

AVS (Acuerdo Voluntario de Salidas)

“Un error no se convierte en verdad por el hecho de que todo el mundo crea en él”. [Mahatma Gandhi](#) (1869-1948) Político y pensador indio.

Entendemos todos –los de una parte– que la utilización del vigente AVS que está haciendo la Empresa es un **error**. Con potestad única, lo dirige solo a quién ella señala con su “varita mágica”. **Error**, algo que se negocia entre dos partes y donde una de ellas no tiene nada que decir –mejor dicho no se lo permiten–. Los trabajadores no podemos ni siquiera sugerir...



Se nos viene a la cabeza algo que recordamos y que Confucio nos ilustra:

“El hombre que ha cometido un error y no lo corrige comete otro error mayor”. [Confucio](#) (551 AC-478 AC) Filósofo chino.

Hace 2 años que continuamos con el error; ya lo exponíamos en nuestra nota anterior sobre el AVS del pasado mes de marzo. Nosotros si queremos corregirlo, pero también tiene que querer la representación de la Empresa.

Nuestra propuesta: **se debería realizar un análisis detallado de la plantilla** para hacer racionalmente el proceso de AVS:

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Establecer el nº de plantilla a alcanzar (idóneo/necesario por Empresas y Áreas)- Por diferencia (entre la plantilla total menos la plantilla idónea): establecer el nº de salidas necesarias.- Estudio de plantilla actual con más de 50 años.- Salidas aplicando el AVS –dando prioridad de mayor a menor edad- | <ul style="list-style-type: none">- Recolocación de la plantilla excedente menor de 50 años hacia las áreas que tengan personal con más de 50 años para permitirles la aplicación del AVS, solape de uno a tres meses en los puestos que sea necesario. <p>La Empresa debe aprovechar toda la experiencia de ese tipo que tiene por acuerdos anteriores (ERES, PSV...)</p> |
|--|---|

"Pongamos que hablamos de Madrid..."

...Por el momento, el AVS ha empezado a llegar con "cuentagotas" a los trabajadores de convenio, no así para directivos y excluidos de convenio a quienes se les ha aplicado en un alto %.

Se aplica de forma oscura -poco transparente-, sin criterios objetivos -al menos visiblemente-. Las consecuencias para muchos trabajadores son: la desmotivación, el desánimo, afectando inclusive a su salud. ¿Esto no es perjudicial para la Empresa? ¿No le importa?.



Todos sabemos además, que en este momento está en manos de los directores. ¿Cuántos de estos directores siguen creyendo que su "estatus" radica en el número de trabajadores que tengan por debajo!!.

No les importa incluso que no haya demasiado trabajo para todos, es más, hasta siguen pidiendo más plazas y no permiten la salida de ninguno de sus trabajadores por muy mayores que sean.

Pedimos encarecidamente que el proceso del AVS se haga racionalmente.