

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 “Reaganómics”, 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.

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

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:

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

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

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

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.

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

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.

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 enfrentar de forma urgente.

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.

Este virus lo vencemos unidos.

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

→ 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.

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](#). Yaquí para nuestra [Web](#).