

LA “NEGOCIACIÓN” AMPLIADA 1º - VOLKSWAGEN-NAVARRA, 2º -SEGUNDO MODELO, 3º -DIESELGATE



Efectivamente, tres caras de la misma moneda: cara, cruz y canto.

Hemos asistido recientemente a un reality sindical, donde después del anuncio del director de VW-Navarra de la posibilidad de la llegada de un segundo modelo para Pamplona se han desatado todo tipo de suertes de cara a que este producto se realice en VW, y ha acabado con la firma de un acuerdo que posibilite que el Consorcio decida fabricar en Pamplona ese segundo modelo.

GUIÓN. El guion de la negociación ha estado claro desde el principio; la empresa presenta una propuesta para ser más “sexis y atractivos” para la multinacional, e impone un plazo de negociación de tres semanas, durante las cuales se han desarrollado una serie de reuniones continuas, día si y día también, manejando los tiempos y no dejando que la negociación se saliera de los cauces previamente “consensuados” con la mayoría sindical.

PUESTA EN ESCENA. La Dirección en la primera reunión hizo un repaso sobre la situación de VW, sobre la complejidad del momento, el recelo, la inseguridad, la incertidumbre que hace que todo se mire con lupa, la ralentización etc., para a continuación decir que existía la posibilidad de fabricar un segundo modelo, pero que son estudios, que no hay nada hecho, que no hay modelo, que de momento no existe, pero que sería bueno para Pamplona, Navarra, Proveedores...

BASES DEL ACUERDO Y NEGOCIACIÓN. A partir de aquí la empresa presenta su “plataforma reivindicativa”, donde solo se contemplan las medidas para conseguir el segundo modelo basadas en la congelación salarial, la ampliación

de la jornada laboral, ampliar el periodo de estancia en la categoría de especialista de Ingreso, mejorar el absentismo y cumplir con los objetivos de Productividad fijados anualmente por la empresa.

DESARROLLO DE LA NEGOCIACIÓN. A partir de aquí se informa de los costes de producción de Pamplona comparándolos con aquellos a quienes se consideran también candidatos a optar a este segundo modelo, (Barcelona y Portugal, fundamentalmente) y la necesidad de rebajarlos para ser más atractivos.

Se da por hecho y todos estamos de acuerdo en la llegada de un segundo modelo y/o un aumento de producciones.

También se da por hecho, y así es reconocido por todas las partes, que con las medidas recogidas en el convenio actual, y basadas además en la posibilidad de la llegada de un segundo modelo o el aumento significativo de producciones o la fabricación de un derivado del Polo, se pueden hacer perfectamente las producciones que nos asignarían.

La Dirección reconoce que tenemos las medidas necesarias para hacer esa producción y remarca.....

“PERO LO QUE NO TENEMOS, QUEREMOS”.

La empresa continúa haciendo oídos sordos a las preguntas de la parte social sobre modelos, producciones, empleos etc., tanto del segundo modelo como del sustituto del actual Polo, y cuando contesta algo, es siempre sin concretar. El empleo en función de la flexibilidad, las producciones en función de los clientes, y nos sigue pidiendo ideas para mejorar el absentismo, pero claro cuando C.G.T. propone una batería de medidas para combatir el absentismo, dicen que no son competitivas.

En definitiva, no se salen del guion y meten prisa para llegar al acuerdo sobre la base primigenia, aduciendo que nos quedamos sin tiempo para llegar al acuerdo.

Y así llegamos al final del acto, donde se refunden las pretensiones de la empresa y de la mayoría sindical, llegando al acuerdo conocido por todos.

C.G.T. interviene en el sentido de que ya teníamos las medidas necesarias en convenio. Que nuestras propuestas sobre la mejora de las condiciones de trabajo y de la organización son necesarias, y que la empresa quiere que pagemos tres veces cada reivindicación suya, y que además quieren que con estos ahorros la plantilla pague el fraude de las emisiones, y que no le vale con ganar este pulso sino que además nos quiere humillar, a lo que la empresa contesta: ***“PODIAMOS HABER ECHADO UN ORDAGO MAYOR”.***

La empresa ha conseguido todos sus objetivos, además, estas medidas se incluirán en el redactado del próximo convenio colectivo, y no hablemos de los excelentes **BONUS** que se van a llevar a nuestra costa.

FIN DE LA NEGOCIACIÓN en exactamente tres semanas. Ahora queda explicar el acuerdo firmado a los trabajadores en una Asamblea el sábado día 5 a las 16 horas en fábrica, pagadas posiblemente como la otra vez, por la empresa, como

horas extras.

Desde **C.G.T.** no podemos estar más en contra del acuerdo y del modo de negociación.

Las formas en las cuales se ha desarrollado la negociación, sin posibilidad alguna de incidir en aspectos importantes para los trabajadores, que han sido meros espectadores de su futuro, sin participación ni decisión en lo firmado, que además va a formar parte del próximo convenio.

La sensación es la de que esto no ha sido más que parte de un teatro, donde previamente se ha consensuado un guion.

La situación mundial del Consorcio sobre el fraude de las emisiones, hace que tengan que enfrentarse a demandas millonarias, lo que ha requerido una provisión de fondos multimillonarios, una necesidad de ahorro y vigilancia de los proyectos, y un acuerdo de sus consejos Directivos para ahorrar un 10% en todos los aspectos de su negocio.

Todo esto incide directamente en la necesidad de un acuerdo de estas características. **Nos quieren engañar y hacer que sean los trabajadores los que paguen los desmanes de la cúpula directiva de esta empresa en el fraude del Diésel.**

Sobre la adjudicación del segundo modelo, **C.G.T.** tenía claro que estaba adjudicado ya a Pamplona por informaciones ajenas a esta empresa, porque la multinacional no planifica de hoy para mañana y porque históricamente el segundo modelo estaba en todos los foros de negociación de los convenios anteriores en VW-Navarra. Pero de cualquier forma, y aunque no fuera así, ya teníamos pactadas en el actual convenio las medidas precisas en caso de que se adjudicara a Pamplona, por lo tanto este Acuerdo no hace sino empeorar esas medidas, todavía no llevadas a la práctica.

De los resultados de la negociación, vemos como empeoran las condiciones de los trabajadores en cuanto a **Salario** (la mitad del IPC, que aunque se refleje en tablas, no se cobra al 100%), **Jornada** (situándonos en la jornada laboral de 1994, como hace 24 años!!!) y **nuevas categorías de Ingreso** (que pierden en 4 años alrededor de 9000€) y que como decimos, quedará incorporado al futuro convenio.

Cuando se habla de rejuvenecer la plantilla, no se crea una similitud entre el número de jubilaciones e ingresos; ni cómo van a ser esas jubilaciones, aunque se apunten formas como expedientes colectivos, (que probablemente descansen sobre los fondos públicos y no sobre la empresa), porque depende de la ingeniería matemática aplicada, la empresa puede presentar pérdidas o beneficios según interese.

29 medidas planteó C.G.T. en las reuniones del Acuerdo

Quedan en el tintero las medidas necesarias para mejorar las condiciones y el absentismo, que como decíamos, la empresa no quería hablar de sus causas.

Para **C.G.T.** las causas son el principal problema de la situación de salud de

esta plantilla, por eso planteamos una batería de medidas, que ni la empresa ni la mayoría de la parte social, entró a valorar. Entre esas medidas, hay reivindicaciones de todas las fuerzas sindicales, que de forma breve apuntamos:

Rebaja del 10% de la actividad pactada (los altos ritmos de trabajo son una de las principales causas del absentismo de los trabajadores).

Eliminación de las cargas de acordeón (tiempos negativos) y colectivas.

Sistema de rotación con mecanismos de corrección.

Proyectos de Inversión estructural en Taller de Montaje y Motores (los más antiguos de Europa).

Inversión Tecnológica en Mejoras Ergonómicas.

Reducción de la Jornada de trabajo (esto sí garantiza empleo y también lo planteó UGT en la negociación del anterior convenio).

Recuperación de trabajos externalizados, con sus trabajadores para incrementar las posibilidades de reubicación fuera de cadena.

Reincorporación progresiva al trabajo después de periodos de baja de larga duración (está en convenio, sin desarrollar).

Compromiso de inversiones para aumentar la capacidad productiva instalada en turnos diurnos etc., etc.

LA PLANTILLA Y LA OPINIÓN PÚBLICA

Nos faltarían dos aspectos a tomar en consideración, y que no dejan de ser determinantes a la hora de que la mayoría sindical llegue a estos acuerdos.

Uno es la plantilla, es decir, el grado de implicación de los trabajadores ante una negociación de cualquier índole influirá de una u otra manera en la toma de decisiones y en el resultado final de una negociación.

El acuerdo habría sido histórico si habríamos aprovechado esta oportunidad para mejorar nuestras condiciones.

Desgraciadamente, a la plantilla no se le ha dado la oportunidad de manifestarse en ningún sentido en esta ocasión, y las asambleas que se harán en sábado no dejan de ser informativas. Pero llamamos la atención a una realidad actual que quedaría reflejada en la siguiente frase

“NO SE HACE UN MUNDO DIFERENTE CON GENTE INDIFERENTE”.

La otra parte es la Sociedad, la gran preocupación de Navarra por lo que pasa en VW.

Todo lo que pasa en Volkswagen es de dominio público, desde nuestras jornadas, acuerdos, convenios hasta los salarios.

Comentaristas, políticos, ciudadanía, clero, periodistas... todos opinan, valoran, emiten discursos, dicen: tenéis que hacer esto o firmar lo otro. Se mira con lupa todo lo que hacemos y decimos, como si fuéramos el faro que ilumina la bocana del puerto, y se nos critica, aplaude, vitorea e insulta, pero la realidad es que somos nosotros los dueños de nuestras decisiones.

Somos nosotros los que tenemos que valorar que es lo que nos conviene, somos nosotros los que tenemos que decidir sobre el resultado de las negociaciones y somos nosotros, quienes tenemos que luchar por mejorar las condiciones de trabajo de la plantilla.

La multinacional es un empresa privada que se dedica a ganar dinero, cuanto más mejor, y a nosotros nos pagan porque les proporcionamos beneficios, y aquí en Pamplona, más que en ningún sitio.

Por lo tanto para acabar, lo hacemos con una cita de los compañeros de **CGT** en **SEAT**:

“SI ACEPTAS QUE HAY QUE TRAGAR CON TODO, PORQUE FUERA SE ESTÁ PEOR... ACABARÁS COMO LOS DE FUERA”

“ACEPTAR SIEMPRE EL MAL MENOR ES ACABAR SUFRIENDO EL PEOR DE LOS MALES”

En Landaben , a Marzo de 2016