



# Confederación General del Trabajo Lanaren Konfederakunde Nagusia

Sección Sindical de C.G.T. en Volkswagen-Navarra  
Teléfono (exter.) 948424498; (inter.) 4498  
[cgt@vw-navarra.es](mailto:cgt@vw-navarra.es) [www.cgt-lkn.org/volkswagen](http://www.cgt-lkn.org/volkswagen) @cgtvolkswagen

**síguenos**



## ¿ESTAMOS TODOS? ¿TODO BIEN?

La última semana del año, la dirección de la empresa debía de comunicar varios temas que estaban encima de la mesa y que no podíamos irnos de ¿vacaciones? sin resolverlos.

El primero de ellos -el calendario- ya está resuelto; el miércoles día 14 de Diciembre, más o menos en las mismas fechas que años anteriores, la empresa nos presentó un calendario laboral anual en el que lo primero que chocaba era el mes de Enero donde colocaban 3 días de J.I. (en el primer borrador eran 4) y un festivo trasladado desde el 29 de Noviembre al 2 de Enero, para empezar a trabajar el día 9 de Enero. A tope y con desplazamientos de pausas para hacer 165.700 Polos AO5 GP hasta el 23 de Junio donde comenzarían las vacaciones para la mayoría de la plantilla. Todo el tema de los grupos, subgrupos, apoyos, etc., etc. se intentará concretar antes del 15 de Marzo (**ya era hora de que se dieran cuenta de que la fecha fijada en Convenio, 31 de Marzo, es muy corto espacio de tiempo para poder planificar nuestras vacaciones, y así desde C.G.T. esperamos que para el siguiente Convenio si no desaparece la flexibilidad, por lo menos que se nos avise de cuándo tendremos las vacaciones con 6 meses de antelación** -con ironía-).

Ya con los calendarios “individualizados” empezaríamos con el Lanzamiento y el “aprendizaje” de los diferentes puestos de cada trabajador (en principio 2 fases) y el aumento paulatino de la producción hasta llegar al 9 de Octubre donde ya estaría posicionada toda la plantilla. En este segundo semestre aunque no lo hayan dicho también habrá desplazamientos de pausa para poder hacer los 78.101 Polos AO7 previstos.

Para **C.G.T.** y así lo hemos dicho en las reuniones nos parece un despropósito tener J. Industrial en Enero cuando hacen falta días para el lanzamiento, pero a ell@s las da igual, incluso cambian un día de J.I. por un festivo con el calendario que era ya definitivo.

Dijimos también que el plazo para el lanzamiento era muy largo y que era factible acortar las fechas y plazos de integración de la plantilla al proceso del nuevo modelo, que permitirían tener menos días inactivos, que por cierto y como ocurrió en anteriores casos similares, se pueden salvar con días de Formación.

También consideramos que los datos previstos de producción para 2017 que ofrece la empresa no son reales como no lo han sido los últimos años que han estimado producciones muy bajas para a lo largo del año acabar haciendo en torno a 25.000 coches más. Por lo tanto este calendario no nos sirve de mucho y será modificado cuantas veces necesite la empresa.

### PARA NO CREER 1

¿Quién puede creer a una empresa que ha engañado a más de 11 millones de clientes en todo el mundo con el tema de las emisiones, más conocido como Diesel-Gate?.

Y lo más importante, ¿a algún@ de vosotr@s os pagan l@s vecin@s las obras o arreglos que hacéis en vuestra casa? Qué bueno sería, ¿verdad? hacer una colecta entre el vecindario para que nos sufragen el cambio de las ventanas, la cubierta del tejado, el baño, etc...; pues aquí la empresa pretende lo mismo, se propone un plazo hasta el 15 de Marzo ( a poder ser) para definir el tratamiento que se les vaya a dar a esos días e incluso hablaba UGT en las reuniones de un ERE y no es descabellado pensar en esa posibilidad porque sabemos que en la empresa están estudiando, entre otras, la posibilidad de presentar resultados negativos en las cuentas de este año aprovechando los costos que le van a suponer las multas y arreglos de esos millones de coches manipulados del diesel-gate para justificar un ERE.

**De cualquier modo, C.G.T. manifestó que lo importante no era este calendario ni que dentro de 30 segundos vuelvan a firmar otro, lo importante es que el lanzamiento tenga para los trabajadores un coste -0-, ya que es su producto, que necesita renovarse, inversiones y un parón en la producción, pero a sabiendas que el nuevo modelo les va a repercutir pingües beneficios.**

Las empresas invierten para ganar y nunca para crear empleo; la creación de empleo es una necesidad de la empresa para aumentar sus beneficios y si pudieran no tener trabajador@s no l@s tendrían y lo sabemos.

Entonces si cuando ganan (Volkswagen siempre), no socializan los beneficios, ¿por qué tenemos que socializar las pérdidas? Bueno, a las direcciones de aquí y de allá algún pellizco les cae todos los años en forma de BONUS de los que nunca informan a cuánto ascienden esas cantidades. Pero si son públicos y notorios otros casos como el del señor Winterkorn, (publicado en prensa, el día 5 de Enero de 2017) que aunque renunció a su puesto a los pocos días del escándalo, su contrato permaneció vigente hasta finales de 2016. **Ahora tiene derecho a una pensión, cuya cuantía asciende a 1,2 millones de euros anuales o, lo que es lo mismo, 3.100 euros diarios, digamos que con esta persona, socializar lo que se dice socializar, no han socializado mucho las pérdidas. Y a otros como Oliver Schmidt (arrestado), James Liang, en manos de la Justicia americana y l@s que surjan, veremos cómo quedan sus indemnizaciones.**

**¡Bastante menos dinero costaba la reivindicación de la categoría básica de 2ª para toda la plantilla!**

### **PARA NO CREER 2**

**Proveedores.** A finales de año, cerró la empresa Faurecia en Burlada; nos suministraba las correderas de los asientos y podían haber seguido trabajando hasta la muerte del modelo actual. La parte social en su conjunto así se lo hicimos saber a la empresa y solicitamos que interviniera para que siguieran trabajando por lo menos hasta Junio; la contestación de la empresa fue en principio de interesarse y comentarlo con Logística pero finalmente adujeron que por ser proveedores de tercer nivel, era un problema interno de Faurecia.

Se nos llenó la boca de orgullo y satisfacción cuando la empresa dijo que su compromiso es la ampliación y potenciación del tejido industrial navarro y de l@s proveedor@s locales, queriéndolos situar en un radio de 200 Km. Y sin embargo a las primeras de cambio permiten la deslocalización de un producto dejando a 190 trabajador@s en la calle. Y otro tanto ocurrió con las direcciones de TRW.

Dime de lo que presumes y te diré de lo que careces.

### **PARA NO CREER 3**

**Absentismo.** A finales del 2016 y mientras anunciaba el compromiso para 2017 de que la nueva Mutua no se hiciera cargo de las contingencias comunes nos presentaba a la parte social la contratación de una consultora para intentar reducir el absentismo, SOLUTIA se llama.

Nos explicaron que se trataba de hacer un estudio para ver las causas, (pero no las que en C.G.T. llevamos denunciando años) por las cuales se producía este fenómeno mediante entrevistas entre la población trabajadora.

Y por lo que hemos podido leer sobre las ideas de la consultora, quiere ser la cara amable del problema y tratar de convencernos de que igual “con menos días de baja...” “haciendo un pequeño esfuerzo...” “mira lo que se pierde...” “intenta trabajar con una sola mano...” “duele poco, no es para tanto...” y otras actuaciones psicológicas de la medicina del trabajo, hacernos creer que somos l@s mal@s, l@s que fomentamos el fraude, culpabilizarnos por ponernos enferm@s y acudir al trabajo con un síndrome de Estocolmo que te cagas.

**En C.G.T. pensamos que no se entra a valorar las verdaderas razones de la inaceptable situación de salud de la plantilla y lo que hay que mejorar son los altos ritmos de trabajo, la productividad, las condiciones de trabajo, las altimetrías, etc.** Al loro con las caras amables.