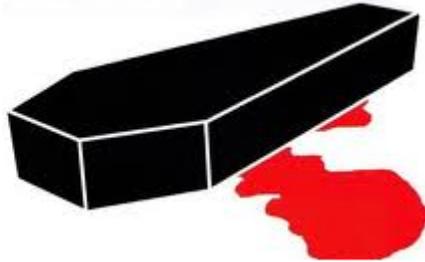


Sus beneficios llenan las cajas



**SUS BENEFICIOS
LLENAN LAS CAJAS**



Noticias como la del reciente accidente producido en las instalaciones de Volkswagen, con su fatal desenlace, nunca son esperadas, ni, por supuesto, bienvenidas.

No queremos entrar a especular sobre qué es lo que pudo suceder, porque todo cuanto pudiésemos decir en estos momentos serían conjeturas. Para eso ya está la investigación.

Dicen los sabios que no existen las casualidades, sino las causalidades, y accidentes como el sucedido el otro día, sacan a la luz posibles graves deficiencias del sistema preventivo, no ya de las empresas de los trabajadores que se vieron implicados en el mismo, también de la gran madre Volkswagen, que tanto alardea de los premios que recibe por la prevención y la seguridad, puritita fachada.

Este accidente no iba a ser menos, y de las declaraciones de unos y otros ante la Inspectoría de guardia y el Técnico del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, se desprenden incumplimientos graves en materia preventiva, que no vamos a señalar como las causas del accidente, pero que por sí mismos, constituyen factores de riesgo que hacen pensar que esto podía haber pasado o pudiera pasar, cualquier día.

Como decíamos, según las declaraciones efectuadas ante la Inspectoría de guardia, es posible que el "toro" con el que sufrió el atropello el trabajador de TEX, no tuviera la velocidad limitada a 9 km/h, que es la velocidad establecida por la Normativa de Volkswagen Navarra S. A. para este tipo de vehículos. Decimos que es posible porque es algo que deben determinar quienes llevan la investigación, al igual que las demás cuestiones.

También se dijo, que el conductor del "toro" no tenía ningún tipo de acreditación que le facultaba para conducirlo. En Volkswagen Navarra S. A. todo conductor para este tipo de vehículos, debe pasar un examen realizado

por el Departamento de Gestión de Materiales, algo que por lo visto, es más que probable que no se hubiese hecho, al igual de lo que sucede con otr@s trabajador@s de subcontratas, que manejan carretillas.

Lo que sí ha quedado meridianamente claro, es que la jornada laboral diaria de los trabajadores afectados era de un mínimo de 10 horas. A nadie se le escapa que con el cansancio, la concentración disminuye, y ello puede provocar accidentes.

El Artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales respecto a la Coordinación de actividades empresariales señala, entre otras cosas, que

- 1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.*
- 2. El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.*
- 3. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.*
- 4. Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.*

Que cada cual saque sus propias conclusiones, pero a nuestro modo de entender, poco o nada de esto que señala la Ley, se ha cumplido.

Por tanto, las empresas de los trabajadores implicados en el accidente son responsables de estos incumplimientos, al igual que la empresa con la que Volkswagen Navarra S. A. tiene contratada la gestión de la Coordinación de Actividades Empresariales, y por supuesto y principalmente, la propia Volkswagen, porque en primera y última instancia debe exigir y velar por el cumplimiento de su propia normativa y de la Legislación Vigente en materia preventiva.

No vamos a descubrir nada, está más que comprobado. La fórmula no falla.

Incumplimientos preventivos + Precariedad = Fatales desenlaces

En este caso, así lo ha sido. Volkswagen es experta en incumplir la Legislación, ahí están los numerosos requerimientos y actas de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y además, fomenta la precariedad laboral, no ya permitiendo la precariedad de l@s trabajador@s de las contratas y subcontratas, también la de sus propi@s trabajador@s.

En **CGT**, esperamos que se esclarezcan, cuanto antes, las causas de este accidente, que ninguno de estos incumplimientos que hemos señalado queden impunes, **CGT** ya ha presentado la correspondiente denuncia ante la Inspección, y por supuesto, que este trágico suceso sirva para que todos aprendamos la lección.

SALUD

Landaben a 7 de Septiembre de 2015

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

El número de 'lobbies' de EEUU y la UE se dispara en plena negociación del TTIP





370 empresas declaran ejercer presión sobre el Tratado Transatlántico.

El intento de llevar algo de transparencia a las actividades de presión en las instituciones europeas parece estar teniendo sus primeros frutos. Hasta el momento, 8.052 son las asociaciones, empresas y profesionales *lobistas* registrados en la COMISIÓN EUROPEA, aunque son muchas más las que realizan actividades de presión en la institución europea, pero el carácter voluntario del registro permite no aparecer en esta lista.

Uno de los asuntos europeos que más polémica ha suscitado ha sido el Tratado de Comercio e Inversiones UE- EEUU, más conocido como TTIP. Este tratado, negociado con el mayor secretismo posible, liberaliza el comercio entre los dos lados del Atlántico y propone la privatización de servicios tales como la Educación o la Sanidad.

EL 'LOBBY' ESTADOUNIDENSE CRECIÓ EXPONENCIALMENTE DURANTE LAS NEGOCIACIONES DEL TRATADO

El camino hasta la configuración y votación en contra del debate en el Parlamento Europeo de esta legislación transatlántica ha dejado algunas

cifras importantes. Durante 2014 y los seis primeros meses de 2015, MÁS DE 150 EMPRESAS Y ASOCIACIONES ESTADOUNIDENSES SE HAN REGISTRADO COMO *LOBISTAS* en materias europeas. De todas ellas, 30 declaran abiertamente influenciar en TTIP. Traducido a porcentaje, un 15% de los nuevos registros lobistas en el presente año corresponden a empresas y organizaciones de Estados Unidos.

En la actualidad, es el séptimo país en el *ranking de lobbies* registrados este 2015, el primero extracomunitario de 71 Estados en total. ¿Por qué se da este registro masivo si es un acto voluntario? Porque “el 1 de diciembre de 2014 se implementó una nueva política por la cual los comisarios y los directores de la comisión no pueden reunirse con *lobistas* no registrados”, afirma Pam Bartlett Quintanilla, coordinadora de campaña en ACCESS INFO EUROPE. Además, estos *lobistas* intentan “reunirse con representantes del más alto nivel”, a los que hoy por hoy no es posible acceder si no se está registrado como entidad que ejerce presión.

Un vistazo a la cronología de este tratado sirve para trazar paralelismos: en junio de 2014 se destaparon algunas cláusulas que el TTIP recogía en materia de servicios e inversión. Aunque antes de 2014 ya existían empresas con intereses definidos en este tratado, fue a partir de este momento cuando el REGISTRO DE EMPRESAS PRIVADAS Y ORGANIZACIONES DE COMERCIO INTERNACIONAL AUMENTÓ de forma exponencial.

EN EL LADO EUROPEO LAS CIFRAS SE DISPARAN

Los intereses en que el TTIP salga adelante se concentran a uno y otro lado del Océano Atlántico. Además de las empresas estadounidenses, otras 340 ENTIDADES EUROPEAS HAN DECLARADO EN ESTE REGISTRO INFLUIR -o querer hacerlo- en materias concernientes al Tratado de Comercio EEUU-UE. De todas ellas, más de un centenar ha admitido su actividad *lobista* en la negociación del TTIP en este registro a partir de junio de 2014.

La mitad de estas empresas y organizaciones se unieron en el año 2014 y otras 50, en los seis primeros meses de 2015, coincidentes con los momentos clave en los debates europeos de esta legislación. En la tabla que aparece a continuación pueden consultarse todos los nombres que, en el último año y medio, han entrado en este registro como organismos de presión en discusiones sobre el TTIP.

EL 92% DE LAS REUNIONES SOBRE TTIP, CON LOBISTAS PRIVADOS

Entre las entidades registradas en el último año, desde que se destaparan algunos puntos esenciales en junio de 2014, un 70% se corresponden con empresas privadas, además de agencias de representación que esconden jugosas corporaciones con marcados intereses, pero que mantienen su anonimato. Dentro de las archiconocidas se encuentran marcas comerciales como el gigante de las compras estadounidense WALMART.

Algunas de las agencias de representación *lobista* estadounidenses sí muestran sus representados -o al menos, algunos- como es el caso de Covington & Burling LLP, detrás del que están compañías aéreas como Atlas Air, el gigante de tecnologías Microsoft y algunas reputadas agencias farmacéuticas de EEUU.

Otras, que además muestran su actividad *lobista* en materia TTIP son el US CHAMBER FOR COMMERCE, la organización más grande del mundo en materia de protección de intereses de aproximadamente 3 millones de empresas y comercios.

A pesar de este reconocimiento público de actividad *lobista* en las negociaciones de este tratado, “el carácter voluntario del registro garantiza que haya muchas más organizaciones ocultas”. Desde Access Info apuntan, por ejemplo, “a los abogados, de los que de algunos es sabido que, además de asuntos jurídicos de las empresas, también ejercen presión para sus clientes, sin necesidad de estar registrados a nivel europeo”.

Tal y como denunció hace un año la organización pro transparencia CORPORATE EUROPE OBSERVATORY, en 520 de las 560 reuniones *lobistas* relacionadas con el TTIP había representación de empresas pertenecientes al sector privado y comercial. En el resto de casos, los protagonistas fueron ONG y sociedad civil. A pesar de estos datos, la opacidad aún imperante en estas conversaciones impide conocer qué empresas lo hicieron, para qué aspectos y con qué fin ejercieron presión.

Las DIFERENCIAS ENTRE LA LEGISLACIÓN *LOBISTA* EN EUROPA Y ESTADOS UNIDOS son abismales: mientras que EEUU el registro de grupos de presión es obligatorio y se establecen sanciones para aquellas empresas que no declaran su actividad *_lobista_*, en Europa es un asunto voluntario. A pesar de que algunas de estas empresas sí se registran, “hay ejemplos prácticos de empresas que hacen *_lobby_* -y es conocido- pero se resisten a entrar en la lista, otras se registran pero declaran cantidades destinadas al *lobismo* poco acordes con el nivel de actividad de presión que realizan”, puntualiza Pam Bartlett.

LA NUEVA NORMATIVA EUROPEA OBLIGA A LA TRANSPARENCIA

La política europea por la que aquellos *lobistas* no registrados tendrán imposible una conversación con comisarios o directores de comisiones explica que, en lo que llevamos de año, cerca de 2.000 empresas se han registrado como agentes *lobistas* en la Comisión Europea. Supone que a estas alturas de 2015 ya hay 400 entidades más registradas que en todo el año anterior. Pero la información es incompleta: los datos que las organizaciones tienen que facilitar son mínimos, por lo que los intereses de cada empresa no tienen por qué estar publicados.

Así lo creen también desde Access Info. En este momento hay unas 370 empresas y organizaciones de todo el mundo registradas que han declarado abiertamente ejercer presión en la legislación del TTIP aunque, consideran desde Access Info, “son muchas más; los números no nos cuadran”.

Si bien es cierto que apenas se sabe del tratado, -salvo algunas filtraciones- lo que sí parece clarividente es que el número de *lobistas* de empresas europeas y estadounidenses se ha disparado desde que el TTIP se pusiera sobre la mesa.

(VÍDEO) Cómo puede afectar el TTIP a tu puesto de trabajo



Segunda parte del reportaje sobre el Acuerdo Transatlántico para el Comercio y la Inversión (conocido por el acrónimo en inglés TTIP), el tratado de libre comercio e inversiones que están actualmente negociando la Unión Europea y Estados Unidos. Realizado conjuntamente por Mayhem Revista y El Salmón Contracorriente.

La supresión de barreras legales que negocian Estados Unidos y Europa a través del TTIP (Transatlantic Trade and Investment Partnership, por sus siglas en inglés, Asociación Transatlántica para el Comercio y la Inversión) podría implicar una reducción a la baja de las condiciones laborales de los europeos. Acuerdos similares como el NAFTA, entre Estados Unidos, México y Canadá (North American Free Trade Agreement, Tratado de Libre Comercio de América del Norte) han traído un empeoramiento de las condiciones de vida del conjunto de la población.

En sus veinte años de vigencia, el NAFTA no sólo no ha propiciado el crecimiento económico prometido, sino que se destruyeron casi un millón de puestos de trabajo según el informe "NAFTA at 20", realizado por la organización no lucrativa Public Citizen, dedicada al estudio del comercio global. "Intentan ligar el crecimiento del comercio a la mejora del bienestar de la población. Una cosa y la otra no van unidas", explica **Carlos Sánchez Mato, concejal electo de Ahora Madrid y excoordinador de Attac Madrid**. "El que existan más exportaciones no supone una mejora en las condiciones de vida de la gente", continúa.

Los defensores del tratado aluden en sus argumentos a un supuesto crecimiento del empleo que, según el informe más optimista de la propia Comisión Europea, supondría para este país un crecimiento del 1% del PIB y 140.000 puestos de trabajo. Esta cifra no convence a quienes trabajan en la no aprobación del texto.

"Es el cuento de la lechera", afirma **Cuca Hernández**, de **Attac y la plataforma Stop TTIP**. Según Hernández, *"en 10 años esperan un crecimiento del 0,05% anual y hablan de 525 euros por familia de cuatro miembros"*, indica citando un estudio del Centre for Economic Policy Research de Londres y añade que "no han especificado lo mucho que ganarían las multinacionales con cifras, porque no son capaces".

Daniel Wennick trabaja en Bruselas para la Confederación de Empresas Suecas, la mayor confederación empresarial del país escandinavo. Para este grupo de presión *"necesitamos todo el crecimiento que podamos lograr en este momento"*, sin embargo, *"no se sabe lo que va a pasar, depende de lo que las empresas europeas hagan"*. Además, considera que no se trata de discernir si se crearán más o menos puestos de trabajo, lo importante es *"si uno cree en el libre comercio o no"*. Daniel afirma que hay negociaciones para *"ver si es posible incluir en el trato los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, pero es algo que estamos negociando y no podemos saber el resultado"*.

El TTIP y los derechos laborales en Europa

Si se aprobase el tratado, productos que han sido producidos en Estados Unidos, con normas laborales distintas a las europeas, se venderán en Europa sin trabas legislativas, lo que se traducirá en una presión a la baja en las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores europeos. Según **José Luis Carretero**, sindicalista y abogado laboralista, *"hay que tener en cuenta que vamos a abrir nuestro comercio a un área económica que no ha ratificado la mayor parte de los Tratados de la OIT"*, y es que en base a las cifras arrojadas en México tras la aprobación del NAFTA, la *"apertura brutal a los flujos financieros ha producido un desplome en las condiciones de vida de la gente"*.

La legislación en materia laboral norteamericana *"tiene cosas que a los europeos pueden resultarnos tan impresionantes como que el **permiso de maternidad sea sólo de doce semanas y, en la mayor parte de los estados, no está pagado**"*, explica Carretero, que añade que *"suele haber cláusulas en los contratos en las que el trabajador se compromete a no demandar al empleador en caso de accidente de trabajo"*. Sin embargo, reconoce que la rebaja en las condiciones de laborales es una tendencia que ha adquirido cierta popularidad en Europa.

En el año 2006 aparece en concepto de la *"flexiseguridad"*, a raíz de la publicación del 'Libro Verde para modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI'. La flexiseguridad, detalla José Luis Carretero, *"sería esa especie de gran maravilla que aunaría la flexibilidad para la empresa -la posibilidad de que te puedan cambiar las condiciones o despedir más fácilmente- junto a una mayor seguridad para el trabajador. No en el trabajo, sino para encontrar trabajo"*. En esa línea se han desarrollado las últimas reformas laborales en Europa, favoreciendo *"una competencia exacerbada y cada vez mayor entre los trabajadores de unos y otros lugares de Europa"*. Los casos Laval, Viking o Ruffet son una muestra de esa profundización europea a favor de la flexibilidad en lo que a empresas se trata.

En concreto, se ha demostrado que es posible trabajar en el territorio de un país determinado con la regulación laboral de otro estado. **Son los inversores quienes deciden dónde se construirán empresas y dónde, en principio, estará el trabajo**, lo que supone una presión a la baja en las condiciones laborales de los trabajadores de la UE y *“es un poco lo que pensamos que puede suceder con el TTIP. Van a venir empresas estadounidenses que van a intentar mantener las condiciones de trabajo estadounidenses y que, aunque no lo hagan, van a vender aquí con total facilidad productos que se han producido con esas condiciones estadounidenses”*.

Es lo que se conoce como el “Modo 4 de contratación” e implica que un trabajador podrá ser contratado en un país cualquiera con unas determinadas condiciones laborales y ser llevado a otro país con las mismas condiciones, sin obtener el estatuto de emigrante. *“Como quien lleva una pieza de la maquinaria. El trabajador va a pasar a ser simplemente parte de la empresa y va a depender de la buena voluntad del empleador para subsistir en el lugar de destino con condiciones dignas”*, apunta Cuca Hernández; **“nos ven como mercancía barata, porque además el paro está ayudando a eso”**.

Efectos en los trabajadores públicos

Entre los principales intereses de las empresas europeas se encuentra el acceso al mercado público estadounidense, muy limitado a corporaciones extranjeras debido al Buy American Act. Según Cuca Hernández, *“poco a poco se irá privatizando todo y eso afecta a puestos de trabajo”*, que entiende que en aras del beneficio de las empresas adjudicatarias se perderán puestos de trabajo, bajarán los salarios y aumentará la precariedad laboral. *“Hay que tener en cuenta que las condiciones laborales de los trabajadores públicos son la medida de las condiciones laborales del resto de trabajadores”*.

Volviendo al NAFTA como referencia, 1.254 empresas públicas se han privatizado en México desde 1994, algo que no ha supuesto una mejora de las cuentas públicas, ya que la deuda de México ha aumentado en un 20%. Carretero considera que **esta pérdida de condiciones laborales nos llevará, en definitiva, a una pérdida de condiciones democráticas**. Algo en lo que coincide con Cuca: *“lo que pretenden es la desaparición de la democracia formal. No se van a plantear derechos humanos, no se va a plantear la defensa del interés general. Ciñéndose al derecho mercantil y al tratado van a sentenciar”*. Para continuar explicando que en el marco legislativo los Estados “no podrán hacer **discriminación positiva** porque te van a demandar, no podrán aumentar **el salario mínimo** porque te demandan, y hay casos donde sólo la amenaza de una demanda ha echado para atrás una intención de legislación. **Es una amenaza para los trabajadores y para el planeta”**.

Fuente: El Salmón Contracorriente

<http://www.elsalmoncontracorriente.es/?Como-puede-afectar-el-TTIP-a-tu>

Situación actual en ZF Landaben (antigua TRW)



Intensificación del trabajo y horarios flexibles

Según un informe de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y del Trabajo, el trabajo se hace cada vez más intenso; más del 50 % de los trabajadores realizan su labor a un ritmo elevado y con plazos muy justos determinados cada vez más por las exigencias de los clientes.

Para hacer frente a la competitividad se produce más en menos tiempo con menor número de trabajadores o se prolonga la jornada.

“El beneficio producido como consecuencia del aumento de la productividad, derivado del avance tecnológico o como consecuencia de la organización del mismo, solo revierte en el capital y no como cabría esperar en mejorar la calidad de vida de los verdaderos productores de los beneficios. “

LUZ VERDE

Nuevamente, los planes del nuevo gerente avanzan hacia la instauración de su nueva forma de trabajo. Muchas han sido las críticas desde que el gerente trasladara sus intenciones de modificar e instaurar un nuevo método de trabajo. Como bien todos sabemos, la mayoría del comité, **TODOS MENOS CGT, dio luz verde a los planes de la dirección, mientras se cumpliera el convenio**, y así se permitió en 2 áreas comenzar con la creación de equipos de trabajo, en los que no hay número de piezas, si no trabajar de una forma más ordenada, blibli blablá. Para nosotros suponía un empeoramiento de nuestras condiciones de trabajo, y seguramente aumentar los ritmos de trabajo.

Pocos meses después nos encontramos con más cambios:

1.- 15 personas de mantenimiento deben desaparecer, no porque haya menos trabajo: El día 2 de mayo TRW elimina TOTALMENTE los servicios de UMEN, y reduce el de otras. La empresa no ha querido tomar ninguna otra solución con trabajadores que han realizado su trabajo en TRW durante muchos años.

2.- Almacenes se trae más trabajo el de las subcontratas, y a su vez se quitan trabajadores: Se mueven trabajadores de almacenes a otras secciones sin tener una forma de trabajo definida con la gente que se queda. Esto genera muchos problemas, y trabajos que se habían vuelto a traer se subcontratan de nuevo. Según el gerente en un mes todos los trabajos subcontratados se harán en TRW. Un plan totalmente improvisado que está generando un descontrol del trabajo, estrés y situaciones de riesgo que pueden provocar más incidentes y accidentes.

3.- En toda la fábrica eliminamos los tiempos de trabajo, ya no se ficha: A partir del 1 de mayo, se eliminan los fichajes. No hay número de piezas establecido, y sin embargo se cobra el máximo de las primas. A pesar de las apariencias, esta nueva forma permite a la empresa que hagamos más piezas, dado el estricto cumplimiento de los descansos y la organización exagerada de cambio de puesto cada minuto si hace falta para que no pare nada. Esto va a generar menos descanso físico y mental, que los descansos sean cuando quiera el mando, y se potencia el estrés.

A pesar de las críticas de casi todos los sindicatos a esta situación, el comité sigue dando luz verde a este desastre. CGT propuso en el comité **tomar como postura de comité rechazar todo esto**, y transmitir a la plantilla que continúe como hasta ahora. **Nadie del comité apoya esta postura**, cada cual que haga lo que quiera, es mejor potenciar el individualismo, y quitarse así cualquier responsabilidad. Cada trabajador que quiera exigir fichar que lo haga, eso sí, con la cobertura del comité.

¿Así evitamos una postura clara de comité?

¿Vamos a dejar en todo que cada trabajador elija si se acoge a convenio o no?

Así estamos potenciando la división entre los trabajadores, en vez de tomar una determinación conjunta de comité, y plantar cara, en vez de tanto hablar en los papeles.

Señores hay que ser claros y decidir dónde estamos, una postura clara, no se puede dejar hacer y luego criticar, o se está o no se está.

NUEVAS LÍNEAS

En breve se van a poner en marcha nuevas líneas de montaje y nuevos puestos de trabajo. A la vista de lo ocurrido con las últimas, PQ26 y HPS, desde CGT creemos que las personas elegidas por el comité como mejor preparadas para defender la Salud Laboral, los Delegados de Prevención, deben ser quienes trabajen en las nuevas líneas y nuevos puestos, para agilizar el proceso de detección, análisis y mejora de los problemas que puedan encontrarse.

En base a esto, en la última reunión del comité del Comité de Salud Laboral hicimos la siguiente propuesta:

“Proponemos que en las nuevas líneas y nuevos puestos que se instalen, sean los Delegados de Prevención quienes trabajen durante el lanzamiento. Entendemos que es una forma de que los trabajadores mejor preparados en Salud

acuerdo de las asambleas de afectados/as.

Llamamos, especialmente a los compañeros de las secciones sindicales y del Sindicato Federal de Telefónica, que nos hagan llegar todas las necesidades de apoyo mutuo que tengáis.

Y os llamamos a que si existe, de alguna manera, la posibilidad de unirse a la huelga por parte de la plantilla directa de movistar, hagáis lo posible por convocarla y os coordinéis con el metal para que lo trabajemos conjuntamente.

Al resto de los territorios y sectores os pedimos la colaboración económica con la compra de bonos y aportaciones a las cuentas solidarias de cada provincia en lucha.

Todas las luchas obreras son nuestra lucha. Pero no sólo por solidaridad, sino porque una victoria de esta huelga es un paso adelante desde la precariedad y puede ser un ejemplo muy importante para mucha gente que no se atreva a plantar cara. Estos compañeros y compañeras lo han hecho y nos puede servir a todos para resistir contra la ofensiva prepotente del capital.

Un saludo libertario y rebelde.

Absentismo, edad y ritmos de trabajo





Ayer, domingo día 3 de mayo, se publicó en un medio de prensa escrita, un amplio reportaje acerca del rejuvenecimiento de la plantilla de Volkswagen Navarra, con entrevistas a los responsables de todas las secciones sindicales, a excepción de **CGT**.

El hecho de que nadie de **CGT** figure entre los entrevistados, y que ni tan siquiera se nos cite, no es una cuestión que nos moleste ni nos importe, ya que, como **CGT**, tenemos vetado a este medio, por nuestro desacuerdo con su línea editorial, por el tratamiento recibido en otras ocasiones, llegando incluso a poner en boca de representantes de **CGT**, palabras que nunca fueron manifestadas.

Lo que realmente nos deja perplejos, es que ahora, de buenas a primeras, todo el mundo parece preocupado por la edad de la plantilla, por los altos ritmos de trabajo, por el absentismo, etc. Y no porque esta situación no sea preocupante, que lo es.

Desde **CGT** hace ya muchos años que venimos mostrando los estragos que los altos ritmos de cadena, la actividad pactada y una “nociva” política preventiva, están causando en la salud de esta plantilla, con el problema añadido de la edad de la misma. Es por ello que hace más de dos años, preocupados por la situación, y por el futuro de la plantilla y de la propia fábrica, expusimos el tema al portavoz del Grupo Parlamentario Nafarroa Bai en la Comisión de Economía, Hacienda, Industria y Empleo del Parlamento de Navarra, que desembocó en una comparecencia del Comité de Empresa ante esa Comisión.

Los motivos que nos llevaron a ello, fueron principalmente dos. Por un lado, concienciar a los políticos navarros, de que la situación en Volkswagen Navarra, está muy lejos de ser idílica, y por otro lado, alertarles de que llegado el caso de que la situación se considerara inasumible, seguramente se llamaría al Gobierno de Navarra y a las Instituciones, para que salgan al “rescate” de Volkswagen.

De lo sucedido en aquella comparecencia el día 17 de abril de 2013 y de las intervenciones que se hicieron en la misma, ya hablamos en su día y lo recordamos recientemente durante la campaña electoral. Recordamos el enlace en el que puede verse, íntegra, toda la comparecencia:

<http://www.parlamentodenavarra.es/47/section.aspx/viewvideo/4744>

Como se puede ver en la grabación, hubo intervenciones de todo tipo, desde quienes consideraban que esta plantilla no está machacada y se sentían orgullosos de esta situación (UGT), quienes justificaban la necesidad de estos ritmos de trabajo (CCOO), y para quienes su única preocupación era, cómo ingresa el personal en esta fábrica (LAB).

Esta situación es preocupante e insostenible. Sin comparación en el sector. Somos "los mejores". Tenemos los ritmos de cadena más altos, la actividad pactada más alta, los índices de absentismo más altos, la mayor flexibilidad, los mayores ratios coches/trabajador del sector, y por supuesto, cómo no, el porcentaje de siniestralidad laboral más alto. Y como premio, UGT y CCOO nos alargan 4 días la jornada anual. ¿Se pueden meter más ingredientes en este explosivo cocktail? Pues sí, vamos a meter la guinda, que la PREVENCIÓN, la de verdad, brilla por su ausencia. ¿Cómo no va a reventar esta plantilla?

Tenemos que recordar a estos señores que tan preocupados se muestran en sus declaraciones, a todos ellos, que todos representan a quienes firmaron o asumieron la actividad pactada en el Convenio, ni más ni menos que el 116 MTM, el más alto del sector, regalándole a la empresa incluso el redondeo, ya que un 96 en la escala BSI (0 – 100) que era la que se aplicaba cuando se cronometraban los tiempos, correspondería a un 115,2 en MTM (0 – 120).

Y no nos aprietan bastante las tuercas, con el MTM, las eficiencias, los workshops, las Kaskades, los KVP2, las sugerencias, que somos tan tontos de aumentarnos los ritmos de cadena para salir de la misma 10 minutos antes, eso sí, cuando todo va bien, porque cuando se pierden coches... Cuando nos daremos cuenta de que esta medida únicamente beneficia a la empresa.

CGT ya alertó al comenzar la fabricación del A05, de la hostia como un templo que nos habían pegado con la aplicación del MTM, algo que llevaba muchos años en el Convenio, pero que no lo habían aplicado hasta entonces. Cientos de reclamaciones por la reducción de los tiempos, mal gestionadas y con pocos frutos, pero nadie salvo **CGT** cuestionó cómo habían sido obtenidos esos tiempos.

Tenemos los niveles más altos de absentismo en el sector. Los últimos datos, correspondientes al mes de marzo, son alarmantes, un 6,50 % global considerando sólo accidentes y enfermedades, con un 7,77 % en MOD, un 8,48 % en Montaje y un 11,47 % en Motores. Los datos hablan por sí mismos, aunque claro está que habrá quien se consuele, ya que en este absentismo, entran también las contingencias comunes.

Llegados a este punto, hay que decir, que todas las actuaciones que se han venido llevando a cabo a lo largo de la historia de esta fábrica, tratando de reducir el absentismo, han sido equivocadas y por supuesto, infructuosas, desde las primas que se pusieron en su día y que sólo cobramos un mes, el

control de las bajas por personal administrativo, pasando por los “médicos policías”.

Y la razón de que nada de esto funcione, no es otra que la política preventiva de la Empresa, algo que, salvo a **CGT**, no parece preocupar a nadie. **CGT** fue la única que trató el tema preventivo en la campaña electoral, y no podía ser menos, pues desde hace muchos años, llevamos culpabilizando de la situación a la “prevención” que se lleva a cabo en esta empresa. Además hemos sido los únicos que hemos hablado de edad y género. Que no vengan “otros” a colgarse medallas. Ya les vale. ¿Dónde estaban el día 28?

También en este aspecto los datos nos dan la razón, con un constante aumento de enfermedades profesionales y recidivas (recaídas), que esconden tras de sí un buen número de Trastornos Músculo Esqueléticos (TME). En 2014, el 78 % de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con baja corresponden a TME, y si contamos únicamente enfermedades profesionales con baja, el porcentaje de TME supera el 93 %, frente al 85 % en toda la Industria española y el 76 % de todas la enfermedades profesionales registradas en el estado, en todos los sectores de actividad. Y aquí nadie piensa que además, toda la bolsa de horas que debemos, la tenemos que recuperar con aumentos de jornada anuales, cuando somos más viej@s y estamos más rot@s. ¿Qué pasará cuando nos apliquen toda la flexibilidad al alza?

Los datos “claman” soluciones urgentes, y aquí todo el mundo quiere mirar para otro lado. Si la situación de l@s compañer@s de más edad les preocupa, es porque el factor edad, de la misma manera que el factor género, y el factor especialmente sensible, no son tenidos en cuenta a la hora de diseñar los puestos de trabajo, ni a la hora de evaluarlos, generando una clara discriminación hacia estos colectivos y provocando que sean los más perjudicados. Y ya que hablamos de especialmente sensibles, se están dando reubicaciones, sin que el Comité de Reubicaciones se haya reunido. Así se funciona en esta casa.

La vanguardia en materia preventiva lleva ya bastante tiempo hablando de “fábricas generadoras de salud”. Nosotros en Volkswagen, como solución a futuro, pues para el presente, desgraciadamente ya vamos tarde, nos conformaríamos con tener una fábrica que no nos la deteriore, y eso pasa por hacer una evaluación de riesgos conforme a las normas y criterios de referencia, algo que no resultaría demasiado costoso para la empresa, incluso contabilizando las medidas necesarias para adecuar los puestos. En definitiva, es cuestión de voluntad, más que de costes.

Y esto no va a resolverse con la precariedad de los compañeros de nuevo ingreso, y que ni mucho menos debe resolverse con dinero público para que Volkswagen siga manteniendo sus cotas de beneficio, y sus directivos, unos suculentos bonus a costa de nuestra salud y del dinero de todos los navarros.

Otra cuestión que nos ha llamado la atención del reportaje, es que se hable de “cambios de categoría automáticos”. ¿Se estarán refiriendo a la categoría básica de 2ª para toda la plantilla, esa reivindicación de la misma avalada por 1300 firmas, y que cayó en saco roto durante la negociación del Convenio?

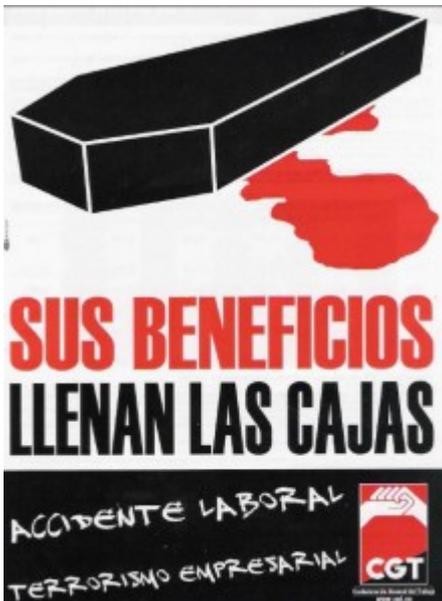
SALUD.

Landaben, 4 de mayo de

2015ç

Sección Sindical de CGT/LKN en Volkswagen Navarra, S.A.

Concentración en denuncia del último accidente laboral mortal, esta tarde a las 19:30 horas



Hoy, viernes 17 de abril, a las 19:30 horas, en la calle Mercaderes de Iruña
CONCENTRACIÓN EN DENUNCIA DEL ÚLTIMO ACCIDENTE LABORAL MORTAL.

Otro trabajador ha fallecido recientemente, el 13 de abril, en un accidente laboral, al caer de una altura de varios metros en la empresa Técnicas Industriales en Decoración (TID) de Berrioplano. Se trata del tercer accidente laboral mortal en Navarra en menos de un mes.

Vivimos en una sociedad que exige todas las garantías de seguridad a la hora de coger un avión o de viajar a destinos potencialmente peligrosos pero que

parece asumir con cierta fatalidad el acaecimiento de accidentes laborales. ¿En qué momento van a sonar las alarmas?, ¿cuántas muertes se tienen que dar y en qué período de tiempo para que la seguridad y prevención en el trabajo ocupe el lugar que merece en el debate público?

Los accidentes mortales son la cara más cruda y más extrema de la precariedad pero es ésta la que está detrás de la pérdida de salud, del malestar vital que cada vez a más personas trabajadoras acompaña. Por ello, urge transformar nuestro modelo de relaciones laborales, basado en la competitividad y la productividad, en otro más humano dirigido a la satisfacción de necesidades en el que no sólo importe el qué y el cuándo, también el cómo. El cómo se trabaja, cómo se repercute en el tejido económico local, cómo se reparte el empleo, ... Por ello, también a la hora de consumir tenemos algo que decidir, optando por productos más libres de precariedad y explotación.

NO MÁS MUERTES EN EL TRABAJO, LAN ISTRIPURIK EZ!!

28 abril Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo



“La Ley de Mutuas Patronales, ese arma de destrucción masiva de la salud de

las personas trabajadoras, ya es un hecho desde el 1 de enero de 2015”.

El Gobierno del PP, enemigo número uno de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, vuelve a mostrar el más absoluto desprecio hacia uno de los derechos esenciales de la vida: la salud, en este caso la salud laboral, la cual se convierte en un artículo de lujo y por consiguiente, privativo de las clases altas y poderosas (empresarios, políticos, ejecutivos, directivos).

La Ley se constituye sobre tres principios, absolutamente opuestos al principio de garantizar siempre la salud y estos son:

Primero: Conciben a las personas trabajadoras enfermas por el hecho de trabajar, como auténticos delincuentes, los cuales son siempre presumiblemente sospechosos de cometer fraude, intentando escaquearse de su obligación de trabajar.

Por lo tanto y basado en esta concepción, la Mutuas Patronales se convierten en gestoras de todas las bajas, bien por accidentes de trabajo y/o enfermedad profesional, bien por Incapacidades Temporales por contingencias comunes. Su misión **vigilar y castigar**.

Segundo: El sistema público de salud, los y las profesionales de la medicina, que acceden al trabajo por concurso público donde se valora sus méritos y su capacidad, se ve cuestionado profesional y médicamente, dejando en manos del mercado privado (medicina privada) la capacidad para determinar si una persona trabajadora se encuentra enferma o no y, ahí, los criterios del mercado (rentabilidad, productividad) primarán sobre la realidad de la salud.

Todas las Empresas vienen obligadas a contratar los servicios de una Mutua, debiendo ingresar un porcentaje del salario de cada persona trabajadora a la Tesorería de la Seguridad Social. Por lo tanto si bien las aportaciones las realiza la Empresa, no olvidemos que son rentas del trabajo de los y las asalariados y asalariadas. Cuando nos “accidentan”, cuando nos causan una enfermedad profesional” los patronos, la Mutua tiene la obligación de correr con los gastos de nuestro restablecimiento y, en consecuencia, cuanto más acorten el período de recuperación, cuanto más disminuyan el tiempo de la baja, cuantos menos recursos tengan que utilizar (pruebas, consultas, terapias, etc.), cuantas menos muertes por enfermedades profesionales existan, más beneficio para la Mutua. ¿Qué tiene que ver esto con la garantía de la salud? Nada, absolutamente nada.

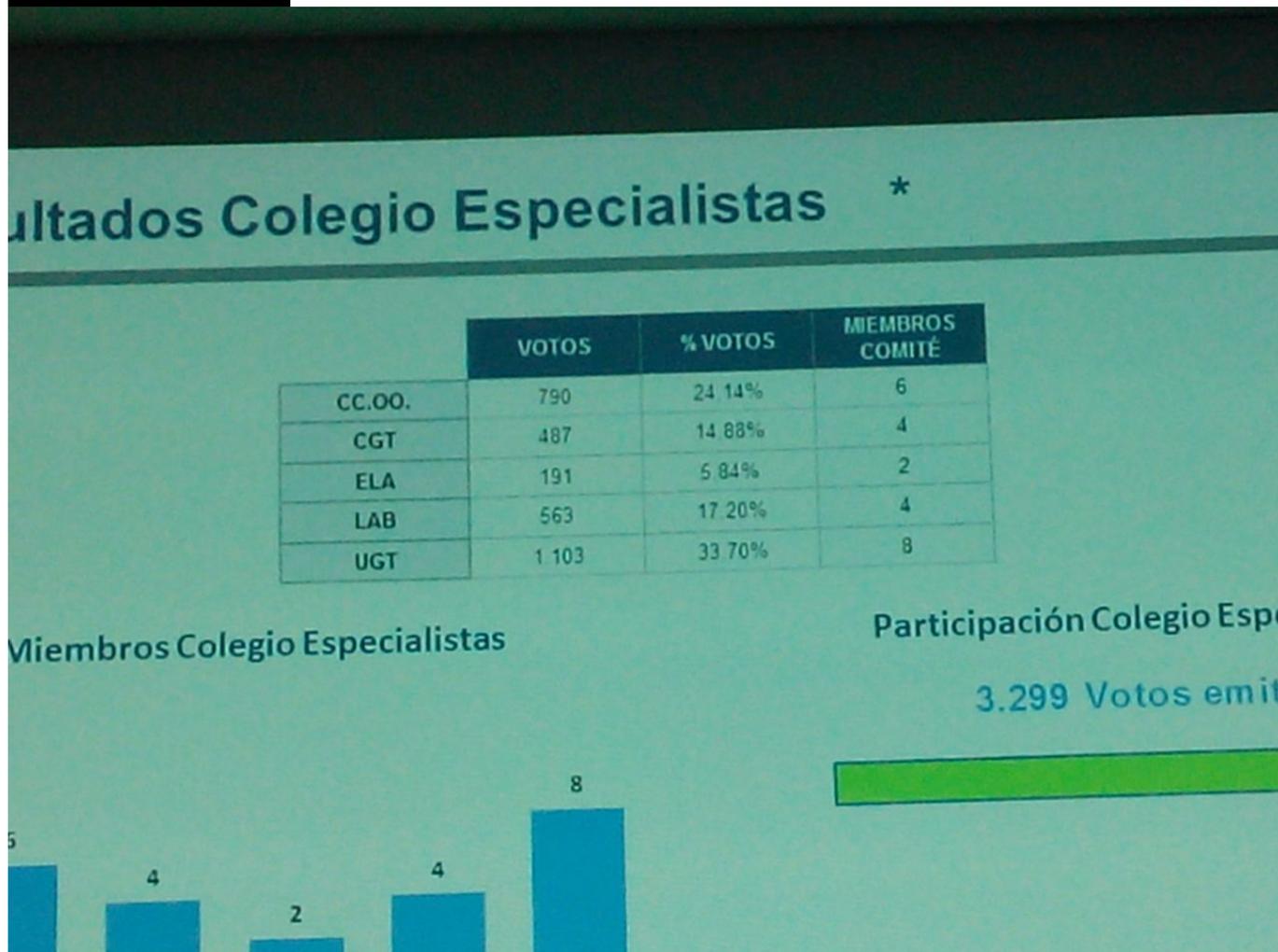
Tercero: La privatización de la salud laboral, se deja en manos de los gigantes de capital riesgo (fondos buitres), los cuales copan el mercado de las sociedades de prevención. Gigantes sanitarios como IDC Salud, anteriormente llamado Capio, está controlado por el fondo de capital riesgo CVC, llegando a copar más del 30% de todo el “mercado de la prevención”, con una facturación cercana a los 300 millones de euros, más de 154.000 empresas clientes y controlando y vigilando la “salud” de 4,5 millones de trabajadoras y trabajadores.

CGT se opone y se opondrá en la calle y en toda la red sanitaria a esta “ley de mutuas de destrucción masiva de la salud de los trabajadores y

trabajadoras" y lucha y luchará por un SISTEMA DE SALUD PUBLICO, UNIVERSAL Y SUFICIENTE para todos y todas.

Formación CGT-Confederal.

CGT-LKN en Volkswagen se mantiene con 4 delegad@s en el comité en las elecciones sindicales de VW-NA



La Sección Sindical de CGT-LKN en Volkswagen Navarra, ha conseguido 4

delegad@s de comité en las elecciones sindicales de Volkswagen Navarra, S.A. celebradas durante el día de hoy.

El Comité que queda formado de la siguiente manera:

- UGT 11 delegad@s.
- CC00 7 delegad@s.
- **CGT-LKN 4 delegad@s.**
- LAB 4 delegad@s.
- ELA 2 delegad@s.
- CC 1 delegad@.

Decir que tanto UGT como LAB han perdido 1 delegad@ cada uno en el colegio de especialistas, delegad@s que ha ganado ELA que se sitúa con 2 delegad@s e irrumpe en el comité de empresa, y que en el colegio técnico UGT ha conseguido 3 delegad@s, CC00 1 delegad@ y CC 1 delegad@.

En CGT-LKN estamos por una parte contentos con el resultado, ya que con los 487 votos, hemos ganado en porcentaje, más del 14% en el colegio especialista, respecto al 13% conseguido en las elecciones sindicales pasadas.

Pero por otra parte estamos un poco defraudados por no haber conseguido concienciar a la plantilla de la necesidad de cambio en este comité liderado por la corrupción sindical.

Muchas gracias a tod@s l@s que nos habéis apoyado, que nos dáis fuerzas para seguir luchando estos próximos 4 años.

Salud. Seguiremos informando.

CGT/LKN-Nafarroa se concentra ante la última muerte en el trabajo





Ayer, jueves 26 de marzo, a las 19:30 horas, CGT/LKN-Nafarroa llevó a cabo una concentración en repulsa al último accidente laboral mortal ocurrido en Navarra. En el mismo, el pasado lunes fallecía un trabajador de 55 años, vecino de Estella/Lizarra, cuando descargaba pacas de paja de un camión en la empresa Germinados de Compost de Lodosa.

Muchas veces, la precariedad es un factor determinante en la siniestralidad, otras, la fatalidad, pero nunca una muerte en el trabajo puede ser asumida como normal. Por ello, desde CGT/LKN-Nafarroa pretendemos visibilizar este tipo de muertes, a las que no podemos insensibilizarnos como sociedad, con nuestra presencia en la calle cada vez que una persona muere trabajando, tratando de ganarse la vida.

Para evitar la siniestralidad exigimos, por supuesto, un estricto cumplimiento de la normativa de seguridad y prevención pero también un modelo productivo más humano que no esté dominado por la búsqueda de beneficios por encima de nuestras condiciones de trabajo y de nuestra salud.