



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

6 REUNIONES 6 (Como en los toros)

Estas son actualmente las que llevamos de negociación de convenio, totalmente decepcionantes por lo poco que hemos avanzado; cada fuerza sindical ha entregado y explicado su propuesta al resto de la mesa negociadora, pero de la empresa lo único que conocemos son sus intenciones, las de siempre, sin concretar una sola coma.

Para **CGT**, esta negociación debe servir **para recuperar lo perdido**, y es por ello que debemos y necesitamos mejorar nuestras condiciones laborales, poder adquisitivo y sobre todo, nuestra salud perdida durante tantos años por la avaricia de la empresa, resultando unos índices de absentismo auténticamente escandalosos y donde las apuestas de la empresa para reducirlo han resultado un fracaso.

En base a nuestras propuestas, **CGT** planteamos introducir en la negociación otra medida que palie las carencias que tenemos actualmente y que está relacionada íntimamente con la salud de la plantilla, la reducción del absentismo y la empleabilidad, que no es otra que el **REPARTO DEL TRABAJO**, que consistiría en:

- Trabajar 30 horas semanales, debería ser uno de los objetivos básicos para paliar los motivos ya expuestos, de sobra conocidos y con la consiguiente generación de empleo.
- Se crearía un cuarto turno (Turno D) por lo que la jornada se dividiría en cuatro turnos de 6 horas cada uno. Se repartiría la plantilla en este sentido de forma proporcional y profesional.

Turno A: de 6 a 12 horas

Turno B: de 12 a 18 horas

Turno C: de 18 a 24 horas

Turno D: de 24 a 6 horas

Básicamente se trataría de trabajar 6 horas, cobrar 7 horas y cotizar 8 horas.

Hay importantes datos y planteamientos que nos demuestran que esto es posible, ponemos algunos ejemplos:

Experiencia positiva en Toyota, multinacional que ha probado ya a reducir la jornada a seis horas, en sus plantas de Suecia. En sus instalaciones de Gotemburgo, **los empleados tienen estas jornadas desde hace 13 años**. Y sus responsables aseguran que tienen menos reclamaciones de los clientes, **el personal tiene menos bajas y los beneficios han crecido de forma importante**.

La Organización Internacional del Trabajo calcula que hasta un 3% del Producto Interior Bruto (PIB) de las naciones se pierde por esa causa y todo lo que conlleva: menor productividad, más ausentismo, trabajadores que rinden menos....

En el Estado Español el coste total del absentismo laboral fue el año pasado de 76.751 millones de euros, un incremento del 11%, respecto del año anterior e hizo que la economía dejara de producir 54.365 millones de euros.

Muchos piensan que este tipo de propuestas son una locura, pero también se decía eso de **Henry Ford cuando estableció en 1922 la jornada laboral de sus trabajadores en 8 horas durante cinco días a la semana y con importantes subidas salariales.** Y hoy sigue siendo esa organización del trabajo la que impera mayoritariamente.

La política de Volkswagen Navarra durante los últimos años evoluciona en sentido contrario. Los últimos acuerdos nos han llevado de una jornada de 211 días que teníamos en el siglo XX a una jornada de 216 días que tenemos en el siglo XXI. Cabe recordar que la excesiva duración de las jornadas laborales es uno de los factores más importantes para el incremento de las problemáticas citadas.

En estos momentos hace falta tomar decisiones valientes y perder el miedo, en vez de tomar el discurso tan manido de decir que con estas propuestas vamos a llevar a la empresa a PIQUÉ. No será por dinero, el señor Mathias Müller cobra él solito 10.5 millones de € al año, o indemnizaciones escandalosas como la de Winterkorn y no se ha hundido la empresa.

EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Los riesgos psicosociales se producen cuando hay deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo que pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

El lunes 16 de Abril, comenzó el plazo para realizar los cuestionarios, según el método acordado ISTAS 21, necesarios para la identificación de los factores que los originan.

La participación de los trabajadores y trabajadoras es una condición **imprescindible** para su utilización, basada en un cuestionario **individual, voluntario y confidencial**, que debe ser contestado por la totalidad de la plantilla de esta empresa.

Desde **CGT**, que llevamos mucho tiempo exigiendo que Volkswagen Navarra debe contar con una buena Evaluación de Riesgos Psicosociales, completa, actualizada y con un método fiable que dé garantías. **ANIMAMOS** a toda la plantilla a realizar dicho cuestionario, fundamental para detectar y corregir los factores de riesgo psicosocial, que sirva de base para la protección de nuestra salud, porque su identificación en el sistema productivo debería llevarnos inmediatamente a la búsqueda de soluciones que pasarían inevitablemente porque la empresa tomara medidas correctoras de las actuales condiciones de trabajo.