



El asombroso caso del salario menguante o la recuperación salarial como objetivo inexcusable

Durante los años 80 y 90 del siglo pasado se instauró a nivel global el conjunto de políticas económicas, financieras y fiscales llamadas “Reaganomics”, por el presidente de EEUU, Ronald Reagan. **Aquel conjunto de medidas venía a concluir que, si a los más ricos les iba bien, le iría bien al resto.** Para ello, se difundió como metáfora la imagen de una ola que hacía subir a todos los barcos. Visto el incremento exponencial de la desigualdad económica y social a nivel mundial desde entonces, se ha demostrado que muchos barcos (los menos ricos) finalmente no se elevaron con la ola y acabaron hundiéndose.

Esta reflexión viene a cuento porque **refleja fielmente la realidad que se esconde tras la aplicación del incremento salarial derivado del V Convenio que se aplicará en febrero.** Para ilustrarlo hagamos un pequeño ejercicio: supongamos que los trabajadores y trabajadoras de Endesa cobraron 1.000 euros el año pasado. Y supongamos también que se gastaron los mil euros en bienes y servicios durante el 2021. Al aplicar el 2,7% de incremento al salario y el 6,5% de tasa de variación anual del IPC del mes de diciembre a los gastos (con el resto de condiciones constantes) tendríamos el siguiente cuadro:

| | euros | revisión salarial | ipc real | revisión salarial | gastos ipc | dif euros |
|---------|-------|-------------------|----------|-------------------|------------|-----------|
| salario | 1.000 | 2,7% | | 1027 | | |
| gasto | 1.000 | | 6,5% | | 1065 | -38 |

Es decir, que durante 2021, por cada mil euros, hemos tenido que endeudarnos o retirar ahorros por valor de 38 euros. Esa es la gran revalorización que se nos vende.

Pero además, como no vivimos en un isla, ajenos a lo que ocurre a nuestro alrededor, es necesario **relacionar esta subida salarial con otros datos económicos que nos darán un imagen más exacta del valor concreto de la revalorización.** En un breve recorrido por la prensa económica digital encontramos las siguientes noticias:

[Las proyecciones financieras prevén que los beneficios empresariales van a doblar los valores de inflación en el 2022;](#) [Endesa ha logrado en el 2021 los mayores beneficios en 7 años;](#) [Endesa eleva a 23.000 los MM de € que prevé captar de los fondos europeos.](#)

Por ello, y a pesar de que las proyecciones económicas pronostican que se duplicarán los beneficios empresariales respecto a la inflación, de que Endesa ha logrado beneficios espectaculares de forma recurrente y que, además, pretende beneficiarse de los fondos públicos europeos Next Generation, **hemos sufrido la pérdida de poder adquisitivo en 2021 y lo seguiremos perdiendo en 2022 y 2023.** Y todo gracias a la fórmula de revisión salarial del V Convenio.

✦ La pérdida de poder adquisitivo en 2021, 2022 y 2023 es debida a la fórmula de revisión salarial del V Convenio.

✦ De esa evidente pérdida de salario solo hay un único responsable: el sindicato que firmó el V Convenio.

✦ La pérdida de derechos y condiciones no obedecen a una coyuntura económica específica.

✦ Su origen está en la voluntad del accionista mayoritario de Endesa y la dirección de esta compañía.

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](#).



Viñeta de El Roto que explica la estrategia de accionistas mayoritarios y alta dirección, a la que la plantilla debe enfrentarse de forma urgente.

Desde CCOO lo venimos insistiendo: **la pérdida de derechos y condiciones de la plantilla no obedecen a una coyuntura económica concreta, sino al planteamiento estructural del accionista mayoritario de Endesa y de la dirección de esta compañía.**

En este sentido, cobra total vigencia la tesis del economista francés Thomas Piketty en la que afirma que “las corporaciones tienen como fin, de forma estructural, concentrar la riqueza, lo cual permite perpetuar la desigualdad dentro de las mismas”.

Resulta decepcionante que el único sindicato que firmó el V Convenio intentó obviar, con su -por desgracia para la plantilla- habitual juego de trileros, **la evidente pérdida de salario que supone la aplicación de la revisión salarial fijada en el art. 8 del V Convenio.** Y es cínico que aludan

a que “es la misma que fórmula que se pactó en el IV Convenio”. **¡Podían haber hecho lo mismo con la tarifa eléctrica y no hubiésemos perdido ese derecho, con la importante pérdida económica que está suponiendo!** ¡A ver si ahora se van a dar cuenta de que Manuel Pimentel no tenía entre sus prioridades defender las condiciones de los trabajadores y trabajadoras de Endesa! Sólo un sindicato es responsable y es el que firmó el V Convenio. Sin más.

Reivindicaciones salariales

Explicado esto, **es urgente que nos replanteemos como plantilla nuestras reivindicaciones salariales de forma integral y que detengamos de una vez por todas la pérdida constante de condiciones salariales.** Es necesario rediseñar la fórmula de actualización salarial en base a lo que planteábamos en la plataforma de negociación del V Convenio ([picando aquí accedes al documento](#)). En dicha plataforma, **que no aparece en la nota del sindicato firmante**, se garantizaba el mantenimiento del poder adquisitivo de plantilla.

Pero además, como planteamiento presente, es necesario y apremiante reducir las desigualdades salariales que padecen los colectivos ingresados en Endesa tras el IV y V Convenio. En este punto es importante evidenciar **la falsedad escondida tras la revaloración del 1,5% para IV y V y del 1% para el resto de colectivos de convenio.** No solo no reduce las diferencias salariales entre los colectivos sino que las aumenta. Es muy sencillo, la siguiente tabla nos lo muestra:

| salario medio € | aplicación 1% | aplicación 1,5 % |
|-----------------|---------------|------------------|
| 50.000 | 500 | |
| 30.000 | | 450 |

* porcentajes no referenciados a inflación.

+ **Es urgente que detengamos de una vez por todas la pérdida constante de condiciones salariales.**

+ **Mientras nuestros salarios menguan, los de la alta dirección crecen de forma exponencial.**

+ **Debemos replantearnos, sin lugar a dudas, la meritocracia, la mitad de la plantilla no la ha recibido nunca.**

+ **Es un sistema de control más que de retribución, donde predomina la arbitrariedad y la falta de rendición de cuentas.**

Este virus lo vencemos unidos.

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



Es decir, **que se revalorizan más los salarios más altos y menos los bajos**. Y no sólo eso, sino que la empresa obtiene lo que quiere: una **devaluación salarial permanente**. Decimos esto porque los salarios más altos corresponden a los convenios anteriores al IV y V.

Resulta imprescindible también recordar que la paga de los 1.500 euros establecida en el V Convenio desaparecerá una vez acabada la vigencia de este. **Habremos perdido entonces la tarifa eléctrica y los 1.500 euros**. La banca siempre gana y nuestros sueldos bajan. Nos hemos preguntado si pasa lo mismo con las retribuciones a los consejeros delegados, por ser la cúspide de la alta dirección. **Las informaciones publicadas en prensa nos precisan que la distancia entre los CEO de las empresas del Ibex y sus trabajadores es de 118 veces el salario inferior de la empresa y 300 veces para el resto de empresas**. Nuestra nota de hoy pretende evidenciar los mecanismos a través de los cuales se establece y cronifica esa diferencia en Endesa.

Meritocracia

Debemos replantearnos, sin lugar a dudas, la meritocracia como elemento retributivo. El 50 % de la plantilla no ha recibido nunca ninguna retribución vinculada a este concepto. ¿Quiere decir esto que el 50 % de la plantilla no es buena trabajadora? Evidentemente no. Lo que quiere decir es que estamos ante un **sistema de control más que de retribución y que, a través de la arbitrariedad y la falta de rendición de cuentas (Accountability), se compran y venden voluntades**.

En definitiva, **la recuperación salarial de la plantilla es un objetivo inexcusable, un problema de estructura salarial y de concepción económica y no de coyuntura económica**. La dirección no va encontrar nunca un momento para subir los salarios. Debemos reducir las desigualdades salariales entre los diferentes colectivos que integramos Endesa. Frenar la devaluación salarial continua que sufrimos. Y todo ello porque **somos el principal activo de Endesa y porque es imprescindible reivindicar un reparto más justo del resultado de nuestro esfuerzo y dedicación**.

“

La plantilla somos el principal activo de Endesa, por eso es imprescindible reivindicar un resultado más justo del resultado de nuestro esfuerzo y dedicación

Este virus lo vencemos unidos.

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