



La resistencia tiene recompensa, aunque la dirección de Endesa, hostiliza a la plantilla de mayor edad.

VIERNES 23 DE OCTUBRE. Y lo hace rozando el incumplimiento del Acuerdo para la Gestión de Recolocaciones y Excedentes de Generación Térmica y sin dar solución a problemas planteados por CCOO.

En dicho acuerdo consta **“que se excluirá de la recolocación a aquellos empleados que puedan alcanzar la edad de jubilación legal antes del fin del periodo de desmantelamiento, estimado en torno al 30 de junio de 2024”**.

Pues bien, la dirección de Endesa está llevando a cabo las siguientes actuaciones:

- Envía convocatorias para realizar entrevistas para su “posible” recolocación a personal de 63 años, cuando **solo puede gestionar desplazamientos temporales para cobertura de necesidades de negocio y formación.**
- A estos trabajadores/as los está utilizando para cubrir **vacantes con movilidades funcionales.**
- Tampoco cumple con el **art 19.3 del V Convenio** pues no informa de dichos movimientos.
- Con los trabajadores que deben realizar sustituciones temporales no cumple el convenio en su **cláusula de traslados temporales** (hotel tres estrellas o superior si existiera, o alquiler de pisos por valor similar, pago de dietas de forma automática sin que el trabajador tenga que adelantar dinero, coche de alquiler con criterios de norma y no de categoría inferior, pago de gastos de aparcamiento, etc.

¿Por qué sucede esto? Pues posiblemente en “compensación” por no acogerse al **Acuerdo Voluntario de Salidas.**

Un acuerdo que, en su imperfección, no recoge todos los conceptos salariales que debería, pero que desde CCOO estamos dispuestos a mejorar. El pasado mes de julio publicamos la siguiente nota que daba cuenta de los acuerdos que la dirección de la empresa y sindicatos habíamos alcanzado referente al acuerdo del Plan de Recolocaciones de las centrales de carbón.

Los compañeros y compañeras de Comisiones Obreras agradecemos este ejercicio de resistencia porque así se consigue convencer a la dirección de la empresa y a ugt que nuestras reiteradas propuestas no iban desencaminadas. Como ejemplo tenemos la propuesta que ugt lleva ahora a mediación pidiendo el pago del premio de fidelidad a toda la plantilla. Este fue uno de nuestros caballos de batalla durante la negociación del AVS.

Que ahora lo quieran vender como algo propio suponemos que debe obedecer a lógicas electorales.

No obstante, bienvenido sea este reconocimiento de nuestra propuesta. Así, más allá de representaciones absurdas, celebraríamos que aquellos que se han ido y no han podido cobrarlo puedan tener derecho a percibirlo.