

## ¿A qué llamamos democratización de las relaciones laborales en Endesa?

El pasado 25 de mayo, CCOO organizó el webinario “**Democratizar Endesa: una propuesta desde CCOO**” para afiliados y delegados de la sección sindical. En el evento participaron destacados especialistas del entorno nacional e internacional y fue el lugar donde dar a conocer el **trabajo de investigación sobre democratización de las relaciones laborales en Endesa** que llevarán a cabo, a partir de julio, los expertos Sara Lafuente y Pedro Chaves.

[En esta comunicación emitidas a la plantilla el pasado lunes obtienes más información del proceso de investigación que se llevará a cabo.](#) En la misma comunicación resumimos la intervención en el webinario de Pedro Chaves, investigador colaborador en el Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT) de la Universidad de Alcalá. **En la comunicación de hoy exponemos los contenidos de las demás intervenciones para contextualizar el momento actual de las Relaciones Laborales (RRL) que vivimos en Endesa y compartir conceptos.**

En su intervención, la investigadora del Instituto Sindical Europeo (ETUI) **Sara Lafuente** explicó la dificultad de hablar de democratización de las RRL que hay en el contexto actual por la globalización y la aplicación de políticas neoliberales en el mundo durante las últimas cuatro décadas. “Todo esto precariza, fragmenta e individualiza las RRL. Mientras tanto, el capital a nivel global está más concentrado y las decisiones se toman cada vez más lejos de allí donde tienen sus efectos. **El ejemplo de Endesa es bastante claro.**”

“

*“Estamos en un momento clave para desarrollar otras formas de poder sindical, que promuevan la movilización y doten de una mayor fuerza a los discursos”*

*(Sara Lafuente)*

En España, según Lafuente, “los sindicatos se han visto debilitados por la crisis, entre otros factores, pero “la buena noticia es que los marcos institucionales se mantienen, es decir, se sigue negociando, no estamos tan mal parados como en otros países. Las estructuras formales de representación de las plantillas en las empresas existen. Es decir, hay partido que jugar”, añadió. Cada vez surgen más publicaciones en Francia, España y los países anglófonos que reivindican la democratización de las RRL en las empresas. “El propio Financial Times”, añadió Lafuente, “ha realizado recientemente un llamamiento al

▪ El webinario “Democratizar Endesa: una propuesta desde CCOO” fue el lugar que presentó el trabajo de investigación que expertos externos realizarán sobre esta cuestión en nuestra compañía.

▪ “El problema es definir el concepto “democratización de las relaciones laborales”, pues para unos es cogestión y para otros más autonomía y mayor participación sindical” (Sara Lafuente)

▪ “La renovación del sindicato pasa por la creación de nuevos roles y ampliar el proyecto creando formas de representación más especializadas para conectar también a la gente joven” (Miguel Martínez Lucio)

▪ “Frente a la digitalización en la que estamos inmersos hay que dar una respuesta sindical a la altura de las demandas del siglo XXI” (Ricard Serrano)

## 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](#).

capitalismo para que se regule a través de democratizar las decisiones y los gobiernos corporativos, **en aras a una mejor sostenibilidad de las empresas**. Son cuestiones que tienen sentido por cuestiones de pura justicia y lógica en coherencia con el Estado de Derecho”, explicó.

## Democratizar Endesa: una propuesta desde CCOO



Con el objetivo de dar a conocer la propuesta de trabajo de CCOO Endesa para democratizar las relaciones laborales en Endesa, Comisiones Obreras de Endesa organiza, de forma exclusiva para afiliados y afiliadas de CCOO Endesa, un webinar con destacados expertos que darán una visión tanto en Endesa como el entorno europeo.

**DÍA:**  
25 de mayo (martes)

**HORARIO:**  
Entre las 13.30 y las 15.15 horas  
(una hora menos en Canarias)

**VÍA:** Zoom



**Contará con la participación de los siguientes expertos:**

 <p><b>SARA LAFUENTE,</b> investigadora del Instituto Sindical Europeo (ETUI), quien disertará sobre la democracia en el trabajo en Europa.</p>	 <p><b>MIGUEL MARTÍNEZ LUCIO,</b> profesor de la Universidad de Manchester, quien hablará sobre teoría crítica del management y renovación sindical, entre otros temas.</p>
 <p><b>RICARD SERRANO,</b> secretario general de CCOO Endesa, que hablará sobre la apuesta estratégica de nuestra sección sindical en la democratización en Endesa.</p>	 <p><b>PEDRO CHAVES,</b> investigador colaborador en el Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT) de la Universidad de Alcalá, que presentará una propuesta de trabajo para democratizar Endesa.</p>

Tarjetón de invitación al webinar del 25 de mayo

recaptar los espacios perdidos por, entre otros factores, “la globalización y el impacto de las multinacionales, la fragmentación e individualización de la fuerza trabajadora, así como el cambio en los roles de los estados y su descentralización”.

Junto a esto, han surgido “nuevas formas de comunicación empresarial con las plantillas que han tenido como consecuencia el descenso de la importancia de los delegados sindicales. **Estamos viendo una sobrecarga de información por parte de las empresas y eso dificulta la tarea de los sindicatos, por el hartazgo que provoca a las plantillas**”, subrayó. “Las empresas usan además la figura del “jefe de equipo” como aunadores de las voces de la plantilla para contrarrestar la labor sindical”, apuntaló. “En el fondo, es una **colonización empresarial del espacio colectivo que desplaza el proyecto progresista de los sindicatos en el seno de la empresa**”.

Martínez Lucio alertó también sobre las **cada vez más frecuentes formas de vigilancia, de control, de medir las formas de rendir**, “es una cultura de evaluación total, **lo que evidentemente tiene un impacto sobre los niveles de estrés**”. Por eso, explicó, “el bienestar es un concepto que también están desarrollando las empresas, desvirtuando en muchos casos su significado, ya que la empresa se presenta como la parte que beneficia a los trabajadores frente a los problemas de salud o estrés de los trabajadores, que presenta como responsabilidad de ellos”.

“El problema que existe es definir el concepto”, añadió la investigadora, “para unos es cogestión de la empresa, para otros una mayor autonomía en el puesto de trabajo, más participación sindical, mayor capacidad de influir en la negociación colectiva. Todas estas definiciones son complementarias. **La democratización, en todo caso, es algo aplicable tanto a las prácticas de las empresas como de los sindicatos**”, señaló. “Estamos en un momento clave para desarrollar otras formas de poder sindical, que promuevan la movilización y doten de fuerza a los discursos. Lo que necesitamos son *utopías reales*”, terminó Lafuente citando a Erik Olin Wright. “La democratización es un ideal a perseguir, pero un **ideal realizable que puede motivar la acción colectiva**”, finalizó.

Por su parte, el profesor de la Universidad de Manchester, **Miguel Martínez Lucio**, habló de la “necesaria renovación cualitativa de los sindicatos” para

## Este virus lo vencemos unidos.

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

Martínez Lucio se refirió al concepto de los “**campeones del bienestar**” como un intento de marginar la voz de los sindicatos y transferir la responsabilidad del bienestar al espacio privado. “Para muchos, este enfoque individualizado se ha convertido en una tapadera dentro de las organizaciones, una farsa para ocultar el debate mucho más amplio que se necesita sobre la salud y la seguridad en el trabajo”, afirmó.

Respecto al **teletrabajo**, Martínez Lucio destacó que es un nuevo indicativo de cómo, cada vez más, se diluyen las fronteras entre vida personal y trabajo. Y concluyó: “Cada vez más encontramos con que, aunque existe el sindicato, los comités de empresa, la negociación colectiva y los delegados sindicales, todo esto se va debilitando a consecuencia de este tipo de estrategias, se hacen más huecos. **La renovación del sindicato pasa, entonces, por la creación de nuevos roles y por abrir espacios para debates más amplios, ampliar el proyecto creando formas de representación más especializadas para conectar a gente joven que accedan a esos debates de una forma más integrada.** Imaginad la sección sindical como un espacio de información, especialización e investigación, sin desconectarse nunca de la actividad en los centros de trabajo”, finalizó.

“

*“Imaginad la sección sindical como un espacio de información, especialización e investigación, que no se desconecte nunca de la actividad en los centros de trabajo”*

*(Miguel Martínez Lucio)*

## Ideología

Finalmente, el secretario general de CCOO Endesa, Ricard Serrano, centró su intervención en trasladar las reflexiones que se están dando desde el mundo académico al proyecto sindical de CCOO en Endesa, “**enfrentar la teoría con la realidad concreta.** Hay que tomar conciencia, además, de que esos discursos que emanan de las altas esferas empresariales son ideología, eso merece contestarse. Tomemos como ejemplo el asunto de las retribuciones cada vez menores de las plantillas en contraste con las crecientes de la alta dirección, ahora muy en boga en medios por los despidos planteados por grandes empresas con cuantiosos beneficios”. Son acciones de las grandes empresas que hoy mismo están teniendo contestación en importantes movilizaciones en las calles.

Ricard Serrano se refirió a casos concretos en Endesa como la normativa del teletrabajo en Endesa, aún por desarrollar, o la experiencia del registro horario, “**que CCOO fue el único sindicato que no firmó al convertir una herramienta que inicialmente fue concebida para reducir las horas extra no retribuidas en una herramienta de control de la plantilla.** Frente a la digitalización en la que ya estamos inmersos hay que dar una respuesta sindical a la altura de las demandas del siglo XXI”, concluyó.

**Este virus lo vencemos unidos.**

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