

Apaga luuuuz, Mari Luz, apaga luuuuz...



En **C.G.T.** nos tomamos muy en serio el tema del Fondo Social, pero al leer las hojas de UGT y CC00 en respuesta a la nuestra, nos ha saltado la carcajada. Y es que no podemos vivir con “tanta luz” aportada por UGT en tan pueril y desafortunada parrafada, desafortunada, porque supone un insulto a la inteligencia de esta Plantilla y de nuestro@s votantes.

Claro está que a la vista de la posterior hoja de CC00, siempre a la sombra de los patriarcas de UGT, también podríamos haber titulado nuestra hoja “Maná Maná, paraaaabaraba”.

En **C.G.T.** tenemos muy claro, y pensamos que lo hemos dejado muy claro, de donde sale el dinero del Fondo Social, para que está destinado, y cuál es la normativa, Por eso, no vamos a aburrir a la Plantilla repitiendo algo que ya está suficientemente explicado.

También tenemos muy claras cuáles han sido las intenciones de los firmantes de ese “democrático” acuerdo, que no son otras, que las de echarnos a la Plantilla encima. No es una novedad. Ya lo han hecho otras veces y les ha salido el tiro por la culata.

C.G.T. jamás se ha escondido, y menos en este asunto del Fondo Social. Siempre hemos sido claros al respecto, la Plantilla lo sabe y por tanto, también nuestro@s votantes, quienes nos han elegido, no para “cogestionar” la empresa a cambio de prebendas, sino por nuestro modelo de acción sindical, algo que en UGT y CC00 tienen totalmente olvidada.

Si est@s arrogantes, prepotentes y autoritari@s caciques de UGT y CC00 piensan que pueden doblegarnos con este tipo de acuerdos mayoritarios y “democráticos”, van dados.

En primer lugar porque lo que han hecho con este acuerdo impositivo no tiene otro nombre que coacción.

En segundo lugar, porque nunca han tenido remilgos para funcionar como lo han hecho hasta ahora, negándonos, no sólo a **C.G.T.** que fuimos quienes lo propusimos cuando entramos en la Comisión de Asuntos Sociales, sino a toda la Plantilla, la realización de una Auditoría de las cuentas y gestión del Fondo Social.

Bien es cierto, como dice CC00, que les hemos hecho pasar por procesos judiciales cuando ellos llevaban la gestión del Fondo Social, pero parecen

tener una memoria selectiva.

La Sentencia de aquel proceso desestimó la demanda porque no hay norma legal que obligue al Comité de Empresa a rendir cuentas, que era lo pretendido con la demanda. Puede que no haya una norma legal, pero el deber moral si lo exige, máxime cuando se trata del dinero de la Plantilla y para la Plantilla.

De ahí, a decir que no se encontró ningún error, sería faltar a la verdad, o lo que es lo mismo, mentir.

Porque, al desestimarse la demanda por falta de legitimación activa, por lo que hemos dicho anteriormente, no se entró a resolver las demás cuestiones en litigio, pero dicha Sentencia, sí que recoge como hechos probados noveno y décimo, irregularidades en la gestión del Fondo Social.

¿Es el miedo a una nueva demanda lo que les ha llevado a actuar de esta manera? Hacen bien en tenerlo, pues a **C.G.T.** nunca le ha temblado, ni le va a temblar la mano a la hora de firmar una denuncia o una demanda judicial, si vemos que hay motivos.

Por tanto, que no pretendan meternos en su juego y menos con sus reglas, para atarnos las manos, haciéndonos cómplices de sus posibles irresponsabilidades como gestor@s.

C.G.T. no ha paralizado el pago de las ayudas. Han sido ell@s, con su actitud caciquil quienes lo han hecho. Es más, en la última reunión de la Comisión de Asuntos Sociales, celebrada el día 3 de octubre de 2016, ya había dos personas dispuestas para firmar las cuentas de forma mancomunada tal y como exige la auditoría, la Coordinadora de la Comisión, y otra integrante de la misma, pero tras una breve conversación con otro miembro de la Comisión, de UGT, la Coordinadora dio marcha atrás, negándose a dar su firma. ¿Quién ha paralizado el Fondo Social?

Claro que **C.G.T.** ha presentado solicitudes de ayudas al Fondo Social, tanto de afiliad@s como de otras Trabajador@s que han confiado en nosotros para presentarlas. Como representantes de la Plantilla, es nuestra responsabilidad y no la evitamos. Como Trabajador@s, también tenemos derecho a recibir lo que es nuestro. No somos gilipollas. Otra cosa es que estemos de acuerdo con el modelo del Fondo Social y la forma de gestionar nuestro dinero y el del resto de la Plantilla, que no lo estamos.

Y por cierto, el ejemplo de la silla de ruedas, pues patético, ya que no debe tener ayuda del Fondo Social, pero no porque **C.G.T.** se niegue a ello, sino porque tiene ayudas de la Seguridad Social. Pero, muy bueno el intento.

No, si al final nos van a echar la culpa del huracán Mathew, e incluso dirán que el toro que mató a Manolete era de la **C.G.T.**

Esperamos que entre un poco de cordura entre tanta arrogancia y prepotencia "democrática". ¿Cuál va a ser la siguiente demencia? ¿Acordar "democráticamente" que la **C.G.T.** o la Plantilla nos suicidemos en bloque?

¿Van a aplicar lo de las firmas mancomunadas para otro tipo de acuerdos como

el Convenio Colectivo?

Puede que con otr@s les valga, desde luego con C.G.T., NO.

SALUD.

Landaben, 13 de octubre de 2016

Sección Sindical de C.G.T. en Volkswagen Navarra, S.A.

Nuevas sanciones a Volkswagen Navarra



La Dirección General de Política Económica y Empresarial y Trabajo del Gobierno de Navarra, ha confirmado las sanciones propuestas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ante las denuncias presentadas a Inspección de Trabajo y Seguridad Social por C.G.T., por la ilegalidad que constituyen las infracciones cometidas por la dirección de esta “nuestra querida fábrica”.

EXPOSICIÓN DE TRABAJADOR@S A RIESGO POR AMIANTO

Como ya informáramos en nuestras hojas del 28 de Enero y 15 de Febrero de éste año 2016, Volkswagen Navarra, expuso a trabajador@s del departamento de Mantenimiento de Pintura, a trabajos de desmontaje de instalaciones en las que se manipuló una junta de aireación que contenía AMIANTO, sin ningún tipo de protección individual ni colectiva:

*“...resulta que el 3 de diciembre de 2015, se toman muestras para analizar. El 9 de diciembre se realizan los trabajos, es decir, **isín tener los resultados!**,...”*

En la Resolución número 713/2016, de 13 de junio de 2016, de la Directora General de Política Económica y Empresarial y Trabajo del Gobierno de Navarra, se relata el acta de infracción levantada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el día 4 de marzo de 2016 a la empresa VOLKSWAGEN NAVARRA, S.A.:

"El día 2 de febrero de 2016, se efectúa visita de inspección al centro de trabajo de Volkswagen Navarra, S.A.... Entre los temas analizados se encuentra la posible situación de riesgo detectada tras unos trabajos ejecutados por personal de mantenimiento, entre los días 7 y 13 de diciembre de 2015..."

"... La empresa insinúa, en la reunión mantenida el 2 de febrero de 2016, que en la ejecución de desmontaje hubo un exceso de celo y que se retiraron elementos que no formaban parte de la orden dada.

Los trabajadores de mantenimiento manifiestan que *"... Cuando se dispusieron a ejecutar el trabajo, se comprobó que no era posible el desmontaje, por encontrarse el tubo a retirar en el suelo, sin margen para maniobrar. Por tal motivo se procedió a cortar el fuelle de unión entre el ventilador y el tubo."*

"En conclusión:

Los trabajadores del departamento de mantenimiento de Volkswagen Navarra, S.A., procedieron a desmontar unas plataformas y unos tubos de aireación cumpliendo las órdenes dadas. Posteriormente, se ha demostrado,... que en la ejecución de los trabajos acometidos entre el 7 y 13 de diciembre se manipularon elementos con amianto."

"... El hecho de que en el centro de trabajo de Volkswagen Navarra, S.A., se hayan acometido trabajos por los que se ha expuesto a amianto a trabajadores presentes en la denominada "nave vieja de pintura, zona de ceras", sin que se haya elaborado previamente una evaluación de riesgos, así como un plan de trabajo, constituye una infracción... La infracción, se encuentra tipificada y calificada como grave... Se propone la sanción en grado medio... en cuantía superior a la mínima prevista, en atención a la peligrosidad de la actividad desarrollada que pudo exponer a amianto los trabajadores presentes en la zona..."

"...la empresa mantiene que... se produjo una sorpresa al descubrir la presencia de amianto entre los componentes retirados" (y eso que habían encargado estudios en busca de amianto...)

"... Según se desprende del informe emitido por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, las alegaciones formuladas por la empresa no logran desvirtuar, ni los hechos ni los fundamentos de derecho que sustentan el acta de infracción, levantada por la Inspección de Trabajo a la empresa VOLKSWAGEN NAVARRA, S.A. por lo que resulta procedente su confirmación y en consecuencia la imposición de la sanción que en la misma se propone, toda vez que la calificación y graduación de la propuesta de sanción se acomoda a lo dispuesto en los preceptos citados en el acta..."

RESUELVO:

1. **Confirmar la propuesta de sanción formulada por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social respecto al acta de infracción... e imponer a la empresa VOLKSWAGEN NAVARRA, S. A. la sanción de OCHO MIL QUINIENTOS EUROS (8.500,00 €).** (La negrita es nuestra).

En C.G.T. se nos antoja muy poca multa, dada la gravedad y las consecuencias hacia los trabajadores.

Nuevamente Volkswagen ha sido sancionada por hacer lo que mejor sabe, incumplir la Ley, sobre cualquier tipo de materias, y en especial en materia preventiva.

Mientras, Volkswagen Navarra, S.A., sigue demostrando el más absoluto desprecio que siente por la Seguridad y Salud de sus trabajador@s, tratando de culpabilizar ante Inspección de Trabajo, de que haya habido un exceso de celo por parte de los trabajadores, tratando de desviar la atención de la grave NEGLIGENCIA cometida por el Servicio de Prevención.

HORAS EXTRA DE TRABAJADOR@S CON CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

La Dirección General de Política Económica y Empresarial y Trabajo del Gobierno de Navarra, ha confirmado una nueva sanción de 6.250,00 euros propuesta por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ante las denuncias presentadas por C.G.T., por la ilegalidad que constituye la realización de horas extras del personal con contrato de sustitución de jornadas reducidas.

Mientras otros se limitan bien, a “pedir por favor” a los trabajadores que no realicen horas extras, bien, a hacer de voceros de la empresa, diciendo a l@s compañer@s con contrato de sustitución, que por culpa de C.G.T. ya no pueden meter horas extra (cosa que está totalmente prohibida); C.G.T. nuevamente ha ido contra la responsable de esta ilegalidad, que no es otra que Volkswagen Navarra S. A., haciendo las correspondientes denuncias, algunas, como la de este caso, que desgraciadamente tenemos que hacerlas todos los años, y que todos los años son sancionadas.

12 HORAS DE DESCANSO ENTRE TURNOS

La Dirección General de Política Económica y Empresarial y Trabajo del Gobierno de Navarra, ha confirmado una nueva sanción de 6.000,00 euros propuesta por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ante las denuncias presentadas por C.G.T., por la ilegalidad que constituye la no realización de un descanso mínimo de 12 horas entre jornadas de trabajo.

“La infracción se encuentra preceptivamente tipificada y calificada como GRAVE,... Se propone la sanción en grado máximo... Se tiene en cuenta para proponer la cuantía el número de trabajadores afectados: Trecentos veintinueve que trabajaron los días 18 de septiembre (tarde) y 19 de septiembre (mañana); trecientos tres que trabajaron los días 25 de septiembre (tarde) y 26 de septiembre (mañana) y trecientos veintidós que trabajaron los días 2 de octubre (tarde) y 3 de octubre (mañana).”

SALUD.

Landaben, 10 de agosto de 2016.

Sección Sindical de C.G.T. en Volkswagen Navarra, S.A.

28 de Abril: Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo



28 DE ABRIL: DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Se acerca el 28 de Abril, Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Día en el que desgraciadamente, en CGT no tenemos nada que celebrar. Por eso año tras año, convocamos paros como forma de protesta ante los reiterados incumplimientos de Volkswagen Navarra en materia preventiva. Que demuestra así su más absoluto desprecio por la Seguridad y Salud de tod@s l@s que trabajamos aquí.

Este año como no podía ser de otra manera, en CGT seguimos luchando contra dichos incumplimientos, que junto con los altos ritmos productivos, día tras día machacan nuestra salud. Por ello, en CGT, este año también hemos convocado Huelga Legal de 8 horas por Turno, que comenzará a las 22:00 horas del día 27 de abril, y terminará a las 22:00 horas del día 28 de abril.

AMBIENTO

Durante el mes de diciembre de 2015, se realizó a trabajador@s de Mantenimiento del taller de Pintas, el diagnóstico de unas plataformas en contacto a las instalaciones de Cerco del taller rojo de Pintas (Nave 2), para lo cual tuvieron que desmontar también unos conductos de ventilación que estaban unidos a dichas plataformas.

Para demostrar esos conductos, utilizamos una sonda, con la que contacta sin saber una punta que contiene ADAMANTO, y descubrimos sus valores, porque cada los informes sobre que se estaba realizando su estudio en dicho taller para saber si entre otros cosas, las puntas de los conductos de ventilación contenían amianto.

Como ya dijéramos en nuestras hojas sobre Amianto de fechas de actualizaciones que CGT había denunciado entre hechos ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, porque el caso de incumplimientos cometidos es tan amplio como toda la legislación vigente respecto al amianto. Pues bien, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ha propuesto Acta de Intervención en Materia de Seguridad y Salud, como no podía ser de otra manera.

EVALUACIONES DE RIESGOS

En mayo de 2015, CGT recibimos que judicializar la metodología de evaluación de riesgos, que en esta empresa se estaba utilizando para evaluar nuestros paros de trabajo, y que era un informe técnico bastante parecido en evaluación desde el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) e Instituto Navarro de Salud Laboral (INSAL), según informe de Salud Pública y Laboral de Navarra (EPLN), y por lo que numerosos trabajador@s hemos visto perjudicada nuestra salud a lo largo del tiempo.

La empresa nos contó su rol en el juicio diciendo que desde mayo de 2014 ya no se utilizaba el Checklist OSHA para evaluar, sino que se utilizaba el método EAPN. Y como ya dijéramos en nuestra hoja del 9 de junio de 2015, un rol que no solo nos metieron a CGT, sino a toda la Plataforma, y en especial a la Comisión de Delegados de Prevención, ya que la empresa sin conocimiento, había incluido involuntariamente cualquier rol último método.

Se acerca el 28 de Abril, Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Día en el que desgraciadamente, en CGT no tenemos nada que celebrar. Por eso año tras año, convocamos paros como forma de protesta ante los reiterados incumplimientos de Volkswagen Navarra en materia preventiva. Que demuestra así su más absoluto desprecio por la Seguridad y Salud de tod@s l@s que trabajamos aquí.

Este año como no podía ser de otra manera, CGT seguimos luchando contra dichos incumplimientos, que junto con los altos ritmos productivos, día tras día machacan nuestra salud. Por ello, en CGT, este año, también hemos convocado Huelga Legal de 8 horas por Turno, que comenzará a las 22:00 horas del día 27 de abril, y terminará a las 22:00 horas del día 28 de abril.

AMIANTO

Durante el mes de diciembre de 2015, se ordenó a trabajador@s de Mantenimiento del taller de Pintura, el desmontaje de unas plataformas en cercanas a las instalaciones de Ceras del taller viejo de Pintura (Nave 2), para lo cual tuvieron que desmontar también unos conductos de ventilación que estaban unidos a dichas plataformas.

Para desmontar ésos conductos, utilizaron una rotaflex, con la que cortaron sin saber una junta que contenía AMIANTO, y decimos sin saber, porque nadie les informó sobre que se estaba realizando un estudio en dicho taller para saber si entre otras cosas, las juntas de los conductos de ventilación contenían amianto.

Como ya dijéramos en nuestras anteriores hojas sobre Amianto, anunciábamos que CGT había denunciado estos hechos ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, porque el cúmulo de incumplimientos cometidos es tan amplio como toda la Legislación vigente respecto al amianto. Pues bien, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ha propuesto Acta de Infracción en Materia de Seguridad y Salud, como no podía ser de otra manera.

EVALUACIONES DE RIESGOS

En mayo de 2015, CGT tuvimos que judicializar la desastrosa metodología de evaluación de riesgos, que en esta empresa se estaba utilizando para evaluar nuestros puestos de trabajo, y que con varios informes habían puesto en evidencia desde el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) e Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL), actual Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra (ISPLN), y por la que numerosos trabajador@s hemos visto perjudicada nuestra salud a lo largo del tiempo.

La empresa nos metió un gol en el juicio diciendo que desde enero de 2014 ya no se utilizaba el Checklist OSHA para evaluar, sino que se utiliza el método **EAWS**. Y como ya dijéramos en nuestra hoja del 9 de junio de 2015, **un gol que no solo nos metieron a CGT, sino a toda la Plantilla, y en especial a la Comisión de Delegados de Prevención**, ya que la empresa sin consultarnos, habían decidido unilateralmente emplear éste último método.

Pues bien, con el nuevo método, la cosa no ha mejorado en las cadenas, es más, ha empeorado. Y decimos esto, porque gracias a las pésimas evaluaciones de riesgos que se están empleando en ésta empresa, que minimizan el riesgo (como así lo afirman voces muy importantes en la Comunidad Científica), cada día más trabajadores aparte de ser aptos con limitaciones, tienen que pedir un cambio de contingencias por las bajas que son derivadas a la Seguridad Social, como decíamos en nuestra hoja de 21 de marzo de 2016, sobre las Memorias Sanitarias y los Informes de Siniestralidad Laboral, *“Concretamente en la Memoria Sanitaria del año 2015, “milagrosamente” han descendido el número de accidentes y enfermedades profesionales, así como las jornadas perdidas por dichas causas (datos que viene recogidos en los partes de accidentalidad), pero curiosamente han aumentado el número de jornadas perdidas por enfermedad común, lo que nos hace sospechar que la gran mayoría de enfermedades profesionales se estén derivando fraudulentamente a la*

Seguridad Social."

Sospecha confirmada por la Sección de Valoración Clínico Laboral e Inspección Médica del ISPLN, que a través de una consulta realizada por CGT sobre procesos de baja común por patologías osteo-musculares de trabajador@s de Volkswagen Navarra, casualmente aumentan en su número desde el año 2014 con 248 casos, llegando en 2015 a los 280.

Desde hace mucho tiempo, en el ISPLN están diciendo sobre evaluaciones de riesgos para reubicar a trabajadores especialmente sensibles, que *"...las evaluaciones de factores de riesgo ergonómico como los realizados por la empresa sobre tareas repetitivas, posturas y tareas de empuje-arrastre manual, son aplicables a la mayoría de la población trabajadora sana"*, o que *"...en la documentación sobre evaluación de posturas que aporta la empresa, no está valorado el riesgo"*, etc., etc., dejando en evidencia la labor del Servicio de Prevención en materia de reubicaciones.

Pero en esta empresa se siguen empeñando en hacerlo todo mal, y solo hacen lo que deben, cuando se lo impone Inspección de Trabajo o un Juez. En fin... para echarse a llorar.

En protesta por estas malas prácticas por parte de la empresa en materia de Seguridad y Salud Laboral y por otras muchas más, desde CGT hemos convocado:

28 DE ABRIL

¡HUELGA LEGAL DE 8 HORAS POR TURNO!

HORARIOS:

- TURNO DE NOCHE: DESDE LAS 22:00 HORAS DEL DÍA 27 A 6:00 HORAS DEL DÍA 28
- TURNO DE MAÑANA: DESDE LAS 6:00 HORAS HASTA LAS 14:00 HORAS DEL DÍA 28
- TURNO DE TARDE: DESDE LAS 14:00 HORAS HASTA LAS 22:00 HORAS DEL DÍA 28
- TURNO DIURNO: DESDE LAS 7:00 HORAS HASTA LAS 15:00 HORAS DEL DÍA 28

**28 ABRIL A LAS 12:00 HORAS CONCENTRACIÓN EN CARLOS
III FRENTE A DIPUTACIÓN**

¡EN DEFENSA DE TÚ SALUD, PARTICIPA!

SALUD.

Landaben 26 de abril de 2016

Sección Sindical de CGT- LKN en Volkswagen Navarra S.A.

¿Los reyes del engaño?



¿LOS REYES DEL ENGAÑO?

"Que estimando la demanda formulada por (...) contra VOLKSWAGEN NAVARRA S.A. debo declarar y declaro que los permisos reconocidos al actor para acudir a su médico de familia los días 17 abril y 3 diciembre 2013 tienen la consideración de permisos retribuidos y debo condenar y condeno a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración y a abonar al actor la cantidad de 56,60 €".

Este es el fallo correspondiente a la demanda presentada por un compañero de los que, habiendo pedido un permiso para acudir a un médico de cabecera, le han descontado el salario correspondiente a esas horas (a las que siempre hemos tenido derecho), por el simple hecho de haber estado en un periodo de baja a lo largo de los 365 días anteriores a la petición del permiso. Se anula a todos los efectos el descuento y se obliga a la empresa al pago del salario descontado por dichos permisos. Ratificado por Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, Sala de lo Social, en fecha de 17 de Marzo de 2016, la cual ya es firme por no haber interpuesto recurso la empresa sobre dicha sentencia.

Volkswagen Navarra S.A. es condenada por la utilización de una rastrera y abusiva artimaña, para aumentar año tras año esos "bonus" que pasan los PEC, y que debido que la cantidad descontada, en muchos casos, la mayoría de l@s trabajador@s no venían cuando judicializar. Se da como hechos probados que... La cantidad presentada puede afectar a un gran número de trabajador@s, en concreto, a todos los trabajador@s de la empresa demandada, que son más de 4000..."

Exposiciones a continuación algunos Fundamentos de Derecho de la citada Sentencia:

"La empresa demandada no informó al actor que el permiso no era retribuido cuando el trabajador se lo pidió, y no lo hizo nunca cuando los trabajador@s pidían estos permisos. Si se informó de esto a los trabajador@s de nuevo contratación."

"En los últimos 35 años (...) que pertenece al departamento de recursos humanos de la sede de explotación de la empresa demandada, no ha visto ninguna reclamación de trabajador@s por el descuento del salario correspondiente a los permisos para ir al médico si en el año anterior han estado en situación de incapacidad temporal."

"VOLKSWAGEN NAVARRA S.A. se opone a la demanda... Alguien me recuerda, que la empresa viene realizando licenciosamente el descuento de los bonos cuando el trabajador le ha presentado en el año anterior en situación de incapacidad temporal, sin que los trabajador@s hayan reclamado, por cuanto que se trata de una práctica que deriva de la existencia de un sistema salariorientado que se reproduce en las prácticas contractuales colectivas."

"Que estimando la demanda formulada por (...) contra VOLKSWAGEN NAVARRA SA debo declarar y declaro que los permisos reconocidos al actor para acudir a su médico de familia los días 17 abril y 3 diciembre 2013 tienen la consideración de permisos retribuidos y debo condenar y condeno a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración y a abonar al actor la cantidad de 56,60 €".

Sentencia del Juzgado de lo Social nº 4 de los de Navarra, Nº 000509/2015

Este es el fallo correspondiente a la demanda presentada por un compañero de los que, habiendo pedido un permiso para acudir a su médico de cabecera, le han descontado el salario correspondiente a esas horas (a las que siempre hemos tenido derecho), por el simple hecho de haber estado en un periodo de baja a lo largo de los 365 días anteriores a la petición del permiso. Se anula a todos los efectos el descuento y se obliga a la empresa al pago del salario descontado por dichos permisos. Ratificado por Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, Sala de lo Social, en fecha de 17 de Marzo de 2016, la cual ya es firme por no haber interpuesto recurso la empresa sobre dicha sentencia.

Volkswagen Navarra S.A. es condenada por la utilización de una rastrera y abusiva artimaña, para aumentar año tras año esos "bonus" que ganan los PEC, y que debido que la cantidad descontada, en muchos casos, la mayoría de l@s trabajador@s no veíamos rentable judicializar. Se da como hechos probados que

"...La cuestión planteada puede afectar a un gran número de trabajadores y, en concreto, a todos los trabajadores de la empresa demandada, que son más de 4000..."

Exponemos a continuación algunos Fundamentos de Derecho de la citada Sentencia:

"La empresa demandada no informó al actor que el permiso no era retribuido cuando el trabajador se lo pidió, y no lo hace nunca cuando los trabajadores piden estos permisos. Sí se informa de esto a los trabajadores de nueva contratación."

"En los últimos 30 años (...) -que pertenece al departamento de recursos humanos de la nave de chapistería de la empresa demandada-, no ha visto ninguna reclamación de trabajadores por el descuento del salario correspondiente a los permisos para ir al médico si en el año anterior han estado en situación de incapacidad temporal."

"VOLKSWAGEN NAVARRA SA se opone a la demanda...,... Alega, en resumen, que la empresa viene realizando históricamente el descuento de las horas cuando el trabajador ha permanecido en el año anterior en situación de incapacidad temporal, sin que los trabajadores hayan reclamado, por cuanto que se trata de una práctica que deriva de la Ordenanza de la industria siderometalúrgica que se reprodujo en los sucesivos convenios colectivos."

"...El VIII Convenio colectivo de empresa aplicable regula en su Anexo 15 los "Permisos retribuidos" y enumera, entre ellos, dos tipos: el motivado por a)"Consultas médicas: Especialista (Seguridad Social)" con una duración "por el tiempo necesario" y b)"médicos de cabecera y particular" con una duración de "16 horas/año", en ambos casos exigiendo justificante con un "visado previo servicio médico empresa y justificante de asistencia"..."

"...Los permisos de trabajo retribuidos se regulan en el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 37.3 y exoneran al trabajador de la obligación de trabajar durante periodos breves pero no liberan al empresario de la obligación de abonarle el salario durante los días de su disfrute ni de cotizar a la Seguridad Social..."

Sobre el VIII Convenio Colectivo,"...(en su Anexo 15) no recoge la legitimidad de la interpretación empresarial, dado que se limita a regular ese permiso para acudir al médico de cabecera de forma que se dispone que será retribuido siempre que no sobrepase un límite de ausencia al trabajo de 16 horas anuales..."

"...En ningún (caso) se expresa que el trabajador no tendrá derecho a la retribución de este permiso si ha permanecido en situación de incapacidad temporal el año anterior..."

"...que la Ordenanza de trabajo para la industria siderometalúrgica (BOE 25/8/1970) se encuentra derogada (Orden de 17/2/1988), ni siquiera su contenido puede considerarse un criterio interpretativo del Convenio colectivo actual para alcanzar la conclusión pretendida por la empresa, dado

que en su artículo 60 reconoce a los trabajadores afectados por el ámbito de la misma el derecho al permiso retribuido... se trata de una regulación de contenido idéntico a la que recoge el Convenio colectivo que nos ocupa, en la que tampoco se establece que deba excluirse a los trabajadores que en el año anterior hayan permanecido en situación de incapacidad temporal del derecho a este permiso retribuido.”

VALORACIÓN DE C.G.T.

En C.G.T. pensamos que es muy triste, que para conseguir nuestros derechos, tengamos que recurrir siempre a los juzgados, a pesar de que la empresa sea conectora de dichos derechos.

En C.G.T. venimos denunciando desde hace muchos años que en Volkswagen Navarra S.A. nos están quitando la Salud, y no solo la salud, sino también parte del salario de tod@s l@s trabajador@s que hayamos podido estar en la misma situación, como hemos podido demostrar ante un juez.

A esta empresa si las leyes no le sirven, se las inventan. Eso sí, luego no les cuesta nada decir que en esta empresa se cumple con toda la legalidad vigente (será la que se inventan...y sino, con pagar la multa...), y que son “ese espejito donde al resto de empresas les gustaría mirarse”... ¿Así trata el que quiso ser “el mejor empleador del mundo” a sus empleados?

C.G.T. hemos preparado un escrito que presentaremos en el Comité, para que el conjunto del Comité de Empresa exija a la Empresa, el pago a tod@s aquell@s trabajador@s que hayan visto descontado su salario por dichas malas prácticas, e igualmente haremos conocer esta Sentencia en el seno del Comité.

Puedes engañar a todo el mundo algún tiempo. Puedes engañar a algunos todo el tiempo. Pero no puedes engañar a todo el mundo todo el tiempo.

Abraham Lincoln (1808-1865) Político estadounidense.

SALUD.
Abril de 2016.

Landaben, 19 de

Sección Sindical de CGT en Volkswagen Navarra S.A.

CGT Convoca Huelga Legal de 24 horas para los Sábados obligatorios en Volkswagen Navarra



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 www.cgt-lkn.org/volkswagen @cgtvolkswagen

siguenos



1º. No A Las Horas Extras / Ordu Extrarik Ez
2º. Por La Creación De Empleo / Enplegu Sortzearen Alde
3º. En Defensa De La Salud Laboral / Lan Osasunaren Defentza

SABADOS
Larunbatak
¡¡HUELGA LEGAL!!
Greba Legala

¡¡¡CONCENTRACIÓN!!!

Día 9 de Abril, 12 horas

Monumento a los Fueros

50 Razones para no trabajar en fin de semana

Desde **C.G.T.** os vamos a dar unas propuestas para que no tengáis que pensar mucho sobre qué hacer estos fines de semana. Hay vida (y mucha) más allá de las 40 horas semanales y queremos compartirlo con vosotros.

Creemos que entre extras, beneficios y demás, o eres un ansia viva o debes vivir.

1/ Visita un museo 2/ Vete a algún parque natural 3/ Lee un libro (o dos) 4/

Prepara tu comida favorita **5/** Conoce una ciudad limítrofe **6/** Pasa el tiempo con un familiar **7/** Piérdete por los jardines de tu pueblo **8/** Baila en un concierto con tu grupo favorito **9/** Juega con la video consola, scalextric, trivial...etc. **10/** Practica sexo o haz el amor (aunque sea contigo mismo) **11/** Haz que te den un masaje **12/** Compra algo que te guste y regálasele a alguien **13/** Báñate desnudo/a en un río, mar u océano **14/** Duerme cuanto puedas, descansa lo que te dejen **16/** ¿Tienes amigos? Sal con ellos **16/** Disfruta del amanecer y del atardecer **17/** Salta en paracaídas, recuerda abrirlo **18/** Conoce otro país **19/** Pinta tu casa de colores divertidos **20/** Organiza una timba, pero que no se enteren los de hacienda **21/** Borra videos y fotos de mierda de tu móvil **22/** Chatea, o sea, sal de vinos. **23/** Abraza a otra persona más de veinte segundos **24/** Adopta a un animal, persona o cosa **25/** Visita la asociación de Amigos del Burro **26/** Asiste a una manifestación o dos, te vendrá bien. **27/** Disfruta de la resaca **28/** Planta una planta, ya sabes... **29/** Corre, nada, pedalea, haz deporte **30/** Haz fotos de tu ciudad **31/** Relájate en un Spa o en pozas naturales **32/** Vete a la ópera o espectáculo musical **33/** Inventa una palabra nueva, p. ej.: **"HORAINOMAMÓN"** **34/** Disfruta de una lluvia de estrellas **35/** Asiste a una obra de teatro **36/** Haz un muñeco de nieve, de trapo o de paja **37/** Vete a coger setas **38/** Sube a la cima del pico más alto de tu entorno **39/** Ve al cine en versión original **40/** Disfrázate y sal a la calle **41/** No vayas a un centro comercial ni compres en festivo **42/** Tunéate el cuerpo, percing, tatoo, mechas...algo!!! **43/** Di **TE QUIERO** a quién lo sientas, exprésate **44/** Busca piedras molonas con tus hijos: la tortuga, el elefante, la cara, el indio... **45/** Pinta un cuadro (a una mala el seis y el cuatro) **46/** Colabora con alguna asociación sin ánimo de lucro **47/** Practica el arte de la meditación **48/** Escribe una poesía, una reflexión, un recuerdo o relato **49/** Toca algún instrumento musical **50/** Apaga el móvil, así tu jefe/a no te podrá llamar.

Salud.

Landaben, 6 de Abril de 2016

Sección Sindical de CGT en Volkswagen Navarra S.A., con dedicatoria a la Sección Sindical de CGT en Airbus Illescas.

**Volvemos a las andadas: ¡¡Se busca
Comité de empresa!!**





El pasado 23 de Marzo durante la reunión del comité con la empresa para hablar del calendario y la nueva propuesta para hacer 8.400 coches más antes del verano, resucitó de nuevo ese espíritu demócrata que tiene la mayoría sindical de esta empresa de obviar al resto del comité, y tras presentar la empresa su propuesta pasaron directamente a su firma sin ninguna vergüenza, dado que ya nos han demostrado en mil ocasiones que ni la tienen y lo más preocupante...ni la conocen!!! Lo que deja claro que ya tenían acordado con la empresa este planteamiento, y no dejaron al resto de sindicatos la más mínima posibilidad de aportar cualquier tipo de propuesta.

Evidentemente esto no es producto de la casualidad, es un proceso que ya se viene repitiendo en toda negociación de acuerdos y que utilizan cuando creen necesario para mayor gloria de la multinacional, que consigue todos sus propósitos por un nulo o muy escaso coste.

Los hechos acontecidos durante este primer trimestre así lo demuestran y los dos últimos acuerdos firmados por los de siempre despejan cualquier tipo de duda, si en algún momento la hubiéramos tenido.

Partimos del proceso del fraude del **Dieseldgate**. La empresa utilizó unos sistemas de software fraudulentos para esconder las altas emisiones de **NOX** y **CO2** (elementos químicos altamente contaminantes) y poder así mejorar sus índices de venta, ampliando su mercado de ventas en E.E.U.U. y de paso también instalarlos en millones de coches de todos sus mercados a nivel mundial. Esta actividad fraudulenta puede tener consecuencias negativas multimillonarias para **VW**, que empiezan a ser evidentes en E.E.U.U., pero en el Estado Español así como en el resto de Europa, se está pasando de puntillas por el tema y no se le está dando realmente la importancia que tiene dicho fraude, a pesar de las demandas interpuestas por varias asociaciones, entre ellas C.G.T., ya que la multinacional a golpe de promesas de inversiones mantiene bloqueadas las acciones judiciales, estrategia que hasta la presente ha conseguido frenar las demandas del Gobierno por la

evidente violación de al menos una decena de normas medio ambientales .

Todo este proceso hace que la multinacional tenga la necesidad imperiosa de disponer de liquidez (acaba de vender la empresa de Leasing que le va a reportar 1.300 millones de euros) y como dice Müller, tiene que haber sacrificios, puesto que hay que llevar a cabo un plan de ahorro para hacer frente a las consecuencias creadas por sus propias decisiones, que han sido el falsear las emisiones.

Como desde C.G.T. ya hemos dicho en hojas anteriores, los “nuevos modelos” para Pamplona y Martorell ya estaban confirmados con anterioridad, pero esto no es óbice para que la empresa como siempre intente sacar ventaja para sus intereses, que no tienen por qué ser los nuestros, y con la estrategia de dar información sesgada, manipular los tiempos de negociación y el apoyo sin fisuras de los de siempre consiga, como decimos, todos sus objetivos.

Empezaron con la negociación del segundo modelo que en la práctica supuso la negociación básica del próximo convenio, ya que se acordaron temas como aumento de jornada, congelación salarial y modificación de la categoría de nuevo ingreso. Con el acuerdo ya firmado y sin que se les cayera la cara de vergüenza (por aquello de que no la tienen y tal...), la dieron por finiquitada en una asamblea en sábado por la tarde y supuestamente pagada con horas extras por la empresa.

No se vayan todavía...aún hay más!!

A continuación llegó la negociación del calendario, con una subida de producción de unos 11.000 coches (todos se alegraron, cohetes no tiraron pero no por falta de ganas de alguno...) subida que en C.G.T. ya se sabía desde hacía tiempo que se iba a producir. La empresa ha dejado de informar de sus planes quinquenales, solo ofrece datos mes a mes y siempre tarde, pero como decimos este año volveremos a producir en torno a los 300.000 coches, eso, si no son más.

En este calendario la empresa vuelve a plantear sus necesidades, e introduce el cierre de 7 viernes durante los meses de Agosto y Septiembre, que pueden ser menos, para hacer pre-series y un posible cierre de 4 días en Diciembre por necesidades técnicas como las de Enero, y además hay que hacer 8.400 coches de los 11.000 de aumento antes del verano, con medidas de flexibilidad tales como 13 sábados (1 voluntario y 12 obligatorios) y desplazamiento de pausas en un turno.

En estas reuniones C.G.T. dijo entre otras cosas, que la empresa tiene la obligación de cubrir nuestra jornada laboral y lo que no se puede es planificar la producción de manera que ocurra como el año pasado, que tras realizar desplazamientos de pausas y sábados voluntarios se dejaron de cubrir dos días, días que pasaron a bolsa negativa y que debemos a la empresa.

El acuerdo... ¿¿¿final??? del calendario de este año nos plantea tres variantes en función de cerrar 7 ,6 ó 5 viernes que son convertidos en días de jornada industrial. La variante A nos da 206 días de trabajo, la B nos da 207 y la C 208 días de trabajo, todavía muy lejos de nuestra jornada laboral individual

a la que solo llegaríamos con los 6.000 o más coches que tienen previsto aumentar en el segundo semestre. Adelantando la producción de los 4 sábados más el desplazamiento de pausas (8.400 coches) necesitaríamos 6 días más de producción, algo que no tenemos actualmente, aunque esa información la guardan y la van soltando con cuentagotas como decimos.

Y no la guarda solo la empresa, sino que sus acólitos UGT y CC00 también la conocen, pero como fieles sirvientes del amo acatan lo que este les diga con tal de mantener sus prebendas.

En definitiva, no tenemos calendario anual, utilizan la flexibilidad al alza y a la baja indistintamente, no cubren la jornada individual anual, los contratos eventuales cada vez en peores condiciones (hay quien dice que hacen contratos de menos horas para contratar a más gente y mantener sus redes clientelares, e incluso dicen que en Prensas los eventuales contratados a 24 horas a la semana, trabajarán los peores días de la semana para que los fijos disfruten de los mejores por la aplicación de los 17 turnos) y con menos salarios, pueden perder hasta 9.000€ en cuatro años....Eso, si siguen!!!

En C.G.T. tenemos propuestas, las hemos presentado cuando hemos tenido oportunidad, se pueden hacer los coches en la jornada normal y gracias a los de siempre vamos dejando pasar oportunidades para mejorar nuestras condiciones de trabajo y salud. La empresa tiene sus objetivos y no le interesa nada de lo que decimos porque entre otras cosas con los otros ganan más.

C.G.T. tiene la obligación de poner los medios para que la plantilla pueda participar, debatir y actuar. En nuestra próxima asamblea hablaremos de todo ello.

Seguiremos informando.

SALUD.

Landaben, 31/03/2016.

Sección Sindical de CGT-LKN en Volkswagen Navarra S.A.

Sobre la felicidad...





SOBRE LA FELICIDAD I

LOS BÁRBAROS.

Decía el Emperador Marco Aurelio (sí, el que aparece en la película *Gladiator*) en sus memorias perdidas que ellos (los romanos) denominaban a otros pueblos como bárbaros simplemente porque no hablaban la misma lengua.

En la exquisita película *“Las invasiones bárbaras”* mientras los personajes están dando un repaso enorme a los sindicatos, policías, drogas, administración, relaciones familiares y sociales, eutanasia, hospitales y algunos temas más, en un momento determinado aparece una imagen en la televisión con la destrucción de las torres gemelas de EE.UU y alguien comenta: ya están aquí los bárbaros llamando a las puertas.

Alessandro Baricco en su magnífico libro, *“Los bárbaros, ensayo sobre la mutación”* nos dice:....*“no tienen el intento de destruir y basta: lo que tratan de hacer enseguida es transformar todo lo que encuentran en un sistema de paso”*. En su análisis del vino, fútbol, libros, google, música, etc, una de sus conclusiones, en la que estamos la mayoría de nosotros, es que no **NAVEGAMOS** sino que **SURFEAMOS**, es decir navegar implica estudio, esfuerzo, dedicación, conocimientos..., pero para surfear sólo se requiere un dedo que se deslice por una pantalla. Nada de sentarse, detenerse, estudiar, escuchar, reflexionar sobre la realidad que nos rodea.

¿Por qué CGT habla de la felicidad? Entre otras razones, porque creemos que todas las personas han venido a este mundo con el objetivo de ser felices. Si paras de leer aquí y procuras recordar qué te ha hecho feliz últimamente (y no, no vale la última avería) podrás comprobar que ese buen estado es NECESARIO Y FUNDAMENTAL para ti.

Ahora bien hay asuntos que te afectan pero que no dependen exclusivamente de ti, que salga el sol o la luna o que SE FIRMEN TRATADOS DE LIBRE COMERCIO todo esto te atañe y hará aumentar o disminuir tu grado de felicidad en este mundo.

NAVEGUEMOS

¿Qué es un Tratado de Libre Comercio? Es aquel acuerdo que procura ampliar el

mercado de los participantes mediante la eliminación de aranceles aduaneros y cargas que afecten a las importaciones y exportaciones, elimina barreras no arancelarias, liberaliza en materia comercial y de subsidios en materia agrícola, unifica medidas fitosanitarias y otras.

¿Con qué objetivo? Instalar a la EMPRESA en el centro de las relaciones sociales como forma UNIVERSAL de gobierno de las conductas, como modo de producción de la existencia individual, es decir:

CONVERTIR LAS SOCIEDADES HUMANAS EN SOCIEDADES POR ACCIONES.

FUENTES: Las memorias perdidas de Marco Aurelio, VINDOBONA, Videodrome en radio 3.

“Las Invasiones Bárbaras”, Denys Arcand, Oscar 2004.

“Los Bárbaros. Ensayo sobre la mutación”. Alessandro Baricco, editorial Anagrama, 2008.

SOBRE LA FELICIDAD II

RICOS Y POBRES.

“Durante el periodo 1993-2000 (gobierno Clinton), el 45% de la riqueza creada en EE.UU fue a parar al 1% de la población, un porcentaje que subió durante el periodo 2001-2008 (gobierno Bush) al 65% alcanzando el 95% desde entonces (gobierno Obama)”. Vicenç Navarro: “Ataque a la democracia y al bienestar”.

En “Desigualdad para todos” Robert Reich (el equivalente a nuestro Ministro de Trabajo durante el gobierno de Clinton) desmenuza en una clase, en la Universidad de Berkeley en 2012, los cómo y los porqués de la economía con un lenguaje fácil, con ejemplos claros: en los años 70 el salario medio en EE.UU era de 48.000\$ hoy es de 33.000\$; en las mismas fechas los más ricos (1%) pasaron de 390.000\$ a 1.100.000\$.

“Nos quieren esclavos: baratos y sin voz”. Lola Sánchez, europarlamentaria de Podemos, también escribe: “Es el mayor golpe de Estado que podemos sufrir los pueblos del Occidente desarrollado,...”. Estas son dos frases que resumen su mirada sobre el TTIP (Tratado Transatlántico de Comercio e Inversión).

NAVEGUEMOS

Oficialmente el TTIP es un Tratado de Libre Comercio que se está negociando desde julio de 2013 entre EE.UU y la Unión Europea (UE) que aspira a crear el mercado más grande del mundo con más de 800 millones de consumidores, al TTIP se llega desde el 22-11-1990 con la declaración transatlántica en la cumbre anual entre EE.UU y la UE. Tras múltiples reuniones y cumbres (ver recuadro págs 32 y 33 de “Punto de vista nº 8 de Le Monde Diplomatique) se han fijado como fecha límite 2015.

Un estudio encargado por la UE, financiado por los grandes bancos, presentado

como "independiente" dice que el Tratado permitiría incrementar la producción de riqueza anual en 120.000 millones de euros en la UE y 95.000 millones de euros en EE.UU.

Si se firman sus acuerdos y disposiciones acabarían imponiéndose en todo el planeta. Así se conseguiría, entre otras cosas, armonizar las normas de todo tipo de industrias, productos, servicios.., proporcionando las herramientas jurídicas a los inversores para eliminar cualquier obstáculo reglamentario o legislativo que se interponga al libre comercio.

Según el mandato de la UE el Tratado debe proporcionar el mayor nivel de protección jurídica y de garantías para los inversores europeos (y para los EE.UU).

Las obligaciones del Tratado comprometerán a todos los niveles de gobierno, estados, autonomías, regiones, departamentos, municipios, concejos,..**Cualquier norma, regla podrá ser denunciada por un inversor si cree que está siendo perjudicado ante un TRIBUNAL DE ARBITRAJE INTERNACIONAL PRIVADO.**

El Tratado sólo puede ser enmendado con el consentimiento UNÁNIME de sus firmantes, independientemente de quien gobierne.

FUENTES: "Ataque a la democracia y al bienestar. Crítica al pensamiento económico dominante" Vicenç Navarro. Ed. Anagrama 2015.

"Inequality for all". Robert Reich. Documental en inglés con subtítulos en castellano.

"Desigualdad para todos" Videodrome en Radio 3.

"Nos quieren esclavos: baratos y sin voz". Lola Sánchez, Espacio Público.

"Punto de vista nº 8 Le Monde Diplomatique.

SOBRE LA FELICIDAD III

LA IGNORANCIA.

"Cuando se suicida un agricultor, los campesinos nos informan y todos nosotros participamos en el entierro. En esta región actualmente hay una media de tres suicidios al día. Este hombre joven bebió un litro de pesticida. Así es como los campesinos acaban con sus vidas: utilizan los productos químicos que se suponía que iba a ahorrarles el algodón transgénico..."(El mundo según Monsanto).

Prejuicio: Opinión previa y tenaz, por lo general desfavorable, acerca de algo que se conoce mal.

"Los eurodiputados tienen a su disposición algunos documentos (no todos) que pueden consultar en una sala de lectura de seis metros cuadrados sin ventanas. Antes de entrar tienen que dejar fuera móvil, bolígrafos, papel..,

y firmar un documento comprometiéndose a no revelar lo leído. Dentro les dan un bolígrafo y un papel especial y tienen detrás un funcionario mientras toman notas”.

Secreto: Cosa que cuidadosamente se tiene reservada y oculta.

NAVEGUEMOS

Las áreas de negociación en el TTIP son: economía, textil, químicas, farmacéuticas, medicina, cosmética, automoción, electrónica, ingeniería, servicios, agricultura, energía, propiedad intelectual...

¿Qué ha quedado fuera? NADA.

¿Por qué no son públicas las negociaciones? En el momento en que se hable en todos los medios de comunicación de la “barbarie” a la que van a someter al conjunto de los 800 millones de consumidores perderían sus votos los partidos y sindicatos que les apoyan.

¿Quién está a favor del TTIP? Los partidos populares y socialistas de Europa y los grandes sindicatos, las patronales, las grandes empresas, (en España: todas las del IBEX 35, PP, PSOE, UPyD, Ciudadanos, UPN, CIU, PNV).

¿Podemos votar sobre este Tratado? N0000!

¿Qué vamos a hacer?...

FUENTES: “El mundo según Monsanto”. De la dioxina a los OGM, una multinacional que les desea lo mejor. Marie-Monique Robin. Ed. Península, 2008

TTIP: todo lo que necesitas saber sobre el acuerdo. Internet.

SOBRE LA FELICIDAD IV

PROMESAS Y REALIDADES.

Lobby: grupo de personas influyentes, organizadas para presionar en favor de determinados intereses.

Gracias a los Tribunales de arbitraje (ISDS, Arbitraje de Diferencias entre Inversor y Estado) los ciudadanos disfrutamos, entre otras, de estas demandas y sentencias:

****Valenfall demanda a Alemania a pagar 3700 millones \$ por “apagar” las centrales nucleares.**

****Ecuador sentenciado a pagar 2300 millones \$, por abandonar la construcción de un pozo de petróleo en el Amazonas, a la empresa Occidental Petroleum.**

****Libia paga 900 millones \$, también por beneficios perdidos, por un proyecto**

turístico en el que ya había invertido 5 millones \$.

**El gobierno egipcio ha sido demandado por Veolia ya que aquel ha subido el salario mínimo unos céntimos.

Salario de hambre: sueldo con el que no tienes suficiente para comer y que se complementa con los bonos de alimentos, como por ejemplo en EE.UU los trabajadores/as de McDonalds, Wal-Mart, en España...

FUENTES: Punto de vista nº 8, Le Monde Diplomatique. Alberto Garzón 50 preguntas y respuestas sobre el Tratado. Internet. TTIP-Europa. Página oficial en Internet. Sobre la UE-Tratado de Libre Comercio entre UE-USA. Página oficial en Internet.

VALORACIÓN

Las grandes empresas NO quieren gobernar directamente, para eso tienen a sus políticos con sus puertas giratorias, sus prebendas y sus pequeñas parcelas de poder.

Actualmente Europa tiene una mayor regulación en casi todo, excepto en finanzas, en las que nos mandan, frente a su futuro socio EE.UU.

Si aprueban el **TTIP** se cogerá lo mejor de cada socio y se aplicará, independientemente del gobierno estatal, autonómico, municipal...

Que laven los pollos con cloro, que la ternera se alimente con antibióticos y hormonas, que los OMG (Organismos Genéticamente Manipulados) se siembren y además no se etiqueten, que te demanden agricultor por apropiarte de sus semillas (tu siembras pero a tu campo lo invaden otras semillas OMG) y te acusan de robo de propiedad intelectual, que uses cosméticos hoy prohibidos aquí por sus componentes químicos, que desaparezca la denominación de origen, por no hablar de redes de transporte, de comunicación, o de esas grandes amigas de los trabajadores LAS MUTUAS que sólo viven para nosotros, SIN ÁNIMO DE LUCRO.

¿Puedes creer que todo esto no va contigo?

Cuando el comedor del colegio de tus hijos, nietos, esté PATROCINADO por McDonald ¿No crees que ya será demasiado tarde para hacer algo?

MIENTRAS TANTO TU SIGUE SURFEANDO...

**SALUD Y FELICIDAD.
Febrero de 2016.**

Landaben, 4 de

Sección Sindical de CGT-LKN en Volkswagen Navarra S.A.

AMIANTO EN VOLKSWAGEN NAVARRA S.A.



El pasado día 10 de Diciembre de 2015 trabajadores del departamento de Mantenimiento del Taller de Pintura, procedieron al desmontaje de los conductos de una instalación de ventilación de los hornos de Ceras de la Nave 2 (Pintura Vieja), de la que se ha demostrado que una de las juntas contenía amianto, hecho también denunciado por CGT ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En fechas anteriores al desmontaje de dicha instalación, hubo una reunión en la que se puso de manifiesto la clara sospecha de existencia de amianto en las instalaciones de Ceras de la Nave Vieja de Pintura. Fue uno de los presentes en dicha reunión quien comentó el hecho a un trabajador de Mantenimiento de Pintura. Ante la orden recibida para proceder al desmontaje de dicha instalación, ése trabajador habló con el Jefe de Mantenimiento del Taller de Pintura, quien le conminó para realizar el trabajo, cosa que hizo, en compañía de otros compañeros con tan solo una mascarilla de fieltro como medida de protección, que alguno de ellos utilizó para evitar el polvo producido por el uso de una rotaflex.

Por la zona en la que se desmontó esa instalación, pasaron carretilleros para trasladar el material, personal de Bomberos, de ISN, de Erro y Eugui...

En el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto, en su Artículo 10 dice "**...Si existe la menor duda sobre la presencia de amianto en un material o una construcción, deberán observarse las disposiciones de este real decreto que resulten de aplicación.**"

La empresa manifestó a los Delegados de Prevención haber realizado mediciones

de la concentración de amianto en el ambiente, y que su resultado era que no había amianto en el aire, pero, según hemos tenido conocimiento, esas mediciones no se realizaron en el momento de la realización de las tareas, sino días después, por lo que, a nuestro modo de entender, no pueden considerarse válidas. Por tanto a falta de unas mediciones válidas, no se debería haber realizado ningún tipo de trabajo, ya que la seguridad no estaba garantizada, por lo que dicho desmontaje debiera haberlo realizado una empresa especializada en desamiantado.

Volkswagen Navarra S. A. ha faltado a la verdad sobre la exposición de sus trabajadores al amianto, manteniendo en todo momento, que en Volkswagen Navarra S. A. ya no se manipulaba amianto, salvo en labores de desamiantado llevadas a cabo por empresas especializadas y registradas para ello.

En nuestra hoja del 5 de Noviembre de 2015 sobre la Sentencia en la que el Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social Nº 3 de Pamplona, condena a Volkswagen Navarra S. A., al pago del recargo en grado máximo de las prestaciones por viudedad y a la indemnización por defunción a la viuda de un trabajador fallecido a causa de una enfermedad provocada por enfermedad profesional relacionada con el amianto, decíamos que *"...Esperamos que a resultas de esta Sentencia, que deja pocas posibilidades a un posible recurso al Tribunal Superior, la Empresa actúe en consecuencia, ampliando el listado que en su día entregó al ISPLN, con todos aquellos trabajador@s que trabajaron en otras zonas donde se ha reconocido la exposición al amianto, algo que desde CGT ya llevamos meses solicitando sin respuesta, y que se abran nuevas vías de investigación, que desde CGT también hemos apuntado..."*.

Una vez más el que decía ser el mejor empleador del mundo, o el espejo donde el resto de empresas debieran mirarse, saca a relucir su más absoluto desprecio por la Seguridad y la Salud de sus trabajador@s.

Desde CGT, consideramos éstos hechos como muy graves, y esperamos que desde Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se actúe en consecuencia.

Seguiremos informando...

SALUD.
de enero de 2016

Landaben, 28

18-D: CGT Huelga en Renfe y Adif



Contra la reforma laboral en el ferrocarril

El día 18 de diciembre, CGT tiene convocada una huelga de 23 horas en Renfe y Adif, con el objetivo de incidir y mejorar el convenio colectivo que previsiblemente será firmado en esta semana. Hasta el momento, las últimas propuestas no se ajustan a nuestras reivindicaciones, y solo la presión de l@s ferroviari@s conseguirá mejorarlas. Que esta huelga tenga un seguimiento masivo va a ser determinante para conseguir planes de empleo y convenios que garanticen la viabilidad y estabilidad de las plantillas. Desde CGT consideramos que solo l@s ferroviari@s tenemos la capacidad de revertir la peligrosa situación en la que se encuentran las plantillas de las empresas públicas renfe y adif, y estamos convencid@s que luchar y apoyar la convocatoria va a suponer el principio del fin de la deriva privatizadora y de la entrada en un ciclo de precarización del empleo público, parejo a la precarización del servicio público ferroviario.

Tras meses de reuniones, intensificadas en las últimas semanas, CGT se ha volcado en propuestas concretas que recogieran en convenio los aspectos principales que llevamos reivindicando, algunos desde hace años, como la integración del personal de la extinta FEVE, nuevos ingresos que garanticen la viabilidad de las empresas y el rejuvenecimiento de plantilla, mediante contratos de relevo o similares.

En el caso de Renfe, CGT no va a asumir un plan de empleo que abre la puerta a la precariedad y la inestabilidad, sin concretar número de ingresos, con todo tipo de contratos y con salarios hasta un 30 % menos. No vamos a asumir las imposiciones de las organizaciones empresariales y de los mercados que exigen beneficios a costa de empeorar las condiciones laborales, en definitiva el conocido eslogan empresarial de "trabajar más para ganar menos". Es un plan de recursos humanos que extiende y normaliza la precariedad, en una empresa pública que debería ser generadora de empleo de

calidad y estabilidad, como garantía de viabilidad y continuidad.

En el caso de Adif, si bien se apuesta por oferta pública de empleo y se garantiza el ingreso de un número importante de trabajadores y la consolidación de los considerados por Adif "Indefinidos no fijos", aún falta concretar importantes cuestiones sobre varios aspectos de convenio.

En cualquier caso la decisión que tome CGT será la decisión que tomen los afiliados, de forma directa y democrática en las distintas asambleas convocadas durante estos días.

Concentraciones de las PAHs



Fotos de las concentraciones de las PAHs en las sedes del PP, UPN y PSOE acontecidas en el día de ayer.

