

La dirección de Endesa rifa papeletas para participar en las próximas AVS, ¿tienes la tuya?

El Acuerdo Voluntario de Salidas se da con criterios arbitrarios, enfocados a caprichos o intereses de la dirección. Las dotaciones presupuestarias dedicadas al AVS deben dedicarse a lo pactado con los sindicatos. La arbitrariedad conlleva frustración e insatisfacción en los empleados.

Es muy preocupante que tantos compañeros deseen que la empresa les ofrezca el Acuerdo Voluntario de Salidas (AVS), en la mayoría de los casos para salir de la vorágine a la que les ha llevado la dirección de empresa por factores como el incremento de la carga de trabajo, la creciente desmotivación y los continuos cambios de funciones y reestructuraciones. Es señal de que en Endesa tenemos un pésimo ambiente laboral, como certifican los estudios de Clima encargados por la propia dirección.

Todo este mal olor que se respira dentro desacredita a una dirección que, de puertas afuera, se jacta de esforzarse en mejorar medioambientalmente el planeta. ¿Y si empieza por demostrar credibilidad poniéndose manos a la obra haciendo sostenible el clima laboral en su propia casa? La falta de un discurso veraz y coherente por parte de la dirección es algo que también contribuye a que muchos trabajadores y trabajadoras estén deseando que ser “agraciados” por el AVS. ¡Qué pena!

En el [“Acuerdo Colectivo Marco de Medidas Voluntarias de Suspensión o Extinción de Contratos de Trabajo 2013-2018”](#) se establece que este se aplicará “por causa de los procesos de reorganización societaria y empresarial del Grupo Endesa en los supuestos de trabajadores excedentes no recolocables”. Pero la realidad que todos conocemos es que el AVS se ofrece de manera totalmente arbitraria, sin unos criterios objetivos y en muchos casos enfocados a los caprichos o intereses de la dirección. Incluso hemos visto salidas de directivos que están fuera de convenio y han sido sustituidos de manera inmediata. Debemos tener en cuenta que las altas remuneraciones de estas personas hacen mermar las dotaciones presupuestarias dedicadas al AVS, que deben dedicarse a lo pactado.

Hemos visto salidas de directivos por AVS sustituidos de forma inmediata. Sus altas remuneraciones hacen mermar las dotaciones presupuestarias del fondo.

Coherencia y equidad

Queremos manifestar nuestro desacuerdo ante las modificaciones a antojo de la empresa de estructuras organizativas acordadas previamente con los sindicatos y que tienen como consecuencia no ofrecer el AVS a algunos empleados. Esta actitud por parte de la dirección conlleva dos efectos negativos. Por un lado, la frustración de las personas que ven imposibilitada su acogida al AVS y, por otro, la insatisfacción del trabajador al comprobar que su nuevo puesto de trabajo está vacío de contenido. Esto ocurre en algunos casos, mientras que en otros nos encontramos con la situación inversa: como consecuencia de la salida masiva de trabajadores por AVS, las personas que continúan trabajando se ven desbordadas por una mayor carga de trabajo.

Desde Comisiones Obreras exigimos a la dirección de la empresa coherencia y equidad a la hora de aplicar el AVS. Que se mantenga en lo pactado. Nuestra credibilidad como organización determina de forma muy importante nuestro futuro. Con estas prácticas arbitrarias lo que consiguen es que esa falta de diligencia se cierna como una sombra sobre toda Endesa.