



# 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](mailto:cgt@vw-navarra.es)

[www.cgt-lkn.org/volkswagen](http://www.cgt-lkn.org/volkswagen)

@cgtvolkswagen



## PorroBoom

## Semana 40

Si hace unos días alucinábamos con la Presentación del Plan de Reducción de Ausencias elaborado por Solutia, esta vez, tras conocer las siete primeras medidas propuestas, que la Empresa ya se ha encargado de difundir por medio del PoloZoom, parece que la Dirección de esta empresa está, muy pero que muy colocada. Pero ojo, no debemos preocuparnos, porque el Plan, *“Incorpora marca y eslogan”*.

### Valoración de CGT sobre las siete primeras medidas propuestas, una a una

#### 1 PROTOCOLO DE REINCORPORACIÓN TRAS BAJA DE LARGA DURACION (MAS DE UN MES).

Esto no es ninguna invención, pues lo exige la Ley.

Ley que llevan años incumpliendo. Aun así, no tienen ningún reparo en culpabilizar a la plantilla de los altos índices de absentismo en esta casa.

Queremos creer que a partir de ahora, tras dicho reconocimiento se entregará a l@s trabajador@s el correspondiente informe de aptitud para su puesto de trabajo, y de ser considerad@s como especialmente sensibles, se llevará a cabo una evaluación de riesgos específica y una adaptación del puesto de trabajo.

Aunque, a la vista de la trayectoria de este Servicio Médico...

#### 2 PREVENCIÓN DE FATIGA.

La fatiga, tanto física como mental, es un factor de riesgo, que debe ELIMINARSE, y en caso de no ser posible, evaluarse y adoptar las medidas para minimizarla, teniendo en cuenta la evolución de la técnica.

Nos vienen con semejante gilipollez, y en realidad nuestra fatiga se la trae al paio, pues todos conocemos las causas (ritmos de cadena, actividad pactada, saturación de las cargas, diseño de los puestos, malas evaluaciones de riesgos...).

21 años llevamos sin poner medidas para corregir los factores psicosociales, porque no les ha dado la gana, pues se pone en entredicho su sistema productivo y su organización del trabajo.

Respecto a la fatiga física, y la evolución de la técnica, hace muchos miles de años que se inventó la silla. No nos cabe duda de que una silla en cada puesto contribuiría a reducir la fatiga.

Sirva como propuesta.

#### 3 VISITA MEDICA INTERNA EN HORARIO DE TRABAJO.

Que si documento por aquí, que si cita previa, que si registro de horarios...

Esto sólo muestra la desconfianza de esta Dirección sobre sus trabajador@s. Como si no nos tuvieran ya suficientemente controlad@s. Lo siguiente será llevarnos de la mano.

Si ahora ya tenemos problemas para acudir al médico o a cagar, por falta de personal no lo olvidemos, con este Plan, las tenemos claras.

¿También para cagar vamos a tener que rellenar un documento y pedir cita previa? ¿Habría alguien de Seguridad en los zambullos para sellarnos la hora de salida?, o directamente nos acompañará el/la mando o jef@ inmediata. ¿Comprobarán ell@s si hemos cagado o nos exigirán un botecito con una muestra para más credibilidad?

#### 4 GESTIÓN DE SOLICITUDES.

Entendemos que con esta medida se pretende burocratizar la solicitud de los permisos no obligatorios.

En definitiva, que si hasta la fecha veníamos teniendo problemas para disfrutar de días de permiso, incluso del día de libre elección (o como coño quiera que se llame), a partir de ahora las tenemos muy claras. Lo vamos a tener muy negro.

¿Es esto lo que podemos esperar del mejor empleador del mundo?

Sobre este tema, podían haber hecho una comparativa respecto a otras fábricas del Grupo, pues no nos cabe duda de que aquí estamos peor.

Pero bueno, vamos a ser bien pensad@s, y seguramente la Dirección hará una dotación de plantilla, suficiente para que podamos mejorar nuestras relaciones socio familiares, o por desgracia, podamos acudir al funeral de algún familiar indirecto, amig@...

## 5 GESTION DE PERMISOS PLANIFICABLES.

Se trata de entorpecer el disfrute de los permisos retribuidos por medio de la burocracia, y suponemos que tras presentar la solicitud, tratarán de convencernos de la importancia de que no disfrutemos de los beneficios que nos concede la Ley, eso sí, de una manera muy amigable.

Para CGT, como ya lo dijimos en nuestra anterior hoja, solo tiene un nombre, coacción. Pero como eso sería algo impropio del mejor empleador del mundo, vamos a pensar que no va a ser así, y que además, para la negociación del próximo Convenio Colectivo, van a mejorar el tema de los permisos retribuidos.

## 6 RECONOCIMIENTO DE PRESENCIA.

Lo de los sorteos entre l@s trabajador@s sin ausencias, se nos antoja como la zanahoria delante del burro. Un engaño.

Recordemos que en una ocasión propusieron una prima de un euro por día en los meses en los que el absentismo era inferior la media marcada. Solo lo cobramos una vez, un mes de julio y por las vacaciones.

Pero lo grave de todo esto, es que quienes se pueden beneficiar de ello son quienes renuncian a sus derechos, penalizando a quienes hacen uso de ellos, por ejemplo, los permisos retribuidos.

¿Van a considerar como ausencias las huelgas, como cuando regalaron relojes?

## 7 MANUAL DE ACOGIDA.

Como si l@s compañer@s eventuales no tuvieran bastante con cobrar bastante menos por hacer el mismo trabajo, con no poder ir al médico ni mucho menos cogerse bajas por miedo a que les echen o no les renueven, que tengan que hacer lo imposible por llegar con las cargas de trabajo (también imposibles), ahora les van a informar de lo importante que es que no hagan uso de sus derechos (más derechos cercenados).



Para CGT todas estas medidas suponen un nuevo paso en el intento de la Dirección en lobotomizar aún más a esta Plantilla. Pero, por qué vamos a preocuparnos, tenemos marca y eslogan, un eslogan que reza “Somos uno”, pero ¿quién es quién en esta santa casa?

La Dirección de esta empresa posa sus culos en cómodos sillones, con unos ritmos de trabajo que se marcan ellos mismos, con tiempo para tomarse los cafés y fumarse los cigarrillos que les da la gana y cuando les da la gana, que pueden cagar cuando les viene la gana, sin que nadie les apremie, y por todo ello reciben unos succulentos sueldos y unos bonus producidos a costa de nuestro sudor, nuestros dolores, nuestras necesidades, y recibimos como premio, aumentos de jornada, subidas salariales que ni siquiera compensan la subida del coste de la vida...

No, no todos somos uno en esta empresa.

En conclusión, si la inteligencia de esta Dirección y de sus amiguetes de Solutia, solo les da para esta sarta de gilipolleces que proponen como medidas, ¡vamos apañad@s!

