



# 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



## ¿Y EL CONVENIO? .....¿QUE CONVENIO?

Alguien va a tener que aprovechar estos días de vacaciones para hacer un par de romerías, para pedir, a unos cuantos santos y santas (uno será poco), la capacidad para poder explicar que es lo que está pasando en relación a nuestro convenio.

Porque las últimas noticias de la semana pasada desmontan toda la parafernalia de los negociadores de la empresa y ha tenido que ser la nueva ministra quien los baje a tierra diciendo que de los 80 millones nada de nada.

**No hay acuerdo con el gobierno ni expectativas de haberlo.**

Y nos tendrán que explicar que esperan del gobierno cuando lo que se trata aquí es un convenio de empresa “regulado” ya por unos acuerdos que no se cumplen por la avaricia de la empresa y sin ninguna respuesta por la parte de los firmantes de los acuerdos.

Y nos tendrán que explicar lo que asegura el Sr. Esparza: las reuniones celebradas con varios ministerios en Madrid, quienes estuvieron en esas reuniones y ver ese documento final aprobado por ellos antes de la firma, pero que nadie enseña. En Madrid todo desaparece, vaya.

Lo decía **C.G.T.**, era una mentira que no podía ser, y lo que no puede ser además es imposible.

No es legal ni ético, por lo menos para **C.G.T.**, que un gobierno dé unas ayudas a una empresa privada para que se desprenda de una plantilla con dinero público. Hay suficientes mecanismos legales de ayudas económicas a los que pueden optar las empresas para por ejemplo, contrataciones de jóvenes, contratos de relevo, I+D+I, Formación etc. Nos consta que la empresa no los desaprovecha (excepto el contrato de relevo que no han usado nunca).

**El rejuvenecimiento de la plantilla es una necesidad de la empresa y es ella quién debe costearlo, con sus recursos, que son la plusvalía de sus trabajador@s.**

La empresa es muy lista y tampoco tiene prisa y espera sin ningún rubor a que pase el tiempo para aprovecharse de la debilidad ideológica de los siempre-firmantes y acaben aceptando nuevas contrapartidas que mejoren su cuenta de resultados. Vamos, que los trabajador@s pagamos varias veces por lo mismo. Mientras a esta empresa a pesar de sus affaires le va pero que muy bien.

Sigue sumando beneficios año tras año y nos chantajea manteniendo de rehenes a cientos y cientos de trabajador@s que por miedo a protestar no pasan de eventuales cuando los trabajos que realizan son necesarios en el sistema productivo y por tanto deben ser ocupados por personal fijo.

Esperemos que las cabezas pensantes de las organizaciones mayoritarias se den cuenta que de esta manera no vamos a ninguna parte. Los mensajes que mandan al populacho son de necesidad de recuperar derechos y condiciones salariales y económicas. Es hora de pelear por ellos. Nada se consigue sin pelea y sin el compromiso de los trabajador@s.

## NUEVA DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS

El pasado lunes 30 de Julio en la reunión del calendario N+2 se presentó a la representación social la nueva responsable y directora del Área de Recursos Humanos, **Kerstin Scholz**.

Ongi Etorri. Bienvenida. Y que sea para bien. Esta Sección Sindical, desde aquí le emplazamos ya, a que nos convoque a una reunión donde podamos intercambiar planteamientos y opiniones.

Nos consta que tiene una amplia y sólida formación y experiencia en Áreas de Personal por lo tanto esperamos una mayor responsabilidad a la hora de tratar los temas más sensibles de una parte muy importante de la plantilla de esta empresa que de ninguna manera constatamos con la anterior directora.

Como decimos, ha llegado a una fábrica donde aparte de hacer coches también servimos como laboratorio de multitud de experimentos, tanto en las áreas productivas como en las relaciones humanas y por tanto somos una pieza fundamental de estudio para poder aplicar en otros lugares sus experiencias. Las señas de identidad de este país, la amalgama de sindicatos y las diferencias sociales y políticas existentes, son un caldo de cultivo muy rico para encontrar herramientas que cubran sus necesidades de solución a los problemas que su propio sistema productivo genera y exportarlos a otras empresas no solo del Grupo sino a nivel Global.

Al margen de la convulsa situación entre los polos de poder en Alemania derivadas de las decisiones de los últimos gestores y las consecuencias que están acarreado poniendo en peligro el futuro de la marca, somos conscientes de que ha venido a esta empresa con una misión muy clara. Pero para esa misión tendrá que contar con recursos y con la opinión de la parte social o de lo contrario su paso por Landaben será un fracaso.

En **C.G.T.** tenemos claro que cada vez nos ponen las cosas más difíciles pero asumimos el reto y proponemos medidas positivas para solucionar los problemas que tenemos los trabajador@s y que ya planteamos en la Mesa de Negociación como son: el Plan Voluntario de Suspensión Individual de la Relación Laboral y la Reducción de la Jornada Laboral a 6 horas diarias con la creación de un cuarto turno diario con coeficientes correctores.

### MOVILIZACIONES DE C.G.T. EN EL SECTOR DEL AUTO

**C.G.T.** sigue apostando por la huelga como herramienta de lucha cuando las circunstancias lo requieran y hoy por hoy no nos faltan motivos. Actualmente estamos inmersos en varios procesos que coinciden en el sector del auto.

\***OPEL- Zaragoza**, durante el mes de Julio se han convocado varios paros por las condiciones de trabajo y altas temperaturas muy por encima de lo que permite la ley.

\***SEAT- Barcelona**, tenemos convocados paros los sábados que la empresa quiere que se trabajen derivados de su mala planificación y por la Salud Laboral.

\***RENAULT- Palencia y Valladolid**, huelgas intermitentes los sábados y domingos si aplican la Bolsa de Horas al eliminar el turno de noche en ambas fábricas, sin tener en cuenta las propuestas de **CGT** y eliminando 1400 puestos de trabajo directos. La huelga sigue en Palencia ya que en Valladolid la empresa ha hecho marcha atrás y se recupera el turno de noche.

\***IVECO- Madrid**, la huelga la convoca el comité en pleno, a partir del 12 de Septiembre, por varios despidos en base a la aplicación del art. 52 del Estatuto de los Trabajadores.