

## Comisiones Obreras frente al nuevo modelo de relaciones laborales que amenaza a la plantilla

Los resultados de la evaluación de riesgos en Endesa X, conocidos recientemente, evidencian las muchas sombras que se esconden detrás de los discursos de la dirección sobre la digitalización y lo que llaman “nuevas teorías sobre la gestión de personas y la organización del trabajo”. Para CCOO se trata de nuevos conceptos, pero viejas y peligrosas realidades.

Y es que si, según nuestros mandos, vamos a una organización “horizontal y motivadora”, la realidad dice que seguimos soportando los mismos males, si no incrementados, que venimos sufriendo por los mismos conceptos: **carga de trabajo, participación-supervisión y definición de rol.**

Lo que el marketing de la dirección nos vende como “el fin de una burocracia ineficiente” es, desde nuestro punto de vista, el nacimiento de una nueva burocracia que descarga sus efectos negativos sobre la profesionalidad y la salud de la plantilla.

Estos conceptos, traducidos a nuestras tareas diarias, significan que:

1. Se traslada la totalidad de la responsabilidad a la plantilla, **por encima de sus funciones profesionales y salariales.** También, por tanto, se traslada a esta las posibles sanciones.
2. Dicha responsabilidad no va acompañada de una mayor capacidad de decisión sobre el desarrollo del trabajo. A la vez que se nos exigen resultados y responsabilidades de directivos, estos se diluyen en procesos, contratistas, consultoras... Al final, **los problemas de productividad los debe solucionar el propio trabajador bajo condiciones de presión.**
3. Se sufre una indefinición en los roles que crea zonas grises de responsabilidad a través de la cual se ejerce la presión. **Es en esta indefinición donde se produce el mayor riesgo para la plantilla.** Al diluirse la asignación de responsabilidades, la dirección puede fácilmente trasladar la presión hacia abajo.
5. Se convierte el conocimiento sobre la realidad y las condiciones de trabajo en una mera gestión de datos. De esta manera, se desvirtúa el valor de la plantilla, que **se convierte en fácilmente intercambiable o externalizable.**

### Cantos de sirena

Por todo lo expuesto, y dado el proceso de cambio de sistemas que está llevando a cabo actualmente en el ámbito de Endesa X, estamos seguros de que, si dicha encuesta se realizase actualmente, los resultados serían mucho peores.



- **No es algo circunstancial, en el fondo se trata de flexibilizar al máximo las condiciones de la plantilla.**
- **Lo que la dirección llama el “fin de una burocracia ineficiente” es el principio de una nueva burocracia que descarga sus efectos negativos sobre la salud de la plantilla.**
- **Estamos ante un modelo de gestión que la dirección intenta imponer de facto y al que debemos responder a través de la negociación colectiva.**

## Al virus lo vencemos unidos.

CCOO es la principal fuerza sindical de España. Pincha para acceder a nuestro [Twitter](#), [Facebook](#), [Instagram](#), [YouTube](#) y nuestra [Web](#). Para afiliarte, pica [aquí](#).

No nos engañemos. Esta situación ni es exclusiva de Endesa X ni obedece a un momento concreto de la implantación de un sistema de gestión. Se trata de un cambio profundo en el modelo de relaciones laborales que conocemos. Detrás de los discursos de digitalización, modernización y horizontalidad se oculta una lógica más profunda y precarizadora.

“

*Detrás de los discursos de modernización y horizontalidad se esconde la precarización de nuestras condiciones laborales*

Se trata, en el fondo, de flexibilizar al máximo las condiciones de la plantilla a través de:

A. Su **intercambiabilidad** (pérdida de valor para la persona trabajadora y devaluación del conocimiento), trasladar y externalizar el “cuore” de la compañía a consultoras y contratas.

B. **Reducir el coste de la masa salarial de la plantilla.** Vemos como, cada vez más, se nos retribuye a través de concepto variables y no fijos con el supuesto argumento de reconocer el mérito. La realidad es que, de esta manera, la dirección controla y reduce los costes salariales fijos.

C. Con el falso discurso de la implicación y la motivación se alargan jornadas y la plantilla se ve **forzada a asumir excesos de jornada, renuncias a vacaciones, etc...**

En definitiva, no estamos ante una cuestión circunstancial: estamos ante un modelo de gestión que la dirección **intenta imponer de facto y al que debemos responder a través de la negociación colectiva**, proponiendo y debatiendo un verdadero modelo cooperativo que reconozca de verdad (salarial y profesionalmente) el valor del trabajo de la plantilla de Endesa.

La plantilla debe mantenerse alerta y defenderse ante los cantos de sirena de una digitalización a través de la cual se busca la precarización de sus condiciones laborales.

**Este virus lo vencemos unidos.**

Pincha para acceder a nuestro [Twitter](#), [Facebook](#), [Instagram](#), [YouTube](#). Y aquí para nuestra [Web](#).