

Comunicados de Secciones Sindicales: Correos, VW, ZF-TRW





SOLICITAMOS MEDIDAS MAS CONTUNDENTES FRENTE AL COVID

Desde esta sección sindical de CGT-Correos Navarra queremos poner en evidencia que las medidas que está aplicando Correos en sus centros de trabajo frente a la expansión del Covid 19, y que básicamente se resumen en distancia interpersonal de metro y medio, y uso de mascarillas y gel hidroalcohólico se han manifestado claramente insuficientes.

Esto se ve claramente ante el “**superbrote**” que se ha dado **en la cartería de Tudela**, con un contagio masivo de alrededor de un tercio de la plantilla (9 [trabajador@s](#) fijos y un eventual que no se ha contabilizado). [Est@s trabajador@s](#) cumplían con especial celo todas las medidas preventivas marcadas por la empresa, no tenían contacto entre ellas fuera del centro de trabajo y a pesar de todo se han contagiado.

Además debemos constatar una lluvia de contagios por diferentes oficinas a lo largo de Navarra : 1 caso en Garés- Puente la Reina, también en Sanguesa, en la unidad de reparto urgente de Pamplona, ..., más varios casos por confirmar en la UR4 y UR2 de Pamplona.

Por otra parte, como [tod@s](#) sabemos, la situación general en esta llamada segunda ola de la pandemia es muy grave, bastante peor que hace unos meses, con poblaciones y territorios confinados, restricciones de movimiento, etc..

Y Correos parece no querer verlo, ya que no ha adaptado sus medidas preventivas a la nueva y grave situación. Mantiene las anteriores, como si nada hubiera pasado.

Desde CGT-Correos Navarra hemos exigido a la empresa, de forma oficial, que en Tudela se aplique el protocolo del pasado mes de Abril (“Adaptación de las medidas extraordinarias para un retorno progresivo a la normal actividad”) y **que establezca un servicio con el 50% de las secciones, con un turno rotativo ,de un día secciones pares y el siguiente las impares.**

Pensamos que Correos está anteponiendo intereses de empresa a la salud general de [l@s](#) trabajadores, y exigimos que se ponga fin a esa actitud.

Una muestra más del desinterés empresarial es la cantidad de rodeos que está dando Correos a la puesta en marcha del Comité de Seguridad y Salud , sin constituir desde las pasadas elecciones sindicales de Febrero del 2020.

A la preocupación manifiesta y justificada de la plantilla se une el hartazgo de ver cómo, además Correos no supe las ausencias del personal que falta, trasladando cargas de trabajo inasumibles a [l@s trabajador@s](#) que quedan.



Confederación General del Trabajo **Lanaren Konfederakunde Nagusia**

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

Síguenos



RECHAZO A MUTUA, POR PRINCIPIOS

“... se ha demostrado que no existe un valor añadido para optar por la Mutua para que gestione la prestación”

“Las cifras de enfermedad con baja donde opera la Mutua no son diferentes respecto de las empresas donde la prestación económica la gestiona directamente el INSS”

“Las mutuas se han demostrado ineficientes en la gestión económica de la prestación”

“La gestión de las Mutuas solo duplica innecesariamente una situación en la que es el Sistema Público de Salud por medio de la atención primaria y medicina de familia, quien extiende el parte de baja y atiende sanitariamente la dolencia”

“El carácter que hoy tienen las mutuas, como entidades privadas.... Genera dudas de confianza en los usuarios y usuarias, personas trabajadoras, respecto a los fines perseguidos por estas entidades mutuales”.

“... las mutuas rigen sus actuaciones por los principios de menos coste económico y en tiempo de permanencia en baja, con un fin economista que no siempre encaja con el principio básico de la recuperación plena de la salud”

“... la mutua, por falta de medios propios, tiene que recurrir a terceros para tratar de seguir la ITCC. Lo cual es ilegal y atenta contra la confidencialidad de Datos de Salud y la transmisión de los mismos”

“La disposición y consulta de los datos de salud de las personas en baja de contingencia común, son situaciones de privacidad que están especialmente protegidas por el Reglamento Europeo para la Protección de Datos y la Ley 3/2018 de protección de Datos personales y garantía de los derechos Digitales, hay que garantizar y preservar que el acceso a dichos datos solo se realice por quien esté autorizado y tenga competencias en salud para perseguir el fin de la mejor recuperación. Existiendo problemas para garantizar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición si dichos datos están en entidades colaboradoras que a su vez disponen de centros concertados para el seguimiento o realización de pruebas complementarias...”

“La gestión de la mutua de la ITCC, puede encubrir prácticas de control del “mal llamado” absentismo y hay que dejar bien claro que, las disminuciones de los procesos de baja no se deben basar de ningún modo en la persecución del trabajador o trabajadora que está enfermo, ejerciendo un derecho a la baja extendida y garantizada por el sistema público de salud”

“la entrada progresiva de las mutuas en la gestión por contingencia común, rompe el principio de acceso equitativo, público, libre y gratuito a la Salud Pública...”

“La actual experiencia en la gestión económica de ITCC por las mutuas ha demostrado que no ofrecen alternativas para la mejora de la salud, ni tratamientos curativos y rehabilitaciones ni anticipo de pruebas diagnósticas”

“... se produce el aumento innecesario de las molestias a los trabajadores en baja por las citas para control o reconocimientos médicos que implican desplazamientos y visitas sin valor añadido para la recuperación de la salud”

“las mutuas no operan con tablas y baremos sobre la duración esperada de las bajas... actúan desde el día que reciben la notificación desde el INSS... es decir, a las 24 horas de extenderse la baja... todo ello, actuaciones a demanda o rogadas por parte de las direcciones de las empresas, que en nada ayudan a la dolencia del paciente”

“el modelo de gestión de ITCC por Mutua puede dar lugar a la utilización de detectives privados por parte de las Mutuas para para el seguimiento de personas con bajas...” “ello criminaliza a la persona en baja y perturba el clima laboral”

“es una práctica frecuente que la mutua incremente el subregistro de contingencias profesionales... y que pese a que la atención la llevara el sistema público de salud, la mutua tiene capacidad de gestión económica de la prestación”

“...facilita a la Mutua el seguimiento del proceso sin la inversión sanitaria en la recuperación de la persona que ha perdido la salud”

Pues bien, compañer@s, todo esto, que podía parecer que lo dice C.G.T., está recogido en el Informe por el que la Representación de los Trabajadores rechaza que la empresa establezca con la Mutua la Gestión Económica de la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, REDACTADO POR UGT, consensuado, sellado y entregado a la Empresa por todas las Secciones Sindicales del Comité de Empresa, excepto CCP, en diciembre del 2019, donde para defenderlo se convocaron 5 días de huelga, por quienes ahora dicen que es una irresponsabilidad convocar 2 horas para defender lo mismo.

Que, UGT y CCOO, conociendo todas las contraindicaciones y la negativa repercusión que el traspaso de Contingencias Comunes a Mutua va a tener, para quienes trabajamos en VW-NA y para toda la sociedad navarra, cambien de opinión y traicionen a la plantilla, permitiendo con su firma tamaño atropello a los derechos de l@s trabajador@s, solo se puede calificar de DESHONOR Y DESLEALTAD para con aquell@s a quienes se deben.

SALUD.

Landaben a 23 de octubre de 2020



SECCION SINDICAL DE CGT/LKN EN ZF-TRW

VESTUARIOS: CONFLICTO COLECTIVO

A la vista de que la empresa no habilita los vestuarios, tomando las medidas marcadas en la ley y todas las que se pueda para que sea seguro su uso, que se puede, hemos interpuesto una papeleta de conciliación en materia de conflicto colectivo contra TRW así como contra el Comité de Empresa.

No vamos a repetir los argumentos, fundamentados en la ley ya que los hemos expuesto en varias ocasiones, y se lo hemos transmitido a la empresa. Si se toman medidas los vestuarios son igual de seguros que currar 8 h a escasos 50cm en la línea con una mascarilla FFP2.

No nos gusta tener que dar estos pasos, todo debería ser mas simple, pero lo que no puede ser es que el coordinador de prevención le diga a los trabajadores que se cambien los zapatos en la calle lloviendo por no darles unos zapatos para el agua, o que la médico diga que te compres un pantalon de motorista si te mojas y mas cosas que seguro estan diciendo a los trabajadores y no nos hemos enterado. Es indignante que la dirección vea que los trabajadores llegan a ponerse en calzoncillos en la calle, en el parking y sigan sin intención de habilitar los vestuarios en condiciones, mientras en las líneas de montaje les da igual apiñar a los compañeros.

Veremos donde se posicionan los sindicatos, con delegado de prevención, cuyo trabajo tenia que haber sido éste, la defensa de los vestuarios, ropa adecuada, medidas preventivas...y lo único que estan haciendo es aceptar todo lo que dice la empresa, que no decimos que no quiera protegernos, pero que por encima de nuestra salud y nuestra vida estan las producción, porque ya nos lo dijo el coordinador de prevención (cuya figura debería estar separada de la empresa): ESTO ES UN NEGOCIO. Claro que sí y trabajamos a tope para mantenerlo pero queremos trabajar en unas condiciones mínimas que ya están establecidas y que se incumplen a diario.

El acto de conciliación está previsto para el día 5 de noviembre pero esperemos que se solucione antes.

Hasta que nos dejen usar los vestuarios (insistimos que en condiciones) seguiremos realizando las acciones sindicales oportunas.

HUELGA

Entendiendo que la empresa esta incumpliendo varias cuestiones en materia de prevención, y que encima se pretende que trabajemos mas dias en condiciones que entendemos incumplen la ley, CGT convocamos huelga (que hemos registrado formalmente) para los días:

23-24 y 25 de OCTUBRE

Apaga luuuuz, Mari Luz, apaga luuuuz...



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

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

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

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

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

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

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

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

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

tener una memoria selectiva.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

el Convenio Colectivo?

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

SALUD.

Landaben, 13 de octubre de 2016

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

VW: FONDO SOCIAL (otra vez)



Desde hace varias semanas se está rumoreando por las cadenas por boca de delegados sindicales muy concretos, que las partidas de las solicitudes de los trabajadores al Fondo Social están paralizadas por culpa de CGT que no quiere estampar su firma en las cuentas mancomunadas de la Comisión de Asuntos Sociales.

Es cierto que CGT no quiere estampar su firma en estas cuentas, sí. Pero también es cierto que nunca lo hemos hecho y el dinero del fondo social ha salido con total normalidad toda la vida (hay algún caso puntual de retrasos por falta de fondos) y el problema se genera ahora? Por qué?

Sencillamente porque la mayoría de la representación del Fondo Social puso a votación en la reunión de la Comisión que todos los miembros tuvieran firma en las Cuentas mancomunadas y con esa mayoría tratan de que CGT haga lo que no quiere hacer, ni ha hecho nunca. ¿Son necesarias las firmas de todos los miembros de la Comisión para poder dar orden al banco de que haga los pagos? NO, nunca ha sido necesario, de hecho siempre han sido dos las personas que

tenían firma y así ha funcionado hasta ahora e incluso con una sola.

El por qué UGT, CCOO y los Cuadros han sometido a votación una propuesta en la que CGT y LAB estábamos en contra y sabían que la tenían ganada de antemano, solo ellos lo saben, porque la posición de CGT al respecto del Fondo Social es clara desde el momento en que CGT tuvo la suficiente representación en el Comité de Empresa para tener derecho a entrar en esa Comisión allá por el 2003.

En aquella época (no es momento de hacer viejas críticas ya habrá tiempo, pero sí de explicarnos), cuando entramos en la Comisión de las primeras cosas que hicimos fue solicitar una Auditoría de las cuentas del Fondo Social, algo lógico de entender, se hace en todos los sitios, los vecinos del portal, Osasuna, las grandes empresas y las pequeñas, y la Comisión no tenía por qué ser una excepción ya que nuestra intención era lógicamente conocer la realidad de la situación de aquel momento. Pues bien, nos dijeron de todo lo que os podáis imaginar, que si no nos fiábamos de los compañeros, que si éramos unos hijos de puta (verídico) etc. incluso acabamos en juicios.

Hoy, es la empresa la que decide hacer la Auditoría y no pasa nada. Perfecto. Pero es que el Informe de esa Auditoría dice: "TODAS LAS OPERACIONES BANCARIAS DEBEN SER REALIZADAS POR DOS APODERADOS MANCOMUNADOS" y el comentario de la empresa dice: LA COMISIÓN VA A PROPONER Y NOMBRAR UN SEGUNDO APODERADO MANCOMUNADO". Informe de Auditoría 2016 "Gestión del Fondo Social y del Transporte Colectivo" 13.05.2016

Nos acusan de que si no queremos firmar no deberíamos tampoco pedir ni tramitar las solicitudes que nos entregan los trabajadores. ¡¡¡que les corresponden por derecho a todos los trabajadores!!! no es solo para ellos.

Pues bien el convenio en su artículo 143 dice que la empresa aportará al fondo social una cantidad bruta de 16,03€ cada trimestre por cada trabajador de alta en la empresa siendo incrementado anualmente de la misma forma que los conceptos salariales y que el fondo será administrado por el comité de empresa con la normativa ya existente y se destinará a prestaciones económicas extraordinarias derivadas de larga enfermedad o disminución funcional física y psíquica, etc.

Es decir que esa cantidad forma parte de la plusvalía de cada uno de los trabajadores que generamos con nuestro trabajo por lo tanto nadie puede ser apartado de esa percepción.

Como habéis podido leer, el Convenio solo marca dos opciones y la tercera es un etc. que como ya se sabe en el transcurrir de los años se ha ampliado a otros tipos de ayudas recogidas en la Normativa del Fondo Social, como por ejemplo: dentadura, gafas y lentillas, ortodoncia, aparatos auditivos, tratamientos de recuperación (tratamientos psicológicos, plantillas, vacunas, etc.), casos especiales (que no tengan ninguna subvención y se considera dentro de este apartado cirugía con láser de la vista), disminuidos físicos y psíquicos, tratamientos recuperación de hijos disminuidos. Y también la Normativa marca en su apartado de aclaraciones diversos motivos por los cuales no se tiene derecho a esas ayudas; por ejemplo: no tendrán derecho a

las ayudas aquellos tratamientos que se puedan facilitar a través de la Seguridad Social ni tampoco serán atendidas las ayudas que se puedan acoger a Estamentos Oficiales. Quedan excluidos de las ayudas cualquier tipo de masaje y fisioterapia y también los Celiacos.

Otra cosa, es la opinión de CGT al respecto del Fondo Social, que es conocida por todos, ya que siempre hemos mantenido la misma posición y no es otra que la siguiente: CGT considera en principio que este Fondo debe ser administrado por la Empresa aportando los recursos necesarios. También consideramos que este Fondo Social es lo más parecido a la beneficencia y los trabajadores de esta empresa no somos pobres (sí posiblemente los de nuevo ingreso, becarios, en prácticas....) por lo tanto la necesidad de la existencia de un Fondo Social para la inmensa mayoría de los casos nos parece fuera de lugar, arcaico e innecesario. Para cubrir nuestras necesidades está el salario y para mejorar el salario, la reivindicación.

Cierto es que hay grupos de trabajadores más desfavorecidos, con Incapacidades reconocidas y especialmente sensibles (y/o con familiares en condiciones de salud deterioradas de forma muy dura) y que estos grupos sí que deberían estar protegidos pero como decimos debe ser la Empresa la que se deba hacer cargo de ello. Hasta que, por lo menos, consigamos que todas las personas estén debidamente protegidas por los diversos Servicios Públicos de la Administración. Y los sindicalistas a lo suyo.

Como reflexión, desgraciadamente todos sabemos cómo funciona este país, lleno de Rinconetes y Cortadillos, de Lazarillos de Tormes, de Blesas y Ratos, Puyoles y Malayas, de ándeme yo caliente y ríase la gente y de los que piensan que si pudieran harían lo mismo; pero CGT no está para contentar a estas gentes, a los pesetillas, metehoras y a los del "que hay de lo mío", sino para reivindicar una sociedad más justa, libre e igualitaria. Con Solidaridad, Reparto y Apoyo Mutuo es posible conseguirlo. En CGT en ello estamos.

Salud.
de Octubre de 2016

Landaben a 3

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

TRW: movilizaciones por un futuro para todas.



Comité TRW convoca:

Concentración viernes

ayuntamiento 17:00

Marcha desde TRW al Parlamento

el 26 a las 15:00

Gran manifa en Iruñea día 30

Texto que circula por las redes sociales sobre TRW:

250 personas a la calle en TRW, el 41% de plantilla. Recortes a punta pala para los que se queden y un plan que no garantiza futuro a partir de 2018. Eso es lo que hay ahora mismo encima de la mesa. En Diciembre se fueron 100 eventuales y 10 días más tarde con el mismo trabajo sobran 250???? No parece normal no? Se han pensado que somos tontos? Lo que han estado haciendo es sobre-producir para llenar los almacenes de media Europa y que las huelgas o movilizaciones no les duela nada. Puede que la suerte este echada o puede que no... Vamos a pensar que no y que cualquier acto, movilización, marcha, guasap, mensaje o lo que sea pueda hacer que el juez que tome la decisión final piense en las 250 familias y en la de proveedores y subcontratas y no en el enriquecimiento de una multinacional que lleva años trayendo a Pamplona los productos que les ha interesado para ponernos hoy día en este escenario Pido vuestra colaboración para difundir y que al menos se sepa la verdad y no lo que les interesa a la empresa y el bufete que han contratado para manejar la prensa y las redes sociales Gracias

Carta de solidaridad de los

trabajadores y trabajadoras de Volkswagen



Como ya anunciamos anteriormente, una representación de esta Sección Sindical de CGT-LKN en Volkswagen Navarra, participó en días pasados en la Primera Conferencia Internacional de Trabajadores de la Automoción, en la que, dentro del foro Volkswagen, pudieron reunirse con trabajadores de diferentes fábricas del consorcio en todo el mundo, suscribiendo la siguiente carta de solidaridad:

Primera Conferencia Internacional de Trabajadores/as de la Automoción.

Los 600.000 trabajador@s y emplead@s del consorcio VW junto con los millones de trabajadores de la automoción de otros consorcios y empresas suministradoras, trabajamos a un nivel técnico igual de alto, dentro de una enorme red de producción alrededor del globo.

Con esta carta de solidaridad nos comprometemos a fomentar la unidad de las plantillas más allá de las fronteras de los países y contribuimos con esto a convertirnos en una fuerza determinante, contra los consorcios y los gobiernos:

- Desarrollamos una cooperación constante y comprometida.

- Nosotros nos informamos mutuamente y organizamos la solidaridad internacional.
- Fomentamos que los compañeros y sus familias se conozcan mejor más allá de las fronteras de los países, que aprendan unos de otros y así llevar adelante la unidad internacional.
- Abogamos por el fortalecimiento de los sindicatos en una base combativa y de carácter no partidista! Rechazamos el sistema de la co-gerencia o cogestión.
- Abogamos por acciones conjuntas. Entre el 28 de Abril (día de la seguridad laboral) y el 1 de Mayo llevaremos a cabo acciones coordinadas internacionalmente.
- Para eso hemos elegido 3 portavoces internacionales, quienes coordinen el trabajo y publiquen cartas de información basadas en informes locales.
- Nos vemos como parte del movimiento obrero automotriz mundial, damos a conocer el mismo y ganamos nuevos colaboradores, movilizamos para la 2ª IAC y la preparamos de manera activa. Necesitamos numerosos ayudantes, en particular traductores.

Fomentamos que los trabajadores superen la ideología de Consorcio VW conocida como “la familia VW” y la presunta “compatibilidad entre rentabilidad, puestos de trabajo y la protección del medio ambiente”. Las plantillas deben comprender que trabajar para aumentar los beneficios de VW, en su carrera por ser “el número 1”, nos enfrenta unos/as contra otros/as. Esa división contradice los principios del movimiento de trabajadores/as y de los sindicatos!

Ese sistema de mentiras está apoyado y representado por gerentes, representantes del gobierno y por los grupos mediáticos, apoyados por los co-gerentes sumisos, de las directivas de los sindicatos. Ejercen una presión inaceptable sobre las plantillas y amenazan a quienes hacen crítica de esta situación. Así fue como VW se convirtió en uno de los consorcios más poderosos de todo el mundo.

El “clean-Diesel” fue el núcleo de su ofensiva para la conquista de mayor participación de mercado y para el desplazamiento de la competencia. En esto ellos sabían desde el principio que el Diesel no es „limpio“. Y tomaron conscientemente la decisión de manipularlo. Con ello El Consejo de Vigilancia y el Administración, con el respaldo del gobierno, llevaron a VW a una crisis profunda, cuyas consecuencias son imprevisibles.

El escándalo de VW estremece la edificación de mentiras del „sistema VW“. La compatibilidad entre la economía capitalista y la ecología se vuelve poco creíble. No sólo en VW sino en toda la gran industria y en especial la automotriz. Nuestro medio ambiente es sacrificado a propósito, para aumentar sus beneficios, y con esto se pone en juego la propia existencia de la humanidad.

Ahora se presenta la nueva Dirección, con Matthias Müller y Bernd Osterloh (Consejo de Vigilancia del Consorcio) y dicen para colmo: “*juntos podemos y superaremos esta crisis*”.

Con eso lo que quieren decir es que los trabajadores y trabajadoras debemos estar preparados nuevamente a perder, por miedo a nuestros puestos de trabajo. Pero es que esa no es nuestra crisis! No fuimos los que engañamos y no aceptamos el tener que asumir las consecuencias por el engaño criminal de las juntas directivas y de sus ayudantes en el gobierno! Los que tienen que pagar son los causantes de esta crisis y quienes acumulan beneficios, y tienen que ser castigados por ello! Protestamos contra la política reaccionaria de los jeques petroleros de Qatar, accionistas principales de VW que anteponen su interés por mantener el monopolio mundial del petróleo a la búsqueda de energías alternativas verdaderamente limpias.

Así como en la minería del carbón y la industria nuclear, ellos quieren que las plantillas aceptemos la destrucción del medio ambiente a cambio de nuestros puestos de trabajo. Es mentira que la protección del medio ambiente destruya puestos de trabajo. **Necesitamos las dos cosas – puestos de trabajo y un medio ambiente saludable.** Hace mucho tiempo que existe tecnología para tener energía y sistemas de transporte, compatibles con el medio ambiente, y con ello asegurar y crear puestos de trabajo.

Por eso pensamos más allá del capitalismo. Nosotros estamos a favor de una sociedad libre de explotación y opresión – una sociedad en la que se produzca, se consuma y se viva en interés de la convivencia entre el ser humano y la naturaleza.

Abogamos por:

- La lucha por cada puesto de trabajo – contra despidos y cierres! Contra la descarga del peso de la crisis sobre las plantillas y la sociedad.
- Sólo juntos somos fuertes: NO al esquirolaje. Que viva la solidaridad internacional!
- Por una rebaja en la jornada laboral pero con la misma percepción salarial en lugar de destruir puestos de trabajo. ¡Por una semana laboral de 30 horas con percepción del mismo salario! ¡Contra las horas extras y la flexibilización de la jornada laboral!
- Acabemos con el trabajo temporal, el subcontratado y con los contratos por obra. ¡Todos somos una misma plantilla!
- Paremos la destrucción del medio ambiente. Por la fabricación de coches con cero emisiones contaminantes y la construcción de un sistema de transporte público y gratuito.
- Por unas condiciones saludables de trabajo y de vida. No a los despidos debido a problemas de salud.
- ¡Por la reducción de la edad de jubilación!
- Por el derecho al trabajo sindical en la empresa, por nuestro derecho de asociación y por el derecho a organizarnos y trabajar políticamente. ¡Nuestro derecho a la huelga es irrenunciable!
- Solidaridad con todos los trabajadores y trabajadoras que han sido y están siendo afectados por despidos políticos o por acoso psicológico.
- Por el futuro de la juventud, de gran importancia para todos/as. Jóven y adulto juntos en la lucha por nuestras demandas. Por más contratos relevo y por la contratación estable después de los mismos.
- Fomentamos y apoyamos la lucha en contra de la particular explotación y opresión de la mujer y fomentamos su cooperación activa en todos los

niveles del movimiento obrero.

Por último, rechazamos que se quiera ocultar la extrema política hostil contra los obreros y el pueblo por parte de VW en muchos países del globo. Apoyamos las luchas por la liberación, la paz y la democracia. Fomentamos el esclarecimiento de la cooperación del consorcio VW con la anterior dictadura militar en Brasil.

¡Que viva la solidaridad internacional!

Sindelfingen, 16 de Octubre 2015

Sección Sindical de CGT-LKN en Volkswagen Navarra

Situación actual en ZF Landaben (antigua TRW)



Intensificación del trabajo y horarios flexibles

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

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

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

LUZ VERDE

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

Pocos meses después nos encontramos con más cambios:

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

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

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

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

¿Así evitamos una postura clara de comité?

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

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

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

NUEVAS LÍNEAS

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

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

“Proponemos que en las nuevas líneas y nuevos puestos que se instalen, sean los Delegados de Prevención quienes trabajen durante el lanzamiento. Entendemos que es una forma de que los trabajadores mejor preparados en Salud Laboral, detecten, analicen y mejoren los posibles problemas o deficiencias de una forma directa. De esta manera, se puede producir una mayor implicación y mayor avance en la mejora de las condiciones de trabajo y la salud laboral.”

Para descargar el Comunicado pincha aquí.

Sección Sindical de CGT-LKN en ZF Landaben (Antigua TRW)

Empresa: “Lo siento mucho. Me he equivocado. No volverá a ocurrir”





No está mal reconocer los fallos, y enfocar un problema para que no se vuelva a ocurrir, esto es algo que CGT pretendemos cada vez que comunicamos cualquier cuestión a la empresa.

Cuando Juan Carlos I pidió perdón, por lo de los elefantes, nos sonaba a cuento chino, y ha, "algo tengo que decir". La respuesta de la empresa sobre la situación de discriminación al colectivo eventual nos produce la misma sensación.

La semana pasada después de hablar con los nuevos trabajadores de la sección de FIAT, el comité pidió a la empresa que se investigara el maltrato que se les viene dando en cuanto a horarios, descansos, rotaciones, descansos entre turnos, calendarios... sumado a algún posible trato verbal no correcto de alguien con mando, pidiéndole responsabilidades en todos los niveles.

Si fuera la primera vez que se trasladan todos estos temas a la empresa, si fueran temas nuevos y que suceden en ocasiones puntuales, podríamos entender las disculpas que trasladó ayer la empresa al comité. Como no es así, como venimos denunciando todo esto desde hace tiempo, CGT no aceptamos una mera disculpa.

¿Qué ha hecho la empresa desde que se le solicitó que respetara los calendarios, los descansos entre turnos, se rote a todos por igual...?

No tenemos constancia. *Lo único que ha hecho el jefe de producción ha sido mentir al comité de empresa reiterando una y otra vez que todos los trabajadores rotan.*

Ahora Juan Carlos nos dice que sí, que se ha avanzado en muchas cuestiones.

Esto nos suena a las reuniones de salud laboral, en las que desde el 2009 en el tema de rotaciones se sigue diciendo "seguimos avanzando, hay gente nueva, hay un sistema...".

La siguiente respuesta de don Juan Carlos será ¿Por qué no te

callas?

La empresa trata de equiparar problema a incumplimiento. Un problema surge, se analiza y se resuelve en la medida de lo posible.

Todo lo expuesto no es un problema en sí mismo, sino una forma de funcionar intencionada, incumpliendo los derechos pero exigiendo al extremo las obligaciones

LO QUE PASA CUANDO NO HAY LIMITES

Siempre hemos tenido la idea de que cuando haces tu trabajo, y cumples con tus obligaciones, nadie te puede decir nada. Desde hace años poco a poco se ha ido produciendo una indefinición de cuál es nuestro trabajo, de los límites de nuestras funciones, y ahora ya de las piezas que tenemos que hacer.

Si algo pretende el gerente con su nuevo sistema de trabajo es ir un punto más allá de indefinición total en todas estas cuestiones. Lo único que se define y muy claro y bien para que no haya dudas, son los descansos.

En la sección de FIAT se están viendo cuáles son las consecuencias de no poner límites a las cosas, lo que pasa cuando habiendo cumplido a duras penas el objetivo de piezas (teniendo que soportar infinidad de cuestiones por el camino) alguien decide y ordena que se puede hacer más. Las malas condiciones de los puestos, los ritmos, las malas planificaciones, tapar la mala organización de los jefes.... Empiezan a saturar a la plantilla.

Tenemos unos jefes que les da igual que para conseguir más piezas se discrimine (tu rotas-tu no), se presione cada vez más, se cree miedo constantemente de que esto se hunde....

Estamos en una empresa que potencia la deshumanización, la desigualdad, da poder a quien no tiene que dar y no ve que aquí trabajamos personas; una empresa que hoy por hoy demuestra cada vez más, que los criterios para ser encargado, xx, alguien con mando, son saber sacar más hierros y no tener límites para conseguirlas. El objetivo, bajar el precio de la dirección haciendo más y más con menos trabajadores y cobrando menos.

Es un gran problema que se saquen las producciones con este tipo de actitudes autoritarias, perdiendo el respeto a las personas y machacándolas, quitándoles su salud a sabiendas....

¿Qué podemos hacer? Trabajar a ritmos normalizados, cumplir con las cuestiones razonables y exigir que la empresa cumpla su parte, no dejarnos atropellar por nadie, y si vemos que alguno lo hace con alguien más vulnerable parar de raíz actitudes poco correctas por decirlo de alguna forma.

Sección Sindical de CGT-LKN en TRW.

La S.S. de CGT-LKN en Volkswagen Navarra, gana la sentencia del Tribunal Superior de Navarra por vulneración del derecho de huelga en dicha empresa





La sección sindical de CGT-LKN en Volkswagen Navarra S.A. ha ganado una sentencia del superior de navarra por vulneración del derecho a huelga en la cual se pagara una indemnización para la sección sindical por cada uno de los dos primeros juicios, y los salarios descontados a l@s trabajador@s. Como en el segundo juicio se llegó a un acuerdo con la empresa supeditado a la sentencia del superior de navarra y con el compromiso de la empresa a no recurrir en caso de que el superior diera la razón a CGT-LKN, en realidad se han ganado los dos primeros juicios. El TSN, ha desestimado todas las alegaciones de Volkswagen Navarra.

“Nuevos Tiempos” por la Sección Sindical de CGT-LKN en TRW



“Lo que más me sorprende del hombre occidental es que pierden la salud para ganar dinero, después pierden el dinero para recuperar la salud; y por pensar ansiosamente en el futuro no disfrutan el presente, por lo que no viven ni el presente ni el futuro; y viven como si no tuviesen que morir nunca... y mueren como si nunca hubieran vivido” Tenzin Gyatso

Ante la inminente implantación del nuevo sistema de trabajo planteado por la dirección, CGT vemos que lo que se nos plantea ahora es crear grupos de trabajo en los que no hay límites.

No te puedes limitar a hacer solo tu trabajo, tienes que hacer otro tipo de funciones que antes no asumías, preguntarte por qué no salen más piezas, arreglar los problemas (averías, fugas,...) organizar, reprender a los compañeros....Y QUE SALGAN MAS PIEZAS.

Y al que no colabore le aplicamos disciplina industrial.

¿Quién sabe dónde está el límite para que no te sancionen?

Sí que hay un límite, que es nuestra salud

Para arreglar y realizar todas las acciones de prevención, no hace falta eliminar el sistema de ritmos, de primas.... hace falta hacerlo, cuestión que no se ha echo en esta planta durante años, a pesar de exigirlo una y otra vez Tienen obligación de cumplir con todas las normas establecidas en este tema, que son unos mínimos.

CGT creemos que los cambios que quieren introducir suponen a parte de una agresión a la salud una modificación del convenio, ya que actualmente ya esta definido el sistema de trabajo, estipulándose un ritmo mínimo y un ritmo máximo que determinan la prima a percibir, nos guste o no.

Por eso la decisión de aceptar lo que se plantea tendría que pasar por una asamblea, y así lo expusimos en el comité.

4 sindicatos CC00-LAB-UGT- y ELA han decidido aceptar modificar el sistema de trabajo (convenio) sin pasar por asamblea

SALUD, febrero de 2015.

Erecciones Sindicales



Hace semanas que ha empezado el proceso de elecciones sindicales, y ya llevamos más reuniones de comité que desde junio a aquí, hasta 2 reuniones en un día. Si viniera un extraterrestre y analizara todo lo que está pasando desde hace una semana en un sindicato, en otro, movimientos de la empresa... pensaría que somos una especie única en el universo, que a complicados no nos gana nadie.

No es que no nos preocupe que la dirección nuevamente este jugando a manipular las elecciones y a reírse de todos, pero es la dirección la que más erecta está con todo esto.

Hace 4 años de otra forma pero también manipuló el proceso electoral, manteniendo una plantilla inferior a 750 trabajadores para que el comité fuera de 17 miembros (en vez de 21), y una vez pasadas las votaciones aumentó

la plantilla y se tuvieron que hacer elecciones parciales para elegir 4 más. Quien se aprovecho de esta argucia fue la empresa y algún sindicato.

Como Juan palomo yo me lo guiso (empresa) yo me lo CC00mo.

Siguiente argucia. Esta vez, la empresa incluye en las listas electorales a todos los amos de la planta como votantes y, como elegibles para entrar en el comité. ¡No tienen vergüenza! Lógicamente se reclama para que no puedan votar, y sorpresivamente la mesa electoral les permite estar. La empresa sabe que esta decisión de la mesa se puede impugnar, así que aprovechando que en Italia la planta de Livorno le está poniendo las cosas difíciles por la disputa de Fiat, decide que entren en escena 64 eventuales, así puede matar 2 pájaros de un tiro:

1. Cubrir producciones
2. Posibles nuevos votantes.

Otra vez igual. Como Juan palomo yo me lo guiso (empresa) yo me lo CC00mo.

Por supuesto ¡Nos alegramos! 64 compañeros más. Habrá que montar todos los meses elecciones sindicales para que se contrate.

Ahora bien, todo esto ¿es lo más importante? ¿es esta la prioridad de lucha del comité, las erecciones sindicales?

Tenemos recientemente un llamamiento de la empresa a colaborar para sacar adelante sus planes de producción con las nuevas líneas ya que los italianos le están poniendo en apuros.

¿Colaborar a qué?

- ¿A que nuestras líneas de montaje sean cada vez más rudimentarias, más agresivas y nos machaquen física y psíquicamente?
- ¿A destruir a personas con sus familias en Italia, Francia, España...donde sea, cerrando fábricas si no les damos todo lo que quieren en cada convenio?

¿Con qué fin nos pide esta colaboración la multinacional?

En único fin es forrarse a costa de todos los currelas, Italianos, Franceses, Españoles, Polacos..., Sin importarles el lado humano.

¿Quién ha sacado esto adelante (hierro a hierro, pieza a pieza) durante tantos años?

No hace falta que la empresa nos pida colaboración, llevamos toda nuestra vida laboral colaborando para que esta empresa funcione.

¿No somos capaces de decirles nada?

CGT creemos que en este momento donde debe de estar el Comité con los trabajadores, es presionando a la empresa, exigiéndole una vez más

condiciones dignas.

Por ejemplo:

- **Que se comprometa inmediatamente, con medidas serias a poner los puestos de trabajo en condiciones.**
- **Que se comprometa a mantener una plantilla más estable al alza y no al revés.**
- **Que se comprometa a no desmantelar los almacenes, ni subcontratar, ni ETTs, ni externalizar trabajos que generan las líneas de montaje.**
- **Que se comprometa a dejar de subcontratar los puestos de mantenimiento.**

Éstas condiciones y muchas más se deben poner encima de la mesa y si somos capaces de articular algo de todo esto, ésta dirección dejará de jugar con las erecciones sindicales.

Por todo esto

VOTA MANRESA, VOTA EQUIZA, VOTA ECHEBERRIA,...

Y BOTA DE VINO PARA EL CAMINO.

SALUD.

Sección Sindical de CGT-LKN en TRW