

En contra de que el copago de la flota de vehículos se implante por imposición en Enel Green Power

El cuento se repite y las personas trabajadoras afectadas sufren las consecuencias. Pasó en 2021 en comercial y ahora la víctima es la plantilla de Enel Green Power (EGP). Lamentamos que la dirección de Endesa, tras muchos años sin problemas por cómo se gestionaba la flota de vehículos de empresa, pase ahora a solicitar a las personas trabajadoras a que paguen por el uso de una herramienta de trabajo. Si la dirección pregona poner en el centro a las personas, ¿por qué en sus acciones lo que ponen en el centro es al dinero?

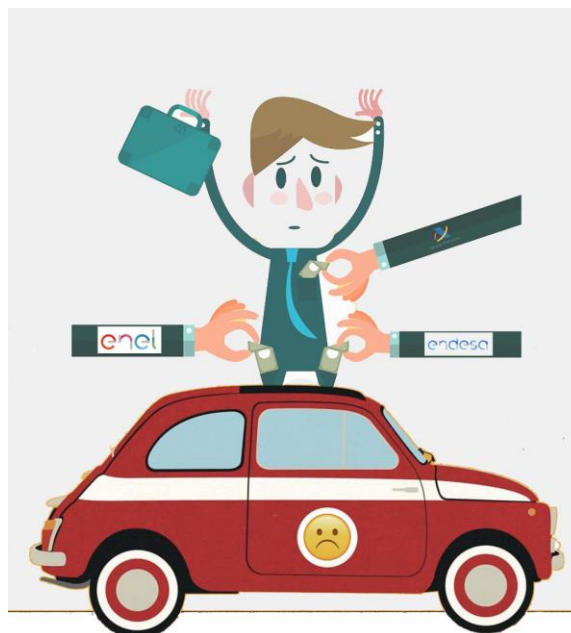
En EGP, quienes trabajaban con presencia continuada en las instalaciones tenían a su disposición una herramienta de trabajo para desplazarse a estas, desde el domicilio, centro de trabajo o dónde estuvieran desplazados por sus proyectos. Por las peculiaridades de su trabajo, en muchas ocasiones estos se encuentran trasladados fuera de su hogar durante periodos prolongados y, en otras ocasiones, su centro de trabajo y las instalaciones a su cargo se encuentran a distancias de más de 200 kilómetros.

Ponemos los casos que más se producen, aunque sabemos que existen muchas casuísticas.

Pues bien, la dirección presenta una propuesta injusta, basándose en una norma de Hacienda, en la que establecen que el uso del vehículo es un 20 % laboral y un 80 % personal, **algo que no se corresponde con la realidad, pues las doce horas que debería descansarse siempre entre jornadas, y que el vehículo se encuentra normalmente estacionado, no deberían estar a cargo del trabajador.** Además, las jornadas de este personal superan con creces las 40 horas semanales. Entenderíamos que se nos proponga hacernos cargo del uso del vehículo cuando lo utilizamos para uso personal fuera de la jornada, pero no así.

Pedimos regular este copago y aclarar las dudas que surgen a las personas que lo quieran aceptar. ¿Qué cantidad de tiempo van a tener que dedicar a controlar la gestión de lo que es una herramienta de trabajo? ¿El empresario asumirá los tiempos y gastos que estos cambios le suponen a las personas trabajadoras? ¿Se han valorado las consecuencias si las personas trabajadoras no aceptan este copago?

Muchas personas trabajadoras afectadas por esta imposición ya han mostrado su desacuerdo. **No están en contra del copago, pero sí de esta forma de regularlo.** Por mucho derecho que tenga la dirección a organizar las relaciones laborales, pensamos que **poner en el centro a las personas es, también, explicar, consensuar, nunca imponer.** Eso pasa por preguntarle a los afectados su opinión y encontrar, entre todos, una salida satisfactoria. Estamos seguros de que la hay.



Stop War. Paz en Ucrania.

Pincha para acceder a nuestro [Twitter](#), [Facebook](#), [Instagram](#), [YouTube](#) y nuestra [Web](#). Para afiliarte, pica [aquí](#).