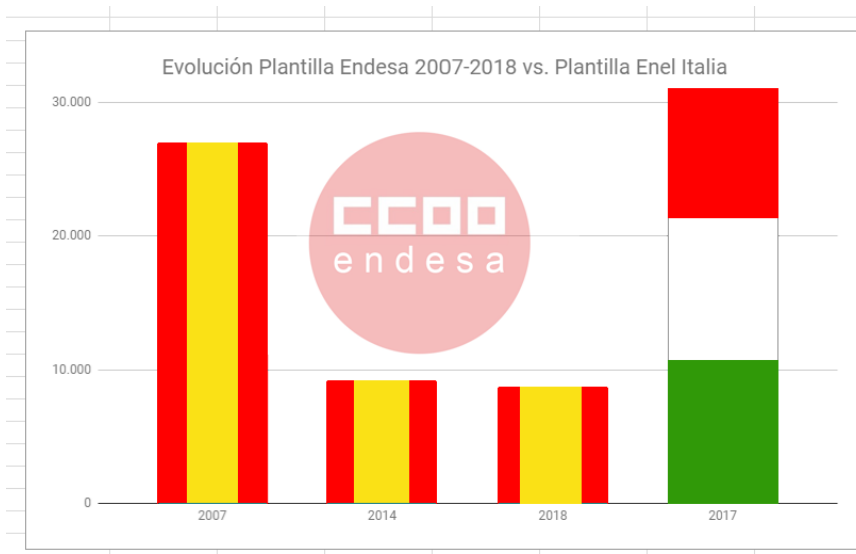


Promociones Económicas de Endesa: arbitrariedad y desigualdad que quiebran la meritocracia

CCOO aboga en el nuevo convenio por un nuevo sistema transparente, objetivable y universal. Haznos llegar casos que pongan en evidencia lo injusto del sistema.



Evolución de la plantilla desde la entrada de Enel en Endesa en 2007. En la derecha, la plantilla de Enel a 31 de diciembre de 2017 en Italia. En documento aparte puedes consultar todas las gráficas resultantes de los datos aportados en esta comunicación.

En 2018, la dirección de Endesa ha concedido Promociones Económicas (PE) al 13,2 % de la plantilla. De los 7.971 trabajadoras y trabajadores que forman parte de esta a 30 de junio de 2018, un total de 6.919 empleados de Endesa no han sido reconocidos por un sistema de meritocracia que sustituyó en 2014 a las Promociones Horizontales (PH), que favorecían cada siete años a toda la plantilla de forma lineal y automática.

Según establece el convenio vigente, las PE debían mantenerse hasta 2017. La dirección decidió prorrogar el sistema este año en que se negocia el [V Convenio Marco de Endesa](#). El argumento de la dirección para

sustentar la implantación de las Promociones Económicas frente a las Promociones Horizontales era que incentivaban la excelencia y buen rendimiento sostenido. ¿Han conseguido el objetivo?

Es significativo que las PE hayan seguido aplicándose un año más, cuando la propia dirección de Endesa lo ha llegado a reconocer sin tapujos como malo. En este año de negociación de convenio, se ha perdido una oportunidad de dar un golpe de timón al sistema. Pero esta dirección, además de servil ante la matriz Enel, actúa con altas dosis de precipitación y prepotencia. [Las noticias recientes de los nuevos récords de beneficios de Endesa](#) y [de Enel](#), que engordan las arcas de Enel y a los accionistas, mientras la dirección se enfrenta a la plantilla con amenazas de precarización y recortes, hablan por sí solas de su competencia.

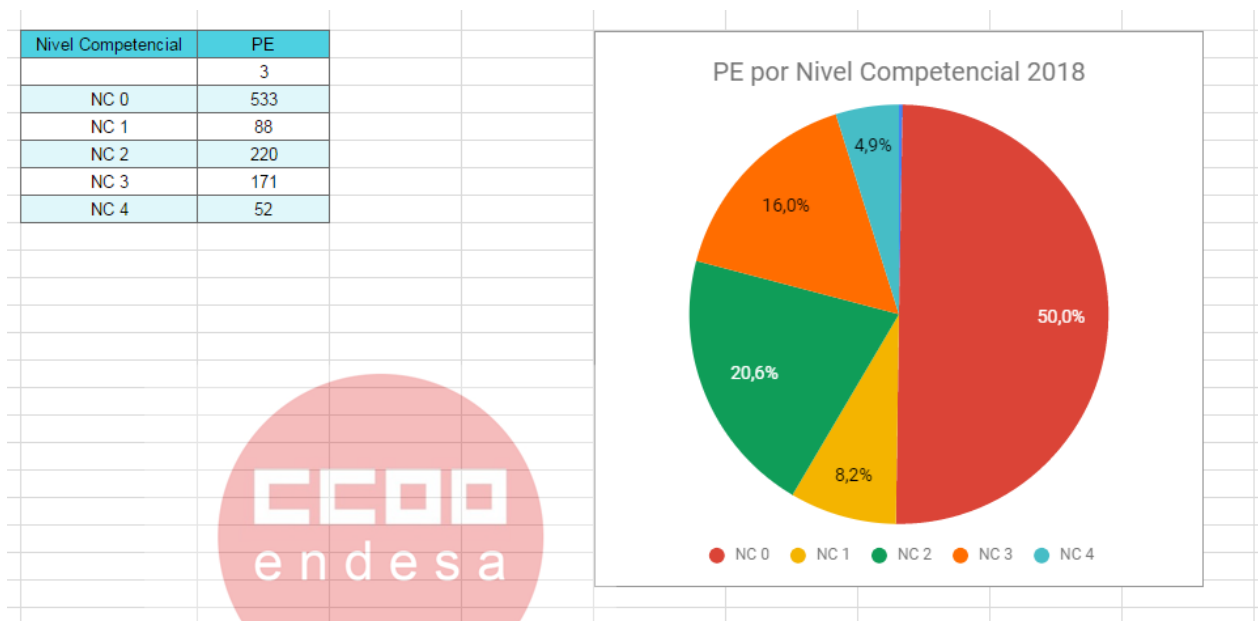
Transparente, objetivable y universal

CCOO aboga por un nuevo sistema para el V Convenio Marco. Que sea transparente, objetivable y universal. Un sistema que no convierta en una rifa el legítimo derecho a la promoción de la plantilla por sus años en Endesa. Tal y como está concebido ahora, las Promociones Económicas se convierten en una herramienta de persuasión al capricho de los jefes, el hueso que se da a los perros, el [reflejo condicionado de Pavlov](#).

Como dato de este año, un nuevo trabajador con seis meses de experiencia laboral en Endesa ha sido promocionado. También otro que había sido trasladado solo dos meses antes. ¿Han podido hacer méritos suficientes empleados con solo 6 y 2 meses en su puesto de trabajo por encima de los muchos otros que quedan sin promocionar? Si conoces más casos que pongan en entredicho el sistema, nos los puedes hacer llegar a través de nuestros delegados de Comisiones Obreras o escribiendo un email a la siguiente dirección: ccoo.endesa@enel.com. Les daremos difusión de forma anónima.

Es el momento de la razón, es tiempo de ganar

[¡Afiliate, juntos somos más!](#)

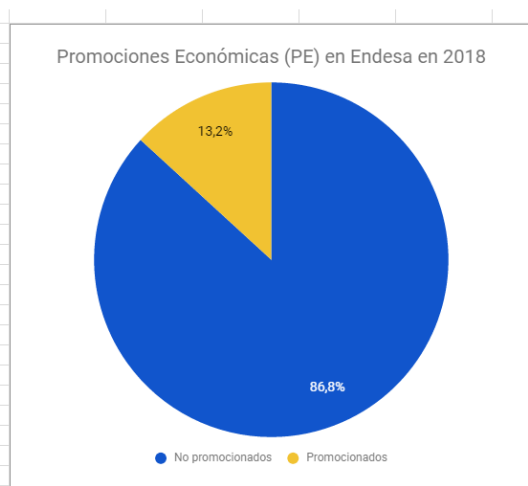


Promociones en 2018 por Nivel Competencial. La plantilla más cercana a los mandos vuelve a ser nuevamente la más beneficiada.

Tres tipos

En 2014, la dirección de la empresa -mediante una decisión no acordada con los sindicatos- dividió las PE en dos tipos, las que son consolidables (que se mantienen en el tiempo) y las que no lo son (pagos únicos). A su vez, 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, que se conceden por la “alta involucración y participación de los empleados en proyectos de éxito o por su aportación extraordinaria”.

La dotación económica total de 2018 destinada a las PE fue de 1.883.033 euros. Los complementos personales y los pagos extraordinarios fueron ingresados en la pasada nómina de julio. No así las retribuciones variables, cuyo pago se abonará en mayo de 2019 siempre y cuando estos trabajadores y trabajadoras cumplan sus objetivos de 2018. En base a esta división, un total de 665 de las PE de 2018 (un 62,3 % del total) han sido dadas como complementos personales; un total de 140 (13,1 %), como retribución variable; y 263 (24,6 %), como pagos extraordinarios.



Relación entre promocionados y no promocionados en Endesa en 2018.

euros de Promoción Económica mínima y los 5.000 euros de máxima. Entre 4.000 y 5.000 euros se dieron un total de tres Promociones Económicas. La mayoría de PE, un total de 776, un 73,7 %, supusieron entre 1.000 y 2.000 euros para l@s trabajador@s beneficiados. El 20,1 % del total de Promociones Económicas tuvieron una cuantía de entre 2.000 y 3.000 euros.

Es el momento de la razón, es tiempo de ganar

Promociones dobles

En 2018, un total de 15 trabajador@s han sido promocionados doblemente, según los datos aportados por la dirección a los sindicatos en la reunión de la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales celebrada en Madrid el pasado 24 de julio. Por sexos, un 73 % de las PE han ido a parar a hombres y un 27 % a mujeres. En Endesa las mujeres suponen el 23,9 % de la plantilla.

Por **Comunidades Autónomas**, tomando en cuenta aquellas donde Endesa tiene mayor implantación, Madrid fue la comunidad más beneficiada, con 299 promociones (el 28 % del total). Le sigue Andalucía (251 PE y 23,5 %) y Cataluña (194 PE y 18,2 % del total). Canarias suma 98 PE (9,2 %), mientras que Aragón e Islas Baleares están casi a la par, con 69 (6,5 %) y 68 (6,4 %) PE, respectivamente. Si tenemos en cuenta que en Madrid trabaja el 18,9 % de la plantilla, su número de PE es más de 9 puntos porcentuales superior al que le correspondería en una promoción lineal. Si Madrid gana, las demás comunidades salen perjudicadas a su costa. Canarias es la más perjudicada, con una pérdida porcentual de 2,3 puntos.

Por **Empresas**, teniendo en cuenta solo aquellas con mayor número de empleados, Endesa Distribución Eléctrica (EDE) obtiene el mayor número de PE, 327 (el 30,6 % del total). En el lado opuesto se sitúa Endesa Red con 3 PE (0,3 % del total). La

plantilla de Endesa S.A. recibió un total de 179 PE (16,8 % del total). Los trabajadores de Endesa Generación, sumados los de Unión Eléctrica de Canarias Generación, hacen un total de 217 Promociones Económicas (20,4 % del total). Las PE del área Comercial, sumados Endesa Energía y Endesa Operaciones y Servicios Comerciales, fueron 210 (19,7 % del total). Teniendo en cuenta los empleados con los que cuenta cada línea de negocio, la plantilla de Endesa S.A. fue proporcionalmente la más beneficiada, con 4,4 puntos porcentuales más en relación a su plantilla. También los empleados del área comercial (+1,4 puntos porcentuales). En el lado opuesto, los trabajadores de Endesa Distribución Eléctrica (-2,9) y Generación (-1,1 puntos porcentuales) fueron los menos promocionados.

Empresa	PE
ENDESA DISTR.ELECTRICA SL	327
ENDESA, Sociedad Anónima	179
ENDESA GENERACIÓN, S.A.	150
ENDESA ENERGIA, S.A.U.	139
ENDESA OPER. Y SERV. COM.	71
UE CANARIAS GENERAC. SAU	67
ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS, S.L	40
GAS Y ELEC. GENERACIÓN SA	37
ENEL GREEN POWER ESP.S.L	29
ENEL IBERIA, SRL	25
ENDESA RED	3

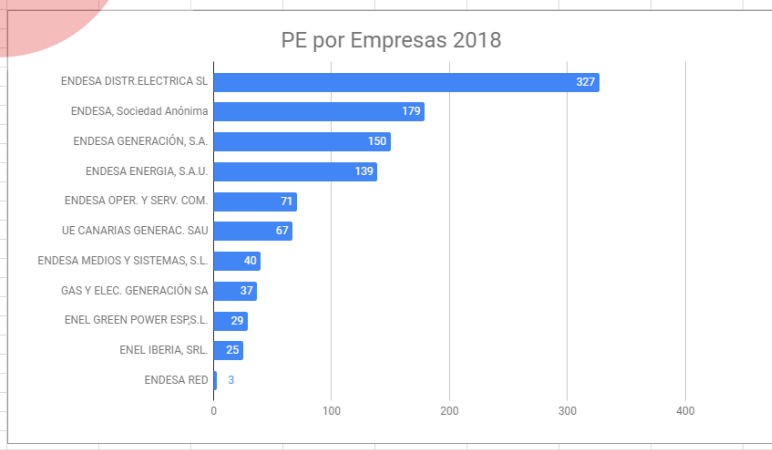
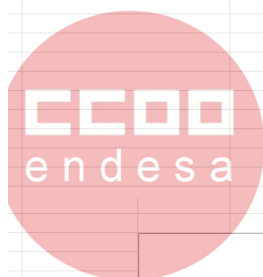
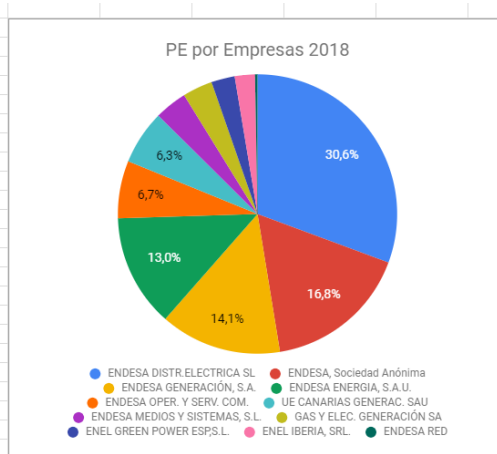


Gráfico que muestra la plantilla de Endesa no promocionados en 2018, en relación a lo que sí lo fue.

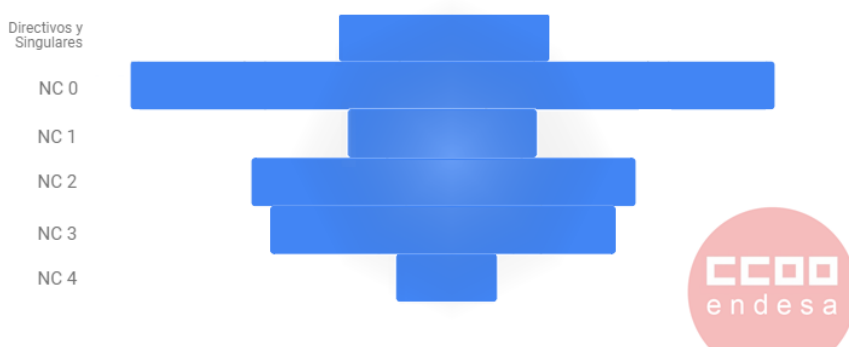
Finalmente, si tenemos en cuenta el **Nivel Competencial** (NC) de la plantilla de convenio, el porcentaje total de empleados promocionados del NC 0 en 2018 ha sido el 50 % (un total de 533 PE); 88 de NC 1 (8,2 %); 220 de NC 2 (20,6 %); 171 de NC 3 (16,0 %); y 52 de NC 4 (8,2 %). Llama la atención que la mitad de las promociones hayan ido a parar a empleados del Nivel Competencial 0. Si comparamos el dato con la proporción de trabajadores por NC, los del NC 0 se ven beneficiados en 2018 en 11,6 puntos porcentuales. Los empleados del NC 2 son los que proporcionalmente han sido menos promocionados si tenemos en cuenta su volumen en la plantilla. También los del NC 4 se ven perjudicados.

Es el momento de la razón, es tiempo de ganar

Una amorfa “pirámide” de personal

Antes de exponer los datos del acumulado de las Promociones Económicas en los últimos cinco años, llama la atención la amorfa estructura que presenta la plantilla de Endesa. Una plantilla con sobredosis de personal

Estructura de la plantilla por Niveles Competenciales, directivos y singulares en 2018



“Pirámide laboral” de Endesa, con datos a 30 de junio de 2018.

directivo y singular, con 782 personas, de las cuales el 57,4 % trabaja en Madrid, un total de 449. A la cabeza de este grupo de privilegiados está el Presidente, Borja Prado, y Consejero Delegado, José Bogas, cuyos sueldos aumentaron en 2017 un 4,2 % y un 7,7 %, hasta alcanzar los 3,18 y 2,12 millones de euros, respectivamente. [La noticia fue publicada el pasado mes de febrero](#), y generó una gran indignación dentro y fuera de la plantilla. Tras el grupo de directivos y personal

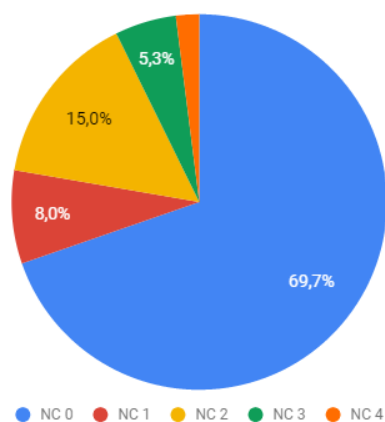
singularizado, un total de 2.396 trabajador@s pertenecen al Nivel Competencial 0; 685 al NC 1; 1.427 al NC 2; 1279 al NC 3; y 373 al NC 4. La sorprendente expresión gráfica de la “pirámide” laboral en Endesa habla por sí misma.

Acumulado de los 5 años

Entre 2014 y 2018, una media anual del 12,0 % de la plantilla fue promocionada cada año. Llama la atención que 947 empleados de Endesa han sido promocionados de forma repetida, en 9 casos ¡hasta cinco veces!. 8 son empleados del NC 0 y uno del NC 2. Por Niveles Competenciales, los trabajadores del NC 0 que han repetido son un total de 660 y suponen el 69,7 % del total. En el lado opuesto, del NC 4 han repetido promoción un total de 19 trabajadores, es decir, el 2,0 % del total. Los repetidores del Nivel Competencial 3 suman 50 PE y constituyen el 5,3 % del total. Los datos demuestran de forma apabullante que la dirección de Endesa considera que los que en Endesa hacen más méritos para promocionar de forma repetida son, con diferencia, los que están en el Nivel Competencial más alto.

Nº veces promocionadas	Personas	NC 0	NC 1	NC 2	NC 3	NC 4
5 veces	9	8	0	1	0	0
4 veces	42	36	2	2	2	0
3 veces	175	141	9	18	6	1
2 veces	721	475	65	121	42	18
Total de trabajadores que repiten promoción	947	660	76	142	50	19

Trabajadores que repiten PE por Nivel Competencial

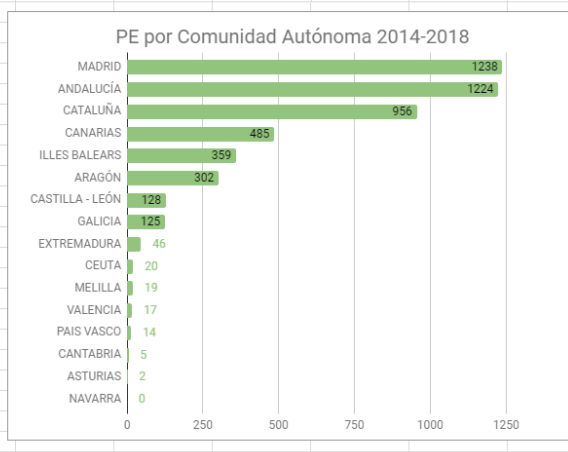
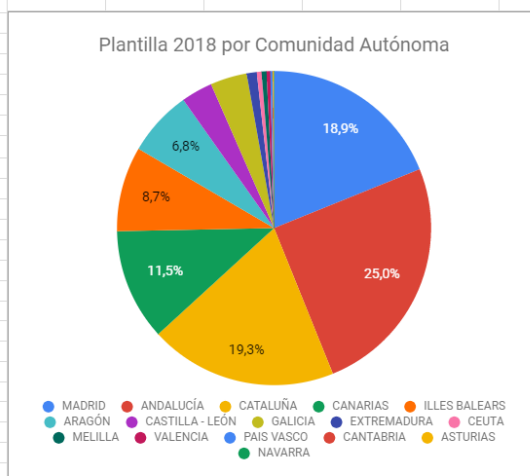
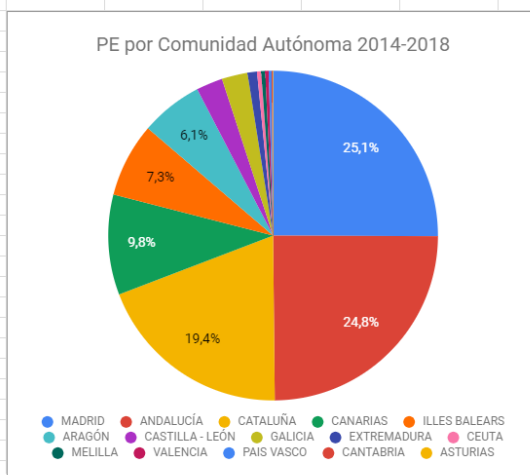


Acumulado de l@s emplead@s que han sido promocionados de dos a cinco veces.

Es el momento de la razón, es tiempo de ganar

Por Comunidades Autónomas, teniendo en cuenta solo a aquellas donde el número de empleados de Endesa es el mayor, los que trabajan en Madrid figuran como los más promocionados entre 2014 y 2018, con un 25,1 % de media anual. A continuación le siguen Andalucía (24,8 %) y Cataluña (19,4 %). Vuelve a ser significativo comprobar, si observamos la proporción de empleados en estas Comunidades, como Madrid aumenta más de 6 puntos porcentuales su nivel de PE respecto a la plantilla que ostenta. Andalucía y Cataluña prácticamente igualan ambos registros. Madrid gana promociones a costa, principalmente, de los descensos proporcionales, sobre todo, de Canarias, Islas Baleares y Aragón. Si estas tres comunidades suponen juntas el 27,0 % de la plantilla de Endesa, las promociones que reciben suman el 23,2 %.

Comunidad	Plantilla 2018	PE 2014-2018
MADRID	1497	1238
ANDALUCÍA	1982	1224
CATALUÑA	1531	956
CANARIAS	910	485
ILLES BALEARS	693	359
ARAGÓN	537	302
CASTILLA - LEÓN	256	128
GALICIA	299	125
EXTREMADURA	82	46
CEUTA	39	20
MELILLA	40	19
VALENCIA	30	17
PAIS VASCO	18	14
CANTABRIA	4	5
ASTURIAS	8	2
NAVARRA	1	0
Totales	7927	4940



Acumulado de PE por Comunidad Autónoma entre 2014 y 2018. En documento aparte puedes consultar todas las gráficas resultantes de la comunicación.

Es el momento de la razón, es tiempo de ganar

Por Empresas, en estos cinco años los trabajadores de EDE han sido los que más PE han recibido, un total de 1.603. Esta empresa es, también, la que más empleados tiene, un 33,5 % del total de la plantilla. Una correlación parecida ocurre con los 845 promocionados de Endesa S.A.: guardan la misma proporción (17,1 %) que el número de empleados de esta empresa en el conjunto de Endesa. Más promocionada aparece la plantilla de Endesa Generación, sumado con Unelco en Canarias, que hacen un total de 1.094 PE. Si estas porcentualmente suponen un 22,1 % del total de PE, su proporción como plantilla en Endesa es el 19,7 %.

Por Niveles Competenciales, teniendo en cuenta el total de PE concedidas, entre 2014 y 2018 una media del 51,1 % fueron al NC 0. El dato contrasta con la media del 4,4 % que recibió el NC 4 en el mismo período. Comparado el dato con la proporción de la plantilla por Niveles Competenciales, se aprecia nítidamente como la proporción de los empleados del NC 0 que recibe promoción es muy superior a la proporción de este Nivel Competencial en el conjunto de Endesa, un 38,9 %.

Finalmente, llama la atención que 200 Promociones Económicas han ido a parar al **personal más joven** de Endesa, el que ingresó en la empresa a partir de diciembre de 2013 tras la firma del IV Convenio. Respecto al total de trabajadores de este segmento (814), esto supone que han promocionado el 24,6 % del total.

Mordida a Endesa de 7.053 millones de euros

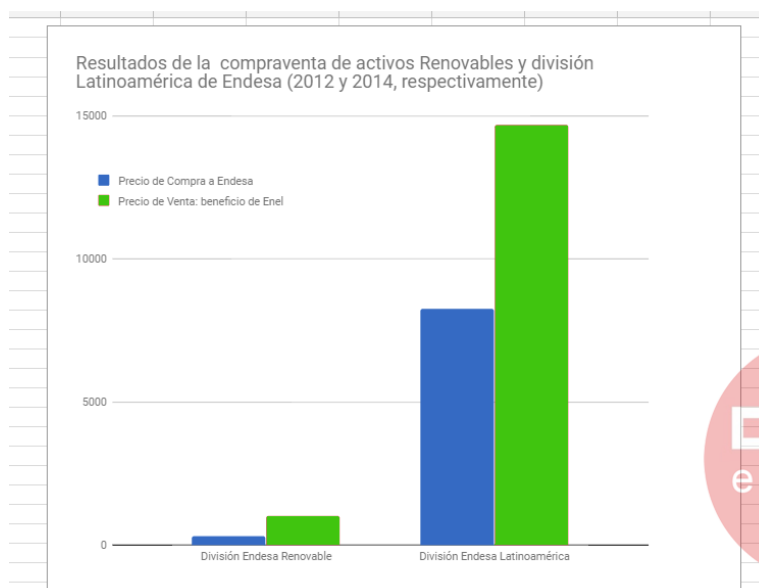
Finalmente, sigue siendo muy llamativa la caída de empleados en Endesa, de los 9.260 de 2014 a los 7.971 de 2018, un total de 1.309 trabajadores y trabajadoras menos en cuatro años. Cuando Enel compró Endesa, la plantilla de Endesa sumaba 27.019 personas, distribuidas en 12.677 en España y Portugal; 2.147 en países europeos, y 12.169 en Latinoamérica.

Si en España, Enel sigue reduciendo empleados, el dato contrasta de manera notable con la plantilla de Enel en Italia, un total de 31.114 personas. El dato es de 31 de diciembre de 2018, extraído de la memoria anual de Enel.

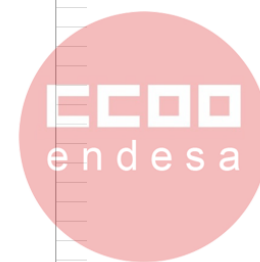
A Endesa, Enel la despojó de su principal activo de crecimiento, la división latinoamericana en una escandalosa operación de ingeniería financiera que había probado años antes con la división Renovable. Si la división Renovable la compró a Endesa por 326 millones de euros y se la revendió por 1.027 millones de euros, en el caso de Latinoamérica la compró por un precio total de 8.252,9 millones de euros aprobando -en octubre del mismo año- un reparto de dividendos extraordinarios por un valor de 14.605 millones de euros, en su mayor parte fruto del ingreso por estos activos de Latinoamérica. Sumando ambas operaciones, la matriz italiana ha sacado una tajada a costa de Endesa de más de 7.053 millones de euros.

Si a Endesa, Compañía a la que la que Enel ha dado un mordisco de más de 7.000 millones de euros, la matriz italiana le quiere imponer aberrantes recetas neoliberales en sus propuestas para el V Convenio Marco y la implantación de este sistema de Promociones Económicas, es igualmente denunciable que, en Italia, Enel -de propiedad parcialmente pública- mantenga más de 31.000 empleados, más de la mitad de los 62.900 con los que se ufana de tener en el mundo. No parece Enel una empresa que predique precisamente con el ejemplo. Con la plantilla unida, lograremos frenar su desvergüenza.

Si a Endesa, Compañía a la que la que Enel ha dado un mordisco de más de 7.000 millones de euros, la matriz italiana le quiere imponer aberrantes recetas neoliberales en sus propuestas para el V Convenio Marco y la implantación de este sistema de Promociones Económicas, es igualmente denunciable que, en Italia, Enel -de propiedad parcialmente pública- mantenga más de 31.000 empleados, más de la mitad de los 62.900 con los que se ufana de tener en el mundo. No parece Enel una empresa que predique precisamente con el ejemplo. Con la plantilla unida, lograremos frenar su desvergüenza.



La diferencia entre la barra azul y la verde es, en millones de euros, el dinero que se embolsó Enel -y perdió Endesa- al vender sus activos en Energías Renovables y la División de Latinoamérica de nuestra Compañía.



Es el momento de la razón, es tiempo de ganar