



Confederación General del Trabajo de Aragón

C/ Coso 157
50001 ZARAGOZA
Teléfono: 976 29 16 75
Fax: 976 39 23 06
cgtopel@hotmail.com
cgtopel.blogspot.com.es/

SECCION SINDICAL DE CGT
G.M. ESPAÑA, S.L. Edif.54
TFNO. 976 65-8085
FIGUERUELAS – ZARAGOZA
www.facebook.com/cgt.opelzaragoza

LA PAVI (... la historia que no te han contado).

Esta paga/plus que ha ido engordando su cuantía con diferentes conceptos que antes cobrábamos por separado, lleva camino de ser motivo de discrepancias serias entre nosotros mismos (los trabajadores) y la supervisión. Ya que, cuanto más engorde la PAVI, más repercutirá en sus, de momento, tres conceptos, a la hora de determinar cuanto cobra cada uno. **Igual resulta que eso es lo pretendían los firmantes del Convenio, que haya “castas” de empleados. Los que están por encima de la media del grupo y los que no.**

Y decimos esto porque básicamente en la evaluación personal es donde más nos pueden penalizar por ser chico/a “malo/a”...o le caigas mal al supervisor....o.....chup, chup. Para entender todo esto que decimos, hay que leerse en el XIII CC., todo el proceso de reparto que lleva este plus, y que no vamos a explicar aquí, dada su complejidad.

Pero en CGT, **si que queremos dejar claro que no entendemos como se puede “sindicalmente” firmar ciertas cosas y además, votar por mayoría, que nos parezcan bien. Razones para decir que NO hay muchas, entre otras:**

1º Los objetivos de calidad que se marca la empresa son los únicos que, si se cumplen, deberían repartirse entre toda la plantilla, **como premio al buen trabajo conseguido entre todos**, especialmente con dos lanzamientos, que era para lo que se creo la paga de competitividad inicialmente, y ahora engorda la “PAVI”.

2º **Qué los conceptos que penalizan el absentismo son totalmente injustos, y sólo se le puede reprochar a un trabajador la no asistencia al trabajo de manera injustificada.** Tampoco son los mismos riesgos laborales, ni las posibles bajas médicas a los que estamos expuestos unos que otros. **Y todos sabemos del desvío de los “problemas” hacia la Seguridad Social.** Nos parece una aberración que haya mas de 1200 empleados que no hayan podido cobrar completa esta parte de la paga. De ellos 588 ni un euro. Debido a ello, ha subido el valor del punto ausencia y los que en su evaluación personal han intentado ser “castigados” por su supervisor, finalmente, han cobrado más de la media.

3º Por tanto, las evaluaciones personales deberían servir para conocer a la persona que vas a contratar por primera vez y no para, de forma totalmente subjetiva, presionar a los trabajadores. Bastante nos evalúan y controlan en el día a día cada vez que hacemos algo “mal”. **No queremos ni pensar que metieran parte del salario en este plus, como querían algunos.**

Que la empresa intente crear diferencias entre nosotros para crear discordia, lo entendemos, pero que unos “sindicalista” colaboren firmando este tipo de plus, con estos conceptos tan subjetivos para poder cobrarlos y las consecuencias de discordia que tienen....

Nosotros siempre hemos dicho QUE A IGUAL TRABAJO IGUAL SALARIO sin dobles escalas salariales, ni “cosas” como éstas, que lo único para lo que sirven realmente es para castigar a determinados empleados a costa de beneficiar a “otros” arbitrariamente.