

Elecciones sindicales en VW-Navarra, entrevista a Oscar Añorbe (CGT/LKN), en Diario de Noticias



Extraído de:

<https://www.noticiasdenavarra.com/2019/03/10/economia/todavia-estamos-esperando-a-los-500-empleos-que-iba-a-crear-el-t-cross>



“Todavía estamos esperando a los 500 empleos que iba a crear el T-Cross”

Óscar Añorbe, que sustituye a Patxi Sanz como candidato de CGT en la lista del colegio obrero, quiere que “la plantilla participe de manera directa en la toma de decisiones”

Los candidatos de CGT en las elecciones sindicales de VW Navarra rotan. Este año le ha tocado el turno a Óscar Añorbe en sustitución de Patxi Sanz. En 2015 revalidaron sus cuatro delegados en el colegio obrero. En 2019 vuelven a presentarse solo en taller. “Queremos revertir

la política de cogestión de UGT y CC00 y que participe directamente la plantilla en la toma de decisiones”, manifiesta Óscar Añorbe.

¿Cómo resume la labor de su sindicato en estos cuatro años?

-Hemos puesto en práctica todo aquello que el sindicalismo desarrolla de forma natural cuando se rige por principios de clase, sin rendirse a los intereses de la empresa. Nos hemos movilizad con asambleas generales en fábrica y en la calle, y hemos denunciado a la empresa ante los juzgados. Con ello, hemos logrado que las 16 horas para el médico de cabecera y especialistas no estén supeditadas al haber tenido o no bajas laborales en los meses anteriores, también los permisos retribuidos en días laborables, etc. Hemos denunciado ante Inspección el continuo abuso de las horas extra, o que no se cumple el descanso de las doce horas entre turnos. Hemos informado y alertado a la plantilla sobre numerosas problemáticas que la empresa y el resto de sindicatos quieren ocultar. Y hemos denunciado el sistemático incumplimiento de la Ley de Prevención. En definitiva, hemos vivido una frenética acción sindical.

¿En qué ha mejorado la plantilla en esta legislatura?

-En nada, ya que venimos sufriendo un continuo deterioro de las condiciones laborales.

¿En qué ha empeorado?

-Prácticamente en todo. Ha aumentado la flexibilidad de manera abusiva, ya que se aplica simultáneamente al alza y a la baja a voluntad de la empresa. Hemos tenido el sueldo congelado prácticamente todo el convenio y hemos triturado la conciliación familiar y social. Hemos sufrido un brutal aumento de la productividad, con una mano de obra directa cada vez más vieja y machacada por los ritmos de trabajo. Ha aumentado en cuatro días la jornada laboral y uno más en el acuerdo del segundo modelo. En total, cinco días que nos había costado reducir más de 20 años. Ha habido dos despidos en aplicación del art. 52 del Estatuto de los Trabajadores, algo inédito en esta empresa. Sigue sin desarrollarse la evaluación de los riesgos psicosociales. Hemos sufrido las consecuencias del *dieselgate*. Hemos sido despedidos ochos días por el ERTE fraudulento que pagó toda la sociedad navarra; y se ha introducido la tercera escala salarial al 75%, etc.

CGT ha presentado candidatura en el colegio de obreros, ¿cuántos delegados prevé conseguir?

-Pretendemos obtener la mayoría del respaldo de la plantilla y la presidencia del comité, para revertir la política de cogestión de UGT y CC00, cambiándola por la participación directa de la plantilla en la toma de decisiones.

¿Por qué la plantilla tiene que votar a CGT?

-Empleados

y empleadas que no se resignan ante la precariedad, la injusticia y la arbitrariedad de VW Navarra, saben que somos el único sindicato que ejercemos una función de contrapoder real, en defensa de los derechos e intereses de la plantilla, frente al poder de la empresa y la permisividad de UGT y CC00.

¿Cuáles son los principales objetivos de su programa?

-El

reparto del trabajo. Presentamos una propuesta para trabajar 30 horas a la semana: trabajar seis horas diarias a cuatro turnos para reducir la jornada y crear unos 1.200 empleos. Un plan voluntario de suspensión individual de la relación laboral a trabajadores de 58 años y más hasta acogerse a la jubilación, recibiendo de la empresa un porcentaje de un salario regulador pactado cada mes, además de su sustitución con nuevas contrataciones. Empleo fijo y mejorar la salud laboral con inversión en nuevas tecnologías y reducción de la actividad pactada.

¿El preacuerdo de convenio cumple con sus objetivos?

-No,

está a años luz de nuestras reivindicaciones. La subida salarial no alcanza ni para recuperar el poder adquisitivo perdido durante los cinco años anteriores, si sumamos el 2,5% de pérdida que supuso el aumento de los cinco días de jornada. No contiene una reducción de jornada para crear empleo y reparto de la riqueza. No contiene una reducción de los ritmos de trabajo. No reconoce el trabajo de la plantilla eventual. Retrasa la salida de la mano de obra directa en año y medio y adelanta la de los TAS; y lo más grave, deja los puntos más conflictivos para desarrollar después de la firma del convenio, como el aumento de un 30% de la productividad o la reducción del absentismo hasta el 3,5%, cuando ahora está en un 7,3%, debido al sistema de producción implantado y los altos ritmos de fabricación, con una plantilla con una edad media muy elevada incapaz de seguirlos y una salud deteriorada por ello.

¿El rejuvenecimiento de la plantilla de VW Navarra llega tarde?

-Sí.

Tenemos en las cadenas de producción muchos compañeros con más de 60 años. Esta situación nunca se había vivido en la fábrica y es producto de la negociación de este convenio: se les ha tenido como rehenes, al albur de las decisiones de distintos Gobiernos extorsionados por las multinacionales, las del auto a la cabeza, para prorrogar el contrato relevo. Esta medida permite rejuvenecer sus plantillas a coste cero. La edad media de la plantilla de VW Navarra ronda los 48 años, con prácticamente 2.000 trabajadores de mano de obra directa e indirecta, por encima de los 50 años, a los que se les retrasa la edad de jubilación como mínimo año y medio. Hay otro número importante que, de momento, no podrá acceder al contrato de relevo, ya que el preacuerdo no

recoge nada para ellos. Así, quedan al albur de una posible renovación del contrato relevo en función del Gobierno de turno.

¿La llegada del T-Cross ha consolidado la actual plantilla?

-Ha

supuesto un aumento de la jornada anual, un crecimiento de la productividad en un 30%, más flexibilidad para la empresa, y la introducción de la triple escala salarial. La dirección ha incumplido la creación de empleo, ya que todavía la plantilla espera los entre 300 y 500 empleos. La llegada del T-Cross no ha consolidado a la actual plantilla; no ha supuesto más volumen de producciones, ya que se fabrica en las mismas líneas de producción. Y para introducir este todocamino se han desviado producciones del Polo a otras plantas, en vez de hacerse aquí.

¿Está preparada la factoría para un tercer modelo?

-De

momento no. Depende de la estrategia del consorcio. El consejero delegado, Herbert Diess, ha dicho esta semana que "no tiene mucho sentido la adjudicación de un tercer modelo" porque provocaría la bajada de producción del Polo o T-Cross. Declaraciones que contradicen las palabras del responsable de Producción y Logística del Grupo, Andreas Tostmann, en las que señaló que si firmáramos un convenio de larga duración se valoraría la asignación del tercer modelo. Esta afirmación fue una clara extorsión a la plantilla para conseguir la paz social.

¿Qué papel tienen los sindicatos para lograr que el vehículo eléctrico llegue a Landaben?

-Es

irrelevante, nulo. Es una cuestión estratégica del grupo que VW Navarra fabrique vehículos eléctricos. Esa decisión se toma a miles de kilómetros: Alemania planifica la estrategia de explotación de las distintas colonias que tiene por el mundo y de las inversiones que quiere realizar. Y la competitividad y profesionalidad de la plantilla está más que demostrada.

las claves

"Nuestra propuesta de reparto de trabajo con una jornada semanal de 30 horas genera unos 1.200 puestos"

"Tenemos en las cadenas de producción muchos compañeros con más de 60 años, situación que nunca se había vivido en la fábrica"