



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



IX CONVENIO COLECTIVO REPARTO DEL TRABAJO - REPARTO DE LA RIQUEZA

Por fin, parece que la Parte Social va a reunirse este miércoles de cara a la negociación del **IX Convenio Colectivo**. Ha llegado el momento de ponerse las pilas para recuperar lo que hemos perdido durante estos últimos años. El título de esta hoja resume la plataforma que ya hicimos pública la pasada semana.

A IGUAL TRABAJO, IGUAL SALARIO

Marcamos algunas espinas. A nivel salarial, no solo nos han reducido el sueldo por el aumento de **5 días**, de competitividad que suponen más menos un 0.5% por día, es decir un 2,5%, y que no digan que todavía no hemos trabajado ninguno de los días de competitividad porque se firmaron para quedarse, eso sí, si no somos capaces de echarlo para atrás. Además que este primer año de convenio solo cobraremos la mitad del IPC, el 0,55%. Aunque en Tablas aparezca para el año que viene el 1.1%, es decir la subida del IPC. Por no hablar de la nueva escala salarial a la baja. Espinas que duelen y mucho.

También tenemos una espina clavada desde hace años con el tema de la subida salarial porcentual, por qué?. Porque de esta manera se van agrandando de una manera considerable las diferencias salariales entre categorías. Recordemos que en el año 2008, la diferencia del Sueldo Base entre un trabajador con categoría de **Ingreso A**, con respecto a un **Jefe de 1ª letra A**, era de 827 € (+28%). Hoy, Febrero de 2018, la diferencia es de 1.060 € (+48%) .Y eso sin contar con las diferencias existentes también en pluses y/o variables. Y siendo más concretos, con la subida de este mes, el salario base más bajo sube 7€ y el más alto 13€.

Parecido ocurre con temas como por ejemplo, la ayuda escolar y familiar, factor K y transporte, que mantienen diferencias económicas por categorías, cuando son factores que nada tienen que ver con las categorías. Todos los hijos valen lo mismo y se merecen el mismo trato, al igual que los que tienen la misma penosidad en el trabajo, (factor K), y los que se montan en el mismo autobús para venir a trabajar.

Y lo más sangrante, el seguro de vida; ¿por qué vale más la vida de un Jefe de 1ª letra A (69.284 €), que la de un trabajad@r de nuevo ingreso A (28.274 €)? Algo que hay modificar, si o si, porque la vida de un trabajad@r no debe tener precios diferentes.

Por lo tanto nuestra propuesta va dirigida a aumentos salariales lineales ó inversamente proporcionales para reducir esta brecha salarial.

TRABAJAR MENOS PARA TRABAJAR TODOS Y EN MEJORES CONDICIONES DE SALUD

Todos sabemos lo que es la Industria 4.0 y las consecuencias que van a suponer su rápida introducción en todas las áreas de la economía local, estatal y mundial. Producción inteligente, máxima robotización y digitalización en la producción, en el transporte, en la logística, etc.

Según los técnicos, es evidente que aunque se creen nuevos puestos de trabajo muy cualificados, la mano de obra va a sufrir reducciones muy importantes, en torno al 1-7. Por no hablar de unas nuevas relaciones laborales basadas en el **Feudalismo digital**.

Unido todo ello a los datos de salud de la plantilla que la empresa publica anualmente, nos damos cuenta de la necesidad imperiosa de reducir la jornada de trabajo para salvaguardar nuestra salud.

La defensa del reparto del trabajo es fundamental en nuestra plataforma y la apuesta de **CGT** está suficientemente justificada y la tan cacareada recuperación económica, debe tener sus efectos también en la plantilla.

¿COMO NEGOCIAR?

En **CGT** no conocemos mejor fórmula que la herramienta de la **PARTICIPACIÓN** y la **MOVILIZACIÓN** de la plantilla desde el primer minuto. Porque en el terreno de la negociación, las palabras deben ir acompañadas de acciones.

Es que somos distintos que los compañeros alemanes a la hora de exigir derechos? No es Bernd Osterloh, nuestro Presidente del Comité Europeo y Mundial del grupo VW el que pide importantes mejoras para los compas alemanes?.

No podemos dejar que la participación de los trabajador@s se limite a votar en un referéndum cuando todo está ya vendido. Y además vamos a ir a votar con un parcial de 1.500 votos en contra, que son más o menos los trabajador@s a quienes menos afecta lo negativo de los convenios.

Recordemos lo vivido últimamente en los referéndums de Ford y Opel, con un 40% de trabajador@s en contra de lo pactado, donde hemos sido testigos de todo tipo de artimañas para instaurar el miedo en la plantilla, ayudados por los medios de comunicación y los políticos tanto de izquierdas como de derechas poniendo alfombras rojas a los acuerdos y dando palmas con las orejas....en definitiva sufriendo todo tipo de presiones para condicionar su voto.

A pesar de las mejoras en ventas y producción, siguen exigiendo rebajas de salario y aumentos de productividad con el consentimiento de los sindicatos mayoritarios.