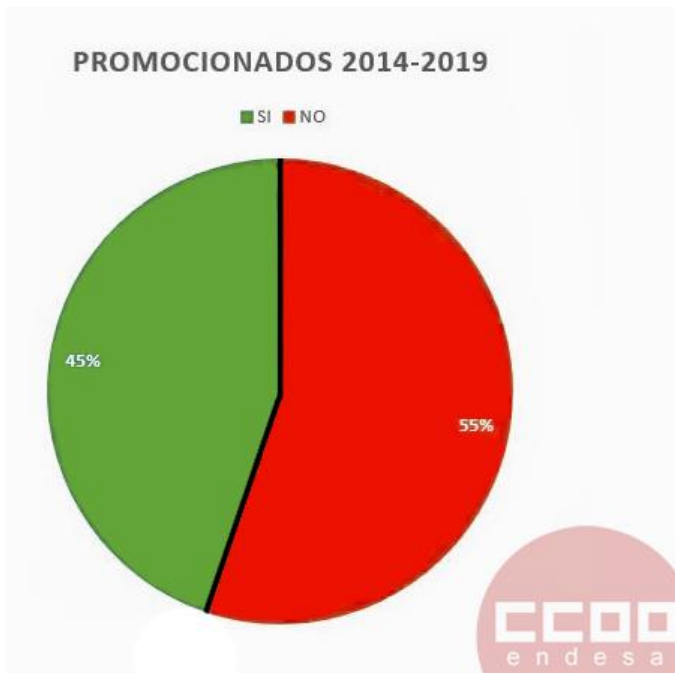


La dirección de Endesa insiste en una meritocracia que perjudica a la plantilla y la empresa

Desde CCOO insistimos en que nuestra plantilla merece un sistema transparente, objetivable y universal que comprenda a todos los trabajadores y trabajadoras. Es una injusticia que la dirección considere que en los últimos seis años el 55 % de la plantilla no haya hecho méritos para un incremento salarial mientras haya quienes repiten año tras año.



Promocionados en Endesa los seis últimos años

Este año 2019, con el decaimiento del IV Convenio Marco de Endesa, la dirección eliminó el nombre de las Promociones Horizontales, pero lo cambió por un sistema que es el mismo perro con distinto collar: hay un total de 4980 trabajadores de Endesa (el 55 % del total) que, a juicio de nuestra dirección, no han merecido recibir una paga adicional por los méritos de su trabajo en los últimos seis años.

O la calidad profesional de esos casi 5.000 empleados es muy baja o la dirección lo hace rematadamente mal siguiendo con la aplicación de un sistema que es opaco, da muchas señales de ser arbitrario y parece tapar con parches los fallos de su propia gestión de las relaciones laborales de la Compañía. Para CCOO Endesa no es de recibo que la dirección considere que en los últimos seis años esos 5.000 trabajadores y trabajadoras no hayan hecho méritos para un incremento salarial mientras hay casos de personas que repiten año tras año.

No es difícil deducir que los empleados que no han recibido ningún tipo de reconocimiento han perdido un considerable poder adquisitivo respecto a los que sí, y lo grave es que esto se produce con criterios que no se sabe a qué obedecen, **lo que genera la lógica desconfianza y desmotivación**. Como afirma el premio Nobel de Economía Amyrta Sen, “la idea de meritocracia puede tener muchas virtudes, pero la claridad no es uno de ellas”. CCOO Endesa aboga por un nuevo sistema para el V Convenio Marco. Un sistema que sea **transparente, objetivable y universal**. Un sistema que también tenga en cuenta el **legítimo derecho a la promoción de la plantilla por sus años de dedicación a Endesa**. La realidad es que llevamos más de cuatro años repitiéndolo en insistentes comunicados sin que la dirección se haya dado por aludida. **La nuestra es una reivindicación sindical** que se alinea con el sentimiento de la amplia mayoría de la plantilla. Escuchándola se fortalecerá también a Endesa.

Dos tipos

Lo que en Endesa conocemos como “meritocracia” **tiene su origen en el artículo 70 del IV Convenio Marco**, que dice textualmente: “La promoción económica constituye un derecho de los trabajadores que requiere el cumplimiento de los requisitos que establezca la Dirección de la Empresa, en función de los méritos, dedicación y eficacia en el desempeño de las funciones”. El sistema establece dos tipos de promociones, las

Es el momento de la razón, es tiempo de ganar

[¡Afiliate, juntos somos más!](#)

que son consolidables (que se mantienen en el tiempo) y las que no lo son (pagos únicos). El primer tipo se subdivide en los **Complementos personales** (para lo cual se valora “el buen rendimiento sostenido del trabajador”) y **Retribuciones variables** (para lo cual se valora “la orientación a resultados”). El segundo tipo son los **Pagos extraordinarios**, concedidos por la “alta involucración y participación de los empleados en proyectos de éxito o por su aportación extraordinaria”. En el nuevo sistema de 2019 los llama “Gratificación”.

La meritocracia sustituyó a las Promociones Horizontales en 2014, sistema que favorecía cada siete años a toda la plantilla de forma lineal y automática, salvo informe contrario. El argumento de la dirección para sustentar la implantación de las Promociones Económicas frente a las Horizontales era que “incentivaban la excelencia y buen rendimiento sostenido”. ¿Han conseguido ese objetivo? Mucha parte de la plantilla entiende que para lo que ha servido el sistema es para **dar un mayor poder a los mandos, que en no pocos casos han usado para someter al trabajador y dividir a la plantilla**. Hace dos años la propia dirección de Endesa llegó a calificarlo sin tapujos como “malo”.

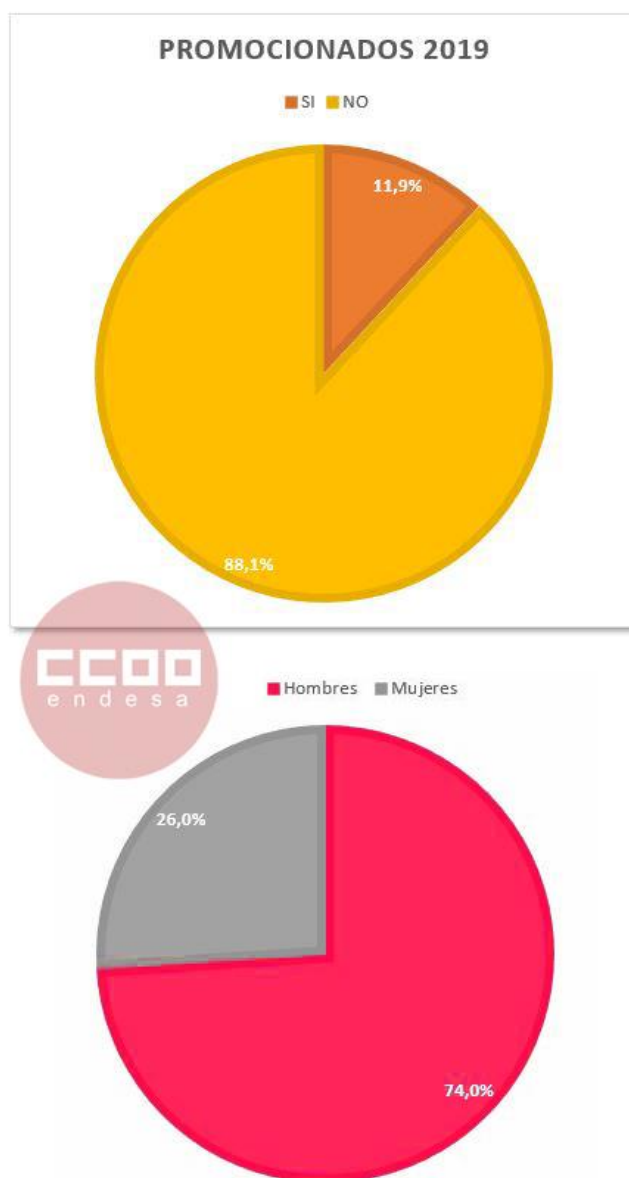
Con el decaimiento del IV Convenio el 31 de diciembre pasado, la dirección decidió mantener el sistema cambiándole el nombre. La dotación económica de 2019 destinada a la meritocracia fue **1.970.856,74 euros**, casi 88.000 euros más que en 2018.

Entre 400 y 6000 euros

En 2019, la dirección de Endesa ha concedido promociones al **11,92 %** de la plantilla. De las 9.033 trabajadoras y trabajadores que aparecen este año en el listado facilitado por la dirección, un total de 6.834 empleados de Endesa no han sido reconocidos por el sistema. El valor de 2019 está algo por encima de la media del porcentaje de empleados beneficiados de los últimos seis años, que es el 11,24 %.

Por otro lado, el dato de la relación entre hombres y mujeres en Endesa se ha corregido muy ligeramente en los últimos seis años. En 2014 las mujeres eran el 22,71 % de la plantilla. Hoy son el 24,43 %. El sistema ha favorecido ligeramente a las mujeres, teniendo en cuenta su presencia en Endesa. El porcentaje de mujeres que la han recibido en 2019 es el 26 %. El dato, sin embargo, es **un punto porcentual peor que el del año pasado**, cuando las trabajadoras de Endesa promocionadas fueron el 27 % del total.

El **rango de cantidades** percibidas por los empleados promocionados en 2018 oscila entre los 472,08 euros de promoción mínima y los 6.000 euros de máxima, **recibida por un solo trabajador de Endesa Distribución Eléctrica con centro de trabajo** en la provincia de Granada. Entre 4.000 y 5.000 euros se dieron un total de cinco promociones, dos más que el año pasado. Los cinco trabajadores tienen sus centros de trabajo en las provincias de Baleares, Las Palmas, Zaragoza, Sevilla y Madrid. La mayoría de promociones, un total de 781, un 74,1 % del total, supusieron para



Arriba, plantilla promocionada en 2019. Abajo, relación de mujeres y hombres promocionados en Endesa en 2019.

Es el momento de la razón, es tiempo de ganar

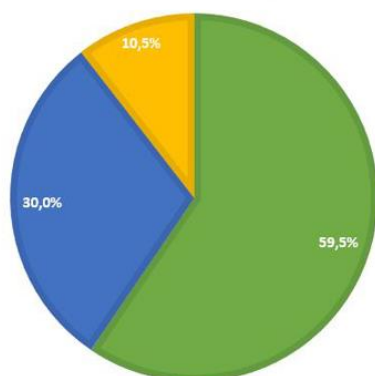
l@s trabajador@ entre 1.000 y 2.000 euros. 241 promociones tuvieron una cuantía de entre 2.000 y 3.000 euros, y 28 entre 3.000 y 4.000 euros.

Promociones dobles

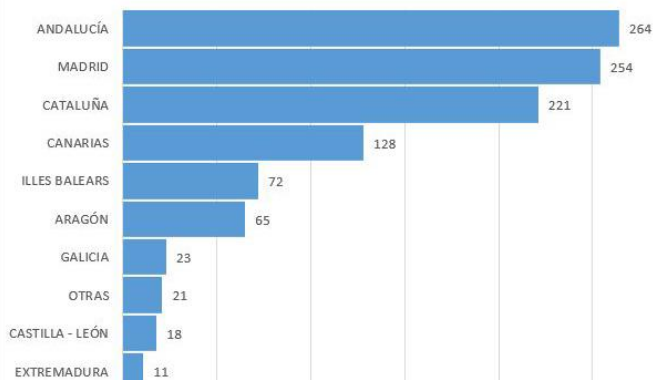
En 2019, un total de 19 trabajadores han sido promocionados doblemente. Entre 2014 y 2019, una media de 20,2 trabajadores de Endesa recibió pagas dobles de meritocracia. 11 de estos trabajadores doblemente promocionados tienen su puesto de trabajo en la sede de Endesa en Madrid. De la sede de Barcelona han sido promocionados doblemente dos.

TIPO DE PROMOCIÓN

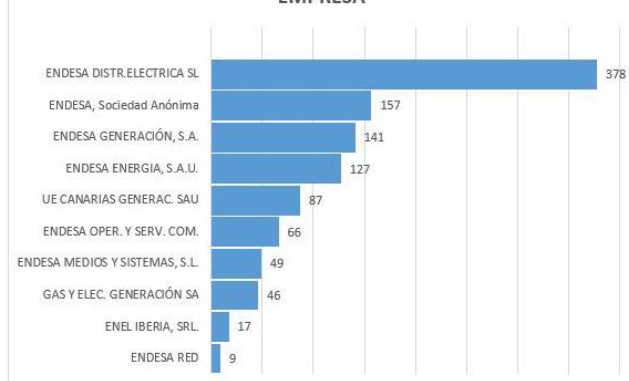
■ Complemento Personal ■ Gratificación ■ Retribución Variable



COMUNIDAD AUTÓNOMA



EMPRESA



De arriba abajo, promociones según los tres tipos existentes, por comunidades y empresas.

Eléctrica de Canarias Generación, hacen un total de 227 promociones (21,1 % del total, con un incremento de 0,7 puntos porcentuales respecto a 2018). Estos trabajadores son el 22,28 % de la plantilla. El área

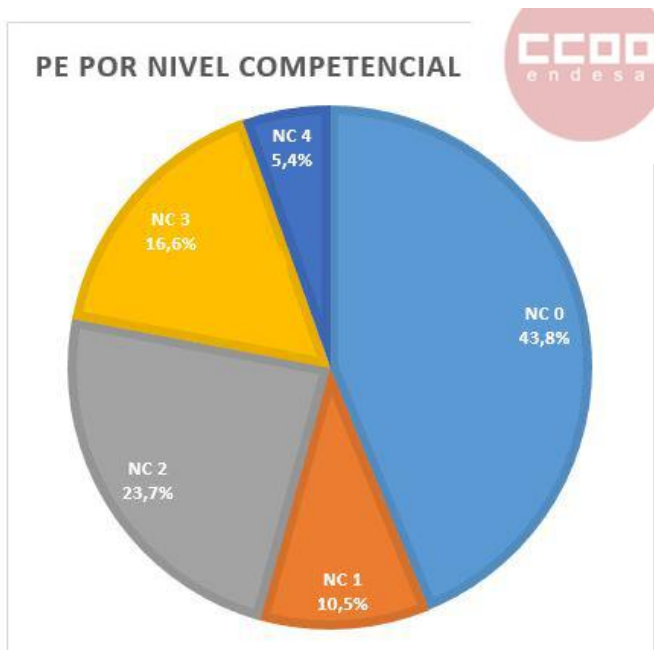
En lo que se refiere a **tipos de promociones**, en 2019 ha habido 329 casos de gratificaciones (30 % del total), por 652 de Complementos personales (59,5 % del total) y 115 Retribuciones variables (10,5 % del total). Por **Comunidades Autónomas**, teniendo en cuenta solo aquellas donde Endesa tiene mayor implantación, Madrid, que era siempre la más beneficiada en términos absolutos, cede el primer puesto en 2019 a Andalucía, con 267 promociones (el 24,4 % del total). Madrid obtuvo este año solo dos menos (265, el 24,2 %). Le siguen Cataluña (225, 20,5 % del total) y Canarias, que suma 128 promociones, el 11,9 %. Es llamativo que esta comunidad haya subido 2,7 puntos porcentuales respecto a 2018, año en que había sido la más perjudicada.

Baleares y Aragón se mantienen casi a la par, la primera con 72 promociones (6,6 % del total) y la segunda con 65 (5,9 % del total). En Endesa, un 23,87 % de la plantilla tienen su centro de trabajo en Andalucía, un 23,59 % en Madrid, un 18,09 % en Cataluña, un 10,18 en Canarias, un 7,76 en Baleares y un 6,43 en Aragón.

Por **Empresas**, teniendo en cuenta solo aquellas con mayor número de empleados, Endesa Distribución Eléctrica (EDE) vuelve a obtener el mayor número de promociones, 378 (el 35,1 % del total, un aumento de 4,5 puntos porcentuales respecto a 2018). En EDE trabaja el 30,55 de la plantilla de Endesa. Los trabajadores de Endesa Generación, sumados los de Unión

Es el momento de la razón, es tiempo de ganar

comercial de Endesa, sumados Endesa Energía y Endesa Operaciones y Servicios Comerciales, suman el 17,83 % de la plantilla y recibieron un total de 193 promociones, que suponen el 17,9 % del total (un descenso de 1,8 puntos respecto a 2018).



Promociones en Endesa según el Nivel Competencial.

Finalmente, si tenemos en cuenta el **Nivel Competencial** (NC) de la plantilla, el porcentaje total de empleados promocionados del NC 0 en 2019 ha sido el 43,9 % (un total de 472 promociones); 113 de NC 1 (10,5 %); 255 de NC 2 (23,7 %); 179 de NC 3 (16,6 %); y 58 de NC 4 (5,3 %). Llama la atención que las promociones a los trabajadores del Nivel Competencial 0 **hayan disminuido en 6,1 puntos porcentuales**.

La bajada de las promociones a la plantilla de NC 0 en 2019 se compensa con aumentos en los Niveles Competenciales 1, 2 y 3 (2,3 puntos porcentuales; 3,1 y 0,6, respectivamente). En el otro lado de la balanza descienden las promociones a empleados del NC IV, que bajan 2,9 puntos porcentuales respecto a 2018.

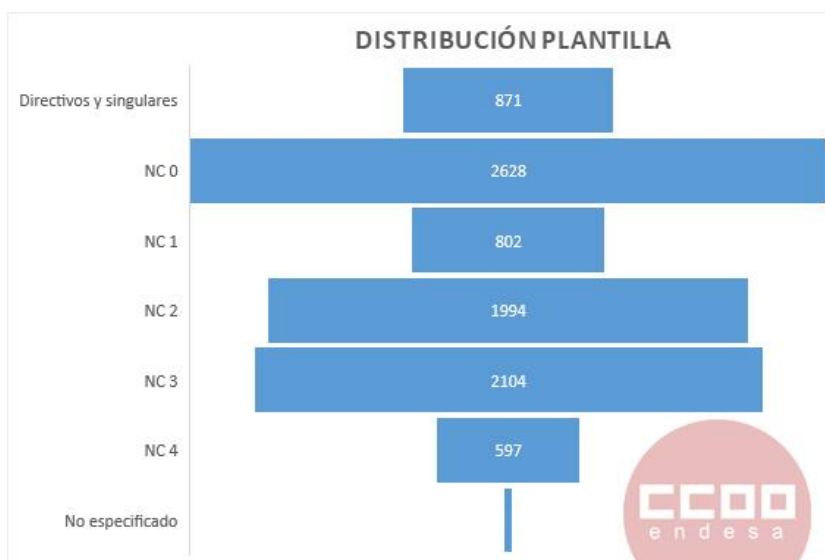
El enigma de la pirámide inestable

Analizando la pirámide de trabajadores de Endesa, llama la atención la **sobrecarga de personal directivo, singular y excluido de convenio**. Si en

2018 eran 781 personas, la cifra en 2019 es de 871, 90 más. Es curioso que en tiempos de duras negociaciones de convenio, la dirección –cuyas propuestas proponen pérdidas de derechos y precarización para la plantilla– haya engordado este grupo al que no le afecta la negociación y que supone ya el 9,65 % del total.

Entre la plantilla de convenio, hay menos personal en los NC 0, NC 3 y NC 4, y suben ligeramente los trabajadores de NC 1 y NC 2.

Según los datos aportados por la dirección, actualmente un total de 2.628 trabajador@s pertenecen al Nivel Competencial 0 (29,09 % de la plantilla); 802 al NC 1 (8,88 % de la plantilla); 1994 al NC 2 (22,07 % de la plantilla); 2104 al NC 3 (23,29 % de la plantilla); y 597 al NC 4 (6,61 % de la plantilla). Sin calificar en ninguno de los grupos antes especificados hay un total de 37 trabajadores. La representación gráfica de estas cantidades de emplead@s por Nivel Competencial da como resultado una pirámide de muy dudosa estabilidad.



Representación gráfica de la pirámide laboral de Endesa

Es el momento de la razón, es tiempo de ganar