



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

Síguenos



SILENCIO ADMINISTRATIVO AL

PROGRAMA DE SUSPENSION INDIVIDUAL VOLUNTARIA DE LA RELACION LABORAL

Mañana 8 de Junio se debería celebrar la reunión N° 14 de la Mesa Negociadora del IX Convenio Colectivo de Volkswagen Navarra, S.A.

Seguramente habrá reunión, otra cosa es que haya contenidos; UGT y CCOO han replanteado su plataforma con guiños al resto de fuerzas sindicales introduciendo algunas reivindicaciones que por ejemplo **CGT** tiene en su plataforma. El palo y la zanahoria. Tratan de decirnos que vayamos con ellos, que han añadido en su propuesta cosas nuestras y así, entre todos, haremos un buen convenio y de paso **LEGITIMAMOS** toda la porquería que subyace en el mismo, (la triple escala salarial, el aumento de la jornada, etc.) **CGT** no va a caer en ese error. No es la primera vez que usan esta triquiñuela para llevarnos hasta el final del proceso, sin ningún tipo de movilización, sin la participación de la plantilla y sin tiempo para poder reaccionar ante la firma inminente del convenio donde desaparecerán todas esas reivindicaciones y nos quedaremos con un palmo de narices; compuest@s y sin novi@s.

Por ello **CGT** vamos a insistir en lo que nos importa. Y lo que nos importa es la mejora de las condiciones de vida y trabajo de esta plantilla y también de la gente que está fuera, de la sociedad a la que pertenecemos.

Es decir, la mejora de nuestras condiciones debe repercutir también en la mejora de la sociedad. El rejuvenecimiento de la plantilla o lo que nosotros llamamos **PROGRAMA DE SUSPENSIÓN INDIVIDUAL VOLUNTARIA DE LA RELACION LABORAL** junto con el **REPARTO DEL TRABAJO** mediante la reducción de la jornada laboral son las bases para un futuro más justo y equitativo para todos.

CGT, antes de ser excluidos de la negociación “del rejuvenecimiento de la plantilla”, ya presentamos dos alternativas sin coste alguno para las arcas públicas, que ya apuntamos en hojas anteriores, y que en ésta vamos a desarrollar más en profundidad la primera de ellas:

PROGRAMA DE SUSPENSIÓN INDIVIDUAL VOLUNTARIA DE LA RELACIÓN LABORAL

Plan de medidas para la suspensión individual de la relación laboral desde el año 2018 en adelante, basado en los principios de voluntariedad, universalidad y no discriminación, y responsabilidad social.

En dicho Acuerdo, basado en el mutuo acuerdo de empresa y trabajador, se incentivará la baja en la Empresa con fórmulas suspensivas que mantengan el vínculo con la empleada o empleado y a su vez promuevan en las trabajadoras y trabajadores de mayor edad la conciliación de la

vida laboral y familiar y la capacidad de tener tiempo y medios de vida suficientes para disfrutar de su vida en las mejores condiciones de salud posibles, a la par de rejuvenecer la plantilla de Volkswagen Navarra, para afrontar de esta manera, (con una reducción importante de la tasa de absentismo), el actual y futuros modelos que se fabriquen en Volkswagen Navarra S.A..

Por tanto, se trata de facilitar la voluntaria suspensión individual del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, en virtud del art. 45.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, de forma que, sin perjuicio del ofrecimiento colectivo de esta opción, dicha suspensión del contrato de trabajo tenga naturaleza plenamente individual.

a) Vigencia

Este plan tendrá una vigencia de como mínimo, 5 años, iniciándose el 01/01/2018.

b) Requisitos

Podrán acogerse a este programa, mediante la suscripción del correspondiente Pacto Voluntario de Suspensión Individual de la Relación Laboral (PVSI en adelante) todas las empleadas y empleados en activo a fecha de 1 de enero de 2018, con una antigüedad reconocida igual o superior a 15 años en el momento de la baja y con 58 o más años cumplidos durante el año 2018. Las empleadas y empleados que reúnan los requisitos para acogerse a este programa podrán solicitarlo a lo largo del año 2018.

A partir del año 2019, podrán solicitar su adhesión exclusivamente aquellas empleadas y empleados que cumplan la edad de 58 años en el transcurso de cada año de la vigencia del presente acuerdo, debiendo presentar su solicitud de adhesión durante el último trimestre del año anterior.

Para el primer año de vigencia del programa, la suspensión se hará efectiva de forma escalonada, atendiendo el número de solicitudes y la organización del trabajo, excepto para aquellas personas que cumplan 58 años durante el año 2018 que causarán baja cuando organizativamente sea posible, siempre después de que cumplan dicha edad. Para el siguiente año, con carácter general, se producirá en el mes en el que el empleado o empleada cumpla la edad de 58 años.

Para el personal que habiendo cumplido la edad de 58 años o más y no se pueda acoger a las condiciones de este Acuerdo, se buscarán las fórmulas más favorables para que voluntariamente puedan abandonar la empresa en las mejores condiciones posibles.

c) Salario Regulador

A efectos del cálculo de las rentas que se contemplan en este punto, se entenderá por salario regulador la suma del total del salario bruto anual del año inmediatamente anterior al momento de la baja, que la empleada o empleado tenga acreditados en el momento de la baja, dividida por 12.

d) Condiciones Económicas

Se garantiza la percepción de una renta mensual equivalente al 75% del salario regulador acreditado en el momento de la suspensión hasta que se cumpla la edad legal de jubilación vigente en cada momento, y la cotización a la Seguridad Social por parte de la empresa de ese mismo porcentaje.

Las cantidades a percibir por la trabajadora o trabajador, estarán sujetas a las revisiones salariales que se den al resto de la plantilla de Volkswagen Navarra, según marque el Convenio Colectivo o acuerdo salarial vigente en cada momento.

Asimismo, se reintegrará el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social del restante 25% a las empleadas o empleados que acrediten haber suscrito con la Seguridad Social, hasta que se cumpla la edad legal de jubilación vigente en cada momento o fecha en que puedan acceder a la jubilación ordinaria.

La empleada o empleado se mantendrá de alta en el Seguro Colectivo de Vida hasta la fecha en que cumpla la edad legal de jubilación vigente en cada momento, con cuotas a cargo de Volkswagen Navarra, S. A.

e) Mantenimiento del Empleo

Volkswagen Navarra se compromete a realizar una contratación indefinida por cada suspensión voluntaria del contrato de trabajo por mutuo acuerdo; a que dichas nuevas contrataciones lo sean con la categoría básica de Tercera Categoría (Especialista 7A), así como a convertir los contratos de todo el personal con contrato eventual que esté dado de alta en la empresa en el momento de la firma de este acuerdo, a esa categoría básica de Tercera Categoría (Especialista 7A).

f) Otras Obligaciones...

Y derechos de la empleada o empleado en suspensión:

- Las empleadas o empleados que se acojan a esta medida, se comprometen al no desarrollo de cualquier tipo de actividad remunerada.
- Las empleadas o empleados que se acojan a esta medida se comprometen a suscribir en el momento de la firma del correspondiente PVSI y suspensión del contrato un Convenio especial con la Seguridad Social, que será reintegrado por la Empresa en los términos previstos en el apartado d) antes mencionado.
- Las empleadas o empleados expresamente renuncian durante la suspensión a solicitar prestaciones, subsidios o ayudas, especialmente las relacionadas con situaciones de desempleo, derivados de su relación laboral con Volkswagen Navarra, S. A.
- En caso de fallecimiento o Incapacidad Absoluta de la empleada o empleado con el contrato suspenso se recibirá el mismo tratamiento que si de una trabajadora o trabajador en activo se tratase.

g) Extinción del Pacto de Suspensión

El Pacto Suspensivo Individual, incluido el derecho de reincorporación en la empresa, se extinguirá en los siguientes supuestos:

- Por reunir los requisitos legales necesarios para acceder a la jubilación ordinaria. En tal caso se extinguirá asimismo el contrato de trabajo suspendido en los términos previstos en el correspondiente Pacto de Suspensión Individual (PSI).
- Por desistimiento de la trabajadora o trabajador o de la empresa del PVSI en los términos previsto en este Articulado y efectiva reincorporación de aquél a la Empresa.
- Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajadora o trabajador.
- Por incumplimiento de la obligación de no concurrencia u otras obligaciones contractuales vigentes durante la suspensión del contrato de trabajo.

- Por incumplimiento de la trabajadora o trabajador de la renuncia expresa a solicitar prestaciones, subsidios o ayudas, especialmente las relacionadas con la prestación por desempleo.
- Por incapacidad permanente en los grados de absoluta y gran invalidez o por fallecimiento de la trabajadora o trabajador.
- Por acceso a la jubilación anticipada o declaración de Incapacidad Total para la profesión habitual, en ambos casos se mantendrá el abono hasta los 65 años de una renta equivalente a la comprometida en el apartado d).

h) Reingreso

La trabajadora o trabajador tendrá la opción de reincorporarse a la empresa transcurrido un año desde la fecha de la suspensión o de la finalización de cualquiera de sus prórrogas, debiendo en tal caso preavisar a la empresa con una antelación mínima de un mes.

De no mediar reincorporación a la empresa, el Pacto se prorrogará hasta que se dé algunas de las causas de terminación del Pacto previstas en el apartado anterior (g).

La trabajadora o trabajador suspendido en base al PVSÍ tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo durante el primer año, conservando un derecho preferente de acceso a las vacantes que se produzcan en su Grupo Profesional o, en su defecto, en otro Grupo Profesional. En el caso que se inste la solicitud de reincorporación en la empresa por parte de la trabajadora o trabajador, y por tanto se quiera extinguir el PVSÍ, se mantendrán las condiciones de dicho Pacto hasta que se produzca la efectiva reincorporación.

En este caso de efectiva reincorporación, la trabajadora o trabajador mantendrá todo tipo de derechos adquiridos respecto de las condiciones que ostentaba con anterioridad a la suspensión, computándose todo el tiempo de suspensión como de antigüedad a todos los efectos legal o convencionalmente previstos, tanto si la reincorporación se produce a instancia de la propia trabajadora o trabajador, como si se produce a instancias de la empresa.

i) Comisión de Seguimiento

Al objeto de realizar el seguimiento de cuantas cuestiones pudieran plantearse en el desarrollo de este Plan, se constituirá una Comisión compuesta por dos representantes por cada Sección Sindical que compongan el Comité de Empresa y otros tantos por la Dirección de la Empresa. Esta Comisión, se reunirá con una periodicidad anual y de forma extraordinaria en aquellas circunstancias que así pudiera ser requerido a instancias de una de las partes.

j) Vicisitudes

La anulación por parte de la jurisdicción laboral de cualquiera de las previsiones esenciales de este Plan o de las cláusulas del PVSÍ que represente un manifiesto desequilibrio contractual implicará la obligación de negociar de buena fe para restablecer el equilibrio de intereses de las partes. Lo anterior también será de aplicación cuando aquel desequilibrio sea fruto de una intervención del legislador que afecte sustancialmente a las previsiones del Plan o del PVSÍ.

En **CGT**, apostamos que ser transparentes y jugar limpio, defendiendo radicalmente nuestras posiciones es la única manera de llevar a buen puerto la negociación del convenio. Lo demás, fuegos de artificio, oscuros intereses políticos y evidentemente más corrupción. Al tiempo.