

NUEVAS DUDAS EN LA COBERTURA DE VACANTES

LA REPRESENTACIÓN SOCIAL NO PODRÁ HACER EL ADECUADO SEGUIMIENTO DE LOS PROCESOS SI LA EMPRESA NO FACILITA LOS DATOS QUE HAGAN POSIBLE SU LABOR. QUE ENDESA SE CONVIERTA EN UNA AGENCIA DE COLOCACIÓN A DEDO ES UNA FORMA DE CORRUPCIÓN.

Los procesos de cobertura de vacantes que se llevan a cabo en Endesa por parte de la Dirección de Recursos Humanos y Organización (RHO) son uno de los mayores alicientes para los trabajadores y una gran oportunidad para la empresa. Para el trabajador son fuente de ilusión y motivación, pues pueden materializar la aspiración de una promoción profesional y el inicio de un nuevo rumbo en la vida laboral. Que RHO cumpla con las expectativas generadas hace que Endesa gane en prestigio entre sus trabajadores, lo que implica, a su vez, que seamos más cohesionados y fuertes, interna y externamente. En cambio, defraudar expectativas creadas es sinónimo de frustración –y desmotivación– para el empleado. Y debilidad –y desprestigio– para Endesa.

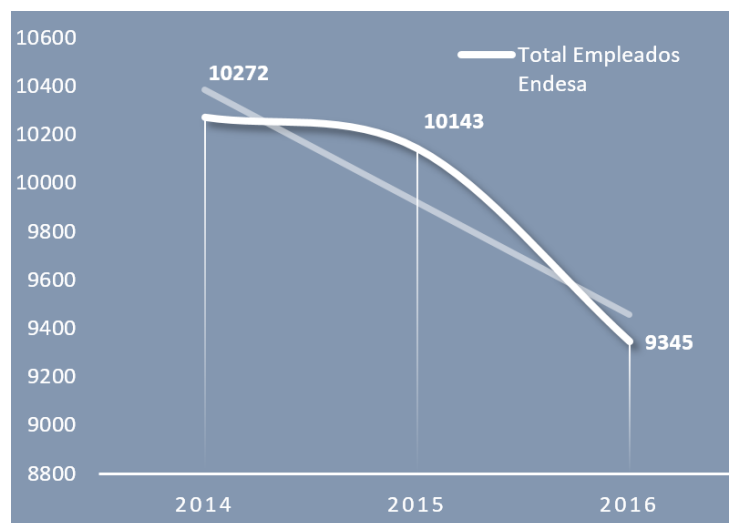
Son muchos los empleados que han sufrido las consecuencias de procesos de cobertura que no han satisfecho sus expectativas. Comisiones Obreras ha insistido repetidamente con RHO de Endesa para que, atendiendo a lo que señala el convenio en el artículo 105, comunique con carácter previo los criterios de promoción y la normativa de evaluación de los procesos de cobertura de vacantes. Esto no se cumple. Hasta hoy la respuesta de la empresa ha sido entregar una relación de los procesos de selección que ya han sido llevados a cabo. Es decir, con la decisión tomada y sin posibilidad de marcha atrás. Recordamos que la Representación Social no puede hacer el adecuado seguimiento de los procesos si la empresa no le facilita los datos que hagan posible su labor.

Sólo a modo de ejemplo, durante el primer semestre de 2016, en Canarias, dos procesos de selección, ambos en El Hierro, han quedado desiertos cuando había al menos tres candidatos con el perfil para el puesto. Estos casos son también ejemplo de una circunstancia que se produce con frecuencia: que la Dirección de RHO saca la vacante fuera de Endesa por falta de candidatos internos que reúnan los requisitos requeridos y la resuelven sin que, aparentemente, los elegidos externos cumplan con esos mismos requisitos que han sido el motivo para descartar al candidato interno.

Incumplimiento del Código Ético

Por otro lado, el artículo 3.7. del Capítulo 1 del Código Ético de Endesa, difundido masivamente en correos electrónicos y salvapantallas, dice textualmente lo siguiente: “La evaluación del personal a contratar se lleva a cabo considerando si los perfiles de los candidatos se corresponden con los esperados y las diversas necesidades empresariales, respetando el principio de igualdad de oportunidades de todos los sujetos interesados. (...) La Dirección de Organización y Recursos Humanos, de

acuerdo con la información que tenga a su disposición, adoptará las medidas oportunas para evitar favoritismos, nepotismos, o formas de clientelismos en las fases de selección y contratación (...)”.



Evolución y plantilla actual de Endesa a 30 de abril de 2016. A 25 de junio de 2016 la plantilla había bajado a 9.153 trabajadores.

En estas mismas comunicaciones, RHO insta a los trabajadores a denunciar si conocen incumplimientos. A pesar de que hay casos que son vox populi, también en Canarias, nadie lo hace. Estas cuestiones trascienden lógicamente nuestros muros y son motivo de desprestigio en el exterior. ¿Cómo se pretende que un trabajador de a pie denuncie incumplimientos del Código Ético cuando no lo hacen muchos de los propios mandos de la empresa, algunos por su complicidad en los numerosos casos de favoritismo, nepotismo o clientelismo, que se han revelado más numerosos desde que comenzara la crisis? Que Endesa se convierta en una agencia de colocación a dedo es una forma de corrupción. Los inductores de estos hechos y sus cómplices son los culpables, nunca los trabajadores que los padecen o son ajenos.

Instamos a la Dirección de RHO para que cumpla con lo establecido en el Convenio Colectivo y el Código Ético. Que sea profesional, justa y diligente con los procesos de cobertura de vacantes. Finalmente, creemos que RHO debe hacer un esfuerzo especial para cumplir el loable compromiso de Endesa con la “Igualdad, la Conciliación, la Integración de personas con discapacidad y la inversión socialmente responsable”, una frase que acompaña todos los procesos de cobertura de vacantes que hace públicos y que no siempre tiene en cuenta.

12 de julio de 2016