



Confederación General del Trabajo Lanaren Konfederakunde Nagusia

Síguenos



Sección Sindical de C.G.T. en Volkswagen-Navarra
Teléfono (exter.) 948424498; (inter.) 4498

cgt@vw-navarra.es www.cgt-lkn.org/volkswagen @cgtvolkswagen

PROPUESTAS DE C.G.T. EN LA NEGOCIACIÓN SOBRE EL ACUERDO DE EMPLEO EN VOLKSWAGEN NAVARRA

Un acuerdo en el que se pretende aunar a todas las fuerzas sindicales presentes en Volkswagen Navarra deberá respetar las ideas de todos los integrantes. Es por ello que tanto el Preámbulo como el Acuerdo en sí, deben partir de un redactado nuevo que aglutine y marque lo que nos une.

En este sentido aquellas referencias a Acuerdos anteriores que hablan de empleo fijo, rejuvenecimiento de la plantilla etc. etc. pueden ser admitidos por todos, no así aquellos otros elementos que suponen, en opinión de C.G.T., modificaciones de convenio sobre jornada y salario y con los que no estamos de acuerdo.

PREÁMBULO

Volkswagen representa hoy una pieza fundamental en el engranaje de la economía navarra y un referente a nivel institucional beneficiándose por ello, al igual que otras empresas, de diversas medidas tanto económicas como estructurales, financiadas por todos los contribuyentes navarros. Es por lo cual que existe una responsabilidad con esta sociedad y este Acuerdo debe ser prueba de ello.

Se están produciendo inversiones muy importantes para el desarrollo de nuevos modelos de cara al futuro de la compañía para la construcción de nuevas estructuras y sistemas que posibiliten la introducción en el mercado de nuevos productos que garanticen el futuro para esta planta tanto a nivel de beneficios para la empresa y sus accionistas como para la plantilla, en forma de empleo digno y mejores condiciones de trabajo.

Esta realidad producirá una necesidad de empleo debido al lanzamiento del sustituto del actual Polo este año 2017 como también al lanzamiento del 2º Modelo previsto para 2018 y el rejuvenecimiento de una plantilla con una media de edad muy alta, ya que supera los 45 años de media.

Para C.G.T. las premisas básicas que contemple el Acuerdo deben basarse en los siguientes elementos:

1. La total Transparencia en la Gestión.
2. La Participación del Comité de Empresa en el control de la gestión del Acuerdo.
3. La Aplicación de la Legislación Europea y Estatal vigente sobre las contrataciones, la no discriminación y el anonimato de las solicitudes, con curriculum ciegos, sistema de plicas, etc. hasta el momento oportuno.
4. La potenciación del Servicio Navarro de Empleo en las contrataciones. No es de recibo que actualmente este servicio gestione el 2% de las contrataciones en Navarra.
5. La disminución de la eventualidad que no podrá superar el 3% del total de la plantilla.
6. La empresa no podrá externalizar aquellas actividades que a la firma del presente Acuerdo, sean realizadas por personal propio de Volkswagen Navarra. La empresa se compromete a recuperar otras actividades susceptibles de ser realizadas por el personal especialmente sensible.
7. El presente Acuerdo fomentará la paridad de sexos en la contratación.
8. Que este acuerdo sea garantista y proteccionista y que se base en la discriminación positiva hacia los parados de larga duración y, o en riesgo de Exclusión Social. E incluyendo personas extranjeras sin papeles. Acordando porcentajes.

ACUERDO

- A) La empresa facilitará a toda la representación Social, información sobre los planes quinquenales de plantillas y producciones de Volkswagen-Navarra, para conocer las necesidades reales de plantilla.
- B) También informará sobre el número de puestos de trabajo reales ocupados por personal eventual. Cada puesto de trabajo fijo debe ser ocupado por trabajadores fijos.
- C) La empresa informará sobre la bolsa actual: número de trabajadores, antigüedad y número de contratos realizados por cada uno de ellos. La falta de estos datos, para C.G.T., supone la eliminación de esta bolsa.
- D) Las dos bolsas de empleo, deben ser similares en tamaño. El tamaño de las bolsas no debe superar en tres veces, las necesidades de contratación. Las contrataciones deben ser de entre el personal de las dos bolsas y en la misma proporción. La duración del acuerdo determinará la duración de las bolsas.
- E) Todos los solicitantes deben estar inscritos como demandantes de empleo ó de mejora de empleo, en el Servicio Navarro de Empleo. Se solicitará al SNE, el número suficiente de personal demandante de empleo ó mejora de empleo para cubrir las necesidades planteadas por la empresa.
- F) El comité de empresa debe ser conocedor de todas las pruebas de acceso y la justificación explicada en los casos negativos, creándose Comisiones Mixtas para velar por el cumplimiento de la normativa y de esta manera poder canalizar las quejas.
- G) Todas las fases del proceso de contratación se documentarán con el objeto de evitar cualquier duda sobre la imparcialidad y equidad del proceso.
- H) Los candidatos se seleccionarán solo en base a sus cualificaciones, capacidades, habilidades, actitudes y experiencia así como otros criterios relacionados con el puesto de trabajo. Los candidatos serán informados de los procedimientos y criterios utilizados en la contratación.
- I) Los trabajadores, después de este minucioso proceso de selección y pasado el periodo de prueba correspondiente a su categoría según convenio, recibirán las retribuciones económicas correspondientes a la categoría de su puesto de trabajo.
- J) Se aplicará la discriminación positiva en las solicitudes de la Web para los trabajadores, en el sentido de priorizar en dos direcciones: a) a aquellos trabajadores que no han conseguido hasta el momento “colocar” ningún familiar directo (solicitud prioritaria) y b) valorando la antigüedad de estos trabajadores. (Por ejemplo, no se puede priorizar la solicitud de un recién entrado en la empresa ni a aquellos que ya han colocado a 1, 2, o más familiares y/o amigos).