

# AMIANTO: IRRESPONSABLES Y CRUELES.



Dice el dicho que “Las cosas de palacio van despacio”, pero que aquí lo vayan tanto, solo puede achacarse al desinterés, la desidia, la mezquindad y la cicatería de una Dirección, la de Volkswagen Navarra S. A., cuya actitud frente a quienes estuvieron o pudieron estar expuest@s al amianto en esta fábrica, podemos calificar como irresponsable y cruel.

Como ya publicamos hace más de 11 meses, un Informe del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra de fecha de 12 de Noviembre de 2019, fue incluido como Hechos Probados y citado entre los Fundamentos de Derecho de la Sentencia del Juicio por la que se declaró en primera instancia, Enfermedad Profesional, el Mesotelioma Pleural que causó la muerte de un Compañero que trabajó en la fabricación de los conductos de calorifugación de la antigua nave de AUTHI.

Este informe, calificado en la Sentencia como “contundente”, en sus conclusiones finales deja claro que *“Ha existido una falta generalizada de medidas de seguridad frente a la exposición a fibras de amianto en la empresa VOLKSWAGEN NAVARRA, S. A. desde el periodo de su construcción hasta, al menos, el año 2015”*.

Más de 8 meses han tenido que pasar, desde que La Comisión de Delegados de Prevención solicitó a la Dirección, la celebración de una Reunión para abordar todo lo reflejado en el mencionado informe, hasta que, por fin, el pasado jueves 13 de mayo tuviera lugar la misma., poniendo de manifiesto una vez más, la dejadez, el desinterés y la desidia de la Dirección por abordar el tema, hasta tal punto de que para forzar dicha reunión, desde la propia Comisión de Delegados de Prevención, se amenazó a la Empresa con no acudir a ninguna reunión de Prevención mientras dicha reunión no se celebrara.

Durante todos estos meses, casi un año, la Dirección ha ido dando largas diciendo que desconocía el Informe del ISPLN. MENTIRA. Lo conocían de sobra, por estar incluido en los autos del Juicio.

La Dirección empezó la reunión, con una desfachatez inusitada, diciendo que comparten el dolor y sufrimiento de las familias que han perdido a sus familiares por enfermedades relacionadas con el amianto, pero que no comparten lo recogido por in Informe, que está elaborado en base a declaraciones de afectados, personas ex trabajadoras, todas conocidas por la empresa por ser testigos en juicios o que han enviado escritos a los periódicos... Acto seguido nos entregaron un documento, donde dicen que han

elaborado un contra-informe contestando y rebatiendo lo expuesto en el informe de ISPLN, el cual no nos van a entregar y que lo presentaran ante el organismo que corresponda. En el mismo, concluyen que no aceptan *“introducir inseguridades de determinados grupos de interés”* y que *“En VW Navarra se ha cumplido de forma generalizada con la legislación vigente y por consiguiente se ha cumplido con las normas y medidas preventivas vigentes”*.

La realidad es que lo presentado por la Empresa no hay por dónde cogerlo. Carece de argumentos técnicos, tergiversa las obligaciones que les confiere la Legislación Vigente, etc. Una manera muy burda de echar balones fuera mediante mentiras o interpretaciones particulares de la Ley, para desprestigiar un informe técnico elaborado por un organismo oficial, basado en testimonios y documentos contrastados. Pero, vayamos por partes.

Señores de la Dirección, desde enero de 1940 existe un marco legislativo que, aunque en sus comienzos no hablaba específicamente del Amianto o Asbesto, sí que era aplicable a la utilización y manipulación de dicha sustancia y, por tanto, las medidas preventivas señaladas en el mismo, de obligado cumplimiento. En 1961, antes del comienzo de la construcción de la fábrica, el Decreto 2414/1961, en su anexo II estableció el límite de 150 millones de partículas de asbesto por metro cúbico de aire.

Por tanto, no basta con remontarse a la Legislación específica sobre el amianto. Los incumplimientos comenzaron mucho antes, desde la construcción de la Fábrica, como ha quedado demostrado en los juicios en los que Volkswagen Navarra S. A., ha sido condenada, sin haber recurrido ninguna de ellas, habiendo devenido esos incumplimientos en firmes judicialmente, ya que nunca habéis podido demostrar la realización de mediciones, ni la adopción de medidas preventivas para proteger a l@s Trabajador@s.

También mienten cuando, basándose en la jurisprudencia, *“el riesgo de contraer la enfermedad viene de la exposición prolongada a fibras desprendidas de amianto”*, para concluir que *“En los tiempos de la galería (año del 1966 al año 1978) pudiera ser que algún trabajador hubiera estado expuesto a fibras de amianto, pero se desconoce en qué medida, ya que no se tienen pruebas de los hechos de ese momento”*.

Las probabilidades de contraer una enfermedad como consecuencia de la exposición al amianto van a aumentar ante una mayor exposición, lo cual no implica que personas que han estado expuestas en menor medida, no vayan a contraerla. Basta con una fibra que entre en el organismo para provocar una enfermedad que cause la muerte de la persona.

Con todo esto, en **C.G.T.** nunca hemos responsabilizado a la dirección de Volkswagen Navarra S. A. por los incumplimientos en épocas anteriores a su gestión en la fábrica, aunque también es cierto que, al subrogar la actividad y la Plantilla, han asumido esas responsabilidades y deben hacerse cargo de las mismas. De lo que sí hacemos responsable a Volkswagen Navarra S. A, es de las consecuencias de la dejación de sus obligaciones, por todos los incumplimientos cometidos durante su gestión, que tal y como demuestra el informe del ISPLN alcanzan desde que se hicieron cargo de la fábrica, *“hasta, al menos, el año 2015”*, y por negar que much@s de l@s Trabajador@s de esta

fábrica (la gran mayoría), que estuvieron expuest@s o pudieron estar expuest@s al amianto, sean sometid@s a los Protocolos Específicos de Vigilancia de la Salud, y a este respecto, en **C.G.T.** consideramos que todo el personal que pasó por la fábrica hasta 2015 incluido, deben ser incluidos en los listados para que se les realice la Vigilancia de la Salud, y así lo hemos exigido en la propuesta que presentamos a la Dirección.

Pero no tienen ninguna intención de ampliar el listado que han elaborado pese a que saben que está incompleto, puesto que los dos últimos fallecidos no constaban en el mencionado listado. Durante la reunión repitieron en varias ocasiones, con toda la desfachatez del mundo, que en el informe del ISPLN mienten, puesto que aquí se ha cumplido siempre con la Ley y que en contra de lo reflejado en el informe sí que ha habido planes de desamiantado y se han tomado las medidas de seguridad necesarias, afirmación que entra en contradicción con la sanción recibida en 2016 por la Inspección de Trabajo, a denuncia de **C.G.T.**, por los trabajos realizados en la instalación de ceras de la nave 2 de pintura.

En otro intento desesperado por sacar adelante su discurso llegaron a entrar en la contradicción de decir que, ***“quién puede decir que no hemos cumplido con la Ley si aquí no se ha medido nunca nada”***. La solución es francamente sencilla, que nos presente los planes de desamiantado, realizados antes de 2015 y que lógicamente se hayan presentado ante la Autoridad Laboral.

Aquí no hay más que el interés oculto de la Empresa, valga la redundancia, por ocultar toda la mierda en la que está enfangada. Sabemos que hay un rosario de muertes anteriores a la primera de la que tuvimos conocimiento. ¡Ay si algu@s de los familiares de estas víctimas de la falta de medidas preventivas que ahora ocupan puestos y categorías de alto nivel, tuvieran las agallas suficientes para defender las memorias de sus padres! ¿Es la manera que tiene Volkswagen de comprar el silencio de las familias? ¿Habrán comprado también el testimonio de quienes afirman que en la colocación de la manta calorífuga del 124 no se levantaba polvo, cuando quienes estuvieron trabajando con la misma o en las cercanías, manifiestan que el polvo era escandaloso, y mucho más cuando se cambiaban de un contenedor a otro? Es que, hace falta tener mucha cara dura, mucha desfachatez y muy, pero que muy poca vergüenza...

En **C.G.T.** no tenemos ningún tipo de interés oculto. Lo llevamos diciendo desde el principio. Solo queremos que Volkswagen Navarra S. A. asuma sus responsabilidades subsidiarias, y garantice o facilite la vigilancia de la salud, y en este empeño, no vamos a escatimar esfuerzos, porque entendemos que es de justicia para cualquier Compañer@ que haya estado, esté o pueda verse afectado, por lo que algun@s han considerado el “genocidio impune”.

SALUD. Landaben a 26 de mayo de 2021

---

# El lagarto Juancho es un reptiliano: Amianto en Volkswagen

VERDAD

IE

ESTOS AL AMIANTO I

*El lagarto Juancho es un reptiliano 2020*

TODA LA VERDAD SOBRE EL

AMIENTO 

EXPUESTAS Y EXPUESTOS AL AMIANTO DESDE 1965 HASTA 2016

<https://www.noticiasdenavarra.com/economia/2020/06/29/amianto-volkswagen/1058545.html>

---

## VW: el dinero por encima de la seguridad y la salud



Comienza la sexta semana de confinamiento, la que parece ser la última de paralización de la actividad en VW Navarra, pese a que el estado de alarma se mantiene y seguirá algunas semanas más. Nos encontramos, ante un escenario, en el que el confinamiento va a seguir siendo una obligatoriedad, solo eludible para ir a la compra, pasear con los menores y a los animales de compañía e ir a trabajar.

En CGT no estamos de acuerdo con el reinicio de la actividad en VW, en estas condiciones, que solo obedece a sus intereses productivos, porque puede suponer un importante impedimento, para afrontar la situación provocada por el coronavirus, permitiendo que el número de contagios aumente, echando por tierra todos los sacrificios realizados hasta ahora. Cuando se estima que la vuelta a la situación de normalidad puede ser cosa de meses, incluso años, no es de recibo que, en un escenario de confinamiento, en el que hasta las mascotas tienen más derechos que las personas, el foco de contagio sea la empresa.

Como cabía esperar, siempre hay quienes están dispuestos a allanarle el camino a la empresa, dando por buenas unas medidas preventivas, que ni tan siquiera la máxima autoridad en materia de seguridad y salud en el trabajo –el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra (ISPLN)– se va a comprometer a dar el visto bueno. Así lo dijo en una reunión con la representación social. Una vez más, CGT estará sola en la defensa de planteamientos más lógicos para garantizar nuestra seguridad y salud.

Ante este reinicio más o menos escalonado de la actividad, sigue siendo necesaria la evaluación específica de los riesgos por contagio, algo que seguimos sin conocer, no para eliminar el riesgo, sino para minimizarlo. El riesgo siempre va a estar ahí, por tanto, por muchas medidas que se puedan adoptar, seguimos estando expuestos a un mayor o menor riesgo, en función de su efectividad.

Para CGT hay que partir de un “estado de salud plena”. La garantía de que cada una de las personas llamadas a trabajar no está contaminada, y eso solo se sabe mediante la realización de los test, máxime cuando hay gente contagiada asintomática que puede contagiar a los demás.

Hoy por hoy, las empresas ni tan siquiera pueden tener dichos test (el Gobierno requisó recientemente 2.000 de ellos a Siemens-Gamesa), y solo se harían en el caso de que el ISPLN los considerara estrictamente necesarios.

Desde todas las administraciones se sigue manteniendo que el confinamiento, el mantenimiento de las distancias de seguridad y la higiene continua son las medidas efectivas.

En VW, la distancia de seguridad de dos metros que recomiendan todas las guías, no se van a mantener ya que el proceso productivo no lo permite, si no es reduciendo las producciones y por tanto el personal necesario, algo a lo que se niegan.

La empresa y su séquito están convencidos de que con las mascarillas y los guantes es suficiente, olvidando lo que se viene diciendo desde hace tiempo, sobre el efecto de “falsa seguridad” que provocan las mascarillas, además de su incomodidad.

Parecen olvidar que trabajamos a un ritmo que hace que parezcamos robots y que nuestra atención solo esté en hacer la carga de trabajo. Esto puede provocar descuidos, incluso pequeñas negligencias, a la hora de cumplir con las recomendaciones higiénicas, estornudos, toses, tocamientos de ojos,

nariz, etc. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales exige al empresario contemplar dichos descuidos al evaluar los riesgos y adoptar las medidas para eliminar y ante la imposibilidad de ello, minimizar los riesgos. Las medidas que se proponen solo van encaminadas a minimizarlo, sin saber realmente en qué medida.

Una vez más en esta empresa priman los intereses económicos por encima de la seguridad y la salud. Veremos cómo transcurre esta nueva situación de reinicio de la actividad y cómo evolucionan los datos, porque ni los expertos tienen muy claro el acierto de la medida. Es más, hay muchas voces críticas entre ellos, y podríamos encontrarnos con que el nivel de contagios haga necesaria la paralización de las actividades no esenciales.

Desde CGT estaremos atentos a cualquier situación que esta descabellada decisión pueda provocar. Que nadie dude de que no nos va a temblar el pulso al exigir responsabilidades por sus consecuencias.

Sección Sindical de CGT en VW

---

## El coronavirus vence a Volkswagen



La Plantilla de Volkswagen Navarra cumple su primera semana de “reclusión domiciliaria” tras la paralización de la actividad en la fábrica de Landaben, que la Dirección decidía y anunciaba “ante la imposibilidad de garantizar la salud de los trabajadores por las cada vez más exigentes medidas de seguridad definidas por las autoridades sanitarias –razones todas ellas externas y ajenas a la voluntad y posibilidades de actuación de la empresa ?, y ante la falta de personal al inicio del turno de las 20 horas de hoy, domingo 15 de marzo, que nos impide arrancar las instalaciones?”

En la semana anterior a la paralización, en las reuniones mantenidas con la Dirección, cuando todo el mundo conocía ya las recomendaciones para evitar la expansión del coronavirus y ante el incumplimiento de las mismas en la fábrica, desde **C.G.T.** se exigieron medidas para el personal de riesgo (embarazadas, personas con problemas cardiorespiratorios, personas de más edad, etc.) y la colocación de gel hidroalcohólico en los puestos de trabajo. La Dirección no lo consideró necesario, siendo algo de vital importancia como

recomiendan las autoridades sanitarias. Es más, a la última reunión, el viernes día 13, acudió en segundo plano la Sra. Scholz, Directora de Recursos Humanos, la primera reunión a la que acude desde que ostenta el cargo, quien mantuvo en todo momento una distancia de seguridad de 1,5 m., cuando sabía perfectamente que esa distancia no era posible mantener en las líneas de producción, poniendo en riesgo de contagio al personal.

Ante este comportamiento de la Empresa, cuando menos irresponsable, y probablemente negligente, ante la pasividad del resto de Secciones Sindicales, dando por suficientes y adecuadas las medidas adoptadas por la Dirección y ante la creciente preocupación de la Plantilla, ese mismo viernes desde CGT se exigió la paralización de la actividad por considerar que era la única medida preventiva capaz de garantizar el evitar los contagios en la fábrica.

El fin de semana fue de una actividad muy intensa ante el anuncio y posterior declaración del Estado de Alarma. Comunicados del resto de Secciones Sindicales por sus redes sociales exigiendo la paralización, audios del Secretario del Comité Sr. Duque anunciando una reunión del Comité de Empresa para el domingo, en la que se pretendía excluir a CGT. ¿Qué fue lo que motivó este cambio de actitud? Para CGT no fue la declaración del Estado de Alarma, sino las presiones recibidas de sus afiliad@s.

Celebrada la reunión del Comité de Empresa, a la que CGT acudió por mediación de LAB, hecho que desde aquí agradecemos, la decisión de exigir la paralización de la actividad fue unánime. A pesar de ello, la Empresa seguía sin ver motivos para la paralización y seguía en sus trece de seguir con la producción.

Ante esta cerrazón de la Dirección, la Comisión de Delegad@s de Prevención barajó la posibilidad de paralizar la actividad por considerar la situación como riesgo grave e inminente para la Seguridad y la Salud de la Plantilla. Al no poder contactar con la Inspección de Guardia, se pudo contactar con el Director Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Navarra, Sr. Dachari, quien manifestó que no se podía contemplar riesgo Grave e Inminente. Entendemos que en la actuación de este Sr. pudo haber cierta negligencia, pues, como después reconoció la Empresa, no se podía garantizar la Seguridad y la Salud de l@s Trabajador@s.

Al final, en una reunión con la Dirección a las 20,30 horas del domingo, ésta comunicó su decisión de paralizar la actividad en los términos expuestos al principio.

Desde CGT, una vez más, tenemos que mostrar nuestra indignación por la desvergüenza y la prepotencia de esta Dirección, ya que eran conscientes de que se estaba poniendo en riesgo nuestra Salud. En CGT creemos, que la Dirección esperó a ver qué pasaba a las 20,00 a la entrada del turno del domingo a la noche, y al encontrarse con que no había personal suficiente para producir, puesto que parte del turno se encontraba en cuarentena por haber dado positivo una compañera de su zona de trabajo, tomo dicha decisión, pensando acertadamente que el lunes se repetiría la situación.

El absoluto desprecio por nuestra Salud de la Dirección, se ha puesto una vez más de manifiesto ante la pandemia del coronavirus, pues como hemos podido comprobar, en esta fábrica, siempre prima la producción frente a la Seguridad y la Salud de la Plantilla.

Respecto al ERTE acordado por la Empresa, UGT, CC00 y ELA por motivos de fuerza mayor, la postura de CGT ha sido siempre, contraria al mismo. Desde C.G.T. entendemos que, en virtud de lo recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, “En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.”, al ser la paralización de la actividad una medida preventiva encaminada a garantizar la Seguridad y la Salud de la Plantilla, el coste de la medida debe recaer en la Empresa.

Con las medidas propuestas por el gobierno, las Empresas no van a tener que cotizar por nosotr@s, únicamente van a asumir su parte dentro del acuerdo y la mayor parte de lo que percibamos saldrá de las arcas públicas, y aunque este ERTE no va a repercutir en nuestra bolsa de paro, sí vamos a ver mermados nuestros ingresos al no cobrar los pluses presenciales.

El coronavirus ha demostrado la fragilidad del sistema capitalista a pesar de sus múltiples reinenciones. Estamos ante una situación ante la que tod@s tenemos que arrimar el hombro, también las empresas en base a su responsabilidad social corporativa. Coincidiendo con el profesor Pascual Berrone “Séneca decía que la adversidad es ocasión de virtud. Las crisis hacen que demuestres quién eres, qué priorizas. Esta va a demostrar quién estaba comprometido”, en CGT tenemos claras las prioridades de Volkswagen y entre ellas no está ni nuestra Salud ni nuestro bienestar y menos el del resto de la Sociedad, pues nuevamente vamos a ser l@s Trabajador@s y el resto de contribuyentes quienes salgamos perjudicad@s con esta crisis.

*Sección Sindical de CGT en Volkswagen Navarra*

---

## **CGT-VW ante el ERTE que plantea la empresa**





## PROPUESTA ALTERNATIVA A LA APLICACIÓN DEL ERTE PREVENTIVO

PLANTEADO POR VOLKSWAGEN NAVARRA S.A.

Landaben, a 04 de marzo de 2020

Desde la Sección Sindical de C.G.T. en Volkswagen Navarra S.A., ante el planteamiento realizado por la Empresa de negociar un ERTE de forma preventiva, por la posible incidencia que el problema de salud denominado COVID 19, pueda tener en las producciones asignadas, como alternativa a la aplicación del mismo,

### PROPONEMOS

Que, en caso de vernos afectados por problemas de abastecimiento, con imposibilidad de mantener la fábrica abierta los días estipulados en el calendario general, se reduzca la jornada como medida para repartir el trabajo y la reducción de las producciones diarias, rebajando la velocidad de las cadenas e impartiendo formación al personal excedente.

Dicha propuesta, además, es perfectamente viable, dada la situación económica de la Compañía, con unos beneficios declarados en el año 2019 de 13.346 millones de euros, lo que supone un incremento del 12 8% con respecto al ejercicio del 2018.

Esta medida, además, supone una inversión a futuro y un compromiso corporativo con la sociedad.

## MANIFIESTO DE LA SECCIÓN SINDICAL DE C.G.T. ANTE LA APLICACIÓN

DEL ERTE PREVENTIVO PLANTEADO POR VOLKSWAGEN NAVARRA S.A.

Landaben a 04 de marzo de 2020

Desde la Sección Sindical de C.G.T. mediante este Manifiesto, queremos expresar nuestra disconformidad y más firme rechazo a la pretensión de la Empresa, de aplicar un ERTE a la Plantilla, por motivos totalmente ajenos a ella.

Desde C.G.T., entendemos que la posible incidencia que la actual alerta sanitaria pueda llegar a generar en el sistema instalado por Volkswagen, denominado JIT, es responsabilidad única y exclusiva de la Marca. Un sistema que le genera pingües beneficios cuando funciona correctamente, mientras que cuando no funciona como es de esperar pretende cargar con las pérdidas a la Plantilla y a la sociedad en general.

Se trata pues, de una previsión que es aplicable a supuestos en los que la falta de trabajo es imputable a la empresa, en eso consiste el riesgo empresarial.

Por todo ello, desde C.G.T. entendemos que, si se da un posible

desabastecimiento de piezas y ello provoca la parada de producciones, producto de su decisión de establecer su sistema de aprovisionamiento alejado del entorno de la fábrica, es Volkswagen quién debe hacerse cargo de las consecuencias que ello origina.

---

## **Volkswagen Navarra S. A.: El desprecio por la Seguridad y la Salud de sus Trabajador@s**



Desde hace ya bastante tiempo, son numerosas las importantes voces dentro del ámbito de la Prevención, que vienen reclamando una nueva normativa, habida cuenta de que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, referente dentro del Marco Legislativo en materia de Seguridad y Salud de l@s Trabajador@s, que este mismo año 2020 cumplirá los 25 años de existencia, no ha servido para cumplir con su cometido de reducir o eliminar la Siniestralidad Laboral.

Coincidiendo con dichas voces, es cierto que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ya nació con ciertas carencias, unas carencias que también se han comprobado en su aplicación, y en el control ejercido para su cumplimiento, cuestiones estas que nos han llevado a un escenario en el que la Siniestralidad Laboral ha ido aumentando año tras año.

A nuestro modo de ver, esta situación viene generada por la ausencia de una verdadera “cultura” preventiva. Es cierto que hay muchos ejemplos de empresas que han apostado por la Prevención, con unos resultados fantásticos, reduciendo a cotas mínimas la siniestralidad laboral y el absentismo, aumentando con ello, la productividad y también los beneficios. Desgraciadamente son excepciones dentro del panorama laboral, pues para la inmensa mayoría de las empresas, cumplir con la Ley se reduce a una mera declaración de intenciones sin ninguna efectividad.

Un claro ejemplo de estas empresas que no apuestan por la Prevención es Volkswagen Navarra S. A. Es más, podríamos decir que su preocupación por la Seguridad y la Salud de quienes componemos la Plantilla es mínima, por no decir ninguna.

Tras la entrada en vigor, y en cumplimiento de la mencionada Ley, en

Volkswagen Navarra S. A. se llevó a cabo la Evaluación de Riesgos por factores musculoesqueléticos. El método elegido fue un checklist que, según el antiguo Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, no cumplía con los criterios ni de la Legislación Vigente ni de las normas de referencia. El aumento de las Enfermedades Profesionales fue constante durante los años de aplicación de esta metodología.

Hace unos años la Dirección, de manera unilateral, optó por una nueva metodología. Un nuevo checklist basado en otras metodologías de reconocido prestigio pero que, concretamente en el apartado que valora los riesgos por movimientos repetitivos de extremidades superiores, a decir de los autores del método al que hace referencia, subestima claramente los riesgos.

Paradójicamente tras la aplicación de esta nueva metodología, se ha producido un descenso importante en el número de Enfermedades Profesionales, que podemos achacar a varias causas. Por un lado, a la metodología, que a pesar de sus importantes carencias es infinitamente mejor que la anterior. Por otro lado, la gran labor del Servicio de Fisioterapia, en el que se tratan Enfermedades Profesionales sin pasar por la Mutua, y que como no dan lugar a la Incapacidad Temporal, no constan como Enfermedades Profesionales en las Memorias Sanitarias.

Desde la Sección Sindical de CGT, llevamos luchando desde el año 2006 por la realización de la Evaluación de Riesgos por Factores Psicosociales. Nuevamente tuvo que ser la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como consecuencia de una Denuncia nuestra, la que requirió a la Empresa su realización.

Dos Evaluaciones se han llevado a cabo con resultados muy parecidos, simplemente escandalosos. Por poner unos ejemplos, los resultados de la última evaluación entregados a finales de 2018, evidencian que más del 95 % está en mayor o menor riesgo por los Ritmos de trabajo (un 84 % en situación muy desfavorable), más del 83 % está en riesgo por falta de Seguridad en el trabajo (un 61,4 % en situación muy desfavorable), más del 83 % está en riesgo por no poder ausentarse de la fábrica por cuestiones particulares cuando lo necesita (un 43,3 % en situación muy desfavorable).

¿Qué ha sucedido para que, en un intervalo de unos 6 años entre las dos Evaluaciones, los resultados sean muy semejantes? Pues nada, absolutamente nada. Una pérdida de tiempo. A la hora de negociar las medidas correctoras nos encontramos frente a unas "figuras de paja" sin capacidad negociadora ni autoridad, interpretando los resultados, analizando las preguntas y poniendo con ello en cuestión el propio método. La historia se repite nuevamente y mientras nosotr@s seguimos generando estrés por las condiciones que sufrimos, en la Comisión creada al efecto, sólo se plantean absurdas medidas que pasan por el PoloZoom, la revista Apunto, e incluso hay quien ha planteado que nos leamos el Convenio.

Con esta mala praxis Preventiva, junto con unas condiciones de trabajo que, a pesar de las mejoras, siguen siendo nocivas para la Plantilla, una actividad pactada en Convenio que, si no es la más alta, es una de las más altas del sector y del Consorcio, unos ritmos de cadena escandalosos, cada 53,4

segundos sale un coche fabricado, no es de extrañar que el absentismo esté por las nubes, llegando al 13 % en algunos talleres.

Aunque el tema del Absentismo está siendo noticia últimamente, es un problema que llevamos mucho tiempo soportando. Todas las medidas llevadas a cabo de manera unilateral por Volkswagen Navarra S. A., basadas en la presión y la persecución de la persona enferma incluso llegando a la extinción del contrato, no han surtido ningún efecto, sino al contrario, el absentismo se ha venido incrementando mes a mes desde hace muchos años.

Ahora parece ser que la solución nos va a llegar por la vía del Acuerdo entre la Dirección y las Mayorías Sindicales, en base a la contratación de la Gestión de las Contingencias Comunes con la Mutua. Por lo visto, para algunos, el problema lo generan las listas de espera para el tratamiento de los trastornos musculoesqueléticos en la Sanidad Pública. La justificación perfecta para vendernos el Acuerdo.

Otro aspecto fundamental de la Seguridad y Salud de l@s trabajador@s es el Plan de Autoprotección y Emergencia, el cual regula todo lo concerniente a la Seguridad de la Plantilla ante situaciones catastróficas (incendio, vertidos peligrosos, etc.), que requieran la evacuación de parte o de la totalidad de la Plantilla, según se vea su necesidad.

Dicho Plan, no solo es de aplicación ante una situación catastrófica. También forma parte del mismo la realización de SIMULACROS periódicos para evaluar el propio Plan y asegurar la eficacia y efectividad del mismo y que la Plantilla esté familiarizada con las señales de alarma y sepan cómo actuar en el caso de escucharlas y proceder a evacuar los edificios.

Lamentablemente tuvo que producirse un incendio a mediados de noviembre de 2019, en el taller de Motores, para que l@s Trabajador@s de dicho taller escucharan por primera vez las señales acústicas de los nuevos altavoces. Curiosamente la empresa, en reunión posterior al incendio, reconoció que llevaba más de 4 años sin llevar a cabo un simulacro en el mencionado taller. En el resto de Talleres todavía desconocemos cómo suenan.

Ha tenido que suceder este siniestro y ha tenido que intervenir una vez más la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como consecuencia de una Denuncia presentada por esta Sección Sindical de CGT, requiriendo a la Empresa para que, en cumplimiento de la Legislación Vigente, *“realice periódicamente simulacros en la totalidad del centro de trabajo, planificando su periodicidad y seguimiento”*.

Pero son más los incumplimientos respecto al Plan de Autoprotección y Emergencia, pues como consecuencia de la Denuncia presentada por un compañero del Departamento de Bomberos, la Inspectora Actuante ha requerido a Volkswagen Navarra S. A. *“para impartir formación necesaria al servicio de bomberos y puedan desarrollar las funciones encomendadas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación en el plazo de tres meses”*.

También fruto de una auditoría se determinó que el número de bomberos por

turno debía incrementarse, no obstante, en lo que es un claro incumplimiento del Plan de Autoprotección de 2015, vigente actualmente, lo que se hizo en agosto del 2018, fue reducir la plantilla de bomberos de 30 a 25. Otro de los Requerimientos de la Inspección, de fecha de 19 de diciembre de 2019, dice: *“que en un plazo de 3 meses Volkswagen proceda a designar de forma clara y precisa a los responsables con capacidad de decisión de poner en marcha las medidas de emergencia y evacuación”*.

Podríamos hablar también de carencias en la Coordinación de Actividades con las empresas externas, cuya falta de control ha podido jugar un papel importante en los fallecimientos por accidente, de Compañeros de otras empresas, dentro de las Instalaciones de Volkswagen Navarra S. A.

Y ya que hablamos de muerte, no podemos dejar pasar por alto el tema de la exposición de Trabajador@s al amianto a lo largo de la historia de la fábrica. Estamos asistiendo a un goteo cada vez más constante de Compañeros que están falleciendo o desarrollando patologías asociadas a la exposición a este mortífero material. Mientras esto sucede, Volkswagen Navarra S. A. está negando la posibilidad de que muchos más trabajadores que en su día estuvieron, o pudieron estar, expuestos al amianto, accedan a la Vigilancia de la Salud que por Ley les corresponde, y que siguen siendo desconocedores de la posibilidad de desarrollar enfermedades e incluso morir, por la ausencia de medidas protectoras frente a la exposición al amianto. Un tema que está dando y que va a seguir dando mucho que hablar.

No es oro todo lo que reluce en Volkswagen Navarra S. A. una empresa, la mayor de Navarra, que debiera ser el espejo donde mirarse las demás empresas, y que por desgracia ya no somos referencia en nada, ni en jornada laboral, ni en salarios, ni en muchos otros aspectos. Somos una Plantilla muy deteriorada física y psicológicamente, con una media de edad bastante elevada, a la que se exige continuamente grandes esfuerzos y sacrificios, por el futuro de la fábrica y de toda Navarra, y a cambio como se puede ver, recibimos el más absoluto desprecio por nuestra Seguridad y nuestra Salud.

Antonio Gayarre Gil y Oscar Añorbe Bailos,

Miembros del Comité de Empresa de VW-NA por CGT

---

**[CGT-LKN VOLKSWAGEN] CODIGO DE  
CONDUCTA: VERGUENZA TORERA**





## Confederación General del Trabajo Lanaren Konfederakunde Nagusia

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

Síguenos



### CODIGO DE CONDUCTA: VERGÜENZA TORERA

*“Qué pena, qué frustración, qué triste porvenir. Serena desilusión, que mierda de país”* (de la canción Vergüenza Torera de Rosendo Mercado). Es que nos viene al pelo sacar a relucir la letra de esta canción respecto a lo que está pasando en Volkswagen con lo del Código de Conducta, que no es otra cosa que una “Vergüenza torera”.

Este pasado viernes se comenzó a impartir a la MOD, la formación obligatoria sobre el Código de Conducta establecido por Volkswagen para inculcarnos “el cambio cultural” que está llevando a cabo el Grupo. Según nos contaron el martes día 24, en la presentación del mismo, el Código de Conducta va más allá de lo meramente ético, se nos va a formar y aleccionar, entre otros aspectos, sobre Valores y Buenas Prácticas...

Curiosamente, al día siguiente de informarnos del inicio de esta formación, en C.G.T. entendemos que no fue casualidad por que no creemos en eso, salió publicada en la prensa navarra (en la nacional había salido el mismo martes día 24), la acusación de la Fiscalía de Braunschweig (Alemania) contra el Presidente del Consejo de Administración, Hans Dieter Pötsch, el Presidente del Comité Ejecutivo, Herbert Diess y contra el anterior Presidente del Comité Ejecutivo, Martín Winterkorn.

El documento de acusación de la Fiscalía Alemana, de 636 páginas, señala que Winterkorn era conocedor de ese fraude desde mayo del 2015; Pötsch, desde finales de junio y Diess, desde finales de julio. Esto no les impidió mentir, engañar, defraudar y envenenar a medio mundo, cuestiones estas por las que también pesan imputaciones. Todo un ejemplo de valores, buenas prácticas, etc.

La fiscalía alemana también remarca que el triunvirato de Volkswagen fue negligente, al no informar al mercado y especialmente a sus accionistas de las considerables consecuencias del fraude. Con esta omisión de la información, los directivos de Volkswagen violaron su obligación con sus accionistas e influenciaron el precio de las acciones de la compañía de forma ilegal.

Hay que joderse como se las gastan estos ejecutivos. Ante la noticia de la imputación de los dirigentes del “cartel”, **con mucha jeta, desfachatez o sin ninguna vergüenza, vamos, que les ha faltado tiempo, sale el Consejo Ejecutivo con un Aviso a la Plantilla, tratando de convencernos con argumentos peregrinos de que “en base sus propias y exhaustivas investigaciones, las acusaciones son infundadas, que la Empresa ha cumplido con las obligaciones de información al mercado de valores, que esta causa nada tiene que ver con las acusaciones de un supuesto fraude de los vehículos diésel, que quieren que se esclarezcan las causas y sus responsables o que el Dr. Herbert Diess no ha participado en la carta a la Plantilla...”**. Vamos, que lo que estos señores vienen a decirnos, es que la Fiscalía Alemana miente, está desquiciada y que ve fantasmas donde no los hay. Les ha faltado decir que la Fiscalía es de la C.G.T.

*“Montan la barraca y venga tiroriro Y toma traca y daca y luego yo no he sido” “Es evidente, mienten, Continuamente mienten”* (de la canción Vergüenza Torera de Rosendo Mercado).

En C.G.T., que estos tipos engañaran al mercado de valores y a los accionistas, la verdad, nos importa muy poco, o más bien nada. Lo cierto es que, en su día, cuando se desplomaron las acciones, algunos de estos accionistas aprovecharon muy bien la información privilegiada que poseían, para enriquecerse aún más.

**Lo que verdaderamente nos importa en C.G.T. es la diferente ética y valores que se aplican unos y la que nos aplican a otros.**

La salida a la luz del escándalo del Dieseltgate en 2015, forzó la dimisión y la imputación de Herr Winterkorn, un “viejo conocido”, al que se le “penalizó” por su negligente y fraudulenta actuación al frente de la Marca Volkswagen, con 30 millones de euros del Plan de jubilación y alrededor de 20 millones de euros de indemnización por su dimisión. No hay que olvidar que a esta gente no se le echa, como a quién pierde la salud tras 30 años de trabajos forzados en las cadenas, estos dimiten y con un salario diario de 3.000 €. Esto, sí que nos fastidia.

Nos fastidia que mientras estos posibles delincuentes se llevan premios de este tipo por poner en riesgo el futuro de la Empresa y por tanto el sustento de nuestras familias, sean quienes deciden, eso sí, con mucha “ética” y sobre todo, “mucho valor” que seamos l@s Trabajador@s quienes paguemos las consecuencias a base de congelaciones salariales, aumentos de jornada laboral, en definitiva, más precariedad. Todo para hacer frente a las millonarias minutas de prestigiosos Gabinetes Jurídicos que les libren de ir a la cárcel, indemnizaciones a damnificados, acuerdos económicos con distintos países para no llegar a juicios y multas que ascienden a más de 29.000 millones de euros entre el 2015 y el 2018, a los que todavía hoy se está haciendo frente, más todo lo que vaya llegando.

Nos fastidia que mientras a nosotros nos exprimen sin límite, (con la inestimable ayuda de las mayorías sindicales) estos señores decidan un cambio de imagen corporativa que va a costar una millonada, otro de los múltiples caprichos que salen de nuestras costillas y nuestros dolores.

Nos fastidia que estos mismos imputados, son quienes han decidido un diferente trato de favor a l@s damnificad@s por haber sido engañados al recibir un coche diferente al que compraron. En Alemania Volkswagen ofrece hasta 10.000 € por cambiar el vehículo afectado, mientras aquí nos tenemos que conformar con un arreglo que, en el mejor de los casos no genera problemas. Eso a quien se lo hayan arreglado, porque todavía hay gente esperando. Otro ejemplo de ética, y del valor que dan a sus clientes y sobre todo a sus Trabajador@s en las “Colonias productivas”.

Con todo esto, que nos vengán con cursitos, a los trabajadores y trabajadoras que cada día nos partimos el lomo en las cadenas de montaje, para hacer de ésta Marca lo que ha sido y salvarles el culo, para inculcarnos algo de lo que estos personajes carecen, (Unos individuos, que ganan en un año lo que nosotr@s no ganaremos en toda nuestra vida) nos parece indignante y de una cara dura impresionante. Más si cabe, considerando que probablemente estos cursillos, los vamos a financiar l@s propi@s Trabajador@s y el resto de la ciudadanía navarra, de nuestros impuestos.

Estos cursillos ya están generando ligeras quejas entre la Plantilla, ya que se hacen utilizando el tiempo que disponíamos antes de los desplazamientos de pausa “oficiales”, lo que conlleva que podemos estar hasta 3 horas y media hasta que nos llegue el primer descanso. Una barbaridad, pero es lo que está acordado y no podemos decir que no nos lo merecemos, porque es en definitiva, lo que esta aborregada Plantilla ha querido.

SALUD.

Landaben 30 de Septiembre de 2019

---



# Rojo y Negro TV-Lucha nº 44: despidos en VW-Navarra, Kellys, Telepizza y sector ferroviario



En Rojo y Negro TV-Lucha tratan los siguientes conflictos laborales:

- **Volkswagen Navarra (min 19:09 a 28:06)**: Despide a sus trabajadoras por motivos de salud, incumpliendo tanto la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como el protocolo de reivindicaciones interno. Después de treinta años de soportar un ritmo de trabajo de los más altos del sector del Auto con consecuencias directas en su salud, varias personas empleadas se ven en la calle.
  - **Kellys**: El colectivo de las Kellys, camareras de piso, llevan varios años organizándose y luchando por las mejoras de sus condiciones de su trabajo. El pasado mes de agosto en Ibiza y Formentera convocaron dos jornadas de huelga con el apoyo de la CGT y gran seguimiento.
  - **Telepizza**: Las trabajadoras de Telepizza Burgos están movilizadas para conseguir la aplicación del Salario Mínimo en sus nóminas. También reivindican la vuelta al convenio de hostelería o la mejora del actual convenio.
  - **Sector Ferroviario**: La CGT del Sector Ferroviario continúa con la lucha en defensa de un Ferrocarril Público y Social. Después de las huelgas de este verano se ha conseguido incrementar el número de nuevas contrataciones aunque aún es insuficiente.
-

# VW-Navarra: La hoja cegetera





## ★ PAROS DE DOS HORAS POR LOS DOS DESPEDIDOS

El viernes día 30 de agosto. **C.G.T.** convoca dos horas de huelga por turno, con una concentración, en la puerta I. Los motivos son claros, seguimos entendiendo que los despidos no se tenían que haber producido y desde esta Sección Sindical no se nos olvida este hecho. Seguiremos denunciando ante la plantilla y los medios de comunicación el abuso por parte de la Empresa de estas prácticas. Esto hubiera tenido un fácil arreglo con un Comité fuerte, que verdaderamente velara por los derechos de todos los trabajadores, sin excepción. No se puede permitir el despido de nadie por motivos de salud, y más aun con los altos ritmos de trabajo que padecemos en esta Empresa, con más de 900 personas especialmente sensibles y con una media de edad sobradamente alta, donde los altos índices de absentismo persisten por más soluciones milagro que la Empresa propone. En la última reunión de la Comisión de Productividad, el Sr. Galindo (Responsable del Servicio de Prevención) reconoció, que el elevado absentismo de la línea de puertas de motores, es debido a la edad avanzada del personal allí reubicado y las patologías que sufren dichos trabajadores. Aún así, no le tiembla la mano a la hora de firmar las cartas de despido de los trabajadores a los que se considera que ya no son útiles para el sistema productivo.

## ★ SANCIONES ABANDONO DE PUESTO

\*El día 5 de agosto, vía mail, con un mes de retraso, la Empresa nos comunica la sanción impuesta a cuatro trabajadores, según ella por abandono del puesto de trabajo.

La noche del 2 de julio, por motivo de una caída de tensión, las cadenas estuvieron paradas varias horas. Según el comunicado de las sanciones, al finalizar el turno, se paro a las 5,54h. La empresa por lo menos en una de las sanciones, miente cuando dice que el trabajador abandonó el puesto a las 5,49, ya que solo se dejó sin hacer dos coches., tenemos testigos de ello. No obstante, ¿No debía parar a las 5,50? ¿Acaso no trabajamos más rápido para adelantar 10 minutos? ¿Por qué debemos recuperar las averías con nuestro tiempo? ¿No debería asumirlas ella? Otra vez la burra al trigo. ¿Y cuantas van ya? ¿Por qué éste Comité permite esto? ¿No estáis hartos/as de trabajar por encima del ritmo pactado para recuperar las pérdidas?

La solución es sencilla, trabajemos al ritmo de carga establecido, que bastante alto es, y más con la subida de 30 coches día, que las cadenas paren a "en punto". Trabajaremos más despacio y menos, ya que las pérdidas se las comerá la empresa. Además no nos sancionara!!





## DEMANDA DIESEGATE EN ESPAÑA

\*La demanda colectiva presentada por la O.C.U contra Volkswagen por el escándalo de las emisiones (en la que **C.G.T.** es parte demandante), se activa de nuevo. El juzgado nº1 de lo mercantil ha rechazado el recurso presentado por el Grupo Automovilístico, desbloqueando la demanda de la asociación, que afectaría a un total de 7.500 usuarios. La vista preliminar esta fijada para el próximo 7 de octubre.

En concreto se solicita que la marca asuma indemnizaciones de 3.000 euros por cada usuario perjudicado, lo que se traduciría en un montante de 22,5 millones de euros.

En lo que respecta a los modelos, el Golf seria el que presenta mas unidades, seguido del Tiguan , Polo, Passat, audi A4 y Seat Ibiza. Todos corresponden a unidades matriculadas entre 2010 y 2013.

El mundo  
va mal,  
porque  
hay pocos  
rebeldes y  
demasiados  
lameculos.



## DESARROLLO PREACUERDO DE CONVENIO

\*¿Qué pasa con el desarrollo del Preacuerdo del IX convenio firmado el 21 de marzo por UGT, CCOO y CGC? No es que **C.G.T.** tenga inquietudes ni interés por defender un Preacuerdo del que no compartimos su contenido y por ello no firmamos. Pero ante la desidia y dejadez, por no decir incapacidad por parte de los firmantes de forzar a la empresa a desarrollar el Preacuerdo y firmar el nuevo Convenio, desde **C.G.T.** hemos preguntado en las dos últimas reuniones de calendario sobre la creación de puestos para mayores de 55 años, según dice el preacuerdo en su punto 7.1, como recompensa a los años de trabajo y esfuerzo realizado por los trabajadores en su último periodo en VW-NA., que se presentaría en el plazo de dos meses tras la firma y después de 5 meses sigue sin presentarse. Por parte de la empresa y con la callada cómplice de los firmantes, se nos dice que tras las vacaciones lo harían. "curioso porque la segunda vez era el 26 de agosto y las vacaciones habían acabado.. Eso sí, los 216 días de jornada pactados ya están en calendario.



## Txaskarrillos en Volkswagen



PREFERIMOS CAUSAR MOLESTIAS,  
DICIENDO LA VERDAD, QUE CAUSAR  
ADMIRACION CONTANDO MENTIRAS.

\*Es curioso que pese a que se han instalado más y "mejores" altavoces para avisar de posibles evacuaciones en los talleres, llevemos más de 4 años sin realizar un solo simulacro.

\*Nos mosquea que parte de quienes cambiaron las vacaciones al mes de julio, por conciliación familiar (y por los 550€), hayan estado bajando a trabajar los sábados de julio como horas extra.

\*En las próximas semanas, se podrá ver en Landaben, una unidad terminada de el nuevo CUV, que ya se esta fabricando en Brasil, desde hace tiempo y del que aquí se realizara el lanzamiento en el 2021. Información facilitada por la Empresa.



---

## Carta a RRHH de VW Navarra



Señora Scholz, ya que usted, como directora de Recursos Humanos (RRHH), no se ha dignado ni tenido la deferencia de presentarse al nuevo comité de empresa, como usted misma apuntó en el *PoloZoom*, utilizamos esta vía para ponernos en contacto con usted y transmitirle nuestras inquietudes e ideas de cómo abordar el absentismo.

Es cierto que el absentismo es un grave problema que sufrimos, pero para nosotros y nosotras, los trabajadores y trabajadoras, lo es por distintos motivos a los que usted achaca.

A usted, le preocupa el coste económico que supone y a nosotros y nosotras nos preocupa la salud que padecemos, ya que somos quienes sufrimos en nuestras carnes las enfermedades que ocasionan ese absentismo. Somos conscientes de la desconfianza que le genera el absentismo, hasta el punto de que alguno de sus predecesores llegó a manifestar que el 70% del mismo era “por la cara”, tratándonos como defraudadores a los trabajadores y trabajadoras y también a los facultativos del Servicio Público de Salud.

Para paliar esta situación, desde CGT llevamos muchos años apuntando medidas que conllevarían una reducción del absentismo y diciendo que para ello no existen fórmulas mágicas ni atajos que coger.

La solución no pasa por contratar empresas del estilo de Solutia, que no aportan nada, ni contratar médicos policía que persigan a la plantilla, ni adelantar las pruebas médicas en clínicas concertadas, ni implantar métodos de rehabilitación en el servicio médico de la fábrica. Quizás debiera conocer el altísimo porcentaje de recidivas, producidas por una mala curación que, sin duda, contribuyen a un aumento del absentismo.

Por supuesto, como hizo usted la semana pasada, tampoco es solución despedir a aquellas personas que tras media vida en esta empresa, se han dejado la salud en las cadenas de montaje, debido a los ritmos implantados en base a un sistema productivo nefasto para la salud de quienes lo sufrimos.

Para dar solución al alto absentismo que padecemos, mejorando la salud de la

plantilla, hay que tomar otro tipo de medidas, encaminadas a atacar el problema en su origen.

La primera, cumplir con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, comenzando por integrar la prevención en todos los ámbitos de la empresa, eso es muchísimo más que plasmar en un papel una mera declaración de intenciones. Porque pagar las multas que le imponen a la empresa por no hacerlo no es cumplir la ley.

Una adecuada evaluación de riesgos, con métodos validados y fiables, teniendo en cuenta las características de las personas que realizan los puestos de trabajo.

Reducir los tiempos de fabricación implantados mediante el sistema de medición de Tiempos MTM-UAS, con una actividad del 116%, la más alta del grupo y una de las más altas de todo el sector del auto.

Implantar mejoras ergonómicas y aumentar los espacios de trabajo.

Sería beneficioso modificar y cambiar buena parte de las herramientas que utilizamos, muchas de ellas obsoletas y otras, en un estado lamentable.

Dejar un tiempo de no saturación en las cargas de trabajo que nos permitan recuperarnos entre coche y coche.

Cumplir con los requerimientos de la Inspección de Trabajo y adaptar las condiciones ambientales en los puestos de trabajo a lo que establece la normativa.

Contemplar al servicio médico de empresa como un servicio integrador de la prevención y no utilizarlo como arma arrojadiza contra quienes tienen problemas de salud y que únicamente se dedique a declarar no aptos a quienes no están en plenas facultades.

Así un largo etcétera que, sin duda, aportarían claros beneficios a nuestra actividad diaria, evitando un rápido deterioro de nuestra salud y la reducción del absentismo.

CGT es consciente de que estas medidas, así como muchas otras que debieran adoptarse para solucionar el problema y mejorar la maltrecha salud de esta plantilla, (con más de 900 personas, especialmente sensibles), a usted no le gustan porque cuestan dinero. Un dinero que no está en disposición de invertir, pese a ser conocedores de que cada euro invertido en prevención se multiplica por siete en los resultados económicos finales de la empresa.

Señora Scholz, directora de RRHH, le aconsejamos que deje de tratarnos como si fuéramos unos vagos y vagas, unos estafadores y estafadoras o unos delincuentes, y en vez de sancionarnos y despedirnos por caer enfermos nos trate con el respeto que merecemos, ya que somos los verdaderos y verdaderas artífices de los buenos resultados de esta empresa, así como del reconocimiento de todo el grupo por nuestra profesionalidad en el desempeño de nuestro trabajo.

Sin más asuntos que tratar por nuestra parte, poniéndonos a su disposición para cuando quiera abordar seriamente los problemas que están machacando la salud de esta plantilla que tantas alegrías y beneficios le dan al Grupo Volkswagen, le enviamos un saludo.

CGT-Volkswagen