



Quisiera ser tan alta como la luna, ¡ay, ay!



Captura del vídeo de la dirección emitido recientemente.

En el vídeo reciente de la dirección, titulado “[¿Con todo lo que nos cobráis, no podéis ganar menos y bajar el precio de la luz?](#)”, lejos de enfrentar la realidad con honestidad y valentía, la dirección de Endesa se aferra a argumentos propios de realidades pasadas.

✦ **Respondemos al vídeo de la dirección donde habla sobre temas como la distribución, la rentabilidad y los beneficios.**

Respecto al enorme esfuerzo que supone **mantener unas redes de distribución** que, se dice, son tan extensas que miden lo mismo que “la distancia [de la tierra a la luna](#)”, decimos que, si tan importante es el mantenimiento de esas redes de distribución, la dirección debería explicar la [prueba piloto que pretende realizar en Distribución en Barcelona](#), a la que nos oponemos desde CCOO, que supone **un paso más en la externalización de cada vez más trabajos estructurales de la plantilla**. Este plan demuestra lo poco que importa la plantilla frente al objetivo de sacar el máximo beneficio. Por otro lado, recordamos que la distribución tiene un carácter regulado, es decir, exenta de riesgos, por lo que su rentabilidad es superior a la obtenida en una inversión sin riesgos.

Respecto a la **rentabilidad de Endesa**, la dirección transmite un discurso que, por parcial, es falso, pues las pensiones se pagan a través de las contribuciones de todas las personas trabajadoras. **Si los salarios suben, suben las cotizaciones y se mejora la sostenibilidad del sistema**. Por otro lado, si se eleva el **tipo efectivo del impuesto de sociedades**, se garantiza la sostenibilidad de sistemas como el de la sanidad pública, tan decisivo en la pandemia. Ahí está es la verdadera responsabilidad social y no en patrocinar actos deportivos. Aclaramos también que **los sueldos no se pagan “con los beneficios”**, como se afirma en el vídeo, sino que empiezan a computarse después de pagarse los sueldos.

La dirección de Endesa podría avanzar también, como ya se hace en otras corporaciones, **abriendo espacios de participación real de la plantilla en las líneas estratégicas de la compañía**. ¿Se sorprenderían quizás al ver que la plantilla prima la necesidad de elaborar un proyecto industrial de medio y largo plazo frente al reparto extractivo de dividendos, de forma que también se eliminen las desigualdades salariales? En la plataforma [Democratizing Work](#) pueden ir sacando ideas.

La realidad es que, como han publicado los medios de comunicación “[las energéticas españolas lideraban la rentabilidad del sector en la Unión Europea antes de la escalada del gas y la luz](#)”. Los datos del Banco de España reflejan que “**este sector está entre los más rentables de España**. En 2019 (último ejercicio disponible), el resultado bruto de estas empresas superó los 12.800 millones, cerca del 15 % del importe neto de su cifra de negocios. Es una rentabilidad muy superior a la media, que está en el 9 %.” A CCOO Endesa nos parece inaceptable que, a pesar de que Endesa ha alcanzado las mejores ganancias en siete años, **su plantilla tiene el peor convenio de la historia y el sector y, por si fuera poco, se la excluye de la participación de unos resultados que se han conseguido gracias a su trabajo**.

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](#).