregado el 22 de julio, aparece toda la plantilla en sus puestos actuales y con la misma clasificación. Mientras tanto, la gran mayoría ya está desempeñando las funciones en la nueva responsabilidad; algunos se han jubilado o están próximos a hacerlo pero, curiosamente, la dirección de la empresa no se ha preocupado de realizar el mínimo solape para la consiguiente transmisión de conocimiento.

Desde CC.OO. seguiremos insistiendo en la necesidad de que se acometan este tipo de proyectos con una mejor gestión, con criterios más juiciosos y con mayor participación, ya que la representación social no está solo para detectar los fallos en los documentos que nos entrega la dirección de la empresa.

Ahora, falta por ver la dinámica con que se termina de adscribir al grueso de la plantilla por debajo del nivel 3, que teniendo anunciadas nuevas funciones o la continuidad de las actuales, sigue a la expectativa, con la incertidumbre de contemplar nuevas actuaciones arbitrarias y unilaterales. Estos factores están generando un ambiente cada día peor, potenciado por el brutal grado de indefinición y el exceso de maniobras oscuras, pero evidentes, a la hora de asignar a las personas a los nuevos puestos, las cuales, en muchos casos, no han sido elegidas por sus responsables directos.

En el ámbito de nuestras competencias, desde Comisiones Obreras continuaremos exigiendo que apliquen las salidas con absoluta objetividad, que aceleren la contratación de nuevos ingresos, la conversión anticipada a contrato indefinido de los actuales trabajadores que están por obra y servicio y que comiencen a reclasificar a todos los trabajadores que han sido encuadrados en puestos a los que corresponde mayor categoría.

Endesa Operaciones y Servicios Comerciales



Al igual que ocurre con el Proyecto Uno, ya hemos dicho lo que pensamos sobre el Proyecto Comercial: Estamos en desacuerdo con las formas, el contenido y los objetivos que en general se persiguen.

Estudio de todos los procesos y adecuación de su clasificación profesional, centrándonos especialmente en el conjunto de *Atención al Cliente*. En defensa de la clasificación de este colectivo, históricamente marginado, Comisiones Obreras realizó una intervención argumentada sobre los trabajadores que atienden al público presencialmente, ya que conocemos el grado de complejidad de su labor y podemos garantizar que la ejecutan y resuelven los problemas de los clientes con la más absoluta profesionalidad.

La dirección de la empresa nos ha informado de la adscripción actual de los trabajadores, la cual plantean en los mismos términos contemplados en el Proyecto Uno, es decir, anuncios oficiales de los nuevos puestos y mantenimiento de sus funciones actuales sobre el papel.

En torno a esta situación y a la evolución del proyecto, en la reunión de Materias Concretas se generó un amplio debate, en el cual Comisiones Obreras expresó con toda claridad los aspectos que deben corregirse para minimizar los efectos negativos que se están produciendo:

Mayor grado de información en lo que se refiere a los diferentes ámbitos, a las materias específicas y a las zonas geográficas afectadas por su aplicación, cuidando el detalle en lo relativo a la externalización de actividades, especialmente en lo que concierne al cierre de oficinas, que debe producirse siempre con carácter interno y no legal, y sin imponer la movilidad geográfica, la cual deberá limitarse a aquellos trabajadores que la acepten de forma voluntaria, con la contraprestación de indemnizaciones establecidas con criterios homogéneos pactados en las mejores condiciones.

Desarrollar los procesos de salidas y de generación de empleo con pautas objetivas, procediendo a la conversión de los actuales contratos temporales en indefinidos, cuestión que situaría el proyecto en un escenario más favorable.

Cumplimiento del sistema de coberturas, como herramienta válida de la que nos dotamos en el convenio, y reclasificación automática de los trabajadores que con carácter general se adscriben en puestos de un grupo superior.

Es, cuando menos, asombroso que a estas alturas la dirección de la empresa continúe limitando con tanta frivolidad el desarrollo profesional de los trabajadores de EOCS en general, y más en particular el de los compañeros de Atención al Cliente. A pesar de soportar las incomodidades derivadas del mercado regulado y de la mayor actividad generada por la multiplicidad de cambios legislativos, es la empresa del Grupo con una peor clasificación de la plantilla.

Desde CC.OO. seguiremos pugnando, con toda intensidad y con la mayor de las insistencias, por que alcancen la clasificación que merecen. Mientras tanto, de forma transitoria, debiera establecerse un complemento salarial compensatorio. De no darse una solución con la celeridad que el caso requiere, nos plantearemos nuevas protestas en defensa de los diferentes colectivos de trabajadores de Comercial.

De nuestras actuaciones referentes al colectivo de Atención al Cliente, sacamos en positivo la sensibilidad que ya están tomando todas las partes, tanto la empresa como la totalidad de sindicatos. Todos coincidimos en la actualidad en que hay que dar una solución que rectifique la injusticia en cuanto a clasificación profesional que vienen sufriendo los compañeros afectados. Por tanto, aprovechando el impulso que todos manifestamos en público, intentaremos presentar a la empresa una propuesta conjunta, con peticiones que intentaremos consensuar y que os haremos llegar a todos.

Tras la denuncia de Comisiones Obreras

Celebrado acto de conciliación en relación con las empresas filiales 100% de Endesa Gas

Ante la negativa sistemática de la Dirección de Recursos Humanos y con el fin de dar cumplimiento a la Disposición Final Segunda del Convenio: “analizar el nivel de consolidación y competitividad de Endesa Gas Distribución y Gas Transportista para evaluar su eventual inclusión en el convenio marco”, CC.OO. presentó papeleta de conflicto colectivo con el objeto de forzar a la empresa a analizar conjuntamente la situación de estas empresas y los derechos de sus trabajadores.

En el Servicio de Mediación, como contrapunto a la valoración excelente de estas empresas en los órganos de alta dirección, nos encontramos con un planteamiento de negación absoluta de cualquier posibilidad de diálogo, negociación y acuerdo.

La argumentación de la empresa se basa en la situación de crisis, en la consideración del gas como actividad no estratégica y en las circunstancias propias de las empresas afectadas. Ante esta descripción, Comisiones Obreras, en calidad de promotor del acto de mediación, exige un mayor grado de coherencia empresarial. No se puede transmitir que Endesa Gas es el segundo operador de este país, informar sobre los beneficios que consolidan en el grupo, presentar con todo lujo de detalle su expansión y crecimiento y, a la hora de proceder al cumplimiento de la Disposición Final Segunda, aparecer sin ánimo de llegar a ningún tipo de acuerdo.



Ahora, en la negociación de las garantías para el proceso de venta de activos, tendremos de nuevo la oportunidad de verificar el grado de compromiso de la dirección de la empresa con los trabajadores que, realizando las mismas funciones, teniendo dependencia jerárquica y funcional de la dirección del Gas y con centro de trabajo, en algunos casos, en las mismas oficinas de Endesa, padecen una doble discriminación en relación al convenio colectivo y a los acuerdos de garantías, que de forma injusta no se les vienen aplicando.

Venta de Endesa Gas, Gesa Gas, Gas Aragón y sus filiales participadas

La dirección de la empresa justifica esta venta de activos, entre otros motivos, por el retraso en el cobro de los 7.500 millones de € que les corresponde en relación con la deuda que el regulador tiene con las empresas del sector a través del déficit tarifario y por la tardanza en la titularización. En consecuencia, en esta situación que origina ciertos desequilibrios financieros, dicen, surge la necesidad de recuperar liquidez.

Esta desinversión está caracterizada por la figura del cesionario: un fondo de inversión de infraestructuras de índole financiera.

Además, se establece la posibilidad de hacerla reversible en un plazo tasado entre el quinto y séptimo año de su materialización, a la vez que se fijan ciertas exigencias con el comprador: El mantenimiento de la marca de las empresas que se venden, la participación de Endesa en el Consejo, con derecho a voto en algunas cuestiones fijadas en la nueva empresa, y, en función del porcentaje que ostente finalmente, la continuidad en la prestación de servicios de naturaleza estructural y la reserva de puestos estratégicos.

La materialización de la operación está prevista para finales de septiembre, al reducirse a 5 los posibles compradores que reúnen los criterios marcados por Endesa. En consecuencia, se procede a la apertura del periodo de consultas con objeto de negociar las garantías que den estabilidad al proceso de venta.

La dirección de la empresa entrega un listado del personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio objeto de transferencia que, junto a los activos correspondientes, pasarán a la empresa de nueva creación receptora de los mismos: 29 de Endesa Gas, 55 de Gas Aragón y 45 de Gesa Gas, trabajadores a los que se les aplica el III Convenio Marco.

Una vez recibida esta información, CC.OO. ha propuesto, para todas las empresas de gas que no están protegidas por los acuerdos de garantías a pesar de ser filiales 100% de Endesa (destacan entre ellas Endesa Gas Distribución y Gas Transportista), su inclusión y la aplicación de las salvaguardias, ya que visto el giro que ha tomado esta operación hay que darle la suficiente cobertura en cuanto a garantías.

Para la negociación de las garantías que den estabilidad al proceso y una vez seleccionado el comprador final, hemos quedado emplazados a partir del 1 de septiembre para fijar un calendario de reuniones con el objetivo de cerrar el correspondiente acuerdo, dentro de las fechas establecidas en el periodo de consultas, lapso en el que desde CC.OO. realizaremos las pertinentes asambleas para informar a los trabajadores afectados y contar, como siempre, con su opinión y su aprobación.



Endesa Cogeneración y Renovables

En la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Garantías hemos acordado una nueva, y entendemos que última, prórroga del periodo de consultas hasta el 30 de septiembre. En este plazo, tenemos que concluir con la firma de un acuerdo para poner fin a una situación dilatada en el tiempo, a pesar de haberse materializado el proceso de reorganización con anterioridad al soporte de garantías que debería haber llevado acompañado para fijar el correspondiente marco de estabilidad.

En el transcurso de la reunión, la dirección de la empresa nos comunica que ha realizado tres informes técnicos, de los cuales se derivan, como conclusión principal, las dificultades legales contempladas en el artículo 2 del III Convenio Marco para mantenerse dentro del ámbito funcional del mismo. En el citado artículo se contempla que podrán estar en el convenio "las empresas sobre las que ésta (Endesa) ejerce el control", lo que no será el caso en relación a ECyR (ahora ya Enel Green Power España).

Siendo así y como consecuencia de distintas conversaciones y el asesoramiento oportuno, la dirección de la empresa nos ha hecho entrega de una proposición en la cual se contempla la figura de "adhesión automática" al III Convenio Marco. Con esta formulación, contemplada en el Estatuto de los Trabajadores, se firmaría el conjunto de garantías y un acta complementaria de adhesión, la cual se inscribiría en el registro para su publicación en el Boletín Oficial del Estado, dando así cobertura completa al proceso, dejando la puerta abierta para próximas adhesiones con acuerdo de las partes en sucesivos convenios.

En esta iniciativa, presentada en un solo documento, teniendo en cuenta que cedente y cesionario son empresas del mismo propietario, en su título V se incorporan las especificaciones concretas para la adhesión al III Convenio Marco, como el derecho a solicitar vacantes en Endesa, la participación en distintos fondos contemplados en el convenio o la cobertura del Servicio de Prevención Mancomunado en lo que se refiere a salud laboral.



Con las aportaciones que hagamos en la negociación, que tendrá lugar en el mes de septiembre, la propuesta debe contemplar una formulación específica para mantener en términos legales el máximo vínculo en relación con el plan de pensiones. Se está estudiando la fórmula de *participes en suspenso*.

Asimismo, hay que concretar la aplicación efectiva de las cartas de retorno para aquellos trabajadores que las tienen, acordando el periodo de tiempo para su ejecución de forma voluntaria.

Queda pendiente la solicitud realizada por CC.OO. relativa a la aplicación de los acuerdos a los dos trabajadores, uno de Parques Eólicos de Valencia y otro de Almusafes, ambas filiales 100% de ECyR, que no tienen en la actualidad ninguna garantía.

Igualmente, debiera contemplarse de forma explícita la responsabilidad solidaria de Enel y una formulación más concreta y específica en lo referente a la movilidad geográfica.

Del contenido exacto de la propuesta y del desarrollo de la negociación informaremos a través de las asambleas que desarrollaremos en los distintos centros de trabajo.

Ciclos combinados y Centrales B y C

Después de 15 meses sin negociaciones, se ha vuelto a reunir la Comisión de Clasificación de Centrales.

CC.OO. manifestó una vez más su posición, ya conocida por haber sido declarada a la empresa con anterioridad, tanto verbalmente como por escrito, la cual se resume en los siguientes puntos:

En los ciclos combinados es necesaria la reclasificación de los *Especialistas de Operación* o la creación y asignación de un plus complementario a este puesto de trabajo. También que se cubran en todos ellos las nuevas plazas de *Mantenimiento* con la figura de *Técnico Responsable*.

En las centrales "B especial", que se reconsidere su clasificación y que se estudie su problemática individual para determinar sus necesidades (creación de alguna nueva figura y dotación de más personal).

En el caso de Ibiza, a petición expresa de su comité de centro, CC.OO. solicita que se establezca una mesa propia para tratar el asunto con el conocimiento que da la cercanía. El convenio establece que las organizaciones que afectan a un solo centro de trabajo deben ser abordadas por el correspondiente comité.

En lo que se refiere a las centrales "C", se pide la reclasificación del 50% de los *Profesionales de Operación* y que se las dote de más personal propio.

Ante estas propuestas, la empresa nos ha emplazado para el mes de septiembre, adquiriendo el compromiso de presentarnos una contestación por escrito a todas las cuestiones.

En esa misma reunión de septiembre se informará de las próximas paradas de grupos en Jinámar y en Candelaria.



Reunión de la Comisión de Igualdad



El pasado día 22 de julio se reunió la Comisión de Igualdad. Se informó sobre el número de personas que se amparan en las diferentes medidas de conciliación relativas a la *jornada*, *flexibilidad*, *reducción* y *cambio horario*. Es alentador comprobar que la cantidad de hombres aumenta aunque sea lentamente. En *flexibilidad* se han acogido 189 hombres y 82 mujeres. Para CC.OO. este aumento supone que poco a poco va cambiando la cultura de asociar la conciliación a las mujeres, y que el cuidado de los hijos es una corresponsabilidad tanto de los hombres como de ellas.

En el ámbito de formación se van llevando a cabo las jornadas previstas y los cursos de liderazgo de mujeres dirigido a las trabajadoras que ocupan puestos de responsabilidad.

Se ha constituido un equipo de personas para actuar como *agentes de igualdad*, que colaboran y dan soporte a Recursos Humanos en todos los territorios. La función que les corresponde es la de ayudar a la empresa a cumplir con el Plan de Igualdad, aunque en ningún caso podrán interpretar su redactado.

La empresa ha presentado la solicitud para obtener el *distintivo de igualdad* en todas las empresas del Grupo y está a la espera del resultado.

Por correo electrónico, se ha enviado un *link* para acceder al *Código de Buenas Prácticas*, así como una versión reducida del mismo.

Sobre el proyecto piloto de teletrabajo, nos comunicaron, aunque no disponían de la información detallada y actualizada, que posiblemente no llegaríamos a que el 1% de la plantilla se acogiera al proyecto, tal como estaba previsto. Desde CC.OO. reiteramos que el teletrabajo sin flexibilidad y con la obligación de realizar el trabajo durante las horas de jornada, aunque sea desde casa, no beneficia al trabajador o trabajadora en ningún sentido.

En el punto de varios, CC.OO. volvió a reclamar el cumplimiento del artículo 44.2, que trata sobre la ayuda a los trabajadores y trabajadoras con hijos menores de 3 años para las guarderías, a lo que la empresa nos contestó que no era posible y que tampoco las habría para el curso que empieza en septiembre. El citado artículo dice: "A iniciativa de cualquiera de las partes firmantes se podrán establecer acuerdos con guarderías cercanas a los centros de trabajo que pudieran estar dispuestas a ofrecer al personal de Endesa bonificaciones o reducciones en los precios de mercado". CC.OO. entiende que está escrito para ser cumplido y, en consecuencia, seguiremos insistiendo en su observación literal o en la adopción de medidas alternativas. De no ser así, procederemos a buscar los cauces legales que fueren su acatamiento.

Se asume que la aplicación del artículo 52, que recoge los derechos vinculados a la protección del embarazo y de la maternidad de las trabajadoras a turno, no comportará reducción de la retribución económica.

Se nos informó también de que habían terminado el *diagnóstico de situación* actualizado en el 2009. Se nos explicaron los datos a modo de resumen, en los cuales se detecta un ligero avance en cuanto al número de mujeres en plantilla (ha aumentado un 1,83%) y en los grupos profesionales de responsabilidad. Hay líneas de negocio que han mejorado y otras en las que la cifra de mujeres ha disminuido. En los Comités de Dirección hemos empeorado, ya que sólo hay 2 mujeres en dos de ellos.

En cuanto tengamos el documento en nuestro poder para poder realizar un análisis exhaustivo, informaremos al conjunto de trabajadores y trabajadoras sobre la situación actual de las mujeres en la empresa.

Modificaciones en el reglamento del Fancrevi



En la reunión de la Comisión de Beneficios Sociales, celebrada el 21 de julio, se ha acordado la modificación del reglamento que regula los créditos y anticipos, conocido como *Fancrevi* (Fondo de Anticipos y Créditos para Vivienda).

En el caso de matrimonios entre empleados: "Si el matrimonio se produce después de que uno de los dos haya tenido el crédito vivienda y el mismo está amortizado, el cónyuge podrá solicitarlo, siempre y cuando la vivienda que da lugar al crédito sea distinta a la anterior". Hasta ahora, en este caso, sólo se podía solicitar un crédito entre ambos.

La compatibilidad entre anticipos y créditos de vivienda ha quedado un tanto peculiar. Mientras se está pagando un anticipo, se podrá solicitar y obtener un crédito para vivienda (artículo 4, apartado e); sin embargo, mientras se está pagando un crédito para vivienda, no se podrán solicitar ni obtener anticipos (artículo 5, apartado e).

También es nueva la posibilidad de solicitar el anticipo de 17.000 € para la "cancelación de deudas derivadas de los préstamos personales del empleado, embargos administrativos o judiciales".

Quienes estén interesados en el contenido completo del reglamento lo pueden solicitar a cualquier delegado de Comisiones Obreras.

Sentencia sobre la aplicación de la Norma de Turno a los nuevos ingresos en Ponferrada

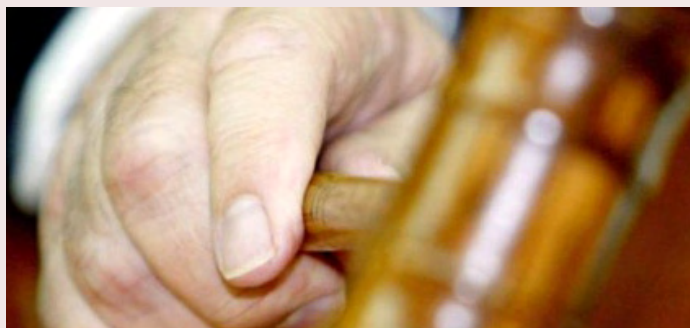
El SIMA pone de relieve la maniobra de la empresa

En el acto de conciliación celebrado en el SIMA de Madrid, referido al conflicto colectivo puesto por la empresa para poner trabas legales a la aplicación de la sentencia firme del Tribunal Supremo que reconoce la obligatoriedad de aplicar la Normativa de Turno de Endesa SA al personal de nuevo ingreso, incluso el mediador reconoce la maniobra de la empresa.

En el acta de desacuerdo, el órgano de mediación formula la propuesta siguiente:

1. De las manifestaciones de las partes, se desprende que el problema de fondo se refiere a la forma en que la empresa aplica la Normativa de Turnos.
2. Teniendo en cuenta que el objeto del conflicto no tiene efectos sobre la legalidad del art. 35 del III Convenio en cuanto a la declaración de la legalidad del mismo en materia jurisdiccional, se propone que la empresa modifique el objeto de este procedimiento para adecuarlo a la problemática planteada.

Es decir, es evidente que la empresa lo único que pretende es buscar trucos legales para no aplicar la Normativa de Turno de la antigua Endesa SA al personal de Convenio Marco.



Desconocemos las razones de un empecinamiento como éste, pero todos asumimos el convenio, su artículo 35 y todos los demás. Se trata de que, al no haberse negociado una norma de turno general, son de aplicación las de los convenios de origen, tanto al personal antiguo como, territorialmente, al personal de nuevo ingreso.

La demanda de CC.OO. en la Zona de Ponferrada se puso solicitando ese derecho para los compañeros que ingresaron en la empresa con el Convenio Marco. La Sentencia del Supremo así lo reconoce y debe aplicarse.

Nuevo reconocimiento a CC.OO. por su apuesta por la independencia y la pluralidad de la información

La XXX edición del *Ranking de Transparencia Informativa*, organizado por el semanario El Nuevo Lunes, ha vuelto a situar a CC.OO. como la organización más transparente en su política informativa. Así lo han vuelto a decidir los profesionales de la información de más de 100 medios de comunicación que han participado en la encuesta.

Con este premio, ya son 28 años de los 30 de existencia del *ranking* en los que se reconocen nuestras señas de identidad y unas formas de hacer sindicalismo, abiertas, participativas, independientes y especialmente plurales en el contexto de una política informativa caracterizada por su transparencia y objetividad.

En esta línea de actuación, CC.OO. en Endesa, además de la comunicación a través de sus distintas publicaciones, contacta personalmente con los trabajadores en las asambleas, donde ponemos de relieve nuestro compromiso con la información directa y con su imprescindible participación, como la herramienta más idónea para reivindicar permanentemente y sin servidumbres la mejora de las condiciones laborales y de los derechos de los trabajadores.

Hacemos un llamamiento a la participación directa de la plantilla en apoyo de unos valores, de un modelo y de unas formas de actuar que refuerzan la defensa de los intereses de los trabajadores y el prestigio y la solvencia sindical.

Gaceta Sindical
Edición Especial
El 12 de diciembre, movilización general en Madrid PARA QUE NO SE APROVECHEN DE LA CRISIS

CCOO y sus comités a los trabajadores y trabajadoras de todo el país a una movilización general el 12 de diciembre, para denunciar con la mayor contundencia y responsabilidad la situación por la que atraviesa la economía y la negociación colectiva, exigir a las organizaciones empresariales un cambio de actitud, a los poderes públicos y en particular al Gobierno... políticas más ambiciosas para salir de la crisis, y para proporcionar nuestra participación en una estrategia negociada que ponga todos los recursos disponibles al servicio de la recuperación económica y del empleo.

Desde hace veintiocho años, la actividad sindical se concibe como la gran crisis de conciencia del siglo XXI, conciencia que el trabajador debe adquirir, trascendiendo los condicionamientos ideológicos y de clase, y volviendo a pensar en el interés común que le afecta en la economía productiva de todo el mundo.

El objetivo de esta edición es el de proporcionar información y orientación a los trabajadores y trabajadoras de todo el país, en el contexto de la crisis global con el agravamiento del momento de negociación de los convenios colectivos, y cuyo escenario y dinámicas resultan cada vez más complejos y desafiantes desde hace años.

Abrir caminos al diálogo social

El último Consejo Confederal de CC.OO. propone una estrategia sindical para la próxima legislatura que sea abierta, transparente y responsable colectiva de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, como el instrumento necesario para defender sus intereses en el ámbito de la negociación colectiva. Toda una apuesta por el diálogo social y la participación en la toma de decisiones que permita encontrar una salida a la crisis que sea capaz de garantizar la recuperación económica y el empleo.

El diálogo social es un proceso que requiere la participación activa de los trabajadores y trabajadoras, así como de las organizaciones empresariales y de los poderes públicos. El diálogo social es un proceso que requiere la participación activa de los trabajadores y trabajadoras, así como de las organizaciones empresariales y de los poderes públicos.

El diálogo social es un proceso que requiere la participación activa de los trabajadores y trabajadoras, así como de las organizaciones empresariales y de los poderes públicos.

Trabajadora
Número 47
enero 2010

El 12 de diciembre, movilización general en Madrid PARA QUE NO SE APROVECHEN DE LA CRISIS

CCOO y sus comités a los trabajadores y trabajadoras de todo el país a una movilización general el 12 de diciembre, para denunciar con la mayor contundencia y responsabilidad la situación por la que atraviesa la economía y la negociación colectiva, exigir a las organizaciones empresariales un cambio de actitud, a los poderes públicos y en particular al Gobierno... políticas más ambiciosas para salir de la crisis, y para proporcionar nuestra participación en una estrategia negociada que ponga todos los recursos disponibles al servicio de la recuperación económica y del empleo.

Desde hace veintiocho años, la actividad sindical se concibe como la gran crisis de conciencia del siglo XXI, conciencia que el trabajador debe adquirir, trascendiendo los condicionamientos ideológicos y de clase, y volviendo a pensar en el interés común que le afecta en la economía productiva de todo el mundo.

El objetivo de esta edición es el de proporcionar información y orientación a los trabajadores y trabajadoras de todo el país, en el contexto de la crisis global con el agravamiento del momento de negociación de los convenios colectivos, y cuyo escenario y dinámicas resultan cada vez más complejos y desafiantes desde hace años.

Abrir caminos al diálogo social

El último Consejo Confederal de CC.OO. propone una estrategia sindical para la próxima legislatura que sea abierta, transparente y responsable colectiva de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, como el instrumento necesario para defender sus intereses en el ámbito de la negociación colectiva. Toda una apuesta por el diálogo social y la participación en la toma de decisiones que permita encontrar una salida a la crisis que sea capaz de garantizar la recuperación económica y el empleo.

El diálogo social es un proceso que requiere la participación activa de los trabajadores y trabajadoras, así como de las organizaciones empresariales y de los poderes públicos. El diálogo social es un proceso que requiere la participación activa de los trabajadores y trabajadoras, así como de las organizaciones empresariales y de los poderes públicos.

El diálogo social es un proceso que requiere la participación activa de los trabajadores y trabajadoras, así como de las organizaciones empresariales y de los poderes públicos.

LUZ PÚBLICA
La revista digital de CC.OO. en el Grupo Endesa
www.ccooendesa.com

Número 56
Junio de 2010

El Consejo de la Sección Sindical de CC.OO. evalúa la situación de la empresa

En esta línea de actuación, CC.OO. en Endesa, además de la comunicación a través de sus distintas publicaciones, contacta personalmente con los trabajadores en las asambleas, donde ponemos de relieve nuestro compromiso con la información directa y con su imprescindible participación, como la herramienta más idónea para reivindicar permanentemente y sin servidumbres la mejora de las condiciones laborales y de los derechos de los trabajadores.

Hacemos un llamamiento a la participación directa de la plantilla en apoyo de unos valores, de un modelo y de unas formas de actuar que refuerzan la defensa de los intereses de los trabajadores y el prestigio y la solvencia sindical.

Defender los derechos colectivos de los trabajadores de Endesa

Resolución aprobada en el Consejo de la Sección Sindical de CC.OO. de Endesa

El Consejo de la Sección Sindical de CC.OO. de Endesa, en su reunión celebrada el día 15 de junio de 2010, ha adoptado la siguiente resolución:

1) El Consejo de CC.OO. de Endesa propone a la plantilla de Endesa, que respalda y apoya desde la firma de control de la empresa por parte de Endesa, a que se concierte en: