



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](https://twitter.com/cgtvolkswagen)

Síguenos



WLTP: Anacronismo que significa: WueLe que Te Pedes

El pasado día 21 de Junio **CGT** y **LAB** celebramos Asambleas en los tres turnos para hablar del convenio que se está negociando, no sabemos dónde. En ellas no participaron los compas de **ELA**, a pesar de que les estuviéramos esperando hasta última hora a que tomaran una decisión.

En dichas Asambleas, también comentamos la reunión celebrada anteriormente con la empresa donde se nos comunicó las afecciones que va a tener, para la fabricación de coches, la nueva certificación europea de emisiones, **WLTP**. Un sistema más estricto y con unos resultados más cercanos a la realidad, dando mayores cifras de consumo y alterando el tramo de impuestos de matriculación.

Recordar que teníamos un calendario que en el mes de Diciembre de forma provisional incluían 2 días D.C. (días de cierre que no se sabe cómo se van a tratar) y 3 días de Jornada Industrial por necesidades de la empresa para realizar las obras necesarias para el lanzamiento del 2º Modelo (otro Polo).

Pues bien en la reunión nos hablan de la necesidad de homologar los coches con este nuevo certificado obligatorio que entra en vigor el 1 de Septiembre y que **TODAS** las marcas conocían (hace un mes que esta Sección Sindical de **CGT** ya había preguntado a la empresa por esta homologación, **WLTP**, dándonos largas por respuesta).

La empresa nos dice que por no poder homologar a tiempo los coches y para no tener estocaje, puesto que sin esa homologación no pueden salir del país los coches fabricados, es necesario cerrar algunos días en Agosto y plantean trasladar los 3 días de J. Industrial de Diciembre al 8, 9 y 10 de Agosto. Sin concretar nada sobre los otros 2 días de cierre de Diciembre. Lo más lógico será trabajarlos.

También nos dice que puede hacer eso porque las obras van muy adelantadas y que se podría adelantar también el lanzamiento del otro Polo a después del verano

A preguntas de **CGT**, no saben si van a auto-matricular coches antes de esa fecha de 1 de septiembre, no saben si los coches van a subir de precio al pasar de unas emisiones a otras más contaminantes con la subida de impuestos, no saben si van a bajar las ventas y por lo tanto bajar el programa productivo, etc.

La falta de información es una de las armas de la empresa, te la da a cuenta gotas y cuando le interesa. Todavía estamos esperando que la empresa nos comunique los planes quinquenales de plantillas y producciones que solicitamos continuamente día sí y día también.

Pero **CGT** si lo sabe y tenemos la información suficiente como puede ser..., que los concesionarios auto-matriculen coches porque ya hay un acuerdo entre los empresarios del auto y el **BBVA** para conceder créditos a muy bajo interés, o que según los analistas del sector se vayan a encarecer los coches entre 500€ y 800 € (de ahí que vino el recortador teutón para reducir el precio de fabricación del Polo, las cantidades coinciden), o que también, según los mismos analistas vayan a bajar las ventas en torno a un 4%. Otra cosa es que no se baje el porcentaje de mercado que ese si se puede mantener, ya que si todas las marcas bajan lo mismo en ventas se mantiene el ranking. Lo que en **CGT** no tenemos tan claro es que cumplan sus compromisos, por los cuales los trabajadores ya estamos pagando durante este primer año de convenio.

Decíamos el otro día que el Acuerdo del II Modelo contemplaba el rejuvenecimiento de la plantilla y la contratación indefinida de trabajadores ANTES del Lanzamiento del otro Polo. Si el lanzamiento se adelanta a después del verano cuándo se va a producir el cumplimiento del Acuerdo? Cuando van a tener en cuenta las necesidades de la plantilla? cuando Pedro Sanchez diga que no ponen los 80 millones ¿Darán por bueno el calendario..... de rejuvenecimiento?

¡Ahora es momento para hablar del Programa de Suspensión Individual Voluntaria de la Relación Laboral y del Reparto del Trabajo con una jornada de 6 horas diarias!

Pero la empresa no quiere. Se está negociando con una empresa tramposa que ha engañado a millones de clientes, (que por cierto, el no cumplir con las emisiones aumenta el índice de mortalidad por contaminación), que ha hecho pruebas con humanos y con monos, que el responsable de VW en EEUU está en la cárcel, que el responsable de AUDI ha sido detenido, que Winterkorn está siendo investigado así como su sucesor, el Sr. Müller y también el responsable actual, Sr. Diess, que VW ha tenido que pagar 29.000 millones de multa en EEUU, 1.000 millones en Alemania y con miles de procesos abiertos por todo el mundo. Ni su LOBBY ha podido parar este desastre. Mientras tanto la empresa sigue manejando los tiempos de la negociación y suspende las reuniones cuando le parece, como esta última del viernes 29 de Junio para trasladarla al martes 3 de Julio. Quizá es que como se despedía la Sra. Sussan Dellit, no tenían tiempo para la reunión. La que enseñaba como se mata a las cucarachas en Alemania, no ha tenido éxito aquí.

Lo que sí está claro es que la empresa quiere TODO por NADA y que los trabajadores paguemos por lo mismo varias veces. El VII Convenio en su Disposición Tercera, punto 3, garantizaba el pase a fijos de los eventuales para cubrir las bajas vegetativas y las prejubilaciones, se garantizaba el contrato de sustitución para Jornadas Reducidas y Bajas Maternales y se garantizaba seguir con las prejubilaciones de 60 años o menos. En el VIII Convenio todo esto desaparece y se habla de abrir Mesas, las Bajas Voluntarias y estudiar el Contrato de Relevó.

Durante el VIII Convenio se negocia, entre otras cosas el Acuerdo del II Modelo (el otro Polo) donde se acuerda la triple escala salarial, aumento de jornada, la reducción del absentismo, el recorte salarial para este año y se comprometen al rejuvenecimiento de la plantilla, reducir la edad para ello y aplicarlo antes del lanzamiento del II Modelo (el otro Polo).

Este año no ha habido Plataforma Unificada (P.U.). UGT tenía muy claro que debía ser una continuidad del acuerdo del II Modelo, (el otro Polo), y por lo tanto o estábamos con ellos o no había manera de incidir en la negociación. Además la empresa rechazó de plano todos los puntos de nuestra plataforma y eligió sus interlocutores. Ahora, con su inmovilismo y la falta de financiación externa (los 80 millones), mantiene la presión sobre las mayorías hasta conseguir sus objetivos, momento en que financiará la salida de los trabajadores de más edad. UGT no está en condiciones de acusar a los demás de lo que ella hace, (dime de lo que presumes y te diré de lo que careces), ¿quién controla las listas de empleo, quién ofrece categorías, quién ofrece sacar a la gente de las cadenas, quién ofrece puestos de la fábrica 3G a los mayores, quien se compincha con la extrema derecha de UPN para atacar al Gobierno utilizando a l@s trabajador@s de rehenes?, etc.

Pero todo el mundo sabe que la negociación es un proceso de Acción-Reacción y que sin presión los trabajadores no tenemos nada que hacer EN NINGUN TIPO DE NEGOCIACIÓN. Como siempre fue la empresa la que empezó presionando con dos despidos por ineptitud sobrevenida, con una veintena de sanciones en pintura, 11 de ellas a cumplir 11 días de empleo y sueldo y con la aplicación de un protocolo de amonestaciones a aquellos trabajadores que no cumplían la carga y sin tener en cuenta a las comisiones respectivas para atender los casos antes de que amonesten. La empresa está muy fuerte y es muy prepotente, mientras que la parte social somos incapaces de unirnos en torno a la defensa de los derechos de los trabajadores y sus problemáticas.

Si el conjunto del comité se habría posicionado en esta defensa con medidas de presión, la empresa habría retirado todas las sanciones. Nuestra debilidad es insultante y el compromiso de la plantilla, como que esto no va con ellos, también. Copia exacta de lo que ocurre en el Convenio.

Y ahora hablemos de los calores

Actualmente en Volkswagen Navarra, S.A., cuando llega la época calurosa, las mayorías sindicales y alguno más (**los que lo firman por mejorar las condiciones laborales a pesar de que se incumpla la ley**), suelen acordar con la empresa los desplazamientos de pausas por calor. Que están basados en un acuerdo de calor, por el que se regulan las paradas a realizar en las diferentes dependencias de fábrica según llegue el termómetro a marcar 28° o 33° (que por aquel entonces afectaba solamente al taller de Pintura), y que fue firmado el 15 de mayo de 1982, es decir, **15 años antes de la entrada en vigor del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, que es el marco legal en el que se habla de las condiciones ambientales en los lugares de trabajo.**

En CGT llevamos muchos años intentando que en esta empresa se cumplan las leyes que rigen nuestras condiciones laborales, leyes que la Dirección de Volkswagen Navarra se empeña en incumplir, obligándonos a recurrir a Inspección de Trabajo y Seguridad Social en numerosas ocasiones, e incluso al Juzgado de lo Social.

A pesar de que algunos se echen flores de haber conseguido dicho acuerdo, el cual, a pesar de haberse firmado mucho antes de la entrada en vigor de la legislación que lo regula, mejorando las condiciones de trabajo de por aquel entonces, ha propiciado el inmovilismo del Comité de Empresa, permitiendo que la empresa cumpliera solo dicho acuerdo, y no las leyes que regulan las condiciones en los lugares de trabajo.

Pues bien, Volkswagen Navarra, ya cuenta con varios requerimientos de Inspección de trabajo y Seguridad Social (consecuencia de otras tantas denuncias presentadas al respecto por **CGT**), para que realice la evaluación de condiciones ambientales, o bien cumpla con lo establecido en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, y que dice que la temperatura de los locales donde se realicen trabajos ligeros estará comprendida entre 14 y **25 °C**, así en la resolución de 1 de diciembre de 2015: *“De conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la Ley 23/2015, de 21 de julio Ordenadora del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se requiere a Volkswagen Navarra, S.A. para que proceda a adoptar las medidas pertinentes por las que se garantice el cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 7 del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo y su anexo III, en relación con los artículos 14, 15 y 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. PLAZO: antes de la finalización del invierno (2015-2016) y antes de la finalización del verano de 2016.”*

El Servicio de Prevención de Volkswagen Navarra, hizo lo que mejor saben hacer en Volkswagen Navarra, que es pasarse por el arco del triunfo todo tipo de Leyes, y por supuesto las resoluciones con requerimientos de Inspección de Trabajo también, ya que según ellos, “cuando pagan las multas, cumplen las leyes”.

Y así y de esta manera, llegó el siguiente requerimiento, con fecha de 19 de octubre de 2017: *“Se requiere a la empresa para que realice una evaluación específica de las condiciones ambientales (temperatura, humedad, etc.) del centro de trabajo, **valorando la eficacia de dichas medidas y en el caso de ser insuficientes, adoptar las medidas necesarias adicionales para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores frente al riesgo por estrés térmico, según lo dispuesto en el artículo 16 de la LPRL y el anexo III del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Plazo antes del 30 de junio de 2018.**”*

Y así, el pasado martes la empresa convocó a la parte social para tomar muestras de temperaturas en los talleres (convocatoria a la que acudimos **CGT**), para cumplir con el requerimiento de Inspección de Trabajo según el propio Servicio de Prevención, pero sin intenciones de cumplirlo, puesto que en lugar de tomar muestras de temperatura, humedad y velocidad del aire, de cada puesto de trabajo de toda la fábrica y de cada trabajador@, lo hizo en varios puntos de los diferentes talleres de fábrica, pero eso sí, ninguno de los puntos estaba cerca de trabajador@ algún@.

Mientras tanto, se siguen dando situaciones como las de poner los aires acondicionados de las naves que están climatizadas, a temperaturas de alrededor de 27,5°C para no parar la producción, dejando de lado el confort térmico de l@s trabajador@s, que a día de hoy, llevamos sufriendo ya más de 21 años, sin una evaluación de riesgos específica de las condiciones ambientales existentes en nuestro lugar de trabajo, y ello, gracias al inmovilismo del Comité de Empresa, convirtiéndose de esta manera en cómplices de los incumplimientos de las leyes en ésta empresa, la cual, demuestra constantemente el absoluto desprecio por la Salud de sus trabajador@s.

CONVOCATORIA DE HUELGA LEGAL

CGT sigue siendo fiel a sus postulados. Podrá gustar o no, pero nadie puede decir que no somos coherentes con nuestras propuestas. No conocemos otro método que la movilización.

Es por ello que volvemos a convocar una Paro de 4 horas al final de cada turno el próximo 4 de Julio, con motivo de los reiterados incumplimientos por parte de la empresa de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El paro se desarrollará en los siguientes horarios:

- Turno de Mañana de 10 a 14 horas del día 4 de Julio
- Turno Diurno de 11 a 15 horas del día 4 de Julio
- Turno de Tarde de 18 a 22 horas del 4 día de Julio
- Turno de Noche de 2 a 6 horas del día 5 de Julio

SANCIONES DE PINTURA

Comentar desde esta Sección Sindical al respecto de que algún sindicato censura a CGT (por no votar unánimemente a la propuesta de ayudar económicamente a los sancionados de pintura con el dinero de DAVSA o Fondo Social).

Nuestra Asamblea así lo determinó y propusimos hacer una colecta entre la plantilla que fue rechazada en el comité con los votos de ELA y UGT y también se propuso que no debíamos tocar ese dinero, ya que es de los usuarios de las máquinas de Davsa y por ello dicen que le hacemos el caldo gordo a los mayoritarios. El comité es soberano y una decisión que tome, que no sea ilegal, tiene la máxima validez, por lo tanto es suficiente motivo de justificación de cara a una auditoría. Por lo tanto no es necesaria ninguna unanimidad y mucho menos para hacernos comulgar con ruedas de molino. ¿O es que alguien se cree que van a exigir la unanimidad en todos aquellos Acuerdos y Convenios que afecten a la plantilla? La cobardía corresponde a aquellos que hacen propuestas y no se atreven a presentarlas a votación. Y cobardía es decir una cosa en las reuniones con la empresa y otra en los talleres, atribuyéndose lo bueno y culpando al resto de lo malo.

Salud.

Landaben, a 2 de Julio de 2018

En Pamplona de Sanfermin a Sanfermin:

**¡¡¡NO A LAS AGRESIONES SEXISTAS!!!
EZETZA, EZETZ DA!!!**