



Discurso de Comisiones Obreras en la Junta General de Accionistas de Endesa

Ricard Serrano, secretario general de CCOO Endesa

Estimados Sr. Presidente de Endesa, Sr. Consejero Delegado, personal directivo, accionistas, trabajadoras y trabajadores de Endesa:

Muy a mi pesar, en mi nombre y en el de la sección sindical que represento, voy a comenzar mi intervención como nunca se deberían iniciar este tipo de actos: solicitando un **sentido recuerdo** para los trabajadores que recientemente han perdido la vida mientras desarrollaban sus labores diarias.

Me refiero al accidente, con siete víctimas mortales, de la central hidroeléctrica de Bargi (norte de Italia), así como a los dos trabajadores fallecidos recientemente en Canarias y Galicia. Nuestro más sentido pésame y toda la solidaridad y el calor humano de esta organización para con sus familias.

1.

La Seguridad **-y por tanto la Prevención-** es y debe seguir siendo un pilar principal de la actividad diaria de las personas trabajadoras de Endesa. Un pilar sobre el que la totalidad actores dentro de Endesa deben llegar a la **más amplia implicación y el mayor grado de consenso**.

Por ese motivo, desde la Sección Sindical de CCOO advertimos con creciente preocupación como ciertos mensajes se están instaurando en el ámbito de la Prevención, y cómo no, en la mesa de negociación del VI Convenio se nos dice por parte de la dirección, y sigo hablando de Prevención, que deben aplicarse criterios de eficiencia.

Si atendemos a lo que dice la Real Academia Española, eficiencia es “**capacidad de lograr los resultados con el mínimo posible de recursos**”. Sí, han escuchado bien: no dice óptimos, dimensionados, adecuados.... Dice “mínimos”. Y esa, **la política de mínimos es la peor política que se puede seguir para preservar la salud y seguridad** de las personas trabajadoras. Aprendamos por favor de los errores, cumplamos los mandatos de los profesionales de Prevención, hay vidas humanas en juego.



Si insisto hoy y aquí en este punto es porque en el día a día nos estamos encontrando, entre otras, con las siguientes problemáticas en Endesa. Insisto: **todo esto que les voy a relacionar está pasando en Endesa:**

- Dificultades de los delegados y delegadas de Prevención y de los miembros de la Comisión de Participación para **ejercer sus derechos y facultades** y tener la capacidad de desarrollar los mismos.
- Pretensión de la Empresa de convertir los Comités de Seguridad en meras reuniones telématicas, **reduciendo a la mínima expresión el número de delegados de prevención.**
- **Anteponer criterios organizativos a los normativos** en materia de prevención: si una norma no se puede cumplir por falta de personal, se modifica la norma y listos.
- Reducción de la prevención en origen, **falta de mantenimiento y compra de materiales low-cost.**
- No implantar medidas **reales y eficaces** ante los riesgos psicosociales.
- **Retrasos, faltas y desorganización** en la entrega de los Equipos de Protección Individual necesarios para ejercer nuestras funciones.
- **Externalización** de actividades propias del negocio vinculadas directamente a la seguridad.

Todos estos aspectos deben abordarse de manera urgente para construir una estructura de prevención **óptima y adecuada**, que no mínima. Es prioritario. Tienen la oportunidad de hacerlo durante la negociación del VI Convenio Marco ahora en proceso. El compromiso de CCOO Endesa es situar la prevención en Endesa como el referente que ha sido y debe ser.

2.

Saben que estamos en plena negociación del VI Convenio Marco. Un convenio que debe ser, según la dirección, de consenso amplio. Para ello la dirección ha fijado las siguientes líneas: **seguridad, flexibilidad, eficiencia y meritocracia.**

Desde Comisiones Obreras nos preguntamos:

- Seguridad, ¿para quién? Porque la actual forma de revalorización salarial traslada los riesgos al cálculo de la subida salarial de la plantilla. Necesitamos un sistema que **retribuya de forma estable** el valor del trabajo aportado por la plantilla.
- Flexibilidad. Los actuales sistemas de organización están llevando a la plantilla al límite. Más que flexibles, se nos pide que seamos **contorsionistas**. Más



que “líquida”, en esta situación la plantilla se está volviendo gaseosa. Ahí están los cada vez más elocuentes resultados en las encuestas de riesgos psicosociales, que **no pueden ser ignorados**.

- Eficiencia: Ya hemos visto que el criterio de eficiencia, por sí solo, no responde a las necesidades de esta plantilla ni de Endesa.
- Meritocracia: aquí permítanme que me detenga.

Durante este mes, la sección sindical de CC OO en Endesa ha realizado una encuesta en la que ha participado el 22,5 % de la plantilla. Les adelanto una de sus conclusiones:

- Un abrumador 90 % considera que el actual sistema de Meritocracia de Endesa **no es una herramienta válida. No sirve para motivar, ni para reconocer, ni es justa ni transparente**. Ya lo advertía el premio Nobel de Economía Amartya Sen cuando decía que la meritocracia tenía muchas virtudes, pero la transparencia no era uno de ellos. Y eso que no conocía el caso de Endesa.

Esta conclusión concuerda con los datos obtenidos tras realizar un análisis de los datos facilitados por la empresa (cada vez más escasos y parciales, eso sí):

- Entre 2020 y 2023, los importes asignados a la Meritocracia han ido alterándose de manera arbitraria.
- En 2021, cuando se pagaba la meritocracia correspondiente al año 2020 – un año **especialmente duro por la pandemia y muy productivo para la empresa**- la dotación se **redujo** en 187.482 €.
- En 2023, la dirección ha concedido la meritocracia al 12,8% de la plantilla. ¿Significa esto que considera que casi el 90% de la plantilla no es merecedora de reconocimiento?
- Además, se discrimina a los sueldos más bajos, pues, en 2023, a la plantilla del Nivel Competencial 3, que suma el 20,1%, se le asigna solo el 13,6% del total.
- Entre 2020 y 2023, **4.318 personas, el 55 %** de la plantilla, no ha recibido la meritocracia. ¿La **desmotivación** que se evidencia en las encuestas de riesgos psicosociales puede entenderse por este motivo?

Desde CC OO Endesa no compartimos en absoluto la voluntad de la dirección de duplicar el fondo de asignación a la meritocracia. No es una cuestión de fondos. Es una cuestión de **transparencia, gestión clara y regulación**. Con los datos aportados, es difícil no recurrir a “Hamlet” y afirmar que, evidentemente, “algo



huele a podrido en la Meritocracia de Endesa”. Nosotros sostenemos que lo que evidencia la mala aplicación de la meritocracia en Endesa es la **insuficiencia retributiva** de esta empresa para con su plantilla, y eso es material de negociación del VI Convenio.

3.

Para terminar, parece ser que la dirección considera “excesivas” las propuestas económicas planteadas por parte de la representación social en su plataforma (las de CCIO y SIE). Permítanme entonces, para rebatir esa afirmación, que utilice unos datos aparecidos recientemente en el diario Expansión (nada sospechoso de ser un Think Thank sindical):

Según Expansión:

- Naturgy es el grupo del Ibex con mayor productividad por empleado, con cerca de 3,20 millones de euros por empleado.
- Le sigue, en segundo lugar, **Endesa**, con 2,76 millones por trabajador, con un aumento del 40% en relación con el año anterior al estallido del Covid
- En Endesa, la productividad, medida como los ingresos que genera cada empleado según la facturación anual, **casi duplica hoy la cifra de 2019.**

	Ventas			2023/19 (%)	Plantilla			2023/19 (%)	Productividad x empleado			2023/19 (%)
	2019	2022	2023		2019	2022	2023		2019	2022	2023	
Acciona Energía	7.191	11.195	17.021	136,70	39.699	45.892	57.843	45,70	0,18	0,24	0,29	62,45
Naturgy	20.761	33.965	22.617	8,94	9.989	7.210	7.073	-29,19	2,08	4,71	3,20	53,85
Endesa	19.258	32.545	25.070	30,18	9.761	9.143	9.097	-6,80	1,97	3,56	2,76	39,68
Repsol	49.328	75.153	58.948	19,50	24.891	23.866	24.680	-0,85	1,98	3,15	2,39	20,52
Iberdrola	36.438	53.949	49.335	35,39	34.306	40.090	41.440	20,80	1,06	1,35	1,19	12,09
Redeia	2.007	2.015	2.064	2,84	1.857	2.250	2.447	31,77	1,08	0,90	0,84	-21,96
Enagas	1.153	957	908	-21,25	1.366	1.379	1.389	1,68	0,84	0,69	0,65	-22,55
TOTAL	108.184	164619	136325	26,01	72.181	76.728	79.053	9,52	1,50	2,15	1,72	15,06

Lo publicado por el diario Expansión va en línea con el último informe del Observatorio de los Márgenes de Empresa, donde se dice textualmente: “En cambio, el margen sobre ventas en el sector del suministro de gas y electricidad se habría estabilizado en el tercer trimestre, manteniendo los aumentos acumulados a lo largo de la segunda mitad de 2022 y en el primer semestre de 2023.”



A la luz de estos datos, nos atrevemos a manifestar que **sí que existe margen para aumentar el sueldo a las personas trabajadores de Endesa**. Así lo hemos manifestado y así lo vamos a seguir manifestando en la mesa de negociación.

- Porque es hora de **eliminar las dobles y triples escalas salariales** (con la actual forma de revalorización salarial los IV y V Convenio no alcanzarán al resto de plantilla de aquí a 40 años).
- Porque con la actual formula de revisión salarial y con proyecciones de inflación del 2-3%, esta plantilla **perdería el 40 % de poder adquisitivo** a lo largo de su vida laboral.
- Porque mantener la actual desigualdad salarial de forma estructural es **una cuestión de voluntad**, no técnica ni económica.
- Porque la política económica y de retribución con respecto a la plantilla definirá el modelo de empresa que tienen en mente: una de productores, con un **proyecto industrial sólido a medio y largo plazo que tenga como activo principal a las personas trabajadoras de Endesa y a los que se les reconoce el valor** que aportan, o un modelo “extractivista”, que entiende las actividades de la empresa como un mover recursos y productos existentes y en ganar de manera desproporcionada con su comercio posterior. Con la primera opción tendrán un **convenio de consenso amplio y con la implicación de la plantilla**. Con el segundo, no.

Ustedes deciden, pero háganlo bien, está en juego el futuro de 8.500 familias y la credibilidad de una empresa que ha sido líder en Seguridad y Salud Laboral en España. Está en juego el respeto a las personas trabajadoras que dan la vida por ella y, **a través de un reparto justo del valor generado**, el respeto también a la capacidad que han demostrado para superar todas las dificultades que se han ido presentando con unos resultados de gestión y económicos de los que tenemos que sentirnos muy orgullosos.

24 de abril de 2024