

Informmatzen

Propuesta de LAB para el reparto del empleo en VW Navarra:

- Trabajar el equivalente a 32 horas semanales.
- Actualmente la Jornada laboral individual anual está en 216 días, con 2 días de “libre elección” a disposición del trabajador.
- Pasaríamos a tener una jornada laboral anual de 173 días con 2 días de libre elección.
- La propuesta permite mantener la fábrica abierta 218 días al año y no merma en absoluto la capacidad de producción.
- Las previsiones más negativas cifran entre 400 y 600 personas el excedente de plantilla que se producirá en VW Navarra al realizar modelos eléctricos en fábrica, esta medida absorbería completamente dicho excedente.

Modo de hacerlo:

Colectivo TAS y MOI:

- Reducción de 43 días de su jornada laboral individual, pasando de 216 a 173, con 2 días de libre elección.
- Al no tener incidencia directa sobre la producción las jefaturas de los talleres junto a la representación social podrán acordar calendarios que se ajusten a las necesidades tanto del trabajador como de la empresa, pudiendo favorecer la conciliación familiar.
- Está claro que se precisará de alguna contratación, empleo de calidad. Para ello se cuenta con la Academy para preparar a los compañeros que se necesiten en el colectivo de Mantenimiento.

Colectivo MOD:

- Entendemos que es extremadamente complejo el poder reducir una jornada laboral efectiva por semana, por eso nuestra propuesta se basa en trabajar 20 días y disfrutar a continuación de un descanso de 5 días.
- Dentro de cada turno de trabajo, turnos A, B y C, se organizarían 5 grupos. Adjuntamos calendarios ejemplo.
- Esta propuesta, en el hipotético caso de un posible excedente de plantilla fruto del cambio tecnológico que vamos a realizar, absorbería cualquier posible excedente de personal que pudiera darse y facilitaría la contratación indefinida. Adjuntamos ejemplo de grupos.

Lógicamente esta medida, el reparto del empleo, según cuando sea tomada supondrá, o bien el mantenimiento del empleo, o la contratación de personal, dependerá de las intenciones de la multinacional y de las necesidades de personal MOD para la realización de la producción estándar.

Lo que está fuera de toda duda es que los costes laborales derivados del elevado absentismo se verán reducidos notablemente, ya que la exposición a movimientos repetitivos disminuirá, y lógicamente también lo hará el absentismo fruto de lesiones musculoesqueléticas.

Si pretende VW Navarra ser el mejor empleador de Navarra, la beneficiosa reducción del absentismo que se produciría, tanto económica como socialmente, debería ser suficiente para que planteara de motu propio el reparto del empleo.



Informetzen

LABen proposamena VW Navarra-n enpleguaren banaketarako:

- 32 orduko lan astea
- Gaur egun urteko langile bakoitzaren lanaldia 216 lan egunekoa da, aukera libreko 2 egunekin.
- 173 lan egun eta aukera libreko 2 eguneko lanaldia izatera pasako ginen.
- Proposamen honek lantegia 218 egunez irekita egotea ahalbidetzen du eta ez du inongo eraginik produkzio ahalmenean.
- Aurreikuspen ezkorrenak 400 eta 600 arteko gehiegizko langile kopuruan kokatzen gaituzte modelo elektrikoak egiterakoan, neurri honek "gehiiegizko" langile kopuru hori xurgatuko zuen.

Egiteko modua:

TAS eta Eskulan ez zuzena:

- Norberaren urteko lanaldiaren 43 eguneko murrizketa, 216 egunetatik 173ra pasatuz, aukera libreko bi egunekin.
- Produkzioan eragina zuzena ez duenez, tailerretako zuzendaritzak, langileon ordezkari zarekin batera, langileon eta enpresaren beharretara egokitutako egutegiak adostu ahal izanen dituzte, modu honetan kontziliazio familiarra erraztuz.
- Garbi dago kontratazioaren bat behar izanen dela, kalitatezko enplegua. Horretarako Academya dugu mantenimentuan beharko diren lankideak prestatzeko.

Eskulan zuzena:

- Asteroko lanaldia murriztea hagitx zaila dela ulertzen dugu, horregatik gure proposamena 20 egun lan egin ondoren 5 egun deskantsatzean oinarritzen da.
- Lan txanda bakoitzean, A, B eta C txandak, 5 talde antolatuko ziren. Egutegi adibideak txertatzen ditugu.
- Proposamen honek, eman behar dugun bilakaera teknologikoaren ondoriozko, balizko, edozein soberazko langile kopurua xurgatuko zuen eta kontratazio mugagabea erraztuko zuen ere. Taldeen adibideak txertatzen ditugu.

Neurri honek, enpleguaren banaketa, noiz hartzen den arabera, enpleguaren banaketa edota langile kontratazioa suposatuko du, multinazionalaren asmoen eta oinarritzko produkzioa egiteko eskulan zuzenaren behararen arabera.

Edozein zalantza suposatzen ez duena, absentismo handiaren ondoriozko kostu laboralak modu nabarmenean murriztuko direla, mugimendu errepikakorrak egiten diren denbora txikituko direlako eta, noski, lesio muskulu eskeletikoen ondoriozko absentismoa ere.

VW Navarra, Nafarroako enplegatzaile hoberena izan nahi badu, enplegu banaketa honek suposatuko zuen absentismoaren murrizketa handia nahiko arrazoi izan beharko zen aipatutakoa kontuan hartzeko.

