

El fracaso de las Promociones Económicas en Endesa es el triunfo de la opacidad y la arbitrariedad

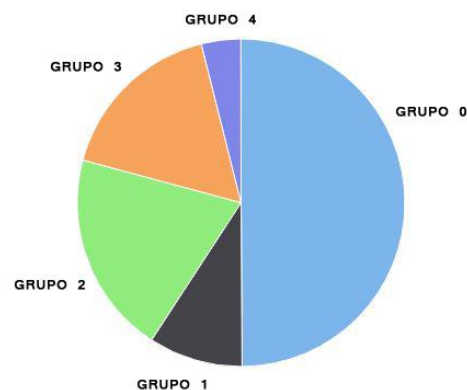
Este año finaliza un sistema de meritocracia previsto para cuatro años que debe modificarse. Ha fomentado la desunión entre la plantilla y el nepotismo de algunos mandos.

Un total de 982 trabajadores (un 12% del total) han sido gratificados con las Promociones Económicas (PE) de Endesa en 2017, según datos aportados a la Representación Social por la dirección en la reunión de la comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales celebrada ayer en Madrid, y que cumple con lo establecido en el artículo 70.3 del Convenio. 18 empleados han sido premiados económicamente por partida doble, por lo que el total de PE de Endesa en 2017 ha sido de 1.000. El importe destinado este año a las PE ha sido de 1,4 M€. Estas promociones se harán efectivas en la nómina de julio con carácter retroactivo de 1 de enero de 2017. Si quieres ver los principales datos y gráficas de las PE este año accede [aquí](#).

En 2017, el sistema de PE ha cumplido los cuatro años previstos tras la firma del IV Convenio Marco de Endesa. Lejos de servir a la función para la que se ideó, el sistema ha fomentado la desconfianza y desunión entre los trabajadores por su falta de transparencia y criterios objetivables. Son muchos los compañeros que perteneciendo a un mismo equipo de trabajo siguen preguntándose por qué a ellos no se les gratifica o por qué otros lo han sido de forma repetida año a año.

Comisiones Obreras entiende que, por las consecuencias económicas y de motivación que esto tiene para los trabajadores, no se puede dejar a discreción de cada mando una decisión cargada de esa responsabilidad sin saber los criterios ni el detalle de la valoración. Una correcta gestión de la meritocracia exige el conocimiento del proceso por parte de todos. Esa opacidad impide reclamar y facilita que el objeto de la promoción se pervierta. En Comisiones Obreras creemos que deben fijarse criterios que hagan las promociones justificadas y transparentes.

Además, con este sistema Endesa desaprovecha una gran oportunidad para fomentar la cohesión



Gráfica de distribución de promociones por nivel competencial.

entre sus empleados de cara a los importantes retos que nos presenta el futuro. En sintonía con el verdadero espíritu de las PE, Comisiones Obreras es favorable a ampliar a más trabajadores el reparto equilibrando el mismo entre los distintos grupos profesionales. Que se hayan repetido año a año promociones a los mismos, como ocurre con frecuencia, y que los Grupos 0 sean siempre los más beneficiados (este año suman casi el 50%), señalan el interés de los responsables por suplantar complementos que ya percibían esos trabajadores, escamoteando de forma escandalosa recursos económicos que son de todos los trabajadores. La cuestión roza el nepotismo y es a todas luces discriminatoria.

Seguiremos denunciando este sistema. En 2017 se ha puesto fin a un proceso de cuatro años con un estrepitoso fracaso. Con esta nueva muestra de falta de competencia, la dirección ha conseguido que impere en Endesa la desunión y la desconfianza. No queremos pensar que ese haya sido en realidad el objetivo. Por el bien de nuestra compañía, de la amplia mayoría de trabajadores, esperamos que la dirección sepa aprovechar la negociación del V Convenio para corregirlo.