

sección sindical de vw-navarra



Teléfonos : 948-42-44-81
948-42-45-59
Fax : 948-42-40-69
E-mail : ccoo@vw-navarra.es
industria.ccoo.es/volkswagennavarra

IX Convenio Colectivo

PROPUESTA DE CONVENIO DE *CC.OO.*

CC.OO. presentamos esta plataforma abierta y generalizada, pensando en aquellos otros que aplican el sentido común en las suyas, para que de esta manera puedan confluir con nosotros.

Desde **CC.OO.** esperamos coincidir en la mayoría de nuestros puntos con aquellos que estén por la labor de conseguir en la medida de lo posible mejorar nuestras condiciones de salud, sociales y económicas.

Esperamos que la negociación del IX Convenio Colectivo sea lo más ágil y productiva posible para que una vez acabada nos podamos centrar en el lanzamiento del VW-216. En base a que consigamos un buen lanzamiento, tendremos asegurado nuestro futuro a medio y largo plazo.

Vigencia: 5 años según contenidos.

Jornada: Jornada actual (211 días) más los días de competitividad actuales posibilitando la suma de dos días de libre elección.

En los tres últimos años de convenio, se reducirá en dos días la jornada laboral individual, 2020 una jornada, 2021 cuatro horas y 2022 cuatro horas.

Bolsa. Entendemos que para una jornada individual posible de 218 días de fábrica abierta y 216 días de trabajo individual el volumen de la bolsa hacia arriba es excesivamente exagerado ya que con un +10, la jornada individual en un supuesto para cada trabajador/a sería de 226 días, por lo tanto entendemos que la bolsa se debe reducir en su vertiente positiva como mínimo hasta la mitad, es decir, máximo +5.

La bolsa se reducirá en consonancia con la reducción de jornada individual.

Salarios: 2018, según lo pactado, 50% IPC de 2017 consolidando en tablas el 100% a aplicar desde el 1 de enero de 2019.

Para el resto de años, 2019-2022, por encima del IPC del año anterior.

A la firma del convenio se procederá a un pago único de 400€.

En este apartado se tendrá en cuenta a aquellos trabajadores/as que han estado trabajando en las semanas de no producción que se dieron en 2017 en horario nocturno, incrementando este pago único en 50€ lineales por cada día trabajado.

Pluses. Todos los pluses y pagas se incrementarán en el mismo valor de lo acordado.

Pago por objetivos. Un 30% del importe estará, como hasta ahora, supeditado a la obtención de beneficios.

El 70% restante, 30% mejora de la productividad y 40% mejora de la calidad, se modificará cambiándolo por el porcentaje que se acuerde basado en el beneficio de la empresa antes de amortizaciones.

Pagos por volúmenes de producción. El bonus de producción se incrementará a partir de 350.000 coches hasta los 800€, 370.000 coches 1.000€ y a partir de este volumen las partes acordarán según producciones.

Letra. A los 30 años de antigüedad se aplicará una letra más a toda la Plantilla.

Basándose en la formación, la polivalencia y el aumento del grupo de rotaciones, se aplicará la categoría de segunda con 20 años de antigüedad en la empresa.

Pluses. Los pluses básicos deben ser los de oficial de 3ª.

Flexibilidad: Los desplazamientos de pausas serán de 6 más 1.

Cuando haya calor serán de 5 más 1.

Sábados voluntarios, la empresa dará al trabajador/a la opción de las tres posibilidades siguientes: cuello de botella, todo en tiempo a disfrutar o a cobrar.

Todos los trabajadores/as de la Plantilla podrán optar a trabajar dichos sábados.

Jubilaciones: Se posibilitará un acuerdo ajustado a lo que la Ley nos permita, con el fin de que todos y cada uno de los trabajadores/as tengan opción para dejar la empresa, a la misma edad, en unas buenas condiciones económicas, posibilitando el rejuvenecimiento de la Plantilla.

A la jubilación o baja voluntaria, los días que el trabajador/a deba a la empresa serán condonados.

Empleo: Mantenimiento del nivel de ocupación de toda la Plantilla.

Generación de empleo fijo con el fin de no mantener un volumen de eventualidad excesiva, las partes se reunirán para decidir qué volumen del empleo que se genere pase a ser fijo/a.

Entendemos que los dos primeros años de vigencia son necesarios al menos 250 empleos fijos cada año.

A la firma del convenio se transformarán 100 contratos eventuales en empleo fijo.

Aquellos profesionales que la empresa necesite contratar no contarán en los cupos de contratos fijos.

Seguimiento e información de la vida laboral de los becario/as y aprendices.

Plan VW-Navarra será la fábrica líder del Polo A07 y del VW-216.

Industrial: Se realizarán las inversiones necesarias para que las nuevas innovaciones tecnológicas en el sector del auto se puedan desarrollar en nuestro centro de trabajo.

Proveedores: VW-Navarra no contratará a ninguna empresa proveedora que tenga a sus trabajadores/as por debajo del convenio de referencia de su sector de actividad.

Aquellos proveedores que ya están realizando su trabajo en VW-Navarra tendrán prioridad a la hora de renovar un nuevo contrato.

Condiciones Establecimiento de fichajes de comedor para aquellos trabajadores/as que usan este servicio dentro de su horario laboral.

de Trabajo: Regularización y actualización de los viajes de trabajo.

Penalización de 4 horas por cambios en el calendario N+2.

Penalización de 4 horas por desconvocatoria de sábados obligatorios.

Continuar con la no aplicación de la reforma laboral.

Consolidación del contrato tipo tándem.

Rotaciones estables para trabajadores/as de más de 54 años que se hayan quitado el turno de noche.

Consolidación de una fábrica de procesos no estandarizados.

Salud Protocolo de drogodependencias.

Laboral: Creación de nuevos puestos para personas especialmente sensibles.

Mto.: Formación reglada y continuada acorde a los nuevos procesos y cambios tecnológicos que continuamente se están produciendo.

Plantillas en número suficiente y adecuadas a los cambios tecnológicos presentes y futuros para garantizar los mantenimientos correctivos, preventivos y de pronta intervención.

TAS: Reconocimiento del tiempo de bocadillo.

Plus de mando para todo el personal con operarios a su cargo.

Permisos: Actualización e innovación de los permisos retribuidos.

Mejoras sociales que contribuyan a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Estudio de medidas que rebajen el absentismo en base a distintos tipos de licencias.

Venta de Mejora de los descuentos por venta de coches a empleado/as.

Coches: Beneficio para los empleado/as de las mismas ofertas existentes en los concesionarios para el público.

Mejora en los precios de renting.

Extender la posibilidad de renting a los jubilado/as.

Desde **CC.OO.** no contemplamos un convenio que no contenga un acuerdo de jubilaciones o de rejuvenecimiento de la Plantilla.

Para finalizar, dejar claro que en **CC.OO.**, lo que más nos preocupa es seguir creciendo, generando todo el empleo posible, empleo de calidad, con el fin de darle estabilidad a muchas familias, que falta hace con los tiempos que corren, dándole a su vez estabilidad tanto a VW-Navarra como a nuestra comunidad.