

Endesa Enel suspende gravemente en clima laboral

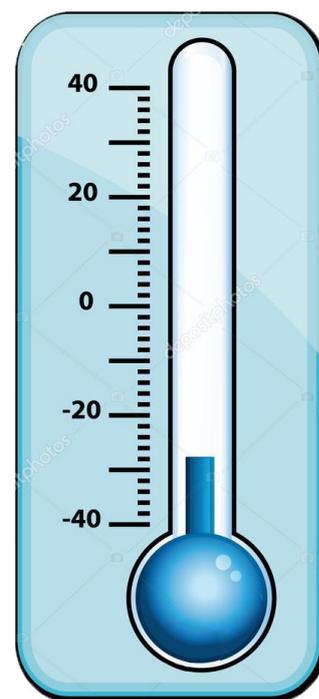
La alta dirección no debe obcecarse en inventar la rueda. Si quiere aprobar debe corregir los errores sobre patrones de dirección, cumplir los acuerdos, apostar por un proyecto empresarial que ilusione y reconocer por igual los méritos a todos los trabajadores evitando las injusticias.

Los resultados de la Encuesta Clima, conocidos recientemente, han sido tan malos que el asunto es prioridad en las reuniones de la alta dirección. A Comisiones Obreras la reacción nos parece lógica, pues a nadie se le escapa que un mal clima laboral erosiona el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto y malestar que afectan negativamente al rendimiento de los trabajadores y, por extensión, a los resultados de la Compañía. Sin embargo, no nos parece acertada la huida hacia adelante emprendida por la alta dirección de Enel Endesa como solución. En unos días en que [hemos sabido](#) que el sueldo medio de los directivos de las empresas del Ibex es ¡116 veces superior! al de sus empleados, los directivos de nuestra Compañía deben empezar por reconocer que el principal problema es, precisamente, el agotamiento de su discurso, pues todos esos valores que afirman defender no son percibidos por los trabajadores. En realidad, buena parte de la plantilla los siente como un engaño.

La política de Relaciones Laborales de Endesa es equivocada e injusta. Y propiciar un buen clima laboral es responsabilidad de la alta dirección, ella es la que ha de propiciar el escenario adecuado para que haya buen ambiente. Persistir en lo que no ha funcionado lleva a agravar los malos resultados. Con su actitud obcecada están colocando peligrosamente a Endesa -es decir, también a todos sus trabajadores y trabajadoras- en claro riesgo de fracaso.

Nuestra responsabilidad como sindicato es ser proactivos. Así lo hemos estado haciendo, con transparencia en las comunicaciones, con reiteradas manifestaciones y mensajes a la dirección que ya adelantaban los malos resultados finalmente confirmados. Instamos por ello a la alta dirección de Enel Endesa a que, entre otras medidas, profundicen en las acciones que garanticen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; empleen políticas que mejoren la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral; apliquen de forma correcta los acuerdos para la protección de la maternidad y paternidad; sean honestos reconociendo su parte de responsabilidad en muchas de las irregularidades del uso incorrecto del fluido eléctrico; apliquen con objetividad la meritocracia; sean capaces, con valentía, de desterrar las malas prácticas de algunos responsables y mandos con sus colaboradores; demuestren equidad de trato a la hora de afrontar los riesgos psicosociales en la empresa; y añadan transparencia y ecuanimidad a las reorganizaciones y aplicación del Acuerdo Voluntario de Salidas.

En definitiva, CCOO entiende que la clave es que la alta dirección adquiera el compromiso de cambiar. Puede hacerlo. En caso contrario, debe admitir que este es el lugar al que de forma deliberada está queriendo llevar a Endesa. Nuestra Compañía es de las de más arraigo en España, de forma especial en los territorios donde opera. Que la alta dirección reconozca ese pasado, que entienda por qué hubo tiempos en los que en Endesa se trabajaba con motivación e ilusión compatibilizando esfuerzo y buenos resultados económicos será bueno para hallar una solución. Beneficiará al conjunto, a Endesa y al país donde opera. Comisiones Obreras la desea y trabaja por ella.



Así está el termómetro laboral en Endesa y no es por los trabajadores.