

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



Extraído de:

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



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

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

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

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

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

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

¿En qué ha mejorado la plantilla en esta legislatura?

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

¿En qué ha empeorado?

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

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

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

¿Por qué la plantilla tiene que votar a CGT?

-Empleados

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

¿Cuáles son los principales objetivos de su programa?

-El

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

¿El preacuerdo de convenio cumple con sus objetivos?

-No,

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

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

-Sí.

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

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

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

-Ha

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

¿Está preparada la factoría para un tercer modelo?

-De

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

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

-Es

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

las claves

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

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

CGT-VW estrena formato en sus comunicaciones a la plantilla



Estrenamos un nuevo formato para comunicar a la plantilla nuestro punto de vista sobre la actualidad referente a Volkswagen Navarra y a CGT.



★ Más días de cierre

*La empresa recientemente ha informado de su intención de cerrar 5 días debidos a la falta de motores por el cambio de tendencia de la clientela, que ahora ya no quiere motores diesel (y les extrañará...), y que como dicen



que no pueden cubrir esa bajada de motores con los alimentados por combustión de gasolina, la dirección de Alemania plantea 2 días más. Que antes de la aplicación del ERTE, se hablaba de hasta 18 días de cierre que gracias a su buena negociación con la central, se quedaban en tan solo 8, pero que con el paso del tiempo se han convertido en 15, y los que pueden llegar.

Para CGT la cosa está clara, debe ser la empresa quien asuma los salarios de toda la plantilla (incluidos todos los pluses), como debió de hacerlo también en lugar de aplicar un ERTE, que viendo los últimos movimientos, cada día que pasa, estamos más convencidos de que ese ERTE fue un fraude,

★ Balones Fuera

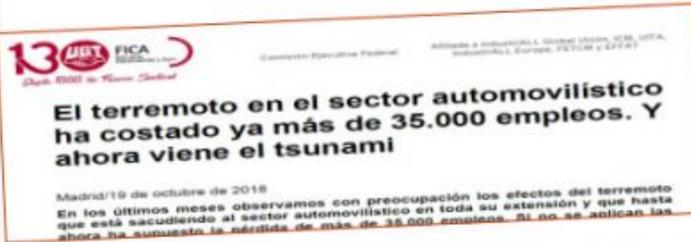
*UGT y CCOO cuando empezó la negociación del Convenio, dejaron fuera al resto de sindicatos. La prepotencia de la empresa y la situación del Consorcio han enquistado la negociación. Ahora pretenden pararla para adelantar las Elecciones Sindicales 3 o 4 meses y que el devenir de la negociación no les afecte electoralmente. Para CGT lo primero es el Convenio Colectivo y planteamos una plataforma de bases para el futuro. Empleo fijo, reparto del trabajo y recuperación salarial.



★ Reducción de Jornada

*Que UGT-FICA nos venga ahora con planteamientos como el de la reducción de jornada a 32 horas semanales, el Contrato Relevo para el rejuvenecimiento de la plantilla y “Minimizar la temporalidad”, resulta cuando menos curioso, después de haber firmado el aumento de jornada anual

de 211 a 216 días (entre en VIII Convenio Colectivo y el Acuerdo para el 2º modelo), con posibilidad de trabajar 48 horas semanales en turno de mañana y habiendo renegado siempre del Contrato Relevo. Lo de minimizar la temporalidad... empezaron hace tiempo “minimizando” o mas bien reduciendo el salario de l@s compas eventuales...



A INFO

“El opresor no sería tan fuerte si no tuviese cómplices entre los propios oprimidos”
Simone de Beauvoir

★ Cadena Perpetua

*En CGT llevamos décadas defendiendo un cambio de modelo no solo en el sector de la automoción, sino en el mercado de trabajo en sí, dando alternativas a este caduco mercado laboral como pueda ser la reducción de jornada como forma de repartir el empleo, pero siempre nos han tachado de loc@s por defender dichas medidas. Quizás ahora se hayan vuelto loc@s en UGT, o quizás nunca estuvimos tan loc@s en CGT....

★ Txaskarrillos del Corazón

*Parece que Porche quiere divorciarse de Volkswagen, los malos humos de una de las partes podría ser la causa....

*Por otro lado la relación entre Volkswagen y Ford parece que va en serio, y es posible que próximamente anuncien su boda...

*Quienes parece que tampoco quieren demasiado bien a su amada Volkswagen, son tanto l@s accionistas como l@s usuari@s aleman@s, que ya han interpuesto miles y millonarias demandas con motivo del Diesel-gate...



LA HOJA CEGETERA

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

ERTE EN VW: CONCENTRACIÓN

A person is wearing a black t-shirt with a white graphic on the back. The graphic depicts a hand holding a circular logo with the letters 'VW' inside. The background is a blurred street scene with other people.

**EL ERTE EN VW
ES UN FRAUDE
KONTZENTRAZIOA
10 Sept. 12h frente al
Parlamento**





Concentración en rechazo al ERTE. 10/09/2018

Vídeo de ahotsa.info:

ERTE en VW: causas y consecuencias

Es habitual recibir a través de los medios de comunicación noticias positivas referentes a Volkswagen Navarra y la población navarra parece percibir que la plantilla de VW goza de unas condiciones laborales óptimas. Evidentemente, su presencia en nuestra comunidad tiene importantes repercusiones económicas, contributivas y sobre el empleo, algo que le confiere un peso específico que aprovecha para incidir en las actuaciones de los Entes Públicos y de los sindicatos mayoritarios para conseguir sus objetivos. Este es el caso del acuerdo de ERTE firmado recientemente por los sindicatos mayoritarios de VW y la Dirección de la Empresa. Un ERTE que para CGT es un fraude.

Para entender nuestra posición contraria a este ERTE tenemos que partir de el año 2015 cuando saltó el escándalo del diesel-gate y se supo que VW había trucado las emisiones contaminantes de sus motores mediante un software ilegal colocado en 11 millones de sus vehículos. Se trataba de hacer ver que sus motores eran eficiente y ecológicos con fines empresariales. El escándalo fue mayúsculo y sus consecuencias también: por una parte, el aumento de emisiones contaminantes provoca un aumento de mortandad que parece ser nadie ha tenido en cuenta. Sólo en EEUU, alrededor de 400 muertes se atribuyen a

este motivo. Por otra parte, a nivel empresarial, el Consorcio VW ha tenido que afrontar indemnizaciones multimillonarias en distintos países y tiene numerosas causas pendientes en el resto del mundo (CGT en el Estado Español participa en una demanda conjunta de más de 7.000 personas). Varios dirigentes de la Compañía están siendo investigados y alguno de ellos está en la cárcel o le han sido intervenidos cuentas en Suiza (lugar al que había desviado parte de su capital).

Más tarde, el 1 de Septiembre de 2017 entraba en vigor la nueva normativa WLTP cuyo cumplimiento efectivo se debía cumplir en el plazo de un año, el 1 de septiembre de 2018. Se trata de una normativa más exigente que la anterior y esto conlleva un encarecimiento del vehículo, entre otros motivos, por pasar de un tramo impositivo a otro, en función de las emisiones contaminantes.

Por último, hoy en día, asistimos a un cambio de tendencia en el consumo dándose una desaceleración de las ventas de diesel y un aumento de gasolina, lo que exige una adaptación en la fabricación y distribución de los motores que hoy se demandan.

Todos estos motivos son los que alega VW Navarra para incoar un ERTE del 3 al 12 de Septiembre de 2018, con el beneplácito de los sindicatos mayoritarios (que decían que los trabajadores no iban a pagar ni en A ni en B), los cuales han firmado un acuerdo para que la empresa complemente económicamente las prestaciones de desempleo de la plantilla afectada, unas 4800 personas. Por otro lado, las casi 13000 personas que trabajan en las empresas auxiliares deben buscar salidas empresa por empresa: con medidas de flexibilidad, con ERTEs,... o sin nada de nada, en el limbo laboral.

Tras el llamado diesel-gate y el cambio de tendencia en la venta de motores, VW no solo no puso los medios para adaptarse sino que siguió apostando por el diesel ya que los beneficios eran mayores. Tampoco VW, aun conociendo de sobra los plazos que la normativa WLTP exigía, ha puesto los medios técnicos, humanos y económicos para llegar a tiempo a la fecha señalada como sí lo han hecho el resto de fabricantes. En el Estado Español sólo VW y su filial SEAT tienen problemas de homologación en tiempo y forma. Los motores más afectados por esta homologación son los motores del POLO y del IBIZA ya que el Consorcio ha priorizado los motores de los vehículos más rentables como el GOLF o el PASSAT.

Desde CGT nos oponemos rotundamente a este ERTE, totalmente rechazable por el incumplimiento de la empresa con sus obligaciones. Recordemos que desde la Reforma Laboral de 2012, los ERTEs solo pueden ser frenados por la Administración en caso de dolo, fraude, coacción o abuso de poder. En CGT lo consideramos un Fraude y por lo tanto la Administración no puede ni debe permitirlo.

Cabe decir que el Consorcio Volkswagen lleva acumulados en el primer semestre del año más 6.600 millones de € de beneficio y Volkswagen Navarra declaró el pasado año unos beneficios de 60 millones de €. Este año se van a fabricar en Pamplona 50.000 coches más que el pasado año por lo que los beneficios de 2018 se acercaran a los 70 millones de €. Para ello, durante el primer

semestre del año se han trabajado sábados voluntarios, se han desplazado las pausas para tener más tiempo de fabricación y se han realizado más de 47.000 horas extraordinarias. Incluso, la empresa pretende recuperar este mismo año estos coches que no se fabriquen durante el ERTE con las medidas flexibilizadoras al alza que se contemplan en convenio y acuerdos vigentes.

Vemos pues, cómo VW es el único responsable de esta situación y además, tiene recursos propios con los que afrontarla. Ni la plantilla de VW Navarra, ni de las subcontratas ni la ciudadanía en general somos responsables de este desaguisado. Es VW quién tiene que asumir sus responsabilidades y no cargar a las arcas públicas el coste de su nefasta gestión empresarial, claro y descarado ejemplo de cómo logran privatizar los beneficios y socializar las pérdidas.

Comunicado de CGT-VW ante el ERTE en la empresa



¡Y OTRA RONDA QUE PAGAMOS!

Ya se ha acabado el teatro, el Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), ha sido firmado por UGT y CC00. Esta obra de teatro ha constado de dos actos.

En el primer Acto todos los sindicatos defendimos que era la empresa quien debía asumir el costo del cierre de esos días. La dura posición de UGT (consensuada con la Dirección), que decía que l@s trabajador@s no iban a pagar ni en A ni en B precipitó sin ningún tipo de debate que la empresa decidiera ir al ERTE. Como el calendario de septiembre era fijo no se han querido arriesgar a activar la bolsa, por si alguien impugnaba el calendario...

Desde la Reforma Laboral de 2012, los expedientes de Regulación Temporal de Empleo facilita a las empresas su imposición ya que los organismos públicos no los rechazan, simplemente valoran los trámites sujetos a normativa y la Inspección de Trabajo emite un informe donde valora la falta de documentación aportada y solo en casos donde se demuestre el Dolo, Fraude, Coacción o Abuso de Derecho puedan ser rechazados.

Y aquí comienza el segundo acto, orquestado al mínimo detalle. Con un calendario para la negociación de 4 días, todo seguido. ¡Y por si no fuera poco, nos ha sobrado uno!

Desde que se dijo que no lo íbamos a pagar l@s trabajador@s, a negociar el ERTE solo pasó un segundo. Desde que la empresa presenta una propuesta con complementos, a la presentación de la propuesta de UGT y CC00 con complementos solo pasa un segundo.

Con la negativa de los que a la postre acabaron firmando (el ERTE) a hacer Asambleas Generales de todo el Comité, si, ya sabemos que podía favorecer a la empresa una pérdida de producción por Asambleas, pero **en C.G.T. nos parece muy importante discutir esta situación entre los trabajadores, cosa que a UGT y CC00 no les importa, y llevan años demostrándolo, como si tuvieran miedo de dar la cara ante toda la plantilla.**

Desde C.G.T. no vamos a hacer un análisis del acuerdo firmado y de las prestaciones que aporta la empresa cuando entendemos que Volkswagen se debería de haber hecho cargo de una situación que no deja de ser un Paro Técnico. Y el ERTE le supone un gran ahorro. En C.G.T. no íbamos a entrar a negociar algo que ni queremos, ni se necesita, ni es ético.

La situación de la empresa es boyante, este año vamos a hacer 50.000 Polos más que el año pasado y unas previsión de beneficios de 65 millones, un 16% más que el año anterior que fue de 56 millones de €. En lo que va de año el Consorcio lleva 6.600 millones de beneficios, con 5,7 millones de coches vendidos y líderes en ventas a nivel mundial.

No puede ser que una multinacional con estos números sea capaz de esquilmar las arcas públicas por un problema de la que solo ella es la responsable. Ella decide a quién da motores y a quién no da. Curiosamente l@s más perjudicados de este reparto hemos sido Pamplona y Barcelona. ¿Será una pataleta de Volkswagen por los 80 millones de € del rejuvenecimiento que ya no van a llegar?

Y más curioso todavía es que sólo afecta este problema al Grupo Volkswagen, las demás marcas del sector en el Estado no tienen problemas porque habían hecho los deberes antes de la fecha límite del 1 de septiembre de 2018.

¿Acaso Volkswagen y su poderoso Lobby financiero, pretendían imponer a la Comunidad Europea una moratoria porque no han puesto los medios necesarios para llegar a tiempo a las homologaciones WLTP? Desde el año pasado sabían que tenían que hacer las homologaciones. Han tenido el mismo tiempo que el resto de fabricantes.

Ya sabían que las tendencias de los motores diésel iban en caída libre a consecuencias del diésel-gate y sin embargo siguieron apostando por este tipo de motor.

L@s últim@s dirigentes del Consorcio están investigados, algunos con las cuentas en Suiza intervenidas e incluso algun@ que otr@ en la cárcel. Mal ambiente por Alemania. Malos humos. Todo esto le está costando al Consorcio

más de 25.000 millones de euros y lo que falta por aparecer del resto de denuncias pendientes en Europa y otras partes del mundo.

Y a la primera de cambio se fijan en Volkswagen Navarra para ver de dónde pueden sacar tajada con esta falta de motores. Evidentemente, en Volkswagen Navarra seguimos siendo un laboratorio y la plantilla sus cobayas. No sólo para temas técnicos y de producción sino también de comportamiento social y respuesta ante las agresiones que sufrimos constantemente los trabajador@s.

C.G.T. ha preparado un Informe Contradictorio al ERTE para presentar donde corresponda aunque al final la resolución sea jurídica. Pero los trabajador@s algo tendremos que decir y hacer; vamos a tratar por todos los medios de organizar con aquellos sindicatos, organizaciones y/o trabajador@s que estén dispuestas, las acciones que consideremos oportunas ante este fraudulento ERTE.

Esperamos también de l@s responsables políticos de esta comunidad una actitud clara y tajante ante los chantajes a los que puedan ser sometidos.

No podemos permitir que se privaticen los beneficios y socialicen las pérdidas.

Salud.

Landaben, a 31 de Agosto de 2018.

Taupadak (Eguzki Irratia): Convenio y dineros para Volkswagen, presentación del libro “mujer contra mujer en la Cataluña insurgente”





En el programa de hoy hemos charlado con las gentes de CGT en Volkswagen sobre la negociación del convenio en esta fábrica de Landaben y la propuesta de dar 80 millones de euros a esta empresa para prejubilaciones.

En la segunda parte del programa nuestra colaboradora June ha entrevistado a Laura Vicente autora del libro "mujer contra mujer en la Cataluña insurgente". Un libro de historia que partiendo de dos mujeres de distintas clases en Barcelona nos habla de la época y de la Barcelona de la época del atentado al Liceo.

Las efemérides, el bloque de noticias y la buena música han completado el programa de hoy.

<https://www.eguzki.eus/artxibo/taupadak/taupadak-4dejunio.mp3>

CGT-VW: ¡ ¡ ¡ BOMBA INFORMATIVA !!!



La Asamblea de CGT decidió hace unos días no acudir a las reuniones de la Mesa Negociadora mientras persistieran las consecuencias de las injustas sanciones producidas en el taller de Pintura.

¿Qué ha ocurrido mientras tanto en esas reuniones? NADA, absolutamente nada. La negociación como siempre está en otro lado, fuera de la fábrica, esta vez entre las direcciones de las mayorías (anti) sindicales, la dirección de la empresa, partidos políticos y Gobierno Central.

La bomba informativa aparece en los medios de comunicación y la están

modulando poco a poco para que sea creíble y aceptable por la sociedad. Porque, ¿cómo es posible que una empresa con beneficios INDECENTES, que ha engañado a todo el mundo con el software de manipulación de emisiones, pruebas de laboratorio con seres humanos y monos, y que han puesto en GRAVE riesgo la continuidad de la Marca, vaya a recibir de los impuestos de tod@s y sólo para Volkswagen, 80 millones de euros en 5 años para dar de baja a la plantilla de mayor edad? ¿Dónde está aquel compromiso de negociación con el Estado para aplicar coeficientes reductores para la jubilación de TOD@S los trabajador@s de cadena en la automoción?

Lo tendrán que camuflar como ayudas a la inversión I+D+I o lo que quieran, pero que les va a salir GRATIS TOTAL, seguro. Si el rejuvenecimiento de la plantilla es beneficioso para l@s trabajador@s de más edad y l@s que ocupen su lugar (con 800 € menos de salario), mucho más beneficioso va a ser para la empresa que antes lo pagaba ella (en el año 2017, 12 millones de €), eso sí, con la plusvalía de la plantilla y ahorrándose cerca de 24 millones de € en 5 años en sueldos.

En el 7º Convenio ya teníamos recogido en la Disposición Adicional Tercera que *“Durante la vigencia del Convenio, la Empresa mantendrá la ocupación de la plantilla con un compromiso de creación de empleo fijo. Las prejubilaciones pactadas y bajas vegetativas que se produzcan anualmente serán cubiertas mediante la conversión de contratos temporales en contratos indefinidos”* UGT y CC00 son l@s que lo hicieron desaparecer del convenio actual y ahora nos quieren convencer de que son ell@s l@s garantes del futuro del empleo en esta fábrica. Volveremos a pagar por lo mismo otra vez.

CGT planteó a la plantilla y a la Mesa Negociadora dos fórmulas para el rejuvenecimiento: el Programa de Suspensión Individual Voluntaria de las Relaciones Laborales, mucho más garantista que lo que se está hablando ahora y que además no suponía coste alguno para las arcas Públicas, y el Reparto del Trabajo con la Reducción de Jornada a 6 horas con la creación de un cuarto turno diario y el consiguiente aumento de plantilla. ¿Por qué no se quiere hablar de ello? Porque es más fácil que pague Papa Estado por intereses políticos, que una pobre empresa multinacional que solo ha ganado 11.000 millones de € este año y que dice quiere ahorrar para reinvertir, pero lo que hace con los beneficios es repartirlo entre sus accionistas. CASI NÁ...

LA PASTA PARA ELL@S Y LOS ESFUERZOS PARA L@S DEMAS.

Tenemos las herramientas para mejorar con un buen convenio, para satisfacer las necesidades de esta plantilla, para recuperar lo perdido... y que ningún RECORTADOR o SEGALARI teutón condicione reivindicar nuestras alternativas, alternativas que otros sindicatos ya comparten según lo publicado en sus últimas hojas, motivo por lo cual empieza a haber motivos y condiciones para impulsar un movimiento que contrarreste el inmovilismo actual.

La movilización, hoy por hoy, es la única garantía de victoria, (si luchas puedes perder pero si no luchas estas perdido). LA MOVILIZACIÓN Y LA PARTICIPACIÓN DE LA PLANTILLA EN EL PROCESO son condiciones indispensables para ello.

El miedo está cargado de pobreza social, mental, y económica. ¿Alguien se puede creer que si el futuro es el coche eléctrico, no se vaya a hacer en Pamplona? Lo mismo que si es de CNG, de Hidrogeno o de Agua. Lo que se consigue con el miedo es que seamos capaces de reducir nuestras necesidades convenciéndonos que son más importantes las suyas. La sociedad navarra estará bien si sus habitantes y sus trabajador@s están bien; si l@s trabajador@s estamos mal poco nos importa como esté la sociedad. Un dato: en estos años de "falsa crisis" lo único que ha mejorado ha sido el número de millonari@s.

Recordaros que mañana tenemos la 3ª jornada de huelga en protesta por las injustas sanciones de Pintura.

El horario del paro será de 8.50 horas a 10.30 aprovechando para hacer una Asamblea en el Hall de Pintura.

La solidaridad es uno de nuestros mejores argumentos.

Si nos toc@n a un@ nos tocan a tod@s.

SALUD.

Landaben, a 24 de Mayo de 2018.

La Asamblea de CGT decidió hace unos días no acudir a las reuniones de la Mesa Negociadora mientras persistieran las consecuencias de las injustas sanciones producidas en el taller de Pintura.

¿Qué ha ocurrido mientras tanto en esas reuniones? NADA, absolutamente nada. La negociación como siempre está en otro lado, fuera de la fábrica, esta vez entre las direcciones de las mayorías (anti) sindicales, la dirección de la empresa, partidos políticos y Gobierno Central.

La bomba informativa aparece en los medios de comunicación y la están modulando poco a poco para que sea creíble y aceptable por la sociedad. Porque, ¿cómo es posible que una empresa con beneficios INDECENTES, que ha engañado a todo el mundo con el software de manipulación de emisiones, pruebas de laboratorio con seres humanos y monos, y que han puesto en GRAVE riesgo la continuidad de la Marca, vaya a recibir de los impuestos de tod@s y sólo para Volkswagen, 80 millones de euros en 5 años para dar de baja a la plantilla de mayor edad? ¿Dónde está aquel compromiso de negociación con el Estado para aplicar coeficientes reductores para la jubilación de TOD@S los trabajador@s de cadena en la automoción?

Lo tendrán que camuflar como ayudas a la inversión I+D+I o lo que quieran, pero que **les va a salir GRATIS TOTAL, seguro**. Si el rejuvenecimiento de la plantilla es beneficioso para l@s trabajador@s de más edad y l@s que ocupen su lugar (con 800 € menos de salario), mucho más beneficioso va a ser para la empresa que antes lo pagaba ella (en el año 2017, 12 millones de €), eso sí, con la plusvalía de la plantilla y ahorrándose cerca de 24 millones de € en 5 años en sueldos.

En el 7º Convenio ya teníamos recogido en la Disposición Adicional Tercera que "Durante la vigencia del Convenio, la Empresa mantendrá la ocupación de la plantilla con un compromiso de creación de empleo fijo. Las prejubilaciones pactadas y bajas vegetativas que se produzcan anualmente

serán cubiertas mediante la conversión de contratos temporales en contratos indefinidos” UGT y CC00 son l@s que lo hicieron desaparecer del convenio actual y ahora nos quieren convencer de que son ell@s l@s garantes del futuro del empleo en esta fábrica. Volveremos a pagar por lo mismo otra vez.

CGT planteó a la plantilla y a la Mesa Negociadora dos fórmulas para el rejuvenecimiento: el Programa de Suspensión Individual Voluntaria de las Relaciones Laborales, mucho más garantista que lo que se está hablando ahora y que además no suponía coste alguno para las arcas Públicas, y el Reparto del Trabajo con la Reducción de Jornada a 6 horas con la creación de un cuarto turno diario y el consiguiente aumento de plantilla. ¿Por qué no se quiere hablar de ello? Porque es más fácil que pague Papa Estado por intereses políticos, que una pobre empresa multinacional que solo ha ganado 11.000 millones de € este año y que dice quiere ahorrar para reinvertir, pero lo que hace con los beneficios es repartirlo entre sus accionistas. CASI NÁ...

LA PASTA PARA ELL@S Y LOS ESFUERZOS PARA L@S DEMAS.

Tenemos las herramientas para mejorar con un buen convenio, para satisfacer las necesidades de esta plantilla, para recuperar lo perdido... y que ningún RECORTADOR o SEGALARI teutón condicione reivindicar nuestras alternativas, alternativas que otros sindicatos ya comparten según lo publicado en sus últimas hojas, motivo por lo cual empieza a haber motivos y condiciones para impulsar un movimiento que contrarreste el inmovilismo actual.

La movilización, hoy por hoy, es la única garantía de victoria, (si luchas puedes perder pero si no luchas estas perdido). LA MOVILIZACIÓN Y LA PARTICIPACIÓN DE LA PLANTILLA EN EL PROCESO son condiciones indispensables para ello.

El miedo está cargado de pobreza social, mental, y económica. ¿Alguien se puede creer que si el futuro es el coche eléctrico, no se vaya a hacer en Pamplona? Lo mismo que si es de CNG, de Hidrogeno o de Agua. Lo que se consigue con el miedo es que seamos capaces de reducir nuestras necesidades convenciéndonos que son más importantes las suyas. La sociedad navarra estará bien si sus habitantes y sus trabajador@s están bien; si l@s trabajador@s estamos mal poco nos importa como esté la sociedad. Un dato: en estos años de “falsa crisis” lo único que ha mejorado ha sido el número de millonari@s.

Recordaros que mañana tenemos la 3ª jornada de huelga en protesta por las injustas sanciones de Pintura.

El horario del paro será de 8.50 horas a 10.30 aprovechando para hacer una Asamblea en el Hall de Pintura.

La solidaridad es uno de nuestros mejores argumentos.

Si nos toc@n a un@ nos tocan a tod@s.

SALUD.

Landaben, a 24 de Mayo de 2018.

Paros en VW-Na por la readmisión de despedidos/as



Las Secciones Sindicales de LAB y CGT en VW Navarra ante los despidos realizados por la empresa en aplicación del Artículo 52 a) del Estatuto de los trabajadores, por causas objetivas como consecuencia de ineptitud sobrevenida, queremos exponer que:

Exigimos la readmisión de las trabajadoras despedidas y la retirada de los despidos.

Cualquier persona puede verse afectada ahora o en el futuro, es un problema general, no particular, por eso se presentaron propuestas de retirada de los despidos al Comité, propuestas que salieron adelante con los votos de LAB y CGT. Es un intento de individualizar el problema, los silencios son cómplices de la empresa, en esta situación nadie puede permanecer al margen, debemos actuar como plantilla ya que no lo hace el comité.

El inadecuado funcionamiento del Servicio de Prevención es en gran parte responsable de la situación, la mayor fábrica de Navarra no tiene todavía

realizada la evaluación de Riesgos Psicosociales. Los puestos de trabajo se deben adaptar al trabajador no viceversa.

Existen medios más que suficientes en esta empresa para no tener que realizar estos despidos, no se está aplicando el protocolo de reubicaciones para personal especialmente sensible, forma elegante de denominar al personal con algún tipo de patología médica, producto en la mayoría de los casos del sistema de producción a tiempo medido aplicado en esta fábrica, es por tanto responsabilidad y obligación de la empresa el facilitar la correcta reubicación de este personal.

Está en manos de la empresa el revertir la situación, el diálogo y el consenso deben primar en las relaciones laborales. No así la imposición y el silencio.

Por todo esto, llamamos a participar en los **PAROS** el **MIÉRCOLES 28** de Marzo.

VW: Huelga y Concentración el 21 de diciembre





iEL

QUE HA COMENZADO BIEN ESTÁ A LA MITAD DE LA OBRA!

Si en la antigua Roma, el poeta Horacio hubiera sido consciente de que sus palabras iban a servir para ilustrarnos lo bien que se nos presenta el futuro a l@s trabajador@s, con la que nos está cayendo, no nos cabe la menor duda de que se habría cortado la lengua antes de decirlas o la mano antes de escribirlas.

Por ello, que los “presidentes” de esta fábrica, nos agradezcan con estas palabras, de tan ilustre personaje, no hacen sino demostrar el perfecto desconocimiento de la situación que está soportando esta Plantilla, y lo más vergonzoso de esto, es que en este juego ande suelto el Sr. Morales, a la sazón, Presidente del Comité de Empresa.

Desde **CGT** les mandamos a ambos, nuestro particular regalito de Navidad: imétanse sus agradecimientos por el orificio que más placer les provoque!

Efectivamente, mucho no, muchísimo es lo que tienen que agradecerarnos, pues somos l@s trabajador@s de esta fábrica quienes estamos salvando el culo a esta Dirección en la gestión de este lanzamiento, como lo hemos venido haciendo históricamente, con nuestra profesionalidad y nuestra buena voluntad, que siempre ha ido más allá de lo exigible.

Quizás sea eso lo que nos pierda a los trabajador@s, el dar mucho más de lo exigible, dando pie al abuso, que no es otra cosa que lo que está haciendo la Empresa, abusar de nuestra buena voluntad.

No Emilio, no podemos considerarte Compañero, porque en esto del agradecimiento también hay diferentes categorías, un@s sois responsables del nuevo despropósito del lanzamiento y por ello os llevaréis un succulento Bonus con cargo a los beneficios, otr@s ejercen de latigueros para vosotr@s, y por ello se llevarán el habitual vale de compra en El Corte Inglés y una opípara cena en el Europa u otro sitio de postín, y a nosotr@s, a quienes tratáis

casi como esclavos, como lo fue el padre del nombrado Horacio, nos queréis complacer con un miserable USB como gratitud a nuestro sudor, a nuestro dolor y por qué no, a nuestras lágrimas y malas hostias por todo lo que nos estáis haciendo pasar.

Hace unas semanas invitábamos a la Sra. Dellit a darse un paseo por las cadenas; no se la ha visto. Quizás lo haga si vosotros, Emilio y Alfredo, os animáis a bajar a las cadenas, a hablar con quienes mejor conocemos como va el lanzamiento, incluso probar las condiciones de trabajo que habéis dispuesto para nosotr@s, quizás entonces os daríais cuenta de que lo que necesitamos l@s trabajador@s de esta fábrica no es un USB, sino soluciones, comenzando por cambios de altimetrías que mejoren posturalmente los puestos de trabajo, algo que no puede demorarse, y que debía incluirse dentro de las tradicionales y entrañables obras de navidad por las que nos vais a joder toda la jornada industrial. Pero claro, esto, cómo no va a contribuir en la productividad, no se ha incluido.

Es sólo un ejemplo de las urgentes necesidades de esta Plantilla por culpa de una mala planificación y sobre todo de sentido común, porque hay cosas para las que no hace falta mucha vista e inteligencia para verlas o entenderlas.

Señores "presis" vuestra cartita nos parece un insulto, ya que la deuda de esta Empresa para con sus trabajador@s, no se salda con un USB, ni tan siquiera con la semana de fiesta que algun@s disfrutamos.

Cada vez que en esta Empresa se empieza a hablar de contratos fijos, fluye el desasosiego y la angustia entre l@s compañer@s eventuales, tod@s pendientes del lugar que ocupan en la famosa "lista" que alguien tiene y maneja, y que a los tristes mortales se nos escapa conocer, tan siquiera su existencia. Pero a decir de l@s propi@s compañer@s, algo debe haber porque son los mismos delegad@s de UGT, CCOO y en algún caso la propia Dirección de la empresa quienes se encargan de decirles el ordinal que ocupan en dicha lista.

Este año llevamos más de 260 contratos fijos, y como cada vez que esto ocurre, nos llegan casos de compañer@s que por antigüedad debieran estar entre l@s primer@s en la lista y que, sin embargo, no van a ser merecedores de semejante lotería. Las excusas suelen ser de lo más variopinto, que si tu pareja ya está fija, que si has tenido bajas, que si hablas con quien no debes, que si... Cualquier cosa para justificar que alguien se merece más que tú, tamaño premio.

En **CGT**, no vamos a entrar a valorar quien se merece más o menos ser fij@, porque nuestra ideología no entiende de trabajo eventual. Para **CGT**, cualquier compañer@ que accede a la Empresa debiera ser fij@ tras superar el periodo de prueba que marca el propio contrato. Y en este punto, sobre los criterios de contratación, sí que podríamos entrar en el debate, pero no es el tema que nos ocupa.

No puede negarse el derecho a ser fij@ a quien ha tenido la desgracia de tener que cogerse la baja, máxime cuando en la mayoría de los casos son producto de las condiciones de los puestos de trabajo. Todavía no somos esclav@s, aunque vamos por buen camino para ello. Y qué decir sobre el hecho

de que no se puede hacer fij@ a quien tiene a la pareja trabajando en la Empresa. Vaya falacia. Será porque en esta Empresa no hay verdaderos clanes familiares, para los que no ha habido ningún tipo de reparo a la hora de hacer fij@s “a discreción”.

Entonces, ¿qué está pasando con las contrataciones fijas? Pues ni más ni menos que lo que viene sucediendo desde hace muchos años, que hay un mercadeo que te cagas, con un desfile continuo por los cuartos sindicales y como pasa en Port Aventura, si tienes una pulserita VIP, te evitas o acortas la cola.

Esa es la cuestión. Si tienes la suerte de tener un apellido “noble” o llevas por coincidencia el mismo apellido de algún jefe, o eres la mujer, herman@, hij@, prim@, sobrin@, amig@... de algún/a sindicalist@, te ponen la pulserita y a triunfar! aunque lleves muchísimo menos tiempo.

Menos mal que tenemos un Acuerdo de Empleo y una Comisión al efecto, pero claro está, la experiencia nos dice que si en esta Empresa se pretende que algo no funcione, lo mejor es firmar un Acuerdo y crear una Comisión. En su día ya dijimos lo que pensábamos sobre el Acuerdo, una mierda con la que quienes han venido manejando todo este tinglado desde los bajos fondos, pretendían verse legitimados con la aprobación de quienes siempre nos hemos opuesto a este mercadeo. En definitiva, nada ha cambiado, son los mismos de siempre los que continúan con su mercadeo de prebendas. Transparencia, ninguna.

Y si al final alguien sin estar señalad@ por “el dedo de dios”, sin padrinos ni compadres, tiene la suerte de ser elegid@, debe pasar por el filtro de, no una, ni dos, ni tres, hasta cuatro entrevistas, por si no había quedado clara su valía durante la porrada de años que lleva como eventual. “Manda güevos”.

Desde CGT os animamos a toda la Plantilla a participar (a sabiendas de que muchos eventuales no secundaran los paros por estos y otros motivos similares) en la Huelga del día 21 y la Concentración de las 11,30 en la puerta de Montaje. Empezará la huelga la noche del 20 al 21 de diciembre de 2017.

Horarios Huelga:

Turno de Noche de 3 horas a 6 horas

Turnos de mañana de 11 horas a 14 horas

Turno de tarde de 14 horas a 17 horas

VW: la cuestica de septiembre



Por fin ha llegado el esperado lanzamiento del nuevo Polo, y con él, el tan esperado periodo semi vacacional que vamos a disfrutar, por lo menos las categorías más bajas que trabajamos en ésta fábrica.

En CGT no queremos ser l@s aguafiestas, pero tenemos el deber de informar a la plantilla de las consecuencias que tendrá el periodo de lanzamiento en nuestras nóminas, para que no nos gastemos todos los dineros durante las más que merecidas vacaciones y días de "lanzamiento" y de jornada industrial que vamos a disfrutar durante este verano.

Por los días de jornada industrial y de "lanzamiento" (que no vacaciones), nuestra nómina de agosto se verá resentida, la que cobraremos a mediados de septiembre (quien cobre algo...), así que no contéis con ella, ya que en muchos casos solo trabajaremos una semana en julio y semana y media en agosto sin realizar turnos ni noches, con la consiguiente merma salarial, al dejar de percibir el plus hora y hora nocturna de los días no trabajados, el de transporte, etc., (en el caso de las vacaciones se hace la media de los pluses de los tres meses anteriores).

Negocio redondo para la empresa. La plantilla de cadena pagaremos el lanzamiento con nuestras nóminas, eso a pesar de la deuda de 5 días a la empresa para la mayoría de las categorías más bajas, que como ya dijéramos en su día en las reuniones de los calendarios de lanzamiento, bien se podrían haber utilizado en formación para la plantilla.

Y así es como compartiremos esfuerzos, un@s con su jornada de 211 días con una merma económica en torno a los 400€ brutos, otr@s con su jornada de 201 días con una merma económica de en torno a 550€ brutos, y la empresa mientras tanto, beneficiándose de las nóminas de sus currelas.

Así que, administremos bien los dineros, disfrutemos de las vacaciones y periodos de no venir a la fábrica gastando lo justo, volvamos sanos, y subamos la cuestica de septiembre sin apenas esfuerzo.

Por eso, hoy más que nunca...

¡¡¡ONDO PASA TA GUTXI GASTA!!!

SALUD.

Landaben, 20 de julio de 2017.

CALENDARIOS VW ¿QUIÉN PAGA ESTO?



El Lanzamiento de un producto nuevo es la consecuencia de la necesidad de la empresa de actualizar y mejorar los modelos para satisfacer el ánimo de beneficio que tienen todas las empresas y esto, que no es nada nuevo, parece que se nos olvida a las primeras de cambio. Y eso ocurre cada vez que nos ponemos a discutir las necesidades de la empresa para llevar a efecto y con las mínimas pérdidas posibles sus planes de producción, ventas, de expansión, de mercado etc. etc. que pueden ser entendibles, pero no a nuestra costa.

Porque no estamos ante una crisis de mercado con bajada de ventas, para lo cual aunque no nos guste ya tiene sus medidas de flexibilidad al alza o a la baja en el convenio. Y porque no es una crisis, sino un lanzamiento de un producto nuevo, por lo que no caben esas medidas. Ni tampoco un ERE, en una empresa que aumenta sus beneficios año tras año, (en 2016, cerca de los 65 millones de euros).

Otra cosa es que quieran y puedan sacar "pasta" al gobierno de turno, a los trabajadores y a quien haga falta, pues mejor que mejor. Y así, les pagamos los fiascos del Diéselgate, que los responsables se vayan de rositas, el reparto de los dividendos de los accionistas, los BONUS de la Dirección y además que les llegue para comprar la FIAT o la TATA; pues eso, aquí paz y después gloria. AMENJESUS.

Como sabéis, **C.G.T. se ha personado en el caso del Diéselgate con dos líneas de denuncia, la primera como trabajador@s y consumidor@s de un producto trucado y la segunda como trabajador@s que pueden verse afectad@s por las decisiones que pueda tomar la empresa para ahorrar un dinero a costa de los salarios y condiciones de los trabajador@s para cubrir las multas millonarias que se le avecinan. Y esto no es moco de pavo.**

C.G.T. lo hemos dicho muchísimas veces, el lanzamiento, las modificaciones, los nuevos productos, las nuevas infraestructuras, etc., ya están amortizados por las producciones del modelo anterior y de ahí sale el capital para futuras inversiones.

La empresa tendrá que acometer el lanzamiento con las mayores garantías, de acuerdo, pero si eso conlleva que un@s trabajen la jornada individual anual y a otr@s les falte hasta 35 días, que un@s trabajador@s rompan sus vacaciones de verano en tres trozos, que se coloque la jornada Industrial en verano, con

corredor de J. Industrial otr@s, sin conciliación familiar, etc., tendrán que pagarlo, **GRATIS TOTAL, o que se olviden de nosotr@s.**

Por lo tanto, C.G.T., no contempla ningún ERE, ni días de BOLSA, ni Días por Definir.

Porque algunos digan que hace falta un “esfuerzo compartido”, no es menos cierto que la empresa no es una cooperativa ni es de los trabajadores (que lo debiera ser) y el esfuerzo siempre se le espera a los mismos y en este caso a los de peores condiciones salariales y cuando C.G.T. reivindica la categoría de 2ª como categoría mínima, cuando C.G.T. plantea que no podemos dejar que sigan aumentando las distancias salariales entre categorías y proponemos subidas lineales o inversamente proporcionales, cuando C.G.T. reivindica que los eventuales no tienen que pagar el impuesto revolucionario, además para no llegar a ser fijos, cuando C.G.T. reivindica inversiones y puestos de trabajo para el personal especialmente sensible, pasan de nosotros.

En definitiva, cuando C.G.T. planteó todo esto y más en la negociación del convenio, pasaron de nosotros.

Las jornadas “pérdidas” por el lanzamiento en Producción son 33.991 mientras que el total serian 628.358 jornadas, es decir el 5.4% del total. Lo que supone un costo para la empresa de menos del 6% de los beneficios obtenidos este año. Una miseria que nos quieren colar. Y más teniendo en cuenta que la empresa, como ya dijo en una reunión el Jefe de Producción de Volkswagen Navarra, hará todo lo más que pueda en cuanto pueda; por lo tanto está previsto que se pueda acelerar el lanzamiento y acabarlo antes.

C.G.T. planteó que para el tiempo del aprendizaje los turnos fueran de 4 horas.

¿Y la Formación? Es otro capítulo por el cual se puede mantener al personal en activo actualizando en cuantas cuestiones son necesarias para el desarrollo de la actividad así como formación específica en Prevención de Riesgos.

Salud.

Landaben a 14 de Marzo de 2017