

CLIMA LABORAL Y COMERCIALIZACIÓN

Hace ahora aproximadamente un año algunos trabajadores del Canal Empresas de Endesa Energía, tras un ejercicio anual de continuado e intenso esfuerzo, veían como la validez de su trabajo era puesto en duda únicamente por haber cumplido con los procedimientos establecidos por la propia línea. Y no sólo eso, sino que además muchos de ellos sintieron como planeaba la amenaza de una posible sanción (recordemos que siempre llueve sobre mojado y que con anterioridad ya se habían realizado sanciones sobre ciertos trabajadores del canal pymes). Ante esta situación se plantean dos reflexiones principales: una relativa a qué sorpresa nos tiene deparada la empresa para este nuevo año y otra, a la que sí podemos dar respuesta, sobre si el miedo, la ansiedad y el estrés que genera este modelo son mucho más que disfunciones o fallos del sistema o bien, por el contrario, se trata de un elemento esencial de la gestión de las relaciones laborales con la intención última de obtener la máxima productividad del factor trabajo.

El modelo de Relaciones Laborales instaurado en el nuevo IV convenio y que afecta a la totalidad de la organización, tiene su base teórica en la Tª del Capital Humano y se podría resumir en la idea de que “todos somos pequeñas Endesas”. Cada uno de nosotros debe actuar, según esta teoría, como si fuese un pequeño empresario. Para ello se utilizan ciertos conceptos con una clara connotación positiva (Mérito, Compromiso, Autonomía, Responsabilidad y Flexibilidad) pero que llevados al práctica generan un estado continuado de ansiedad y estrés que sitúa al trabajador al límite de sus fuerzas buscando extraer de él la máxima productividad. El proceso comentado es el siguiente:

- **Mérito:** Se instituye un sistema de reconocimiento del trabajo y de retribución decididamente arbitrario y con una total falta de transparencia (recordemos la falta de la misma en los procesos de selección, algo de lo que nos venimos quejando reiteradamente). ¿Es posible hablar de código ético, nos preguntamos, cuando se elimina la transparencia, una condición esencial dentro de cualquier organización? ¿No estarán hablando de Código Sancionador en vez de un Código Ético? La ética, recordemos, se manifiesta a través de las acciones y muchas de éstas, según hemos podido ver, distan mucho de poder calificarse como éticas.
- **Compromiso:** La empresa “nos compromete” en la consecución de unos objetivos de los que no se participa y sobre los que se exige un compromiso personal. Frente a los cantos de sirena de la oportunidad de desarrollarse personalmente, el individuo desaparece bajo las presiones de excelencia que le impone la empresa. En este sentido ¿Alguien se ha preguntado por qué el porcentaje de personas que se acogen a medidas de conciliación disminuye a medida que el grupo profesional es más alto?.
- **Autonomía:** Se califica al trabajo de autónomo cuando, en realidad, cada vez son más los controles sobre las decisiones que toma el trabajador y cada vez es menor su ámbito de decisión. Cuando se hace pasar por autónomos actos que realizan lo que otros esperan podemos hablar de una clara forma de MANIPULACIÓN.
- **Responsabilidad:** De esta manera, los empleados son invitados mostrar iniciativa y a arriesgarse. De tal manera que si no se alcanzan los objetivos, los empleados son los que deben asumir la responsabilidad de su fracaso.
- **Flexibilidad:** En esta nueva situación no basta con saber hacer, sino que hay que saber ser. El trabajador debe adaptarse a cualquier circunstancia y con una rapidez máxima. De esta manera se pierde el control sobre el propio trabajo y el sentido del mismo.

Así pues, para sintetizar, la secuencia lógica-temporal que establece este sistema de relaciones laborales es la siguiente: Te “hemos comprometido personalmente” con unos objetivos (en cuya elaboración no has participado) y dado que eres responsable de gestionar tu “empresa” (pequeñas Endesas, recordemos) además de autónomo en la toma de decisiones (cuando sabemos positivamente que no es así, Manipulación), si al final no se consiguen los objetivos fijados el responsable último eres Tú. De esta manera se genera en el trabajador un sentimiento de culpa que, unido a la presencia de un Código Sancionador (que no Ético), deriva en situaciones de miedo, estrés y de angustia que tan productivos resultan para la organización y que, con cada vez más frecuencia, se dan en nuestra organización. De esta manera se constata claramente que la gestión del miedo y los sentimientos de culpa, lejos de ser disfunciones o fallos del modelo de relaciones laborales, constituyen el principal instrumento del que se vale la organización para obtener un mayor rendimiento en la productividad de los trabajadores de Endesa. Porque, como venimos diciendo, realmente es cierto que vivimos en una sociedad de elecciones de riesgo, pero es una sociedad en la que algunos hacen las elecciones y otros asumen los riesgos.

27/01/2015