



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 @cgtvolkswagen

Síguenos



ACUERDICO DE EMPLEO O COMO LLAMARNOS TONTOS A LA PUTA CARA (TODO VUELVE A QUEDAR EN LA FAMILIA)

Para este viaje no hacían falta alforjas, tanto tiempo hablando del susodicho acuerdo para parir semejante bodrio, bodrio que no tiene ni pies ni cabeza. Un acuerdo que no dice nada. Algo que podía haber resultado bonito si hubiera habido un mínimo de cordura; con las propuestas que hemos aportado los que no hemos firmado hubieran mejorado ostensiblemente el acuerdo pero ni una de ellas han considerado ni la empresa ni los firmantes (son como el **TODOENUNO**).

Era fácil, cualquier elemento era una mejora aunque fuera mínima. Pero ni eso.

C.G.T. planteó varias propuestas, algunas coincidían con los otros no firmantes, y también incidíamos en la potenciación del Servicio Navarro de Empleo (hoy sólo gestiona el 2% de las contrataciones), el disminuir la eventualidad (la empresa no nos quiere decir cuántos eventuales están ocupando puestos fijos), que no se externalizaran trabajos y menos los susceptibles de ser ocupados por personal especialmente sensible (los que bajan a meter horas **NO** lo son), recuperar otras elaboraciones, un acuerdo que fuera garantista y proteccionista porque como ya dijimos anteriormente: **“TODO EL MUNDO TIENE DERECHO AL TRABAJO PERO ALGUNOS CON MAS NECESIDAD QUE OTROS”**

En definitiva, no hay transparencia, no hay control del conjunto del comité, quien consiga pasar todas las pruebas, contactos, entrevistas **varias**, cursillos, serán los mejores en una lista de espera que finiquitará a los tres años y vuelta a empezar. ¿Y, esto... la última prueba volverá a ser las huellas del carnet y el ADN?

Parece obvio, pero un acuerdo sin sentido no tiene sentido y este acuerdo es el claro ejemplo de lo que decimos: no concreta nada, no hay cantidades de empleo, no hay porcentajes, no hay paridad, no hay reconocimiento a la antigüedad, no se limita nada, por lo cual puede entrar todo lo que se les ocurra. Esta clara cuál es su finalidad, el que se mueva no sale en la foto. ¿Qué quieren con esto? trabajadores sumisos; si queremos meter a un hijo, sobrino o la cuñada, a tragar, quietecitos y sin dar murga o al primer SKILL TEST la persona que designemos al paro. Eventuales tragando carros y carretas hasta que por fin un día, si hay un milagro, les harán fijos. Otros lo tienen más fácil, han metido en esta Santa Casa hasta el perro del vecino, pero todo muy legal, eh.

Por ejemplo, el recién entrado, (que ha entrado como ha entrado y por ser quien es), posiblemente ya en su tercera generación por orden sucesorio, tendrá las mismas posibilidades o más del que lleva 30 años en la empresa y no ha tenido nunca una oportunidad.

Un acuerdo que no es controlable nos lleva a la **CORRUPCIÓN**. ¿Qué necesidad tiene la empresa, si como dicen es ella la que contrata, de hacer un acuerdo donde no se habla de cantidades de empleo ni de nada?. ¿Así se convierte en el mejor empleador del mundo? O es que simplemente este es un Acuerdo para legitimar, legalizar o protocolarizar las redes clientelares, es decir lo que aquí ha estado ocurriendo durante tantos años, y de paso intentar sacar brillo a su desmejorada imagen pública que tanto dinero y esfuerzo les cuesta mantener.

Esta es la propuesta que C.G.T presento a la dirección de la empresa, hecha pública a la plantilla y contestada en la mesa negociadora el día 12/4/2017, delante de todas las fuerzas sindicales. Aunque a algunos parece que se les olvida.

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 o 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.)

Salud

Landaben a 8 de Mayo de 2017

| |
|--|
| C.G.T ya ha presentado Conflicto Colectivo (por los días que nos han soplado a los que hicimos huelga los sábados de 2016) por incumplimiento por parte de la empresa del Acuerdo de Calendario 2016. |
|--|