

ACUERDO VOLUNTARIO DE SALIDAS (AVS) Y SU REPERCUSIÓN EN MADRID

La Sección Sindical de CC.OO. considera que la gestión del AVS en Madrid debe ser revisada, y hacemos un llamamiento a otras organizaciones sindicales para actuar de manera conjunta en este tema tan delicado que puede afectar a tantos trabajadores de este centro.

Hemos detectado que los trabajadores de Madrid y, sobre todos aquellos de edades comprendidas en el AVS, están sufriendo las consecuencias de esta última reorganización que estamos padeciendo y que la Empresa viene realizando de un modo poco transparente y mediante una aureola de hechos consumados:

- Criterios organizativos que excluyen a muchos trabajadores sin razones objetivas.
- Falta de expectativas de los trabajadores, que desconocen si estarán afectados por dicha reorganización.

Desconocemos y dudamos, ya que no se informa a la representación sindical, de la existencia de un estudio previo a la misma y de la afección que tiene sobre la plantilla:

- *Excedente de plantilla –en número de trabajadores-, por trabajos que desaparecen o quedan reducidos “Áreas afectadas”:*
 - *Nº trabajadores que se les ofrecerá el AVS de éstas áreas.*
 - *Nº trabajadores pertenecientes a estas áreas y que tienen que ser recolocados en otras ya que por edad no pueden acogerse al AVS. (Asegurarles trabajo efectivo y la recolocación debiera de producirse sobre puestos ocupados por trabajadores de mayor edad que también se les ofrezca el AVS hasta alcanzar el nº total del excedente de plantilla).*
- Que la utilización de la empresa, se traduce “arbitraria y con falta de criterios” respecto a lo recogido en el AVS en su esencia, pensamiento único de los trabajadores según nos manifiestan.

- Elevado incremento de riesgos psicosociales – aumento en el nº de bajas en los últimos seis meses (estrés, ansiedad, depresión, angustia, falta de motivación...llegando a afectar a las relaciones interpersonales), motivado por el mal uso del AVS, que está siendo un elemento que distorsiona más que equilibra; provocando un riesgo en la salud de los trabajadores.
- Incidencia en la productividad.
- Los trabajadores lo perciben más bien como una herramienta que premia a algunos, en detrimento y castigo de otros.

Proponemos una revisión de la gestión del AVS, a modo de que los trabajadores perciban las decisiones adoptadas como medidas que aportan soluciones colectivas y que ayuden a potenciar aspectos importantes para un modelo de convivencia social:

- Contribuya a la mejora de la productividad.
- Como resultado mejorar la competitividad de las empresas del Grupo Endesa.
- Mejorar el empleo y la asignación de tareas en las personas.
- Distribución más racional del trabajo y cometidos que ahora se deben de compartir por varios trabajadores, para equilibrar tareas ficticias.
- Equilibrar la plantilla según los objetivos perseguidos.
- Elaborar un plan estratégico con un mayor atractivo y acorde a los trabajadores al obtener una disminución en los riesgos psicosociales.
- Un plus de incentivación al resto de los trabajadores y a los propios afectados para comprender el problema de la Empresa y aplicar una solución satisfactoria.
- Establecer un criterio donde no se produzcan incongruencias, agravios y otros elementos que se confunden con los favoritismos.

Esta Empresa ha vivido ya muchas reorganizaciones desde 1995 y tiene sobrada experiencia de cómo aplicar de manera más justa acuerdos de salidas.

Madrid, 17 de marzo de 2015