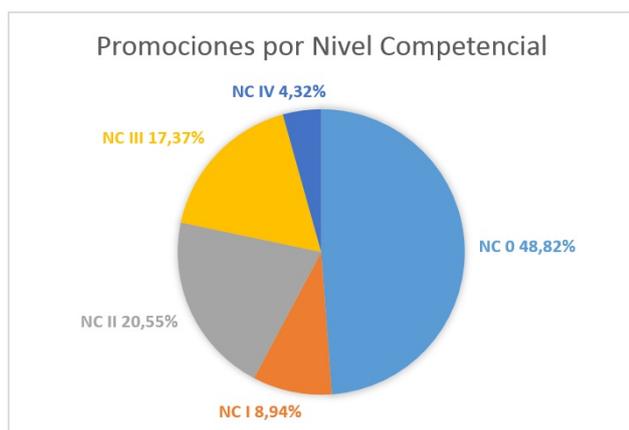


PROMOCIONES ECONÓMICAS EN ENDESA: LO LLAMAN MERITOCRACIA Y NO LO ES

POR DISCRETIONALIDAD Y FALTA DE TRANSPARENCIA, SE DESAPROVECHA LA OPORTUNIDAD DE UNIR Y MOTIVAR A LOS TRABAJADORES. EN COMISIONES OBRERAS CREEMOS QUE HAY QUE FIJAR CRITERIOS QUE PERMITAN JUSTIFICAR LAS PROMOCIONES. EL SISTEMA DEBE FOMENTAR LA IGUALDAD. SOMOS FAVORABLES A AMPLIAR EL REPARTO EQUILIBRANDO A LOS DISTINTOS GRUPOS PROFESIONALES.

Un total de 973 trabajadores han sido promocionados recientemente en Endesa, según datos aportados por la dirección de Endesa a la Representación Social en la reunión de la comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales mantenida ayer en Madrid, cumpliendo con lo establecido en el artículo 70.3 del Convenio. Los 973 trabajadores suponen un 10,7 % del total de la plantilla, que a fecha de 25 de junio pasado ascendía a 9.153 trabajadores. Hay 29 empleados que han sido promocionados económicamente por partida doble, por lo que el total de promociones económicas de Endesa en 2016 ha sido de 1002. Estas promociones se harán efectivas en la nómina de julio con carácter retroactivo de 1 de enero de 2016.



El 48,82% de las promociones han sido para trabajadores del nivel competencial 0, tal y como muestra la gráfica.

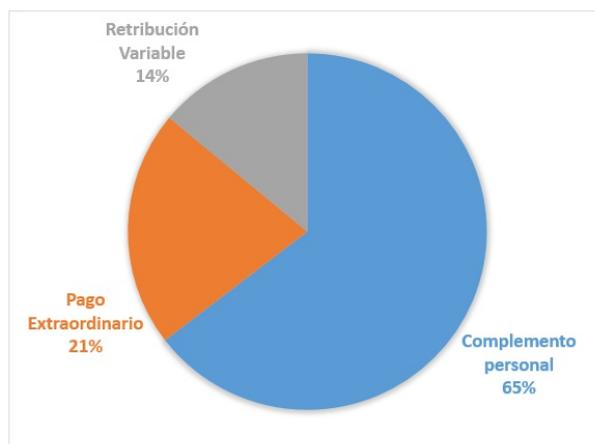
La dirección de Endesa estableció por primera vez las promociones económicas en 2014. Según establece el Convenio, suponen el reparto de un mínimo de 1,4 millones de euros entre el conjunto de empleados. Estas cifras constituyen la mitad del dinero que, hasta 2013, se destinaba a las promociones horizontales, que se realizaban cada siete años de forma automática. Lo pactado en el Convenio vigente es que las actuales promociones económicas finalicen en 2017, cuando habrá que volver a negociarlas con el fin, esta vez sí, de incentivar la excelencia y buen rendimiento sostenido.

En 2016 el montante total repartido ha sido de 1.868.692 euros. La dirección de la empresa - mediante una decisión que no fue regulada en el acuerdo- diferencia entre tres **tipos** de promoción económica: los complementos personales, para lo cual se valora el buen rendimiento sostenido del trabajador; la retribución variable, para lo cual se tiene en cuenta la orientación a resultados; y los pagos extraordinarios, que se conceden por la alta involucración y participación de los empleados en proyectos de éxito o por su aportación extraordinaria. De los tres tipos, solo son consolidables en el salario del trabajador los complementos personales y la retribución variable. En base a esta división, un total de 647 de las promociones económicas (64,6 %) han tenido la forma de complementos personales, un total de 140 (13,9 %) de retribución variable, y un total de 215 (21,5 %) de pagos extraordinarios.

El **rango** de cantidades percibidas por los empleados promocionados oscila entre los 136,00 euros y los 6.513,00 euros. Llamen la atención dos promociones por encima de los 6.000 euros, ambas en Endesa Energía, concretamente para sendos trabajadores con base en las sedes corporativas de Madrid y Barcelona, la primera con el criterio de "orientación a resultados" y la segunda por "buen rendimiento sostenido".

Por **Comunidades Autónomas**, el reparto en los principales territorios donde tiene presencia Endesa

oscila entre el 12 % de empleados de Madrid y Cataluña (con 216 y 214 promociones) y el 10 % de Canarias y Aragón (con 103 y 60 promociones, respectivamente). Por **líneas de negocio**, Endesa Red se lleva el mayor porcentaje de promociones económicas, 9 de un total de 68 empleados adscritos a esta empresa (13 % del total). En el lado opuesto, los trabajadores de Endesa Generación son los que menos promocionan, 145 de 1515 (10 % del total), aunque aquí debemos sumar las 68 promociones de 601 trabajadores en Unión Eléctrica de Canarias Generación (11 %). En Endesa Distribución Eléctrica se les concedió promoción económica a 342 empleados (11 %); a 107 (12 %) en Endesa Energía; a 64 (11 %) en Endesa Operaciones y Servicios Comerciales; a 164 (12 %) en Endesa S.A.; a 56 (12 %) en Enel Iberoamérica y, finalmente, a 47 (12 %) en Gas y Electricidad Generación.



Distribución de promociones según empresas.

Finalmente, por **nivel competencial** (NC), el total de empleados promocionados ha sido de 475 para los trabajadores de NC 0; 87 de NC 1; 200 de NC 2; 169 de NC 3; y 42 de NC 4. Llama la atención que el 48,82 % de las cantidades asignadas hayan ido a parar a trabajadores del nivel competencial 0.

Un sistema con carencias y debilidades

En 2016, el sistema de promociones económicas cumple tres años. Pero las dudas sobre él no se aclaran. El sistema adolece de una falta de transparencia que, en contra de lo que la dirección de la empresa difunde, fomenta la desunión, el recelo, la desmotivación y la desconfianza entre los trabajadores, también entre los que forman parte de un mismo equipo.

El sistema presenta importantes carencias y debilidades. Por las consecuencias que esta tiene para los trabajadores, no se puede dejar a discreción de cada responsable una decisión cargada de tanta responsabilidad sin conocer el detalle de unos criterios de valoración sobre los que poder consultar o reclamar. Esa falta de concreción en los criterios abre la puerta a que el objeto de la promoción se pervierta. Los trabajadores deben saber a quién se promociona y por qué motivos, evitando cualquier sospecha de falta de objetividad sobre los que han de tomar las decisiones. En Comisiones Obreras creemos que deben fijarse criterios que hagan la promoción justificada y transparente.

Por otro lado, Endesa debe fomentar la igualdad de forma decidida y con la gestión de este sistema desaprovecha una gran oportunidad. En sintonía con el verdadero espíritu de las promociones horizontales, Comisiones Obreras es favorable en ampliar a más trabajadores el reparto equilibrando el mismo entre los distintos grupos profesionales. Que se repitan año a año promociones a los mismos empleados, como ocurre con frecuencia, es una cuestión a todas luces escandalosa y discriminatoria.

Una correcta gestión de la meritocracia exige el conocimiento del proceso por parte de todos. Así, lo que la dirección de Endesa llama meritocracia es, a la vista de los hechos, pura discrecionalidad. Comisiones Obreras pide a la dirección de Endesa que sea capaz de trasladar al exterior una imagen de empresa realmente eficiente con la gestión de los méritos de sus empleados. Otra cosa nos seguirá pareciendo intolerable y lo denunciaremos públicamente.

Pica aquí y accede a la información desglosada de los datos en el archivo disponible al final de la nota publicada en nuestra página Web.

Si tienes alguna duda, puedes contactar con los delegados de Comisiones Obreras en los respectivos centros de trabajo o a través de nuestro correo electrónico.

22 de julio de 2016